
Newsletter für die Interessensvertretung 06-2014

Hallo Kolleginnen und Kollegen
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV-Wahl
2. Arbeitsentlastung
3. Psychische Belastung
4. BEM
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. SBV-Wahl 2014

Die wichtigsten Fragen zur Wahl:

Wahlvoraussetzungen

Wann wird gewählt?

Wer darf wählen?

Wer kann gewählt werden?

Wie wird gewählt (Wahlverfahren)?

Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?

Grundlegendes findet sich hier: <http://www.schwbv.de/wahlen.html>

Restplätze zu den Wahlseminaren:

Förmliches Wahlverfahren (Über 50 Wahlberechtigte)

26.-28.08.2014 in Bad Sassendorf (NRW)

Vereinfachtes Wahlverfahren (unter 50 Wahlberechtigte)

07.-10.07.2014 in Bernried

25.-28.08.2014 in Bernried

Infos dazu per Mail anfordern unter seminar@komsem.de

2. Arbeitsentlastung wegen Betriebsratstätigkeit (ähnlich für die SBV)

Die Freistellungspflicht des Arbeitgebers nach § 37 Abs 2 BetrVG erschöpft sich nicht darin, den Betriebsratsmitgliedern die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit zu gewähren. Auch bei der Zuteilung des Arbeitspensums muss der Arbeitgeber auf die Inanspruchnahme des Betriebsratsmitglieds durch Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit angemessen Rücksicht nehmen.

<http://www.komsem.de/pdf/Freistellung_und_Arbeitsreduzierung_BAG_7_ABR%2043_89.pdf>

Auszug aus dem Buch: [Die BR-Sprechstunde - richtig und effektiv eingesetzt](#)

3. Psychische Belastung bei der Arbeit

Kurzfilme zur „Auflockerung“ der BR/PR/SBV-Versammlung

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV hat einen Film zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz veröffentlicht, der die ständige Erreichbarkeit bei der Arbeit thematisiert. Die Hauptfigur ist eine gute Fee, die rund um die Uhr im Einsatz ist und langsam, aber sicher an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gerät. Dieser und weitere Filme bietet die Videothek.

<http://www.dguv.de/de/Presse-Aktuelles/Podcasts/Video-Podcasts/index.jsp>

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Neue Broschüre, Handlungshilfen und Praxisbeispiele aus dem Bund

Von der Planung, über die Erfassung der Gefährdung bis zur Umsetzung von Maßnahmen: in unserer neuen Broschüre „Was stresst?“ zeigen wir, wie Sie die gesetzlich verpflichtende Gefährdungsbeurteilung „Psyche“ einfach aber gut durchführen können. Im Mittelpunkt des Vorgehens steht dabei unsere bewährte Prüfliste Psychische Belastung. Ergänzt wird die Broschüre durch zahlreiche Handlungshilfen, wie der elektronischen Fragebogen-Auswertehilfe, dem Muster-Dokumentationsbogen und verschiedene Beispiele sehr guter Praxis aus dem Bundesdienst.

<http://www.uk-bund.de/?bereich=AGS&sizeadd=0&images=1&uknid=642>

4. Zehn Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer lange krank war, hat oft Schwierigkeiten, wieder an seinem Arbeitsplatz Fuß zu fassen. Deshalb sind Arbeitgeber seit zehn Jahren verpflichtet, betroffenen Beschäftigten Unterstützung anzubieten: ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) informiert, worauf es für den Erfolg ankommt und hilft bei der Umsetzung.

<http://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-BEm-11-Praxisleitfaden-betriebliches-Eingliederungsmanagement_Download.pdf?__blob=publicationFile>

5. ..aus dem Gericht

Ergänzung oder Änderung der Tagesordnung durch einen Beschluss des Betriebsrats in der Betriebsratssitzung

Der Betriebsrat kann auch dann wirksame Beschlüsse über einzelne Regelungsgegenstände fassen, wenn diese nicht in der mit der Einladung übermittelten Tagesordnung enthalten sind oder eine Tagesordnung nicht mitgeteilt worden ist.

