
Newsletter für die Interessensvertretung 01-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Rentenversicherung - Service auch für BR/PR/SBVn
2. Praxisbeispiel
3. Fünf Prozent immer noch nicht erreicht!
4. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Deutsche Rentenversicherung - Service auch für BR/PR/SBVn

Mit dem bundesweiten kostenlosen 'Gemeinsamen Firmenservice' werden alle firmen- und arbeitsspezifischen Beratungsangebote der Deutschen Rentenversicherung unter einem gemeinsamen Erscheinungsbild gebündelt.
Hierfür wurde die bundesweite Telefonnummer 0800 1000 453 eingerichtet, unter der die Mitarbeiter des Firmenservice von 09.00 bis 15.00 Uhr für die Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche, Personal- und Betriebsräte, Werks- und Betriebsärzte und Mitarbeiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements erreichbar sind.

Schriftliche Anfragen können unter der E-Mail-Adresse firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de an die Deutsche Rentenversicherung gerichtet werden.

Beratung und Information zum Thema Gesunde Mitarbeiter (Präventionsmaßnahmen, Rehabilitation, berufsfördernde Maßnahmen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Kontakte zu anderen Sozialleistungsträgern für das BGM, Unterstützung und Beratung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement - BEM)

2. Praxisbeispiel

Trotz Schnee und Eis sicher ins Büro!

Auch im Winter hat die schwerbehinderte Beschäftigte der Deutschen Post keine Probleme, ihren Arbeitsplatz in der Verwaltung zu erreichen: denn die Rampe, die ins Gebäude führt, ist beleuchtet und beheizbar (!) und ermöglicht ihr so einen rutschfesten Zugang.

Die Rampe ist nur eine Maßnahme, die der Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Gestaltung für die gehbehinderte Mitarbeiterin durchgeführt hat.

Außer der Rampe (mit geringer Steigung und Handlauf) stehen der Mitarbeiterin ein individueller Behindertenparkplatz direkt am Seiteneingang, elektrische Türöffner und ein Evakuierungstuhl zur Verfügung.

Alle Details zum Praxisbeispiel [hier](#) zum Nachlesen.

3. Fünf Prozent immer noch nicht erreicht!

Mehr als 1,15 Millionen Menschen mit Behinderung sind in Deutschland derzeit erwerbstätig, mehr als je zuvor.

Das "Inklusionsbarometer Arbeit" von der Aktion Mensch und dem HRI-Instituts wurde veröffentlicht.

Danach stieg die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter Menschen in deutschen Unternehmen von 4,64 Prozent im Vorjahr auf 4,67 Prozent leicht an.

Die gesetzliche Vorgabe von 5% ist damit weiterhin nicht erreicht. Gleichzeitig sank die Arbeitslosenquote von Schwerbehinderten Menschen leicht: aktuell liegt sie bei 13,9%. Leider ist das doppelt so hoch wie die Quote in der Vergleichsgruppe "Menschen ohne Behinderung".

Weitere statistische Grundlagen hier:

<<https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/arbeit/zahlen-und-fakten.html>>

<https://www.aktion-mensch.de/dam/jcr:70ae32f8-3fbc-47fa-ade3-9656339a2021/Inklusionsbarometer_Arbeit_2015.pdf>

4. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung psychischer Belastungen ist keine neue Erfindung.

Sie steht seit 18 Jahren im Arbeitsschutzgesetz und wurde 2013 präzisiert. Nicht zuletzt aufgrund der Umsetzungsdefizite hat sich die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) dem Ziel verschrieben, ihre Verbreitung in den Betrieben voranzubringen.

Die Gefährdungsbeurteilung könne bei richtiger Durchführung Motor und Garant für eine wirkungsvoll gelebte Präventionskultur sein. Und damit der beste Schutz vor psychischen Gefährdungen. Dafür greift die Autorin Erfolgsfaktoren, Stolpersteine und Standards auf.

