
Newsletter für die Interessensvertretung 05-2015

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Betriebliche Gesundheitsförderung
2. Schwerbehindertenrecht
3. Pflege erkrankter Familienangehöriger
4. Auch Feen haben Wünsche
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Betriebliche Gesundheitsförderung

Argument um den Arbeitgeber zu überzeugen:

Investitionen in Prävention lohnen sich. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann krankheitsbedingte Fehlzeiten um durchschnittlich ein Viertel senken. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist überaus positiv: Mit jedem investierten Euro können im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten eingespart werden. Für Investitionen in den Arbeitsschutz zeigt sich ein vergleichbar positives Kosten-Nutzen-Verhältnis. Zu diesem Ergebnis kommt der iga.Report 28 der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) - auf Basis von rund 2.400 Studien.

Argument für die Beschäftigten:

Ein Großteil der Studien belegt eine Verbesserung ihrer körperlichen bzw. psychischen Verfassung. Häufig ist der Nutzen von BGF dann besonders hoch, wenn Programme verschiedene Maßnahmen berücksichtigen, sei es, dass sie die Betroffenen darin unterstützen, ihr Verhalten zu verändern und/oder ein gesundheitsförderndes Umfeld zu schaffen. Besonders deutlich wird dies bei der Prävention psychischer Erkrankungen, aber auch bei Programmen der Bewegungsförderung, der Gewichtsreduktion oder der Nikotinentwöhnung.

Dennoch gibt es für betriebliche Prävention in vielen Unternehmen noch Entwicklungspotenzial.

Der 129-seitige iga.Report bietet belastbare Erkenntnisse, um die Entscheider in Betrieben zu überzeugen.

http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-report-28_Wirksamkeit_Nutzen_Praevention_web.pdf

2. Schwerbehindertenrecht

Viele Urteile zum Schwerbehindertenrecht von „GdB“ bis „Verfahrensdauer in der aktuellen Online-Ausgabe der Anhaltspunkte

<http://www.anhaltspunkte.de/zeitung/index.htm>

3. Pflege erkrankter Familienangehöriger

Benötigt ein naher Angehöriger plötzlich verstärkt Pflege, ist oft unklar, was zu tun ist. Kann der Beschäftigte der Arbeit fernbleiben? Wenn ja wie viele Tage und zu welchen Bedingungen? Mit einer Betriebsvereinbarung das Beste für die Beschäftigten herausholen.

Hier eine gute Vorlage:

http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/arbeitshilfen/_tmp/Pflege-erkrankter-Familienangehoeriger.pdf

4. Auch Feen haben Wünsche

Präventionsfilm zu psychischen Belastungen bei der Arbeit - gut geeignet für BR / PR / SBV - Versammlungen

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat einen weiteren Präventionsfilm zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Die Hauptrolle übernimmt die gute Fee.

<http://www.dguv.de/de/mediencenter/filmcenter/filme/fee/index.jsp>

5. ..aus dem Gericht

Unfallversicherung greift in der Mittagspause nur beim Weg zum Essen

Beschäftigte sind in der Mittagspause gesetzlich unfallversichert, wenn sie sich etwas zu essen holen wollen. Wie das Gericht entschied, entfällt der Versicherungsschutz, wenn der Weg zum Imbiss zugunsten privater Angelegenheiten unterbrochen wird. Im Zweifelsfall habe der Arbeitnehmer zu beweisen, mit welcher Motivation er unterwegs war.

LSG Hessen, Az.: L 3 U 225/10

Unwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung bei Abschluss durch Vorsitzenden ohne Betriebsratsbeschluss

Der wirksame Abschluss einer Betriebsvereinbarung setzt einen darauf bezogenen Betriebsratsbeschluss voraus.

BAG, Beschluss vom 9.12.2014 - 1 ABR 19/13 -

Krankenrückkehrgespräche sind mitbestimmungspflichtig

Führt ein Arbeitgeber Krankenrückkehrgespräche mit mehreren Arbeitnehmern nach bestimmten Grundsätzen durch, ist unmittelbar das Ordnungsverhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betroffen. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen. Ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats

dürfen solche Gespräche nicht durchgeführt werden. Der Betriebsrat kann seine Mitbestimmung kurzfristig im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen. Vor der Einführung solcher Gespräche sollte daher in jedem Fall der Betriebsrat einbezogen und seine Zustimmung eingeholt werden.
[LAG München, Beschluss v. 13.02.2014 - 3 TaBV 84/13](#)

Krankheitsbedingte Kündigung und Eingliederungsmanagement

Bevor der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung ausspricht, sollte das im Gesetz vorgeschriebene BEM (vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX) durchgeführt werden.

