
Newsletter für die Interessensvertretung 08-2015

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

PS: Postkartenaktion an die Kanzlerin nicht vergessen!!!!!!
http://www.schwbv.de/pdf/Postkarte_SBV_Kanzlerin.pdf

Inhalt:

1. Neues bei Arbeitsunfähigkeit und Krankschreibung
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. Rassismus und Mobbing im Betrieb
4. Behindertenausweises
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Neues bei Arbeitsunfähigkeit und Krankschreibung

Beschäftigte, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, erhalten Krankengeld statt Arbeitslohn. Die Details sind kompliziert. Bei der Krankschreibung waren und sind bestimmte Fristen einzuhalten, die nun wirklichkeitsnäher angepasst sind.

Stichtag Krankengeldanspruch

Bislang entsteht der Krankengeldanspruch - wenn keine stationäre Behandlung durchgeführt wird - an dem Tag, der auf die Krankschreibung folgt (§ 46 SGB V): also am Folgetag nach der ärztlichen Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit.

Das ändert sich ab 1. August 2015: Der Krankengeldanspruch beginnt bereits am Tag der festgestellten Arbeitsunfähigkeit.

Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

Nach bisherigem Recht können Probleme auftreten, wenn bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Folgebescheinigung nicht fristgerecht ausgestellt wurde. Beispiel: Die Arbeitsunfähigkeit wurde zuletzt bis zu einem Freitag bestätigt. Dann musste der behandelnde Arzt bis spätestens an diesem Freitag erneut aufgesucht werden, damit er bei Bedarf das Folge-Attest ausstellen konnte. Nur so lag eine kontinuierliche Krankschreibung vor.

Wird der Arzt erst am folgenden Montag konsultiert, gilt die Arbeitsunfähigkeit - nach der alten Rechtslage - als unterbrochen. Daraus folgt, dass auch der Krankengeldanspruch endet! Die Regelung konnte/kann für Versicherte zu fatalen finanziellen Verlusten führen.

Das ändert sich ab 1. August 2015: Es reicht aus, wenn sich Versicherte bis spätestens an dem Werktag beim Arzt vorstellen, der auf den letzten Tag der aktuellen Arbeitsunfähigkeit folgt. Die Bescheinigungen müssen sich nicht mehr überlappen. Und nach dem Beispiel oben bedeutet das: Eine Arztkonsultation am Montag genügt, um einen lückenlosen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Dies ist aber auch der letztmögliche Zeitpunkt! Eine rückwirkende Krankschreibung wird es auch künftig nicht geben. Wer die lückenlose Krankmeldung versäumt, kann die Anspruchslücke nicht füllen.

Weitere Informationen

Die geschilderten Neuerungen treten mit dem »Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung« (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz) zum 1. August 2015 in Kraft, das u.a. Erleichterungen beim Krankengeldanspruch für gesetzlich Krankenversicherte beinhaltet.

<http://www.bmg.bund.de/themen/krankenversicherung/gkv-versorgungsstaerkungsgesetz.html>

2. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sind viele verschiedene gesetzliche Vorschriften zu beachten. Um den Überblick zu behalten, solltet Ihr im Betrieb eine allgemeine Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abschließen.

Hier ein wertvolles Muster aus der Zeitschrift AiB:

<<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/news/Betriebsvereinbarung-zum-Arbeits-und-Gesundheitsschutz.pdf>>

Seminar zum Arbeitsschutz vom 16.-20.11.2015 in Bernried / Bay. Wald - Infos unter seminar@komsem.de

3. Rassismus und Mobbing im Betrieb?

Wie sind Diskriminierung und Mobbing im Arbeitsumfeld zu erkennen? Was lässt sich dagegen tun? Mit welchen Widerständen ist zu rechnen? Eine neue Handreichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes richtet sich speziell an Betriebsräte und Gewerkschaften, um diese Fragen zu klären und Hilfestellung zu geben.

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2015/20150729_Handreichung_Betriebsraete.html>

4. Missbrauch des Behindertenausweises

Inhaber eines Schwerbehindertenausweises haben Anrecht auf die damit verbundenen Erleichterungen und Nachteilsausgleiche. Nach § 281 StGB ist der Behindertenausweis nicht übertragbar, da es sich um ein persönliches Dokument handelt. Bereits der mit einer Täuschungsabsicht verbundene Versuch der Überlassung des Papiers an eine andere Person ist somit strafbar. Auch die Fälschung von Urkunden ist strafbar. Sie ist gem. § 267 StGB geregelt. Versucht eine Person z. B. einen unechten Behindertenausweis herzustellen oder einen echten Ausweis zu verfälschen und zu benutzen, kann das zu einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder einer Geldstrafe führen. Parkplatz-Trickserie kann teuer werden Der wohl häufigste Fall von Missbrauch tritt im Straßenverkehr auf.

