
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2014

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV - Frisch gewählt
2. AGG
3. Sucht
4. Rhetorik
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. SBV - Frisch gewählt - Herzlichen Glückwunsch

Die Wahl ist geschafft. Die Schwerbehindertenvertretung steht. Was sind die ersten Schritte im neuen Amt?
Das passende SBV-Wahl-Seminar raussuchen und sich schlau machen!
Wir bieten Grundlagenseminare und weiterführende Seminare an, um Sie für ihre zukünftige Arbeit als Vertrauensperson für die schwerbehinderten Menschen fit zu machen. <http://www.schwby.de/seminare.html>
Ratgeber, Gesetze und Kommentare gibt es hier: <http://www.schwby.de/lektuere.html>
Informationen aller Art zum Thema SBV hier: <http://www.schwby.de/>
Und hier ein Forum für die SBV um sich mit anderen auszutauschen: <http://www.schwby.de/forum/>

2. AGG

Der AGG-Wegweiser - Neuauflage mit umfassenden Überarbeitungen
Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wen schützt es, wie wirkt es? Von diesem Standardwerk gibt es eine Neuauflage, grundlegend aktualisiert und mit aktuellen Beispielen.

Die Broschüre gibt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind oder sich über das Thema informieren möchten, einen Überblick über den Schutz durch das AGG. Begriffe wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Mehrfachdiskriminierung werden anschaulich erläutert. Zahlreiche Beispiele und Gerichtsurteile illustrieren das Thema. Zugleich erläutert der AGG-Wegweiser Handlungsmöglichkeiten im Falle oder zur Prävention von Benachteiligungen.

Den Wegweiser können Sie [hier](#) bestellen oder herunterladen.

3. Sucht

DHS Grundsatzpapier „Suchtprävention. Stark für die Zukunft“

Im Rahmen ihres thematischen Jahresschwerpunkts „Suchtprävention“ hat die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen ihr neues Grundsatzpapier „Suchtprävention. Stark für die Zukunft.“ verabschiedet.

Wie wichtig Suchtprävention ist, zeigt folgende Zahl: In der europäischen Region lassen sich 40% aller Erkrankungen und vorzeitigen Todesfälle auf nur drei vermeidbare Risikofaktoren zurückführen: Rauchen, *Alkoholmissbrauch* und Verkehrsunfälle, die selbst oft durch *Alkohol* verursacht werden (WHO1). Broschüren und Faltblätter zu (fast) allen Süchten: <<http://www.dhs.de/informationmaterial/broschueren-und-faltblaetter.html>>

Urteil zum Thema:

Die verhaltensbedingte Kündigung eines alkoholkranken Berufskraftfahrers ist unzulässig

Ein Berufskraftfahrer verursachte mit dem Lkw seines Arbeitgebers unter Alkoholeinfluss einen Verkehrsunfall, bei dem der Unfallgegner verletzt wurde und ein größerer Sachschaden entstand. Im Betrieb bestand ein absolutes Alkoholverbot. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß. Der Arbeitnehmer wand ein, er sei alkoholkrank und habe seine vertraglichen Verletzungen daher nicht schuldhaft verletzt.

[LArbG Berlin Brandenburg vom 12.08.2014 - Az. 7 Sa 852/14](#)

Seminar zum Thema

Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß vom 02.-06.02.2015

Ausschreibung: http://www.schwbv.de/seminare2/2015/Aus_Sucht_2015_02.pdf

Anmeldeformular: <http://www.schwbv.de/seminare2/PC-Anmeldung.pdf>

4. Rhetorik: Gut vorbereitet ist halb gewonnen

Gute Redner fallen nicht vom Himmel – es ist Übung, die hier den Meister macht.

Andererseits reicht „Oft-und-viel-reden“ allein auch nicht: Jeder von uns kennt schließlich Manager, Politiker oder Experten, die trotz ständiger Präsenz vor Publikum bei Reden und Debatten auch nach vielen Jahren immer noch miserable Redner sind. Denen fehlt es oft an Selbstkritik - und vor allem an der Einsicht, dass zu jeder gelungenen Rede auch eine intensive gedankliche Vorbereitung gehört. Das ist das Handwerkliche an jeder guten Rede.

