
Newsletter für die Interessensvertretung 07-2014

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Broschüren für die SBV-Arbeit
2. Technische Regeln für Barrierefreiheit in Arbeitsstätten
3. Sind chronisch kranke Menschen vor Diskriminierung geschützt?
4. BEM und Krankenrückkehrgespräche (KRG)
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Broschüren für die SBV-Arbeit

Neue Arbeitshilfe: "Arbeitsplatzgestaltung durch Technik"

Die neue Arbeitshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) "Arbeitsplatzgestaltung durch Technik" ist eine Informations- und Orientierungshilfe zu zielgerichtetem, planvollem und abgestimmtem Handeln bei der Arbeitsplatzgestaltung bei Menschen mit Behinderung. Sie wendet sich an alle an der Rehabilitation beteiligten Akteure.

Hier können Sie die Broschüre downloaden: <http://www.bar-frankfurt.de> (PDF: 2,3 MB).

Broschüre: "Potentiale einer inklusiven Arbeitswelt"

Die Broschüre der Aktion Mensch "Potentiale einer inklusiven Arbeitswelt" informiert über positive Beispiele der inklusiven Arbeitswelt, klärt auf über Rechte und Fördermöglichkeiten und hilft Berührungängste zu überwinden.

Hier geht es zur Broschüre: <http://publikationen.aktion-mensch.de> (PDF: 6,3 MB)

2. Technische Regeln für Barrierefreiheit in Arbeitsstätten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die folgenden Ergänzungen und Änderungen von Technischen Regeln bekannt gemacht:
Änderung der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“
Mehr: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR-V3a-2.html>

3. Sind chronisch kranke Menschen vor Diskriminierung geschützt?

Ende 2013 fällte das BAG ein Urteil, das die Rechte HIV-infizierter Menschen im Arbeitsleben stärkt und auch anderen chronisch kranken Menschen zu mehr Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz verhelfen kann. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sich in einer Analyse genauer mit den Auswirkungen beschäftigt.

Das Gericht entschied, dass auch eine symptomlos verlaufende HIV-Infektion unter den Behinderungsbegriff des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu fassen ist.

Eine Behinderung liegt demnach dann vor, wenn die körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist. Zusätzlich muss durch diese Einschränkung die Teilhabe an der Gesellschaft, zu der auch das Arbeitsleben gehört, substantiell beeinträchtigt sein. Mit diesem dynamischen Verständnis des Behinderungsbegriffes sind nun auch chronisch kranke Menschen, die unter diese Definition fallen, vom AGG geschützt.

Detaillierte Ausführungen dazu [hier](#).

4. BEM und Krankenrückkehrgespräche (KRG)

Dr. Eberhard Kische geht in seinen Thesen zum Thema auf folgendes ein:

- Weshalb der BR die Einführung von KRG im Betrieb ablehnen sollte
- Welche Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Fehlzeitenmanagement stecken
- Warum das BEM die bessere Alternative zum KRG ist

<<http://www.aob-bremen.de/index.php/download-n/finish/1-fehlzeitenmanagement/1-fehlzeitenmanagement-pdf.html>>

Dazu passt auch das Urteil:

BR 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

5. ..aus dem Gericht

Arbeitgeber muss Leiharbeit vorab im Betrieb ausschreiben

Der Betriebsrat kann verlangen, dass neu zu besetzende Arbeitsplätze zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben werden. Der Arbeitgeber muss die Stellen auch dann zuerst innerbetrieblich ausschreiben, wenn er vorübergehend Leiharbeiter einstellen will. Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, wenn der Betriebsrat die Ausschreibung verlangt hat oder die Ausschreibung zwischen den Betriebsparteien vereinbart ist. Die Ausschreibungspflicht besteht auch für Arbeitsplätze, die mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen. [BAG, Beschluss vom 15.10.2013, Aktenzeichen 1 ABR 25/12](#)

