
Newsletter für die Interessensvertretung 05-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Datenschutzbeauftragte als Verbündete
2. Sexuelle Belästigung
3. Gefährdungsbeurteilung
4. Betriebsvereinbarung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Datenschutzbeauftragte als Verbündete

Datenschutzbeauftragte und Interessensvertretungen (BR, PR, SBV) beackern im Datenschutz dasselbe Feld. Eine enge Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten bietet sich somit an. Wie beide Seiten von der Sachkenntnis der jeweils anderen profitieren können, zeigt das umfangreiche Titelthema der »Computer und Arbeit« (CuA) 4/2016.

Der behördliche/betriebliche Datenschützer hat vor allem die Aufgabe, für die Einhaltung des Datenschutzrechts in der Dienststelle bzw. im Unternehmen zu sorgen. Das ist in gleicher Weise Sache der Interessensvertretung, die - ganz allgemein gesprochen - über die Einhaltung aller Gesetze in der Behörde/im Betrieb wachen muss, die zugunsten Beschäftigter gelten. Dazu gehört eben auch das Datenschutzrecht.

Mutige Datenschutzbeauftragte sind große Hilfe

Zu einem echten Verbündeten, auf den sich die Interessensvertretung verlassen kann, wird der Datenschutzbeauftragte, wenn er zugleich Personal- bzw. Betriebsratsmitglied ist. Das ist nach der Rechtsprechung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts durchaus zulässig.

Weiter lesen in der Zeitschrift Computer und Arbeit 4 /2016, Seite 13 ff.

Leseprobe: <http://www.bund-verlag.de/micropages/computer-und-arbeit-testen-bn/>

2. "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?"

Zum Weltfrauentag hat die Antidiskriminierungsstelle den Leitfaden "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" veröffentlicht. Die Broschüre informiert Beschäftigte, Arbeitgeber und Interessensvertreter_innen umfassend über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Häufig fehlt es in deutschen Betrieben an Informationen zum Umgang mit sexueller Belästigung. Nicht alle Arbeitgeber kennen ihre Schutzpflichten. Gleichzeitig wissen Beschäftigte oft nicht über ihre Rechte Bescheid. Das zeigte zum Beispiel eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle aus dem Jahr 2015. Der neue Leitfaden liefert ausführliche Informationen zum Thema und klärt über Rechte, Pflichten und mögliche Handlungsstrategien von Betroffenen, Vorgesetzten und Betriebsräten auf. Darüber hinaus beinhaltet die Handreichung konkrete Vorschläge und Praxisbeispiele zu Präventionsmaßnahmen, Sanktionen und Beschwerdeverfahren.

Hier ist der Leitfaden zu bestellen oder als barrierefreies PDF verfügbar.

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.html

3. Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu, eine Gefährdungsbeurteilung auch der psychischen Belastungen im Unternehmen durchzuführen. Die neue Broschüre beschreibt, wie diese Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten erfolgreich durchgeführt werden kann. Sie fußt auf einer gemeinsamen Empfehlung der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger und Länder in Abstimmung mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Bestellungen der gedruckten Broschüre richten Sie bitte unter Angabe der gewünschten Stückzahl sowie der Lieferadresse an presse@gda-psyche.de. Die Bestellung ist kostenfrei. Als PDF-datei ist sie hier zum Download:

<http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=11>

Seminar dazu vom 21.-25.11.2016 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de anfordern

4. Betriebsvereinbarung - So klappt´s miteinander

Gleichstellung, Mobbing und Diskriminierung

Arbeitgeber und Betriebsrat können ein gutes Arbeitsklima für alle Beschäftigten mit einer Betriebsvereinbarung befördern.

Hier ein Mustertext aus der Datenbank der Fachzeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb«:

<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/arbeitshilfen/bv_9.pdf>

5. ..aus dem Gericht

BEM auch bei häufigen Kurzerkrankungen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement - kurz BEM - soll länger erkrankten Beschäftigten die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern und die Prävention fördern. In einem wichtigen Urteil hat das BAG jetzt klargestellt, dass das BEM auch bei häufigen Kurzerkrankungen Arbeitgeberpflicht ist.

