Newsletter für die Interessensvertretung 02-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen
2. Öffentlichkeitsarbeit
3. Online-Umfrage zum BEM
4. Psychische Erkrankungen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen

Der Arbeitsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen des Bundesministeriums liegt mittlerweile vor. Wenn auch nicht alle Wünsche, die die SBVn formuliert haben, aufgenommen sind beinhaltet er doch einige Verbesserungen; vor allem zum Thema Freistellung und Schulung der StellvertreterInnen.
Bitte beachten: Dies ist erst ein **Entwurf!**

Freistellung: SGB IX § 96 Abs. 4 Satz 2

Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwer-behinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weiter gehende Vereinbarungen sind zulässig

Schulung Stellvertretung: SGB IX § 96 Abs. 4 Satz 4

Satz 3 (..... Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen) gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied
Also keine Einschränkung mehr!

Die kompletten Unterlagen sind hier einsehbar:

- [Komplette Fassung \(242 Seiten\)](#)
- [Reduzierte Fassung - Änderungen im SGB IX \(3 Seiten\)](#)
- [Begründung zu den einzelnen §§ \(8 Seiten\)](#)

Fahrplan:

- April: Referentenentwurf
- 04.Mai: Kabinetttbefassung
- 17.Juni: Bundesrat (1. Durchgang)
- 07/08.Juli: Bundestag (1.Lesung)
- 26.Sept.: parlamentarische Anhörung
- 21/22.Okt.: Bundestag (2. und 3. Lesung)
- 25.Nov.: Bundestrat (2. Durchgang)

2. Öffentlichkeitsarbeit (nicht nur) für die SBV

Der DGB hat einen super Artikel zu dem Thema im Web. Dieser lässt sich sehr gut nutzen, um auf die Arbeit der SBV bei den (noch) nicht anerkannten KollegInnen auf die SBV-Arbeit hinzuweisen.

Ab wann gelte ich als schwerbehindert?

Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte: Wer hat einen Anspruch darauf? Die Rechte kennen und nutzen

Fünf Tage zusätzlicher Urlaub, erhöhter Kündigungsschutz und das Recht, Überstunden zu verweigern: Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Job besondere Rechte. Doch viele verzichten darauf - weil sie die Schwerbehinderung verschweigen oder gar nicht wissen, dass sie eine Beeinträchtigung oder Krankheit haben, die als Schwerbehinderung gilt.

Weiter geht es hier: <http://www.dgb.de/-/Y3Q>

3. Online-Umfrage zum BEM

Im Rahmen eines bundesweiten Projekts zur Verbesserung der Strukturen des BEM führt das DGB-Bildungswerk (01.02.2016 bis 31.07.2016) eine Online-Befragung durch. Die Umfrage ist absolut anonym! Das Projekt wird vom BMAS gefördert.

Zur Umfrage: <https://bem.zensus.de/>

4. Psychische Erkrankungen

Arbeitnehmer gefährden sich zunehmend selbst

Stress und hoher Druck am Arbeitsplatz verleiten viele Beschäftigte dazu, mehr zu arbeiten als für sie gesund ist. Eine Studie des Gesundheitsmonitors von Bertelsmann Stiftung und Barmer Krankenkasse weist nach, dass Arbeitnehmer zunehmend die Gesundheit für den Job auf's Spiel setzen. Sie versuchen, den Anforderungen des Arbeitgebers zu entsprechen und überschreiten damit mehr und mehr die eigenen Grenzen.

Selbstgefährdendes Verhalten zeige sich im Verzicht auf Erholung (so verzichtet jeder Vierte bereits auf Pausen) sowie im übermäßigen Konsum

leistungssteigernder Mittel.

Die Stiftung sieht eindeutig die Unternehmen in der Pflicht, für ein gesünderes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Weiterleiten an Führungskräfte

Bei psychischen Erkrankungen der Mitarbeiter können diese helfen. Wie das geht, erfahren die Chefs in der Broschüre der Barmer GEK und des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V.

