

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 04-2016**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Resilienz - Was ist denn das schon wieder?
2. Meine Rolle im BEM-Gespräch?
3. Ab wann gelte ich als schwerbehindert?
4. Irrtümer bei der Eingruppierung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Resilienz - Was ist denn das schon wieder?**  
\*\*\*\*\*

**„Was uns nicht umbringt, macht uns nur stärker...**

**“ Resilienz – das Rezept gegen Stress?**

Immer wieder gibt es neue Konzepte, neue Rezepte, um Menschen dazu zu befähigen, Stress besser auszuhalten, immun gegen psychische Belastungen zu werden, Krisen souverän zu meistern.

Resilienz bezeichnet diese Fähigkeit des Menschen, Krisen und Katastrophen psychisch unbeschadet zu bewältigen. Kein Zufall, dass diese Fähigkeit in diesen stressbelasteten Zeiten vor allem am Arbeitsplatz besonders gefragt ist.

Im Seminar werden wir uns damit beschäftigen, was Resilienz im Einzelnen bedeutet, wie uns das Rezept ganz persönlich helfen kann, unser psychisches Immunsystem zu stärken und Stress besser zu verarbeiten. Auch wie wir als Interessensvertretung diese Fähigkeiten den Kolleginnen und Kollegen näher bringen können.

Zeitpunkt: 01.-04.08.2016 in Bernried

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 2. Meine Rolle im BEM-Gespräch?

\*\*\*\*\*

Gespräche über Krankheit und mögliche Leistungseinbußen am Arbeitsplatz berühren einen privaten, besonders sensiblen Bereich der Beschäftigten. Sich mit möglichen Leistungsdefiziten offen zu zeigen ist heikel und riskant - darüber wird auch der fürsorgliche, gesundheitsfördernde Ansatz des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht hinwegtäuschen. Deshalb ist für das gesamte Verfahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements absolutes Vertrauen erforderlich.

Nur mit gegenseitigem Vertrauen kann es gelingen, die Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg zur Wiedereingliederung mitzunehmen und sie in der Entfaltung ihrer eigenen Möglichkeiten und Lösungsstrategien zu unterstützen.

Im Seminar lernen Sie die Grundlagen vertrauensvoller und lösungsorientierter Beratung kennen, erarbeiten ganz konkret Rahmenbedingungen für wertschätzende Gespräche und üben entsprechende Gesprächssituationen.

### Folgende Themen erwarten Sie:

- Das Anschreiben: Einladung oder Vorladung?
- BEM Team : Auftrag und Rollen
- BEM Gespräche: Vertrauen und Einfühlung

#### Gesprächs-Methoden:

- personenzentrierte Gesprächsführung
- das Dialogische Prinzip

#### Im Gespräch:

- Ressourcen klären,
- Widerstände einkalkulieren und Lösungen prüfen
- Maßnahmen festlegen
- Verbindlichkeit schaffen
- Gesprächsleitfaden

#### Nach dem Gespräch:

- Das gesamte BEM-Verfahren nachhaltig begleiten

Zeitpunkt: 04.-07.10.2016 in Regensburg

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 3. 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.

Rund eine Million Menschen mit einer Schwerbehinderung sind in deutschen Unternehmen beschäftigt - offiziell. Die Dunkelziffer liegt viel höher: Viele Betroffene verschweigen die Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber, aus Scham oder Angst vor Nachteilen.

Andere wissen vielleicht gar nicht, dass eine ihrer Einschränkungen oder Krankheiten bereits als Behinderung oder sogar Schwerbehinderung gilt.

Damit entgehen diesen Beschäftigten bestimmte Rechte, die ihnen als Nachteilsausgleich zustehen - bezahlter Sonderurlaub etwa oder das Recht, bei Bedarf in Teilzeit zu arbeiten.

Zu klären wären folgende Fragen:

- Was heißt eigentlich „behindert“?
- Ab wann gelte ich als "schwerbehindert"?
- Welche Rechte haben Schwerbehinderte im Unternehmen?
- Wodurch wird eine Behinderung verursacht?
- Wie wird eine (Schwer-)behinderung festgestellt?
- Wozu brauche ich einen Schwerbehindertenausweis?
- Wie sag ich's meinem Arbeitgeber?
- Muss ich Nachteile fürchten?

