
Newsletter für die Interessensvertretung 06-2015

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Psychisch Erkrankte
2. Regeln zur Probezeitbewährung
3. Betriebliche Prävention
4. Lampenfieber
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Psychisch Erkrankte frühzeitig einbinden

Psychische Erkrankungen werden für Unternehmen zu einer immer größeren Herausforderung. Generell hat die Anzahl solcher Erkrankungen in der Bevölkerung laut Bundesregierung aber nicht zugenommen. Vielmehr würden sie durch die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt deutlicher sichtbar. Mit einem betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement kann frühzeitig gegengesteuert werden.
Ausführliche Meldung auf: <http://www.wkdis.de/aktuelles/275707>

Eine arbeitsmedizinische Empfehlung des Bundesarbeitsministeriums zur psychischen Gesundheit im Betrieb kann kostenfrei als PDF-Datei heruntergeladen werden unter: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a450-psychische-gesundheit-im-betrieb.pdf>

2. Die wichtigsten Regeln zur Probezeitbewährung

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses müssen sich Beschäftigte regelmäßig bewähren. Gelingt das nicht, kann der Arbeitgeber kündigen. Aber auch dabei sind Regeln einzuhalten

Für die betroffenen Beschäftigten ist die Probezeit regelmäßig mit einer psychischen Belastung verbunden, da sie unter besonderer Beobachtung stehen. Regelungen und Folgen der Probezeit mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes spielen in der Personalratspraxis eine wichtige Rolle. Das gilt sowohl im Rahmen der Beteiligungsverfahren bei Probezeitkündigungen als auch bei der Übernahme von Auszubildenden oder bei Nachfragen, ob und gegebenenfalls welche Besonderheiten in der Probezeit zu beachten sind, beispielsweise beim Entgelt.

5-seitige Leseprobe zum Thema unter:

<<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/der-personalrat/leseprobe/PersR05-2015-Leseprobe-EPaetzel-Regeln-zur-Probezeit.pdf>>

3. Betriebliche Prävention wirkt und bringt ökonomischen Nutzen

Ob Nikotinentwöhnung, Alkoholprävention oder Bewegungsprogramme: Maßnahmen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung können krankheitsbedingte Fehlzeiten um durchschnittlich ein Viertel senken und zahlen sich auch wirtschaftlich aus. Das geht aus einem Report der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hervor, die dazu rund 2.400 Studien auswertete.

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

4. Lampenfieber gehört dazu

Jeder gute Schauspieler hat es und das ist gut so!

Es ist uns eben nicht egal, wie unsere Rede beim Publikum ankommt. Doch wie bei so vielen Dingen im Leben, kommt es auf die richtige Dosierung an. Wenn aus dem Lampenfieber Redeangst wird, müssen wir überlegen, was wir dagegen tun können.

Den Stress machen wir uns zum Großteil selbst, indem wir uns vorstellen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen lauter schadenfrohe Menschen sind, die nur darauf lauern, dass wir uns versprechen, die Stichwortzettel fallenlassen, uns die Stimme versagt oder wir auf dem Weg zum Mikro auf die Nase fallen.

Aber ist das wirklich so? Die meisten Kolleginnen und Kollegen sind doch froh, dass wir auf der Bühne stehen und nicht sie selbst. Sie freuen sich, dass wir ihnen diesen Job abnehmen und etwas Interessantes zu sagen haben. Mit diesem Gedanken sollten wir in die Redesituation hineingehen und nicht mit irgendwelchen Horrorvorstellungen.

Seminar dazu:

Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht vom 21.-25.09.2015 in Bernried / Bay. Wald

Infos dazu anfordern unter seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Betriebsrat muss von aussortierten Bewerbern erfahren

Vor einer Einstellung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat informieren und seine Zustimmung einholen. Der Betriebsrat kann Einsicht in die Bewerbungsunterlagen verlangen. Das gilt auch für die Unterlagen abgelehnter Bewerber, die bereits in einer Vorauswahl aussortiert wurden.

[BAG, Beschluss vom 21.10.2014, Aktenzeichen 1 ABR 10/13](#)

Betriebsräte haben Anspruch auf angemessene Ruhezeit (ist auch für die SBV anwendbar)

Betriebsräte mit Arbeit im Schichtbetrieb können 11 Stunden vor einer außerhalb ihrer Schicht anberaumten Betriebsratssitzung ihren Arbeitsplatz verlassen. Sie haben einen entsprechenden Anspruch auf Ruhezeit, so dass eine Weiterarbeit unzumutbar ist. Hierfür steht ihnen ein Freizeitausgleich nach § 37 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz zu. Dies ist das Ergebnis eines Urteils des Landesarbeitsgerichts Hamm.