<http://www.bund-verlag.de/da39a3_bund_verlag-wAssets/docs/zeitschriften/gute-arbeit/gute_arbeit_2014_12_Gefaehrdungsbeurteilung-psychischer-Belastungen.pdf>

5. ..aus dem Gericht

Wann Beschäftigte ein Recht auf Home-Office haben

Ist im Arbeitsvertrag der Ort der Arbeitsleistung nicht bestimmt, kann der Arbeitgeber diesen kraft seines Weisungsrechts bestimmen. Dabei muss er die Interessen des Beschäftigten im Auge behalten - und bei erheblicher Distanz zwischen Wohnort und Firmensitz auch ein Home-Office billigen, so das LAG Mainz.

[LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17.12.2014, Aktenzeichen: 4 Sa 404/14](#)

Diskriminierungsverbot auch bei Sozialplänen

Ein Sozialplan darf keine speziellen und pauschalen Abfindungsregelungen für Schwerbehinderte enthalten.

Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des AGG zu beachten.

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist daher unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt.

Dies ist insbesondere der Fall, wenn für Arbeitnehmer, die wegen einer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, ein pauschalierter Abfindungsbetrag vorgesehen ist, während diesen nach der für nicht behinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Betrag zustehen würde.

[*BAG, Urteil vom 17.11.2015 - 1 AZR 938/13 -*](#)

Behindertengerechte Beschäftigung auch als Frage des Arbeitsweges -

Der Kläger konnte aufgrund seiner Behinderung den Weg zu seinem bisherigen Arbeitsort nicht mehr zurücklegen und forderte die Versetzung in eine wohnortnahe Filiale. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung eines zu hohen organisatorischen Aufwands ab. Das LAG entschied jedoch, dass die Versetzung an einen anderen Arbeitsort zu den zumutbaren Arbeitgeberpflichten zähle, sofern der Arbeitnehmer seiner Beweislast nachkomme. Wenn der Arbeitgeber keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeige, könne der Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 4 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX einen Anspruch auf eine konkrete behindertengerechte Beschäftigung geltend machen.

[*LAG Hamburg, 15.04.2015, 5 Sa 107/12*](#)

Nachtarbeit - Lohnzuschlag von 25 bzw. 30 Prozent angemessen

Auch Arbeitnehmer, die nicht nach Tarifvertrag entlohnt werden, haben einen Anspruch auf mindestens 25 Prozent Zuschlag für Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich ihr Anspruch sogar auf 30 Prozent. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und damit der Klage eines Lkw-Fahrers stattgegeben, der im Paketlinientransportdienst tätig ist.

[*BAG, Urteil vom 09.12.2015 Aktenzeichen 10 AZR 423/14*](#)

Mitbestimmung bei Dienstkleidung und Vergütung von Umkleidezeiten

Das BAG hatte sich in den vergangenen Monaten vermehrt mit Rechtsproblemen im Zusammenhang mit Dienstkleidung und Umkleidezeiten zu befassen.

Ausgangspunkt der Rechtsprechung war dabei die sogenannte IKEA-Entscheidung.

In einer aktuellen Entscheidung hatte sich nunmehr das Bundesarbeitsgericht mit der Frage der Vergütung von Umkleidezeiten bei der Deutschen Bahn zu befassen. Wir möchten die Entscheidung zum Anlass nehmen, um hier ausgewählte Aspekte im Zusammenhang mit der Dienstkleidung darzustellen.

Die Ausgestaltung von Dienstkleidungsvorschriften berührt das **Ordnungsverhalten** der Arbeitnehmer im Betrieb und unterliegt daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die Dienstkleidung dazu dient, das äußere Erscheinungsbild des Unternehmens zu fördern. Die Anweisung an Mitarbeiter oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern, während der Arbeit eine bestimmte Dienstkleidung zu tragen oder aber auch sich in einer bestimmten Art und Weise zu kleiden ist damit mitbestimmungspflichtig. Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf die Maßnahme nicht umgesetzt werden. Mitarbeiter könnten sich bei fehlender Zustimmung sogar weigern, die Dienstkleidung anzulegen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies jüngst nochmals klargestellt.

