
Newsletter für die Interessensvertretung 02-2015

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Besuch bei der SBV - Wann?
2. Broschüre der Integrationsämter zum BEM
3. Filme für BR / PR / SBV - Versammlung
4. Burnout
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Während der Arbeitszeit zur SBV oder BR / PR

Neben der Möglichkeit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten (SBV) die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufzusuchen, haben auch die Beschäftigten das Recht die SBV von sich aus in Anspruch zu nehmen und aufzusuchen. Das ergibt sich aus den verschiedenen Rechten, die Arbeitnehmer/innen aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) erhalten; z.B:

- Recht auf Beratung (§ 95 Abs. 1, SGB IX),
- Anregungen an die SBV zu richten (§ 95 Abs. 1, Ziffer 3, SGB IX),
- Hinzuziehungsrecht bei Einsicht in die Personalakte (§ 95 Abs. 3, SGB IX),
- Beschwerderecht bei der SBV (§ 95 Abs. 1, Ziffer 3, SGB IX).
- Besuch in den Sprechstunden (§ 96 Abs. 9, SGB IX).

Um die Rechte aus dem SGB IX wahrnehmen zu können, müssen Arbeitnehmer/innen die SBV jederzeit aufsuchen und in Anspruch nehmen können. Neben dem Besuch der in § 96 SGB IX erwähnten Sprechstunden, kann deshalb jede/r Beschäftigte/r die SBV wegen eines Anliegens während der Arbeitszeit aufsuchen. Dazu muss sich der/die Beschäftigte lediglich beim betrieblichen Vorgesetzten abmelden und nach der Rückkehr wieder anmelden.

Der/die Beschäftigte hat natürlich auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen und sollte den Betriebsablauf nicht unnötig zu stören. Eine Begründung muss dem Vorgesetzten nicht gegeben werden, es genügt, sich auf sein Recht der Inanspruchnahme der SBV zu berufen.

Während des Besuchs bei der SBV darf dem Beschäftigten gemäß den Regelungen im BetrVG § 39 Abs. 3 bzw. PersVG (die in diesem Fall auch für die SBV gelten) das Arbeitsentgelt nicht gekürzt werden. Sie sind auch weiter durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt, z.B. auf dem Weg zur SBV und zurück.

Selbiges gilt auch für Besuche von Beschäftigten (egal ob schwerbehindert oder nicht) beim Betriebsrat oder im öffentlichen Dienst beim Personalrat.

2. Neue Broschüre der Integrationsämter zum BEM

Die Integrationsämter haben eine auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern zugeschnittene Broschüre zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) veröffentlicht. Das BEM ist ein Instrument des Sozialgesetzbuch IX zur möglichst frühzeitigen Beendigung von längerfristiger Arbeitsunfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

Die Broschüre beantwortet häufige Fragen, gibt Tipps für die Praxis und erläutert rechtliche Grundlagen. Der Ratgeber kann hier kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden.

www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html

Im Seminar dazu, vom 27.-30.04.2015 in Bernried / Bay. Wald, werden alle gesetzlichen Grundlagen, eine strukturierte Vorgehensweise für den BEM-Prozess und Regelungseckpunkte für eine Betriebs-, bzw. Dienstvereinbarung bearbeitet.

Infos anfordern unter seminar@komsem.de

3. Film für die BR / PR / SBV-Versammlung

In 80 Sekunden wird die Inklusion erklärt.

https://m.youtube.com/watch?v=COJyb3D_JjA

Weitere Filme zu verschiedenen Themen: <http://www.schwbbv.de/videos.html>

4. Burnout

Wir möchten euch auf einen neuen 10-minütigen Kurzfilm zum Thema Burnout aufmerksam machen, der in dem Bereich Innovation und Gute Arbeit entstanden ist.

Der Film „Burn or out“ ist gut geeignet, um eine Diskussion zu initiieren und ins Thema einzuführen - etwa auf Betriebs- Personal- und SBV-Versammlungen.

Er reißt wichtige Themen an und bietet viele Anknüpfungspunkte. Eine entsprechende Rahmung und Fokussierung ist daher sinnvoll.

Der Film steht unter <http://www.verdi-gute-arbeit.de/--/YMIN> zum Download bereit.

Unter <http://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++co++72cef55c-1eef-11e4-9554-52540059119e> gibt es den Film auch als Youtube-Version.

Seminar dazu vom 22.-26.06.2015 in Bernried / Bay. Wald

Infos anfordern unter seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Arztbesuch

Das BAG hat mit Urteil 5 AZR 34/85 klargestellt, dass ein Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist, wenn der Arbeitnehmer die Lage des Untersuchungstermins nicht beeinflussen kann. Damit habe das BAG praxisgerecht festgestellt, unter welchen Umständen der Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist.

Ist der Arztbesuch unter diesen Umständen als "erforderlich" anzusehen, so schließt das aus, dass er "lediglich" praxisablaufbedingt während der Arbeitszeit stattgefunden hat. Damit ist die Zeit der Behandlung nicht von der Bezahlung ausgeschlossen.

[LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 23.06.2010, Aktenzeichen 5 Sa 340/09](#)

Arbeitgeber haftet - nicht der Personalvermittler

Auch dann, wenn ein Personalvermittler für die Stellenausschreibung eingeschaltet wird, haftet der Auftraggeber selbst für AGG-Verstöße. Ansprüche auf Entschädigung nach dem AGG müssen gegen ihn und nicht gegen den Personalvermittler gerichtet werden.

Das BAG begründet seine Entscheidung damit, dass schließlich der Auftraggeber der Stellenausschreibung bei einer Einstellung der Arbeitgeber geworden wäre. Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG könne nur gegen den „Arbeitgeber“ gerichtet werden. Das Gericht hatte nicht darüber zu entscheiden, ob gegen den Personalvermittler andere Ansprüche entstehen können. Jedenfalls der Anspruch auf Entschädigung für immaterielle Schäden nach § 15 Abs. 2 AGG richte sich ausschließlich gegen den Arbeitgeber.

[BAG, Urteil vom 23. Januar 2014 - 8 AZR 118/13](#)

Fettleibigkeit kann eine Behinderung darstellen

Fettleibigkeit (Adipositas) kann eine Behinderung im Sinne der EU-Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sein, wenn sie ein solches Maß erreicht hat, dass sie offenkundig ein Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben darstellt. So der Generalanwalt des Gerichtshofs der Europäischen Union.

[EuGH C-354/13](#)

Interne Stellenausschreibung

Hat ein Betriebsrat den Arbeitgeber aufgefordert, sämtliche Stellen vor ihrer Besetzung innerbetrieblich auszuschreiben, so ist der Unternehmer auch dann dazu verpflichtet, wenn es „höchstwahrscheinlich“ keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber im eigenen Betrieb gibt.

Der Arbeitgeber braucht die Stellen nur dann nicht innerbetrieblich auszuschreiben, wenn „mit Sicherheit feststeht, dass kein Belegschaftsmitglied über die erforderliche Qualifikation verfügt oder Interesse an der Stelle hat-und dies auch dem Betriebsrat bekannt ist“.

[LAG Berlin-Brandenburg Aktenzeichen: 21 TaBV 843/1](#)

Außerdienstliche Straftaten

Hat ein Arbeitnehmer außerdienstlich Straftaten begangen, kann das eine Kündigung rechtfertigen, wenn damit die Besorgnis begründet ist, dass der Arbeitnehmer auch im dienstlichen Zusammenhang gesetzliche Vorgaben missachtet.

Das hat das BAG im Fall eines Sachbearbeiters bei der Bundesagentur für Arbeit entschieden. Er wurde wegen unerlaubtem Handel mit Betäubungsmitteln zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und acht Monaten verurteilt, die zur Bewährung ausgesetzt wurde. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine Kündigung, wogegen der Arbeitnehmer sich zur Wehr setzte.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass außerdienstliche Straftaten bei einem mit hoheitlichen Aufgaben befassten Arbeitnehmer einen Eignungsmangel darstellen können, auch wenn ein unmittelbarer Bezug zum Arbeitsverhältnis fehle. Voraussetzung sei, dass das strafbare Verhalten die

Besorgnis begründe, der Arbeitnehmer könne auch dienstlich mit Gesetzen in Konflikt geraten. Dann werde das Vertrauen der Bürger in die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung erschüttert. Vorliegend habe der Arbeitnehmer in hoheitlicher Funktion Publikumsverkehr. Der private, illegale Vertrieb von Rauschmitteln sei mit dieser Aufgabe nicht vereinbar. Die ordentliche Kündigung sei daher wirksam.

[Urteil des BAG vom 10. April 2014; Az.: 2 AZR 684/13](#)

Schwerbehinderter erhält Entschädigung nach AGG

Ein schwerbehinderter Bewerber hat einen Anspruch nach dem AGG, wenn ihn der Arbeitgeber zwar zum Vorstellungsgespräch einlädt, ihn aber auf die geringen Erfolgsaussichten seiner Bewerbung bereits in der Einladung hinweist.

[LAG Baden-Württemberg vom 3.11.2014 - 1 Sa 13/14](#)

6. Seminare

BR	BR - Kündigung	20.-24.04.
BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	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?	18.-22.05.
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 bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	27.-31.07.
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 BR und PR	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	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	09.-13.11.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.11.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	16.-20.11.
BR/PR/SBV	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. Buchtipp

Arbeits- und Sozialordnung

40. Auflage 2015 (Februar) 1824 Seiten ISBN: 978-3-7663-6416-6

- Mehr als 100 Gesetze und Verordnungen, die jeder Betriebs- und Personalrat kennen sollte
- Hintergrundinformationen zu jedem Gesetz: Geschichte, Inhalt, Tendenzen
- Arbeitshilfen fürs Tagesgeschäft: Übersichten und Checklisten.
- Auf einen Blick: die wichtigsten Entscheidungen seit der letzten Ausgabe - immer mit Fundstelle.
- Wissenswertes für den Einstieg ins Arbeits- und Sozialrecht
- Rechtsprechung online: über 1.000 höchstrichterliche Entscheidungen im Volltext auf www.mein-kittner.de/aktuell
- Monatlicher Newsletter: Gesetzesänderungen, Urteile, Hintergründe
- Umfangreiches Stichwortverzeichnis

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