Pauschale Sozialplanabfindung benachteiligt Schwerbehinderte

Sieht ein Sozialplan für schwerbehinderte Arbeitnehmer eine pauschale Abfindung vor, während die Abfindung für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer sich aus Betriebszugehörigkeit, Entgelthöhe und Rentennähe berechnet, kann dies zur Unwirksamkeit der Regelung führen. [LAG Köln, Urteil vom 19.11.2013, Aktenzeichen 12 Sa 692/13](#)

Dienstunfähigkeit - Frühpension ohne Versuch der Wiedereingliederung

Eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand setzt nicht voraus, dass vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt wurde. So das BVerwG im Fall eines Beamten ohne Restleistungsfähigkeit. Die Richter betonen, dass länger erkrankten Beamten grundsätzlich sehr wohl ein BEM angeboten werden muss. [BVerwG, Urteil vom 05.06.2014, Aktenzeichen: 2 C 22.13](#)

Seminar über Schwerbehindertenrecht auch für weiteres Betriebsratsmitglied erforderlich

Die Beteiligung des Betriebsrates an einem Seminar über das Spezialgebiet des Schwerbehindertenrechts ist für die Arbeit des Betriebsrats eines Betriebes, in dem Schwerbehinderte beschäftigt werden, erforderlich. Dies gilt unabhängig davon, ob der Vertrauensmann der Schwerbehinderten dem Betriebsrat als ordentliches Mitglied angehört. Es ist grundsätzlich erforderlich, dass sich ein weiteres Betriebsratsmitglied Kenntnisse auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts aneignet. [LAG Hamm, Beschluss vom 09.03.2007, Az. 10 TaBV 34/06](#)

6. Seminare

Last Minute	Schwierige Gespräche führen: Widerstände meistern und verständnisvoll beraten (1 Platz frei)	21.-25.07.
	Ihr Auftritt bitte: Rhetorik-1 - Freie Rede - aber wie? (2 Plätze frei)	21.-25.07.
BR	BR-1 Neu gewählt - und nun? (1 Platz frei)	28.07.-01.08.
BR	BR- Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	11.-14.08.
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	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	22.-26.09.

BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM)	06.-10.10
BR	Neu: BR-1 Neu gewählt - und nun?	13.-17.10.
BR/PR/ SBV	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung - Aufbau	03.-07.11.
BR	BR-3 Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	10.-14.11.
BR/PR/ SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.11.
BR/PR/ SBV	Keine Angst vor Konflikten	17.-20.11.
BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	01.-05.12.
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.

2015

SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	26.-30.01.
BR/PR/SBV	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	02.-06.02.
SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	02.-06.02..
BR/PR/SBV	Erfolgreiche Verhandlungsführung für BR / PR / SBV - Grundlagen	23.-27.02.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.03.
SBV/BR/PR	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	16.-20.03.
SBV	Arbeitsrecht für die SBV	16.-20.03.
BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	13.-16.04.

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

7. Buchtipp

Kittner, Däubler, Zwanziger

KSchR - Kündigungsschutzrecht

Kommentar für die Praxis

9. Auflage 2014 (Mai) 2490 Seiten

ISBN: 978-3-7663-6244-5

Wer Arbeitnehmern bei Kündigungen kompetent zur Seite stehen will, wird auf dieses Standardwerk nicht verzichten. Gut verständlich erläutert es alle Gesetze, die vor Kündigung schützen. Dazu gehören neben dem KSchG und dem BetrVG zahlreiche Bestimmungen des sogenannten Sonderkündigungsschutzes. Durchgehend sind auch das Sozialversicherungs- und das Steuerrecht einbezogen. Die Kommentierungen sind juristisch fundiert und praxisnah. Sie schöpfen die Argumentationsmöglichkeiten aus, welche die Rechtsprechung für einen besseren Schutz der betroffenen Arbeitnehmer lässt.

Neu: Kommentar mit Online-Verlängerung

Der gesamte Text und die zitierten Urteile sind für Käufer des Buches auch im Internet nutzbar.
Der Vorteil: Über die Volltextsuche erschließt sich der Inhalt noch schneller - jederzeit und überall.

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