Hier finden sich die Antworten in einem guten Artikel des DGB, der sehr gut für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit (sowohl als BR / PR / SBV) genutzt werden kann: <http://www.dgb.de/vorteile-schwerbehindertenausweis-beantragen>

\*\*\*\*\*

#### 4. Irrtümer bei der Eingruppierung

\*\*\*\*\*

In der Praxis der Bewertung und Eingruppierung von Tarifbeschäftigten halten sich viele falsche Vorstellungen. Diese machen Beschäftigten manchmal unberechtigt Hoffnung auf ein höheres Arbeitsentgelt. Das Titelthema in der Zeitschrift »Der Personalrat« 3/2016 stellt die populärsten Irrtümer zusammen.

Personalräte wachen darüber, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden - das hat der Gesetzgeber den Personalräten unmissverständlich in das BPersVG und in die jeweiligen Landesgesetze geschrieben.

Daher kümmern diese sich auch um die Einhaltung tariflicher Eingruppierungsvorschriften. In der Praxis halten sich dabei hartnäckig eine ganze Reihe falscher Vorstellungen, z.B. weil fälschlicherweise Grundsätze und Verfahrensweisen von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen abgeleitet werden. Hier eine Auswahl von Aspekten, auf die es - entgegen weit verbreiteter falscher Ansicht - bei Stellenbewertungen und Eingruppierungen **nicht ankommt:**

- Beschlüsse politischer Gremien
- Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag
- Einarbeitungszeit (außer in Entgeltordnung gefordert)
- Eingruppierung vergleichbarer Beschäftigter
- Einstufung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten
- Ergebnis einer Bewertung für Beamtinnen oder Beamte
- Eingruppierung von über oder untergeordneten Beschäftigten

Kompletter Artikel zum Thema in der Zeitschrift: [Der Personalrat« 3/2016 S. 8-12](#)

\*\*\*\*\*

#### 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

**Behinderungsgerechte Beschäftigung - ggf. auch höherwertig**

Das LAG Frankfurt/Main hat entschieden, dass der Anspruch eines schwerbehinderten Menschen auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung bei entsprechender Eignung und Qualifizierung auch auf einen höher eingruppierten Arbeitsplatz gerichtet sein kann.

[LArbG Frankfurt, Urteil vom 02.11.2015, 16 Sa 473/15](#)

#### **Einschränkung von Zugriffsrechten von ordentlichen Betriebsratsmitgliedern**

Einsicht in elektronisch gespeicherte Unterlagen Durch Maßnahmen nach dem Bundesdatenschutzgesetz kann das Recht eines Betriebsratsmitglieds, jederzeit in alle Unterlagen des Gremiums Einsicht zu nehmen, nicht eingeschränkt werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht.

Ein Betriebsrat hatte den Beschluss gefällt, dass seinen Mitgliedern jeweils nach Ausschüssen getrennt nur Zugriff auf solche elektronisch gespeicherten Daten zu gewähren, die den eigenen Ausschuss betrafen.

Ein uneingeschränktes Zugriffsrecht wurde deswegen abgelehnt, weil es sich bei elektronisch gespeicherten Daten nicht um Unterlagen handele und daher Daten nicht vom Einsichtsrecht umfasst seien. Das Gericht gab den hiergegen gerichteten Anträgen von vieren der Mitglieder statt. Das Einsichtsrecht einzelner Betriebsratsmitglieder sei unabdingbar. Dazu seien nicht nur Unterlagen in Papierform zu zählen, sondern auch sämtliche Dateien und E-Mail-Korrespondenz.

[Bundesarbeitsgericht Az.: 7 ABR 15/08](#)

#### **Kein Maulkorb für Betriebsrat im Pflegeheim**

Der Betreiber eines Pflegezentrums kann einen Altenpfleger nicht kündigen, weil er in seiner Eigenschaft als Betriebsrat und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Kritik an geplanten Kontrollen geäußert hat. Auch zuspitzende historische Vergleiche sind von der Meinungsfreiheit gedeckt - so das LAG Düsseldorf.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 4.3.2016, Aktenzeichen 10 Ta BV 102/15

Zur Pressemitteilung des LAG: [http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh\\_static/presse/mitteilungen/940\\_18\\_16.pdf](http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh_static/presse/mitteilungen/940_18_16.pdf)

#### **Handyverbot ist mitbestimmungspflichtig**

Ohne Zustimmung des Betriebsrats darf ein Arbeitgeber kein generelles Handyverbot im Betrieb erlassen. Der Grund ist: Ein Handyverbot betrifft nicht das Arbeitsverhalten, das nicht der Mitbestimmung unterliegt. Vielmehr geht es um eine Frage der Ordnung im Betrieb. Hier ist immer der Betriebsrat anzuhören

[Arbeitsgericht München, Beschluss vom 18.11.2015, Az: 9 BVGa 52/15](#)

Das BAG hat entschieden, dass die Einigungsstelle nicht per Spruch die Rechte des Integrationsteams im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements festlegen darf. Denn die Umsetzung der Maßnahme obliegt dem Arbeitgeber allein.