[LAG Hamm vom 20.2.2015 13 Sa 1386/14](#)

Differenzierung nach Gewerkschaftsmitgliedschaft zulässig

Tarifliche Leistungsansprüche dürfen davon abhängig gemacht werden, dass eine Mitgliedschaft in der zuständigen Gewerkschaft bis zu einem bestimmten Stichtag bestanden hat. Das gilt auch für sozialplanähnliche Leistungen, die den Arbeitsplatzverlust bei einer Teilbetriebsstilllegung ausgleichen. „Trittbrettfahrer“ werden höchstrichterlich nicht geschützt.

[BAG, Urteil vom 15.4.2015 - 4 AZR 796/13](#)

Zeiterfassungssysteme gelten nicht für Betriebsratsmitglieder

Betriebsratsmitglieder sind von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, § 37 BetrVG. Die Betriebsratsmitglieder treffen dabei auch Ab- und Anmeldeverpflichtungen für die Tätigkeit in betriebsverfassungsrechtlichen Gremien. Nach der Rechtsprechung des BAG handelt es sich dabei um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Das LAG Hamm hatte nun zu entscheiden, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, Betriebsratsmitglieder anzuweisen, ihre Meldeverpflichtungen in einem Zeiterfassungssystem zu buchen. Die Entscheidung macht deutlich, dass Betriebsratsmitgliedern die Art und Weise ihrer An- bzw. Abmeldung nicht durch Anweisung des Arbeitgebers vorgeschrieben werden darf.

[LAG Hamm, Beschluss 26.11.2013 - 7 TaBV 74/13](#)

Befragung von sachkundigen Arbeitnehmern

Sachkundige Arbeitnehmer i.S.d. § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG können vom Betriebsrat in Abwesenheit des Arbeitgebers oder von ihm bestimmter Personen befragt werden.

[BAG, Beschluss vom 20.1.2015 - 1 ABR 25/13](#)

Gleichstellungsantrag vorsorglich stellen!

Arbeitnehmer, die eine Anerkennung als schwerbehinderter Mensch anstreben, können - und sollten - von Beginn an vorsorglich den Gleichstellungsantrag bei der Bundesagentur für Arbeit für den Fall stellen, dass der Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft wegen eines GdB unter 50 beim Versorgungsamt erfolglos bleiben sollte. Es ist zwar umständlich, sich gleichzeitig mit zwei Anträgen an zwei Behörden zu wenden, aber im Sinne eines zusätzlichen Kündigungsschutzes sicherer.

[BAG v. 31.07.2014 - 2 AZR 434/13](#)

6. Freie Seminarplätze

BR/PR/SBV	Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	22.-26.06.
SBV	Bernrieder SBV-Tage	06.-09.07.

BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	20.-24.07.
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 (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	28.-30.09.
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. Buchtipp

Schwerbehindertenrecht (Neue Auflage)
[Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung](#)
 2015, 499 Seiten, 12. Aufl.
 ISBN: 978-3-7663-6426-5

Im Fokus stehen die jüngsten Entwicklungen im Schwerbehindertenrecht. Der Basiskommentar geht auf die Inklusionsdebatte ein, die von der UN-Behindertenrechtskonvention ausgelöst worden ist, und berücksichtigt den Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Kommentierung widmet sich ausführlich der neuesten Rechtsprechung zum Anspruch auf Betriebliches Eingliederungsmanagement oder zur Möglichkeit, Zusatzurlaub

abzugelten. Anhand von Fallbeschreibungen zeigt der bewährte Basiskommentar, was die Regelungen zur »Teilhabe behinderter Menschen« für den Schutz und die Förderung behinderter Beschäftigter bedeuten. Er liefert aktuelle Erläuterungen zur Rechtslage und stellt die Bestimmungen des 2. Teils des SGB IX verständlich dar. Die Schwerpunkte:

- Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft und die Gleichstellung
- Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe
- Die beschäftigungsfördernden Instrumente des SGB IX
- Die Rechte der schwerbehinderten Menschen
- Diskriminierungsschutz
- Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Betriebs- und Personalrats sowie der Schwerbehindertenvertretung
- Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement
- Personalpolitik

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