[*BAG, Urteil v. 30.09.2014 - 1 AZR 1083/12*](#)

Siehe auch:

[*BAG, Beschluss v. 10.11.2009 - 1 ABR 54/08*](#)

BAG Urteil v. 17.12.2014 - 5 AZR 962/12
 BAG Urteil v. 30.09.2014 - 1 AZR 1083/12
 BAG Urteil v. 19.09.2012 - 5 AZR 678/11

6. Seminare

Stand 12.01.

SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	01.-05.02	1 frei
BR/PR/SBV	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	15.-19.02.	voll
BR	BR 1 - Grundlagen für BR (auch für Nachrücker und Ersatzleute)	15.-19.02.	voll
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	22.-26.02.	voll
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	22.-26.02.	voll
BR/PR/SBV	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung leicht gemacht	07.-11.03.	voll
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	14.-18.03.	
SBV	Rund um die Schwerbehindertenversammlung	14.-17.03.	
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	04.-08.04.	voll
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	04.-08.04.	voll
BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11.-14.04.	
BR	Auffrischungsseminar - Fresh Up Seminar zum Betriebsverfassungsrecht	11.-15.04.	4 frei
SBV	SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	18.-21.04.	5 frei
SBV	Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	18.-21.04.	4 frei
BR/PR/SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	09.-13.05.	
BR/PR/SBV	Keine Angst vor Konflikten	09.-12.05.	
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	06.-10.06.	5 frei
BR/PR/SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	06.-08.06.	
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	13.-17.06.	
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	20.-24.06.	
BR/PR/SBV	Ohne Stress und Burnout durch die Amtszeit	20.-24.06.	
SBV	Bernrieder SBV-Tage	04.-07.07.	
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	12.-14.07.	
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	18.-22.07.	
BR	BR - Kündigung	25.-29.07.	

SBV/PR/BR	Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR	19.-23.09.	
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	19.-23.09.	
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	10.-14.10.	
BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	17.-21.10	
BR/PR/SBV	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung leicht gemacht	24.-28.10.	
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	07.-11.11.	
BR/PR/SBV	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	07.-11.11.	
BR/PR/SBV	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	14.-18.11.	
BR	BR 4 - Betriebliche Veränderungsprozesse	14.-18.11.	
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	21.-25.11.	
BR/PR/SBV	Arbeitsschutz schafft „gute Arbeit“- Grundlagen -	21.-25.11.	
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.11.-02.12	

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

7. Buchtipp

Abmahnung - Ratgeber für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung

207 Seiten, kartoniert, 1. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6478-4

Bund-Verlag Ladenpreis: € 19,90

Bedeutung und Folgen einer Abmahnung

Mit einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Zugleich droht er für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an - das ist in der Regel die Kündigung. Beschäftigte und deren Interessenvertretungen sollten daher über Bedeutung und Folgen einer Abmahnung gut Bescheid wissen. Der Ratgeber beantwortet zuverlässig alle wichtigen Fragen und gibt Orientierung. Die Themen:

- Welches Verhalten kann der Arbeitgeber abmahnen?
- Wie muss eine wirksame Abmahnung formuliert sein?
- Wann ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung erforderlich?
- Welche formellen Kriterien müssen eingehalten werden?
- Wie wehren sich Betroffene am besten gegen eine Abmahnung?

- Wann können Betriebsratsmitglieder abgemahnt werden?

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050
info@komsem.de
<http://www.komsem.de>
<http://www.schwby.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>
<https://www.facebook.com/schwby>

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**“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: neu-Schwby@komsem.de

PS zu Spenden:

Da uns immer wieder Anfragen bezüglich Spenden erreichen gibt es dazu folgende Auskunft:
Unsere Spenden- bzw. Förderprojekte, die auf der Startseite unter www.komsem.de verlinkt sind werden monatlich bzw. jährlich mit einer Geldspende bedacht. Dabei ist uns der regionale Bezug sehr wichtig. Weitere Anfragen sind zwecklos, denn wir suchen unsere Projekte gezielt aus!