Die Heilung eines aufgrund eines Ladungsmangels unwirksamen Beschlusses setzt voraus, dass sämtliche Mitglieder geladen worden sind, der Betriebsrat beschlussfähig im Sinne des § 33 Abs. 2 BetrVG ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regelungsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen. Dadurch wird der Verfahrensmangel nach § 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG geheilt.

Die Rechtsprechung, wonach ein zur Unwirksamkeit eines Betriebsratsbeschlusses führender Ladungsmangel i.S.d. § 29 Abs. 2 S. 3 BetrVG nur geheilt werden kann, wenn sämtliche Mitglieder des Betriebsrats anwesend sind, wird aufgegeben.

[Bundesarbeitsgericht vom 15.04.2014](#)

BAG weitet Schutz von Menschen mit Behinderungen erheblich aus

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts setzen eine HIV-Infektion einer Behinderung gleich. Damit stehen betroffene Arbeitnehmer unter besonderem Diskriminierungsschutz.

[BAG, Urteil vom 19.12.2014, Aktenzeichen: 6 AZR 190/12](#)

ArbG Iserlohn: Kostenbeteiligung - Beschäftigte müssen den Strom für Privatgeräte zahlen

Arbeitgeber können von ihren Mitarbeitern eine Energiekostenpauschale fordern, wenn im Büro private Kaffeemaschinen, Kühlschränke, Mikrowellen oder andere elektrische Geräte betrieben werden. Das gilt auch für Stadtverwaltungen, entschied das Arbeitsgericht Iserlohn. Geklagt hatte ein Mitglied des Personalrats.

[ArbG Iserlohn, Urteil vom 20.03.2014, Aktenzeichen: 2 Ca 443/14](#)

"Burn out" verhindern - Betriebsräte haben Anspruch auf Schulung

Betriebsräte können vom Arbeitgeber die bezahlte Freistellung eines Mitglieds zur Teilnahme an einer Schulung zum Thema "Burn-out im Unternehmen" sowie die Übernahme der Schulungskosten verlangen. Das gilt jedenfalls dann, wenn Beschäftigte den BR bereits mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben. In diesem Fall ist die Schulung selbst dann erforderlich im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn der Arbeitgeber bereits eine telefonische Beratungsstelle zum Thema "Burn-out" eingerichtet hat.

Der Arbeitgeber lehnte die Übernahme der Schulungskosten und die bezahlte Freistellung eines Betriebsratsmitglieds mit der Begründung ab, dass sie allen Mitarbeitern bereits eine (externe) telefonische Beratung zum Thema "Burn-out" anbiete. Der BR machte dagegen geltend, dass die Betriebsratsmitglieder von Mitarbeitern mehrmals monatlich auf die Thematik angesprochen würden. Daher sei die Schaffung von Fachkompetenz innerhalb des Betriebsrats zum Thema "Burn-out" erforderlich.

Nach Ansicht der Essener Arbeitsrichter vermittelt die Schulung "Burn-out im Unternehmen" Fachwissen in einem Bereich, der zum Aufgabengebiet eines örtlichen Betriebsrats gehöre. Dies ergebe sich in erster Linie aus § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG, wonach der BR bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen habe. Ein "Burn-out" stelle zwar keine bestimmte Krankheit dar, aber eine Gefährdungslage, die zu schweren Krankheitsbildern und erheblichen Ausfallzeiten führen könne.

[Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Essen \(AZ: 3 BV 29/11\)](#)

Degradierung wegen Schummelns bei Zeiterfassung

Ein kurz vor dem Ruhestand stehender Beamter in einer Verbandsgemeinde in Rheinland-Pfalz wurde vom Verwaltungsgericht Trier um zwei Ämter zurückgestuft. Er hatte sich innerhalb von zwei Jahren an 170 Tagen von seiner Dienststelle entfernt, ohne sich am Zeiterfassungsgerät abzumelden.
[VerwG Trier Az.: 3 K 1802/13.TR](#)

Keine Gleichstellung für die Vergangenheit

Für eine Klage auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen fehlt das Rechtsschutzbedürfnis, wenn die Gleichstellung zwischenzeitlich anerkannt wurde, die Gleichstellung nur noch für vergangene Zeiträume begehrt wird und nichts dazu vorgetragen wird, aus welchen Gründen eine Gleichstellung mit Wirkung für die Vergangenheit gerichtlich geltend gemacht wird.