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer krankheitsbedingt kündigen, muss er die Verhältnismäßigkeit der Kündigung darlegen. Das beinhaltet Ausführungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Der Arbeitgeber hatte gekündigt und sich dabei auf Krankheitszeiten und Entgeltfortzahlungskosten berufen.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Kündigung weder durch häufige Kurzerkrankungen noch durch eine lang anhaltende Krankheit gerechtfertigt sei. Die Entgeltfortzahlungskosten hätten in keinem Jahr einen Zeitraum von sechs Kalenderwochen überschritten, sodass eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers ausscheide. Für die Annahme einer lang anhaltenden Erkrankung fehle es an einer negativen Prognose über den voraussichtlichen Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin. Vorliegend sei die Kündigung auch unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber habe nicht vorgetragen, inwieweit er versucht habe, die Kündigung durch mildere Mittel zu vermeiden. So habe er trotz rechtlicher Hinweise durch das Gericht nicht vorgetragen, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt und zu welchem Ergebnis es geführt habe. Die Kündigung sei daher rechtsunwirksam.

[LAG - Hamm vom 01. August 2014; Az.: 1 Sa 182/14](#)

Urteile zu Sachmitteln

Anwaltskosten: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anwaltskosten für den Betriebsrat zu übernehmen, sofern die Inanspruchnahme eines Rechtsanwalts erforderlich ist BAG v. 15. 11. 2000 (7 ABR 24/00).

Internetzugang: Für jedes Betriebsratsmitglied hat der Arbeitgeber einen Internetzugang und eine E-Mail-Adresse einzurichten, sofern dies für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist - so BAG 14. 7. 2010 (7 ABR 80/08).

Intranet: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die Veröffentlichung von Informationen im betriebsübergreifenden Intranet zu gestatten - so BAG v. 1. 12. 2004 (7 ABR 18/04).

BEM - Betriebsrat (ggf. SBV)

Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat die Daten erkrankter Arbeitnehmer auch ohne deren Zustimmung nennen, damit der Betriebsrat die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) überwachen kann.

[BAG v. 7. 2. 2012 \(1 ABR 46/10\)](#)

BEM - Personalrat (ggf. SBV)

Arbeitgeber müssen ihren Personalrat über die Mitarbeiter informieren, bei denen aufgrund langer Arbeitsunfähigkeitszeiten das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) greift. Sie haben zudem das entsprechende Informationsschreiben an den Arbeitnehmer an den Personalrat weiterzuleiten. Das Antwortschreiben des Arbeitnehmers dürfen sie dagegen nur dann weitergeben, wenn dieser der Durchführung des BEM unter Beteiligung des Personalrats zugestimmt hat.

[BVerwG 23.6.2010, 6 P 8.09](#)

6. Freie Seminarplätze

BR	BR-1 Neu gewählt - und nun?	08.-12.06.
BR/PR/SBV	Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	22.-26.06.
SBV	Bernrieder SBV-Tage	06.-09.07.
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	14.-16.07.
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	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	07.-11.09.
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/SBV	Rund um die Rente (Neuer Termin) (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	28.-30.09.
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	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	SBV2 - 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

Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

2. Auflage 2012 (Mai) 224 Seiten

ISBN: 978-3-7663-6160-8

Viele Menschen können im Pflegefall nicht von einem Angehörigen gepflegt werden. Das Pflegezeitgesetz und das neue Familienpflegezeitgesetz, das seit Anfang 2012 in Kraft ist, schaffen Abhilfe und verbessern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege.

Der Basiskommentar erläutert klar und verständlich die einzelnen Vorschriften des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes und hilft bei der konkreten Umsetzung in der Praxis. Ausführlich dargestellt hat der Autor auch die Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsräte.

Die Kommentierung beantwortet die wichtigsten arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, die sich in Zusammenhang für betroffene Beschäftigte stellen:

- Wer bestimmt den Zeitraum der Pflege-Teilzeit?
- Gibt es einen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit?
- Wie ist der Kündigungsschutz in der Familienpflegezeit geregelt?
- Was muss Inhalt der Pflegezeitversicherung sein?
- Besteht weiterhin Kranken- und Pflegeversicherung, Renten- und Arbeitslosenversicherung?
- Welche Anträge sind erforderlich?

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 0170 521 33 49

<http://www.schwbbv.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-SchwV@komsem.de