Weil dieses Handwerkliche nichts mit „genialer Intuition“ zu tun hat, sondern sich lernen lässt, hat auch jeder die Chance, gute Reden zu halten.

Seminar zum Thema

Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht vom 23.-27.02. oder 21.-25.09.2015 (max. 10 Teilnehmende)

Infos unter seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Häufige Kurzerkrankungen können einen Dauertatbestand darstellen. Für die Fristwahrung einer außerordentlichen Kündigung (vgl. § 626 Abs. 2 BGB) reicht es dann aus, dass der Umstand, auf den der Arbeitgeber die Kündigung stützt, auch noch bis mindestens zwei Wochen vor dem Zugang der Kündigung vorlag.

Will ein Arbeitgeber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer wegen häufiger Kurzerkrankungen außerordentlich kündigen, müssen die verschiedenen Krankheiten auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit schließen lassen und damit eine negative Gesundheitsprognose rechtfertigen.

Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Hilfgärtnerin in einer Friedhofsverwaltung entschieden, deren Arbeitgeber aufgrund wiederholter Arbeitsunfähigkeit eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist von sechs Monaten ausgesprochen hatte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Voraussetzung für die außerordentliche Kündigung sei, dass eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen sei, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber erhebliche Entgeltfortzahlungen erfordere, ohne dass nennenswerte Arbeitsleistungen erbracht würden. Es müsse ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung bestehen, das Arbeitsverhältnis dadurch „sinnentleert“ sein. Davon könne bei einer prognostizierten Arbeitsunfähigkeit von gut einem Drittel der Jahresarbeitszeit allerdings nicht ausgegangen werden. Die Weiterbeschäftigung sei dem Arbeitgeber vorliegend nicht unzumutbar.

[Urteil des BAG - vom 23. Januar 2014; Az.: 2 AZR 582/13](#)

Auch bei Freistellungen des Betriebsrats zählen Leiharbeiter mit

Auch wenn es um die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder geht, sind Leiharbeiter mitzuzählen, wenn sie regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. Mit dieser Entscheidung führt das Arbeitsgericht Wilhelmshaven als erstes deutsches Gericht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Bedeutung und Bewertung von Leiharbeitern fort.

[Bundesarbeitsgericht am 13.3.2013, 7 ABR 69/11](#)

Arbeitgeber kann Telearbeit nicht einseitig kündigen

Der Arbeitgeber kann eine Vereinbarung, die dem Arbeitnehmer ermöglicht, einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit per Computer von zu Hause aus zu arbeiten, nicht einseitig kündigen. Zudem stellt die Beendigung der Telearbeit eine Versetzung im Sinne des BetrVG dar, die eine Zustimmung des Betriebsrats erfordert.

[LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.09.2014, Aktenzeichen: 12 Sa 505/14](#)

Passgenaue Stellenausschreibung für Wunschkandidaten unzulässig

Die Ausschreibung einer vakanten Stelle darf nicht auf bevorzugte Mitarbeiter zugeschnitten werden. Dies hat das Verwaltungsgericht (VerwG) Kassel in einem jetzt veröffentlichten Beschluss vom 02.10.2014 entschieden.

[VG Kassel Az.: 1 L 481/14.KS](#)

Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung: Schadensersatz - Urlaubsabgeltung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz von sich aus zu erfüllen. Dies ergibt sich daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient und arbeitsschutzrechtlichen Charakter hat.

Folgt man der Rechtsprechung des BAG, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet ist und mit Fristablauf verfällt, haben Beschäftigte einen Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt, es sei denn, der Arbeitgeber hat die Nichterfüllung nicht zu vertreten.

Darauf, ob sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruchs im Verzug befindet, kommt es nicht an.