Es ist daher sinnvoll, **einvernehmlich** die Rechte und Pflichten des Integrationsteams festzulegen.

[Bundesarbeitsgericht Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14](#)

#### **Entschädigung - wenn der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Integrationsamts (IA) kündigt**

Der Beschäftigte ist seit 2001 als Maschinenbediener angestellt und hat seit 2010 den besonderen Kündigungsschutz eines Schwerbehinderten. Im März 2015 erhielt er eine Änderungskündigung. Das IA wurde vom Arbeitgeber nicht angerufen und um Zustimmung zur Kündigung gebeten.

Gegen die Änderungskündigung hat sich der Beschäftigte gewehrt und außerdem eine Entschädigung nach den Regelungen des § 15 Abs. 2 AGG verlangt.

Die Klage hat er gewonnen. Das ArbG hat festgestellt, dass der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte gemäß § 85 SGB IX ausnahmslos gilt und deshalb jede Kündigung gegenüber diesem Beschäftigtenkreis ohne Zustimmung des Integrationsamts unwirksam ist.

Dann hat es dem Beschäftigten auch eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zugebilligt. Das ArbG begründet dies damit, dass diese Vorschrift eine Entschädigung für einen Nichtvermögensschaden (also einen nicht-finanziellen Schaden) vorsieht und somit von den

Kündigungsregelungen nicht ausgeschlossen wird, sondern neben diesen besteht. Zudem ist die unterlassene Beteiligung des IA ein Indiz für eine Benachteiligung des schwerbehinderten Beschäftigten.  
 Das hätte der Arbeitgeber widerlegen müssen, was er aber nicht getan hat. Daher liegen alle Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch vor.  
[ArbG Neumünster 1.7.2015 - 3 Ca 332a/15](#)

\*\*\*\*\*  
**6. Seminare (Freie Plätze)**  
 \*\*\*\*\*

<b>Last Minute:</b>	<b>Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz</b>	<b>09.-13.05.</b>
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.
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	12.-14.07.
BR	BR - Kündigung	25.-29.07.
BR/PR/SBV	<b>NEU:</b> 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.
BR/PR/SBV	<b>NEU:</b> BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	04.-07.10.
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	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
SBV/PR/BR	Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR	05.-09.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipps

\*\*\*\*\*

### Rente ab 63

Geltendes Recht und Tipps für die Praxis

1. Auflage 2014 (August) 123 Seiten - ISBN: 978-3-7663-6394-7

Nach 45 Beitragsjahren ab 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen - diese kurze Formel gilt laut Koalitionsvertrag für viele langjährig Versicherte ab Juli 2014. Nach der bisherigen Gesetzeslage durften Versicherte ohne Abschläge erst nach 45 Versicherungsjahren mit 65 Lebensjahren in Rente. Zeiten von Arbeitslosigkeit wurden nicht berücksichtigt. Diese werden ab jetzt angerechnet und zählen zu den Versicherungsjahren. Wichtig zu wissen: Das Renteneintrittsalter wird bis 2029 schrittweise wieder auf 65 Jahre angehoben. Der Ratgeber - mit einem Vorwort der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles - beantwortet wichtige Fragen wie:

- Welche Ausbildungszeiten werden angerechnet?
- Zählen auch Jahre freiwilliger Beitragsleistung?
- Zählen nur Jahre der Arbeitslosigkeit, für die Arbeitslosengeld I bezogen wurde?
- Wer darf wirklich mit 63 Jahren in Rente gehen?
- Wie lange wird diese Gesetzesänderung gelten?

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050

[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

<http://www.komsem.de>

<http://www.schwbv.de>

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

<https://www.facebook.com/schwbv>

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](mailto:loeschen@komsem.de)

**Neue SBV:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: [neu-SchwV@komsem.de](mailto:neu-SchwV@komsem.de)