

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 09-2014**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

\*\*\*\*\*

**Inhalt:**

\*\*\*\*\*

1. SBV-Wahl 2014
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. Leiharbeit - Werksvertrag
4. Betriebsarzt - oder freie Arztwahl?
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

\*\*\*\*\*

**1. SBV-Wahl 2014**

\*\*\*\*\*

**Wie wird gewählt?**

Es gibt zwei Wahlverfahren. Das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren.  
Zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht kein Wahlrecht.

**Das förmliche Wahlverfahren (§1-17 SchwbVWO)**

ist nur dann anzuwenden wenn im Betrieb bzw. in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind oder wenn der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht.

**Das vereinfachte Wahlverfahren (§18-21 SchwbVWO)**

Besteht der Betrieb nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen und sind dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

**Wer kann gewählt werden?**

Wählbar sind alle Beschäftigten die auch in den Betriebs-, Personal- oder Richterrat gewählt werden können. Das heißt: Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht selbst schwerbehindert sein.

Voraussetzungen für die Wählbarkeit sind:

- die Vollendung des 18. Lebensjahres
- ein nicht nur vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis
- eine mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit (Im ÖD gelten hier z.T. andere Fristen)
- keine Leitende-Angestellten-Funktion (siehe BetrVG § 5 Abs. 3+4)
- Merkmale zum passivem Wahlrecht - hier: <http://www.schwbv.de/wahlen02.html>

### Wer ist wahlberechtigt?

Alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten

- schwerbehinderten Menschen und
- gleichgestellte behinderten Menschen nach SGB IX §2(3)
- Merkmale zum aktiven Wahlrecht - hier: <http://www.schwbv.de/wahlen02.html>

### Hilfsmaterial

- Wahlunterlagen / Formblätter: <http://www.schwbv.de/wahlunterlagen.html>
- Broschüre der Integrationsämter: [http://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB\\_Spezial\\_SBV\\_WAHL\\_2014.pdf](http://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_SBV_WAHL_2014.pdf)
- Wahlkalender zum Berechnen der Fristen: <http://www.schwbv.de/wahlkalender.xls>

### Urteile zur Wahl:

<http://www.schwbv.de/urteile.html#Wahlen>

\*\*\*\*\*

## 2. Arbeits- und Gesundheitsschutz

\*\*\*\*\*

### Seine Rechte kennen

Wer welche Aufgaben, Rechte und Pflichten im betrieblichen Arbeitsschutz hat, ist in zahlreichen Gesetzen und Regelwerken verankert.

In der AiB 9/2014 findet sich eine Übersicht der zentralen Vorschriften:

<[http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/Leseprobe/AiB092014\\_15-18.pdf](http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/Leseprobe/AiB092014_15-18.pdf)>

### Weniger Fehltag durch psychische Erkrankungen

„Möglicherweise ist damit ein seit 2006 beobachteter Trend mit stetig zunehmenden Fehlzeiten aufgrund psychischer Störungen gestoppt“, heißt es dazu in dem Report. Mit 2,5 Fehltagen je Erwerbperson stagnierten die Fehlzeiten jedoch auf einem inakzeptabel hohen Niveau.

Der gesamte Report mit dem Schwerpunkt "Risiko Rücken" zum Download unter:

<<http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/644772/Datei/124007/Gesundheitsreport-2014.pdf>>

\*\*\*\*\*

## 3. Leiharbeit - Werkvertrag

\*\*\*\*\*

### Gesetz gegen Missbrauch von Werkverträgen geplant

Missbräuchliche Werkverträge im Arbeitsrecht sollen per Gesetz eingeschränkt werden. Die aktuelle Initiative geht auf den Koalitionsvertrag von 2013 zurück. Nach diesem sollen "rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindert werden". Das Gesetz soll voraussichtlich 2015 in Kraft treten.

#### **Seminartipp dazu:**

Aktuell im Focus der Rechtsprechung - Leiharbeit und Werksverträge  
vom 19.-22.01.2015 in Regensburg  
Infos anfordern unter [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

Urteil zum Thema: <http://www.rechtsindex.de/arbeitsrecht/3768-bundesarbeitsgericht-urteil-10-azr-282-12>

\*\*\*\*\*

#### **4. Betriebsarzt - oder freie Arztwahl?**

\*\*\*\*\*

Sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen beim Betriebsarzt ihres Arbeitgebers zu unterziehen oder können sie diese beispielsweise auch bei ihrem Hausarzt durchführen lassen?

Der Arbeitgeber darf die Mitarbeiter mit bestimmten Tätigkeiten (z. B. Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung) nur dann beschäftigen, wenn deren Gesundheitszustand durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen überwacht wird. Rechtsgrundlage ist die Unfallverhütungsvorschrift "Arbeitsmedizinische Vorsorge" sowie bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung zusätzlich die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV § 4 Abs.2).