Erkennen, Handeln, Einbinden, Vorbeugen: auf vier Gestaltungsebenen werden klare Handlungsempfehlungen gegeben.

Die Broschüre kann kostenlos heruntergeladen werden.

<http://www.psychiatrie.de/fileadmin/redakteure/dachverband/dateien/Broschuere_Barmer_2014/DGP-Barmer_GEK_Broschuere_final_Einzelseiten.pdf>

Seminar zum Thema:

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz

Vom 09.-13.05. 2016 in Bernried/Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung

Beabsichtigt der Arbeitgeber zwei Abteilungen zusammenzulegen, um eine Abteilungsleiterstelle einzusparen, liegt eine Organisationsentscheidung vor. Diese ist deckungsgleich mit dem Kündigungsentschluss, woraus eine erhöhte Darlegungslast des Arbeitgebers zum Organisationskonzept und zum Wegfall des Arbeitsplatzes resultiert.

Ausführungen zur Erzielung von Synergieeffekten durch die Zusammenlegung zweier Abteilungen sind nicht ausreichend. Er hat darzulegen wie der verbleibende Abteilungsleiter im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit dies miterledigen kann. Unterbleibt dies, so ist die Kündigung unwirksam.

[LAG Hamm, Aktenzeichen: 8 Sa 1616/14 vom 07. 05. 2015](#)

Bei Versetzung persönliche Belange berücksichtigen

Will ein Arbeitgeber den Einsatzort im Wege der Versetzung ändern, so muss er dabei die persönlichen Interessen und die familiären Lebensumstände des Beschäftigten berücksichtigen. Hierbei muss er weniger schutzwürdige Beschäftigte in die Versetzungsentscheidung miteinbeziehen.

[LAG Schleswig-Holstein, 26.8.2015 - 3 Sa 157/15](#)

Überschreitung der Höchstarbeitszeit für Betriebsratsmitglieder (gilt auch für SBVn) im Regelfall unzumutbar

Betriebsratsarbeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG.

Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung (im Anschluss an BAG 7.6.1989 - 7 AZR 500/88).

Eine Unzumutbarkeit in diesem Sinne ist regelmäßig anzunehmen, wenn ansonsten bei Zusammenrechnung der für die Betriebsratstätigkeit aufgewendeten Zeiten mit den persönlichen Arbeitszeiten die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG überschritten werden würde.

[LAG Niedersachsen, Beschluss vom 20.4.2015 - 12 TaBV 76/14 - nicht rechtskräftig](#)

Volle Nachtschicht für Betriebsratsmitglieder (gilt auch für SBVn) unzumutbar

Volle Nachtschicht ist für Betriebsratsmitglieder unzumutbar, wenn es keine ausreichende Ruhezeit vor der Betriebsratssitzung am nächsten Tag gibt.
[LAG Hamm, Urteil vom 20.2.2015 - 13 Sa 1386/14 \(nicht rechtskräftig\)](#)

Anforderungen an die Suche nach einer anderweitigen Verwendung

Ein im Zurruesetzungsverfahren verwendetes (amts-)ärztliches Gutachten muss sowohl die notwendigen medizinischen Feststellungen zum Sachverhalt darstellen als auch die aus medizinischer Sicht daraus abzuleitenden Schlussfolgerungen für die Fähigkeit des Beamten, seinen dienstlichen Anforderungen zu genügen.

Die Suche nach einer anderweitigen Verwendung ist auf den gesamten Bereich des Dienstherrn zu erstrecken. Sie muss ebenso freie wie in absehbarer Zeit voraussichtlich neu zu besetzende Dienstposten einbeziehen und eine die noch vorhandene Leistungsfähigkeit des dienstunfähigen Beamten charakterisierende und sachliche Kurzbeschreibung enthalten. Die bloße Einräumung einer sog. Verschweigungsfrist, der zufolge die suchende Behörde von einer »Fehlanzeige« ausgeht, wenn nicht innerhalb bestimmter Frist eine Rückmeldung vorliegt, genügt nicht.