1000 bis 2000 Euro kann die Geldstrafe dafür betragen!

<http://schwerbehindertenausweis.biz/hohe-strafen-fuer-den-missbrauch-des-schwerbehindertenausweises/>>

5. ..aus dem Gericht

Schwerbehindertenvertretung hat Anspruch auf privater Adressdaten

Mit deutlicher Klarheit hat das Arbeitsgericht Bonn die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im Hinblick auf die Bereitstellung notwendiger Daten zur Durchführung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung bestätigt.

Einerseits ging es um die Bereitstellung privater Adressdaten für die Einladung zur Schwerbehindertenversammlung, die seitens der Telekom AG verweigert wurde mit Hinweis auf datenschutzrechtliche Gründe.

Das Gericht arbeitet hier zutreffend heraus, dass in zahlreichen Betrieben der Telekom AG die Arbeitnehmer eben nicht räumlich in einem Gebäude zusammensitzen, so dass es zwingend notwendig ist, dass auch private Adressdaten übermittelt werden, weil ansonsten eine Einladung zur Schwerbehindertenversammlung nicht möglich ist.

Dem stehen auch datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegen. Die Datenübermittlung sei vielmehr aufgrund von § 28 Abs. 1 Nr. 2 und § 32 BDSG zulässig.

[Arbeitsgericht Bonn vom 21.1.2015 - 4 BV 81/14 -](#)

Betriebsratssitzung - Höchstarbeitszeit

Nimmt ein Betriebsrat außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teil, kann ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung bestehen. Dies gilt zumindest dann, wenn zusätzlich zu der Betriebsratstätigkeit noch am selben Tag Arbeitstätigkeiten verlangt werden und damit die gesetzliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden täglich überschritten wird, entschied das LAG Niedersachsen.

[Beschluss vom 20.04.2015 AZ: 12 TaBV 76/14](#)

Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber selbst bei Eignung nicht immer zu einem Vorstellungsgespräch einladen

Öffentliche Arbeitgeber sind zwar gem. § 82 Satz 2 SGB IX verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das gilt aber nicht, wenn diese andere formale Bewerbervoraussetzungen nicht erfüllen.

So dürfen etwa auch öffentliche Arbeitgeber den Bewerberkreis auf arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen beschränken, um in den Genuss einer Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz zu gelangen.

[LAG Schleswig-Holstein 18.3.2015, 3 Sa 371/14](#)

Kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers, den Rechtsbeistand einer Arbeitnehmerin zu einem BEM-Gespräch hinzuzuziehen.

Das Gesetz benennt die vom Arbeitgeber zu beteiligenden Personen und Stellen ausdrücklich (siehe § 84 Abs. 2 SGB IX). Es sieht mit Zustimmung des Arbeitnehmers die Einbeziehung der zuständigen Interessenvertretung iSd. § 93 SGB IX (Betriebsrat oder Personalrat) und bei schwerbehinderten Menschen außerdem der Schwerbehindertenvertretung vor. Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Von diesen gesetzlichen Erfordernissen muss der Arbeitgeber nicht abweichen.

[LAG Mainz, Urteil vom 18.12.2014, AZ: 5 Sa 518/14](#)

6. Freie Seminarplätze

Last Minute	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun? (noch 1 Platz)	07.-11.09.
	Schwerbehindertenversammlung (noch mehrere Plätze frei)	14.-17.09.
BR/PR/SBV	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	21.-25.09.
BR/PR	Arbeitsrecht für BR und PR	28.09.-02.10.
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.
SBV	Neu: SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	30.11.-4.12.

2016: Das Programm für 2016 ist hier abrufbar: <http://www.schwbv.de/seminare2/2016/seminaruebersicht-2016.pdf>

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

7. Buchtipp

[Arbeitsschutzgesetz - Basiskommentar zum ArbSchG](#)

2014, 204 Seiten, kartoniert, 6. Aufl.
ISBN: 978-3-7663-6237-7

Topaktuell: Mit den Änderungen zu psychischen Belastungen

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern. In der sechsten Auflage gibt der Basiskommentar eine kompakte und vollständige Darstellung der rechtlichen Basis eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes - natürlich inklusive der neuesten Rechtsprechung.

Im Vordergrund steht die aktualisierte Kommentierung des Arbeitsschutzgesetzes mit den gesetzlichen Klarstellungen zum Thema »psychische Belastungen bei der Arbeit«. Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich nun ausdrücklich auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit und der Gesundheitsbegriff umfasst neben der physischen auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Hilfreich ist die ausführliche Einleitung zu den Grundlagen von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Die enthaltenen Kurzerläuterungen beschäftigen sich mit allen wesentlichen Arbeitsschutzverordnungen - Arbeitsstätten-, Betriebssicherheits-, Gefahrstoff- sowie Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung - und mit dem Arbeitssicherheitsgesetz.

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