[BAG 20.11.2014-2 AZR 755/1](#)

Mehr dazu im Beitrag von Mirko Stepan in der Zeitschrift »Gute Arbeit« (GA) 11/2015.

Den kompletten Beitrag hier **kostenfrei** und in **voller Länge**:

http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/gute_arbeit_2015_11_page_33_to_35.pdf

Mitbestimmung beim BEM?

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nur auf die Ausgestaltung des BEM und nicht auf die Umsetzung der Maßnahmen.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG greife zwar auch für das BEM-Verfahren. Allerdings betreffe das Mitbestimmungsrecht aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen. Dabei gehe es um die Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Einigungsstelle habe demnach ihre Zuständigkeit überschritten. Ihr Spruch habe sich nicht auf die Ausgestaltung eines BEM beschränkt, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgesehen.

[BAG, Pressemitteilung, Beschluss vom 22. März 2016, 1 ABR 14/14](#)

Lohn für Mehrarbeit muss Tarifvertrag entsprechen

Betriebsrat und Arbeitgeber dürfen die Überstundenvergütung nicht abweichend von einem Tarifvertrag regeln. Auch im Stadium der Nachwirkung entfaltet dieser seine Sperrwirkung.

[LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.11.2015, Aktenzeichen: 1 Sa 168/15](#)

Personalrat kann fehlende Stellenausschreibung rügen

Unterlässt es eine Universität, Stellen für studentische Mitarbeiter auszuschreiben, kann der Personalrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern und ein ordnungsgemäßes Auswahlverfahren fordern. Das geht aus einem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Berlin-Brandenburg hervor.

[OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 28.1.2016, Aktenzeichen: OVG 60 PV 6.15](#)

Kein zweites Bewerbungsgespräch zwingend

Die unterbliebene Einladung eines schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch lässt nicht automatisch auf eine Diskriminierung schließen, wenn der Bewerber kurz zuvor ein Gespräch im Rahmen einer Bewerbung auf eine identische Stelle hatte. Das hat das Arbeitsgericht Karlsruhe entschieden.

[Arbeitsgericht Karlsruhe, Urteil vom 26.1.2016, Aktenzeichen: 2 Ca 425/15](#)

Wann der Weg zur Arbeit versichert ist

Beschäftigte sind auf dem Weg zur Arbeit gesetzlich unfallversichert. Kleine Unterbrechungen stehen dem nicht entgegen. So hat das LSG Hessen im Fall eines Beschäftigten entschieden, der stürzte, als er seinen Wagen verlassen hat, um das Hoftor seines Hauses zu schließen.

[LSG Hessen, Urteil vom 02.02.2016, Aktenzeichen: L 3 U 108/15](#)

6. Freie Seminarplätze (Stand: 12. Mai 2016)

BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	13.-17.06.
BR/PR/SBV	Ohne Stress und Burnout durch die Amtszeit	20.-24.06.
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	12.-14.07.
SBV	NEU: SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	25.-29.07.
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	NEU: 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

7. Buchtipp

Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Unfallverhütung

Gesetze, Verordnungen, Durchführungshinweise für die betriebliche und behördliche Praxis

1. Auflage 2015 (Juni) 896 Seiten - ISBN: 978-3-8029-2006-6

Sichere und gesunde Arbeitsplätze.

Gefährdungsbeurteilung, Dokumentationspflicht, Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, korrekte Bereitstellung von Arbeitsmitteln: Die Pflichten des Arbeitgebers, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten, werden immer umfassender.

Gleichzeitig rückt die betriebliche Gesundheitsförderung immer stärker in den Fokus. Das aktuelle Präventionsgesetz, das im August 2015 in Kraft tritt, verzahnt die Fördermaßnahmen mit den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften.

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050
info@komsem.de
<http://www.komsem.de>
<http://www.schwbv.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 Interessenten: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: neu-SchwV@komsem.de