[BVerwG, Urteil vom 19.3.2015 - 2 C 37.13](#)

Arbeitgeber darf Beleidigungen in Personalratssitzung sanktionieren

Ein Verwaltungsfachangestellter hat seine Kollegin während einer Personalratssitzung als »Giftnatter« bezeichnet.

Als der Arbeitgeber davon erfuhr, mahnte er den Mann für sein Verhalten ab. Der mochte das nicht einsehen und klagte vor dem Arbeitsgericht auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

Arbeitgeber dürfen Personalratsmitglieder abmahnen, die andere während einer Gremien-Sitzung schwer beleidigen. Das Arbeitsgericht Gießen entschied, dass solche Abmahnungen nicht aus der Personalakte entfernt werden müssen.

[ArbG Gießen, Urteil vom 15.1.2016, Aktenzeichen: 9 Ca 252/15](#)

Krankgeschriebene Mitarbeiter müssen nicht zum Personalgespräch

Während ihrer Arbeitsunfähigkeit muss ein Arbeitnehmer nicht zu einem Personalgespräch im Betrieb erscheinen.

Der Arbeitgeber hatte der Mitarbeiterin schriftlich mitgeteilt, dass sie trotz ihrer Arbeitsunfähigkeit doch sicherlich in der Lage sei, ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu führen. Der Vorgesetzte meinte, zur Teilnahme an einem Gespräch sei sie arbeitsrechtlich verpflichtet.

Die Frau weigerte sich jedoch. Der Arbeitgeber mahnte sie daraufhin mehrfach ab und kündigte ihr schließlich. Die Mitarbeiterin berief sich auf das Kündigungsschutzgesetz und klagte.

Das LAG entschied, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich die Teilnahme an Personalgesprächen anordnen darf. Für arbeitsunfähige Arbeitnehmer bestehe eine derartige Verpflichtung jedoch nicht.

Schließlich sei der erkrankte Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer trotz seiner Erkrankung in der Lage ist, an einem derartigen Gespräch teilzunehmen.

[LAG Nürnberg, Urteil vom 01.09.2015 Az.: 7 Sa 592/14 \(nicht rechtskräftig\)](#)

6. Seminare (freie Plätze)

SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	22.-26.02.
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	22.-26.02.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	04.-08.04..

BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11.-14.04.
SBV	SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	18.-21.04.
BR/PR/SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	25.-29.04.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.05.
BR/PR/SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	06.-08.06.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	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.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	18.-22.07.
BR/PR/SBV	NEU: Resilienz: Was uns nicht umbringt, macht uns nur stärker... Resilienz: - das Rezept gegen Stress?	01.-04.08.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.09.
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/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.
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. Buchtipps

[Arbeits- und Sozialordnung \(Kittner \)](#)

41. Auflage 2016 (Februar) ca. 1850 Seiten - ISBN: 978-3-7663-6494-4

Gesetze plus Information - das ist die Erfolgsformel der jährlich neu aufgelegten »Arbeits- und Sozialordnung«.

Die solide Grundlage bilden über 100 für die Unternehmenspraxis relevante Gesetze und Verordnungen im Wortlaut oder in wichtigen Teilen - natürlich auf dem neuesten Stand.

Das macht den »Kittner« einzigartig:

- Eine allgemeine Einführung ins Arbeits- und Sozialrecht für guten Überblick
- Einleitungen, mit denen Michael Kittner und Olaf Deinert die einzelnen Gesetze erläutern.
- Sie informieren über deren Entstehung und Entwicklung, über Gesetzesinhalt, Rechtspraxis und weiterführende Literatur.
- Über 80 Checklisten, Übersichten und Grafiken
- Höchststrichterliche Entscheidungen sind als Übersicht bei allen wichtigen Gesetzen
- Online-Zugriff auf weit über 1000 höchstrichterliche Entscheidungen auf www.mein-kittner.de/aktuell

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-SchwBV@komsem.de