Wird ein GdB von mind. 30 erst deutlich nach dem Antrag auf Gleichstellung rückwirkend festgestellt und hatte der Behinderte bis zu diesem Zeitpunkt einen ungekündigten Arbeitsplatz inne, scheidet eine rückwirkende Gleichstellung ab Antragstellung aus. Da ein vorhandener, ungekündigter Arbeitsplatz durch eine Gleichstellung mit Wirkung für die Vergangenheit nicht gesichert werden muss, fehlt es an der Notwendigkeit der Gleichstellung für die Vergangenheit.

[LSG Baden-Württemberg, Az: L 13 AL 2601/13](#)

Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei Durchführung von formalisierten Krankenrückkehrgesprächen

Das Unternehmen führte über alle Mitarbeiter formularmäßige An- und Abwesenheitslisten und lud anschließend zu Krankenrückkehrgesprächen.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu bejahen, wenn die Arbeitgeberin Krankenrückkehrgespräche führt, um Informationen über Krankheitsursachen zu erhalten, die sowohl zur Beseitigung arbeitsplatzspezifischer Einflüsse als auch zur Vorbereitung individualrechtlicher Maßnahmen bis zur Kündigung des Arbeitnehmers dienen.

Diese Zielrichtungen indizieren eine Auswahl der Arbeitnehmer nach abstrakten Merkmalen.

[LAG München, Beschluss vom 13.02.2014, 3 TaBV 84/13](#)

6. Seminare

BR/PR/SBV	Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	07.-10.07.
SBV	SBV - Wahlversammlung - Vereinfachtes Wahlverfahren (unter 50)	07.-10.07.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen: Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	21.-25.07.
SBV	SBV - Wahl - Normales Wahlverfahren (über 50)	26.-28.08.
SBV	SBV - Wahlversammlung - Vereinfachtes Wahlverfahren (unter 50)	25.-28.08.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	01.-05.09.
BR/PR/SBV	Neu: Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.11.
BR/PR/SBV	Keine Angst vor Konflikten	17.-20.11.
SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	01.-05.12.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	08.-12.12.
SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	08.-12.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: info@komsem.de

7. Buchtipps

[Informationen für alle Phasen der SchwbV-Wahl](#)

Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen, Kommentar

2. Auflage 2014 (Mai) 368 Seiten

ISBN: 978-3-503-15653-5

Die SchwbVVO regelt die Einzelheiten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung und der Stufenvertretungen (Gesamt-, Bezirks-, Haupt- und Konzernschwerbehindertenvertretung). Angesichts der erheblichen Kompetenzen der Schwerbehindertenvertretungen, so gerade auch bei dem Abschluss von Integrationsvereinbarungen, sind diese Wahlen für sehr viele Betriebe und Dienststellen von größter Bedeutung. Die daneben bestehenden Unsicherheiten aufgrund der durch die Rechtsprechung vorangetriebenen Auslegung der Wahlvorschriften werfen zahlreiche Fragen auf.

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 0170 521 33 49

<http://www.schwbv.de>

<http://www.komsem.de>

Geschäftsführende Gesellschafter:

Hans-Peter und Paula Semmler

Sitz: Wenzenbach

Amtsgericht Regensburg - Registergericht HRB 14063

Steuer-Nr.: 244/130/70380, USt-IdNr.: DE293545311

Der Inhalt des Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden.

Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind jedoch ausgeschlossen.

Dieser Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden. E-Mail: loeschen@komsem.de

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ zurück senden. E-Mail: neu-SchwBV@komsem.de