Der die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durchführende Arzt muss für die jeweiligen Untersuchungen über spezielle Ermächtigungen nach den sogenannten Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen verfügen. Arbeitnehmer können davon ausgehen, dass der vom Arbeitgeber beauftragte Betriebsarzt für die jeweils durchzuführenden Untersuchungen ermächtigt ist. **Das Recht der freien Arztwahl wird hierdurch jedoch nicht berührt!** Arbeitnehmer können daher nicht gezwungen werden, sich vom Betriebsarzt ihres Arbeitgebers untersuchen zu lassen. Sie können die erforderlichen Untersuchungen auch bei einem Arzt ihrer Wahl durchführen lassen. Voraussetzung ist allerdings, dass dieser Arzt über die jeweils erforderlichen Ermächtigungen verfügt. Die Kosten für die Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, allerdings nur bis zu der Höhe, wie sie bei Inanspruchnahme des Betriebsarztes angefallen wären. Etwaige Mehrkosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

\*\*\*\*\*

#### **5. ..aus dem Gericht**

\*\*\*\*\*

#### **Arbeitsunfall: Keine scharfe Trennung zwischen privaten und betrieblichen Tätigkeiten während einer mehrtägigen Schulungsmaßnahme**

Das gesellige Beisammensein nach dem eigentlichen Schulungsprogramm ist auch vom gesetzlichen Unfallschutz erfasst, da bei mehrtägigen Schulungen dieser nur entfällt, wenn sich der Versicherte bei rein persönlichen, von der Betriebsrats Tätigkeit nicht mehr beeinflussten Belangen, verletzt. So urteilte das Sozialgericht Heilbronn in einem Fall der [DGB-Rechtsschutz GmbH](#).

[Sozialgerichts Heilbronn vom 28.05.2014, Az. S 6 U 1404/13](#)

#### **Fristlose Kündigung wegen Mogelei bei Zeiterfassung**

Mehr als sein halbes Leben lang war ein 46 Jahre alter Mann in einer hessischen Großmetzgerei beschäftigt. Sein Vergehen spielte für die Richter des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Hessen jedoch eine größere Rolle als 25 Jahre Betriebszugehörigkeit: Sie bestätigten seine fristlose Kündigung, nachdem er bei der Zeiterfassung geschummelt hatte.

[LAG Hessen, 17.02.2014, Az.: 16 Sa 1299/13](#)

### **Gleichstellung auch ohne konkrete Kündigungsabsicht**

Arbeitnehmer mit mittlerer Behinderung können künftig leichter die Gleichstellung mit Schwerbehinderten erreichen, um sich ihren Arbeitsplatz zu sichern. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass eine Kündigung konkret droht urteilte das Gericht.

Es gab damit einem 58-jährigen Arbeiter recht, der seit 27 Jahren bei einem schwäbischen Logistikunternehmen arbeitet. Dabei hat er als Umspuler mit besonders dicken und schweren Kabeln zu tun, kann diese Arbeit aus gesundheitlichen Gründen aber immer schwerer bewältigen.

Wegen verschiedener Krankheiten wie Bronchialasthma, Schwindel und degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule wurde ihm ein Behinderungsgrad von 30 anerkannt.

Um den Arbeitsplatz zu sichern und eine Kündigung zu erschweren, beantragte der Arbeiter seine Gleichstellung mit Schwerbehinderten.

Die hierfür zuständige Bundesagentur für Arbeit lehnte dies ab.

Nach dem Kasseler Urteil erfolgt eine Gleichstellung zwar weiterhin nur, wenn „der Arbeitsplatz wegen der Behinderung konkret gefährdet ist“. Hierfür sei „eine drohende oder gar ausgesprochene Kündigung allerdings nicht zu fordern“, stellte das BSG klar. Im Streitfall sei von einer „konkreten Gefährdung“ des Arbeitsplatzes auszugehen. Danach kann der Umspuler wegen seiner Wirbelsäule keine schweren Gewichte mehr heben und ist auf technische Hilfen am Arbeitsplatz angewiesen.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien so hoch, dass sie nach der Rechtsprechung des BAG eine Kündigung rechtfertigen würden.

[Bundessozialgericht \(BSG\) in Kassel AZ: B 11 AL 16/13 R](#)

\*\*\*\*\*

### **6. Seminare**

\*\*\*\*\*

Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.11.
Keine Angst vor Konflikten	17.-20.11.
SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	01.-05.12.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	08.-12.12.
SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	08.-12.12.

## **2015**

Aktuell im Focus der Rechtsprechung Leiharbeit und Werksverträge	19.-22.01.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	26.-30.01.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	02.-06.02.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	02.-06.02.
Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	23.-27.02.
Reden ist Silber - zuhören ist Gold! Gesprächsführung mit der „Technik“ des Verstehens“	23.-27.02.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.03.

SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	16.-20.03.
Rechtssicherer Schriftverkehr für den BR - gar nicht so schwer	16.-20.03.
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	13.-16.04.
BR - Kündigung	20.-24.04.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.04.
Mobbing - Verstehen - vorbeugen - handeln	27.-30.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	27.-29.04.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	04.-08.05.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	04.-08.05.
BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	18.-22.05.
BR-1 Neu gewählt - und nun?	08.-12.06.
SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	15.-18.06.
Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	15.-18.06.
SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	22.-26.06.
Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	22.-26.06.
Bernrieder SBV-Tage	06.-09.07.
Bernrieder Betriebsrätetage	14.-16.07.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	20.-24.07.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	20.-24.07.
BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	27.-31.07.
BR: Auffrischung und aktuelle Rechtsprechung	10.-14.08.
Schwerbehindertenversammlung	15.-18.09.
Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	21.-25.09.
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	21.-25.09.
Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	28.09.-02.10.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	12.-16.10.
Stress lass nach! Vom Umgang mit äußeren Stressoren und inneren Antreibern	12.-16.10.
SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	19.-23.10.
Arbeitsrecht für die SBV	19.-23.10.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	09.-13.11.
SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	23.-27.11.
BR 4 - Betriebliche Veränderungsprozesse	23.-27.11.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipps

\*\*\*\*\*

### [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](mailto:loeschen@komsem.de)

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ zurück senden. E-Mail: [neu-SchwBV@komsem.de](mailto:neu-SchwBV@komsem.de)