Kann der Urlaubsersatzanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, ist er abzugelten.
[LAG Berlin-Brandenburg vom 12.06.2014 Aktenzeichen: 21 Sa 221/14](#)

6. Seminare

BR/PR/SBV	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	02.-06.02.
BR/PR/SBV	Rhetorik : Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	23.-27.02.
BR/PR/SBV	Reden ist Silber - zuhören ist Gold! Gesprächsführung mit der „Technik“ des Verstehens“	23.-27.02.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.03.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	16.-20.03.
SBV/BR	Teamwork - SBV und BR oder PR Die (Zusammen)Arbeit des BR bzw. PR mit der SBV	16.-20.03.
BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	13.-16.04.
BR	BR - Kündigung	20.-24.04.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.04.
BR/PR	Protokoll und Schriftverkehr für den Betriebs- bzw. Personalrat - gar nicht so schwer	27.-29.04.
BR/PR/SBV	Mobbing - Verstehen - vorbeugen - handeln	27.-30.04.
BR/PR/SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	27.-29.04.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	04.-08.05.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	04.-08.05.
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	18.-22.05.
BR	BR-1 Neu gewählt - und nun?	08.-12.06.
SBV	SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	15.-18.06.
BR/PR/SBV	Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	15.-18.06.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	22.-26.06.
BR/PR/SBV	Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	22.-26.06.
SBV	Bernrieder SBV-Tage	06.-09.07.
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	14.-16.07.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	20.-24.07.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	20.-24.07.
BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen	27.-31.07.

	bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	
BR	BR: Auffrischung und aktuelle Rechtsprechung	10.-14.08.
SBV	Schwerbehindertenversammlung	14.-17.09.
BR/PR/SBV	Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	21.-25.09.
BR/PR/SBV	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	21.-25.09.
BR/PR	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	28.09.-02.10.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	12.-16.10.
BR/PR/SBV	Stress lass nach! Vom Umgang mit äußeren Stressoren und inneren Antreibern	12.-16.10.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	19.-23.10.
SBV	Arbeitsrecht für die SBV	19.-23.10.
BR/PR	Neu: Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	09.-13.11.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.11.
SBV	Termin Geändert: Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	16.-20.11.
BR/PR/SBV	Neu: Einführung in den Arbeitsschutz - Grundlagen	16.-20.11.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	23.-27.11.
BR	BR 4 - Betriebliche Veränderungsprozesse	23.-27.11.

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

7. Buchtipps

Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe

ISBN: 978-3-7663-6175-2

Suchtkrankheiten können die Produktivität erheblich vermindern und das Betriebsklima nachhaltig schädigen. Dieses Buch zeigt wirksame Wege der betrieblichen Suchtprävention und vermittelt Hilfen und Lösungen für gefährdete Mitarbeiter. Es vermittelt gezieltes Hintergrundwissen zu den unterschiedlichen Suchtmitteln und Prozessen (wie Alkohol, Nikotin, Medikamente, illegale Drogen, aber auch Spielsucht, die Abhängigkeit von leistungssteigernden Substanzen, psychische Störungen wie Arbeitssucht und Essstörungen) und hilft beim Umgang mit Suchtkranken im betrieblichen Alltag. Der Leser erfährt:

- Wie erkennt man Suchtverhalten?
- Welche strukturellen Rahmenbedingungen sind für das Gelingen betrieblicher Suchtprävention nötig?
- Welche Schwierigkeiten können bei der Umsetzung auftreten? Wie löst man sie?

Praxisnah beleuchtet das Buch die arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen (etwa Alkohol- und Drogentests bei der Einstellung, Alkohol- und Drogenverbote im Betrieb, Kündigung, Unfallverhütung, Arbeitsschutz und Krankenversicherung). Grundlagen der Suchtpräventionsprogramme und des Gesundheitsmanagements und Hilfen für Betroffene geben Anregungen für die Intervention im Betrieb und für konsequentes Durchhalten in der Hilfe.

Seminar zum Thema

Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß vom 02.-06.02.2015

Ausschreibung: http://www.schwbv.de/seminare2/2015/Aus_Sucht_2015_02.pdf

Anmeldeformular: <http://www.schwbv.de/seminare2/PC-Anmeldung.pdf>

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