
Newsletter für die Interessensvertretung 06-2016

Hallo «Vorname»
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Gesunde Arbeit
2. Krankschreibungen gestiegen
3. Neu aufgelegt: „Kein Stress mit dem Stress“
4. Das Vorschaltgesetz zum Schwerbehindertenrecht
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Gesunde Arbeit

Kurzfilm (6 Min.) zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Betriebs- bzw. Personalversammlung)

Wie gelingt die praktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung? Der Kurzfilm der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) zeigt wie Sie Arbeitsbedingungen systematisch überprüfen können.

Erklärfilm zu psychischer Belastung <<http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Videos/DE/erklaeerfilm.html?nn=134936>>

Psychische Belastung - iga-Reporte geben Überblick

Zeitdruck? Handlungsspielraum? Störungen? Einen Überblick über die psychischen Belastungsfaktoren mit dem größten Einfluss auf die Gesundheit finden sich im iga.Report 31. Welche Folgen psychische Belastungsfaktoren haben können, zeigt der iga.Report 32. Obwohl diese Folgen positiv (zum Beispiel Arbeitszufriedenheit) und negativ (zum Beispiel Erkrankungen) sein können, wird im Report nur auf die negativen Folgen eingegangen:

<<http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/?L=0>>

GDA-Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ neu aufgelegt

In der Broschüre der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) finden Sie mit Hilfe von Prüffragen und Qualitätsgrundsätzen das richtige Verfahren und Analyseinstrument sowie Umsetzungsempfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Die Broschüre ist als aktualisierte und erweiterte Fassung erhältlich und kann von der Internetseite des Arbeitsprogramms „Psyche“ kostenfrei heruntergeladen werden.

<<http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.html>>

Gefährdungsbeurteilung

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz spielen eine immer größere Rolle. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen lohnt sich - wenn die Beschäftigten eingebunden werden.

- Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich.
- Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG bei der Durchsetzung von Gefährdungsbeurteilungen.
- Der Betriebsrat kann zur Durchsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen eine Einigungsstelle anrufen, die über die Maßnahmen entscheidet.

Seminar zum [Arbeitsschutz](#) vom 21.-25.11.2016 in Bernried / Bay. Wald

Infos anfordern unter seminar@komsem.de

2. Krankschreibungen gestiegen

Für die Analyse hat die DAK den Krankenstand von rund 2,7 Millionen erwerbstätigen Versicherten ausgewertet. Die Studie untersuchte erstmals die Geschlechterunterschiede bei krankheitsbedingten Ausfalltagen und ihre Ursachen. Frauen fehlen deutlich häufiger wegen psychischer Erkrankungen als Männer, das ist ein Ergebnis des Gesundheitsreports.

Unternehmen sind über die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, bei bekannten Gefährdungspotenzialen Maßnahmen für ihre Mitarbeiter zu ergreifen. Dies betrifft sowohl die physisch-technischen Probleme wie Lärm und Gefahrstoffe als auch die psychischen Gefährdungen, die sich zum Beispiel aus zu hohem Zeitdruck oder zu hohem Arbeitspensum ergeben.

<http://www.dak.de/dak/bundes-themen/Gesundheitsreport_2016-1782678.html>

3. Neu aufgelegt: „Kein Stress mit dem Stress“

Wie unterstütze ich belastete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Wie kann ich zu viel Stress im Team vorbeugen? Antworten zu diesen und weiteren Fragen finden sich im Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress“.

Der Ordner enthält aktualisierte Zahlen, Daten, Fakten und neue Praxisbeispiele. Mehr Informationen dazu hier unter dem Register Broschüren und Praxishilfen: <<https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie-und-gesundheitsmanagement/psychologie/psychische-gesundheit-belastung>>

4. Das Vorschaltgesetz zum Schwerbehindertenrecht

Der am 26.04.2016 an die Verbände und Länder versandte Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) enthält ein Vorschaltgesetz.

Dieses soll bereits vor Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen des BTHG das Schwerbehindertenrecht mit sofortiger Wirkung ändern.

Hier ein Überblick über die wesentlichen Änderungen zu folgenden Bereichen:

Feststellung der GdB - Inklusionsvereinbarung - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Übergangsmandat der SBV - Heranziehung von Stellvertretern - Freistellung der Vertrauensperson - Schulung für Stellvertreter - Büropersonal für SBV - Vereinfachtes Wahlverfahren für überörtliche Vertretungen - Gleichstellung auch für Soldaten - Schwerbehindertenstatistik - Was fehlt?

<http://www.juris.de/jportal/portal/t/u7n/page/homerl.psm?nid=jpr-NLARADG000716&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>

5. ..aus dem Gericht

Muss der Arbeitgeber bei Einladung zum BEM auch mitteilen, welche personenbezogenen Daten er speichert?

ANTWORT Ja, so hat es das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschieden. Ein Beschäftigter hat eine krankheitsbedingte Kündigung erhalten. Im Kündigungsschutzverfahren hat er sich unter anderem damit gewehrt, dass der Arbeitgeber kein ordentliches betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten hat, insbesondere wurde ihm nicht mitgeteilt, welche seiner Daten gespeichert und genutzt werden. Dem ist das LAG gefolgt und hat dem Beschäftigten Recht gegeben. Das LAG hat dabei ausgeführt, dass die Initiative zur Durchführung eines BEM beim Arbeitgeber liegt. Das heißt: Er ist verpflichtet, von sich aus ein solches anzubieten, wenn ein Beschäftigter in einem Jahr mehr als sechs Wochen erkrankt ist. Eine solche Initiative entspricht aber nur dann den gesetzlichen Anforderungen des § 84 Sozialgesetzbuch IX, wenn einerseits dem Beschäftigten die Ziele des BEM mitgeteilt werden und andererseits ein Hinweis auf die im BEM erhobenen und verwendeten personenbezogenen Daten erfolgt. Dabei muss dem Beschäftigten aufgezeigt werden, welche Gesundheitsdaten zu welchem Zweck erfragt, gespeichert oder anderweitig vom Arbeitgeber genutzt werden.

Da diese Daten besonders sensible Daten im Sinne des § 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz sind, muss der Beschäftigte genau wissen, wozu diese verwendet werden. Anderenfalls ist nicht von einem ordnungsgemäßen BEM auszugehen. Das LAG hat sich dabei auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gestützt.

[LAG Schleswig-Holstein 22.9.2015 - 1 Sa 48a/15 und BAG 20.11.2014 - 2 AZR 755/13](#)

Umziehen kann auch ohne explizite vertragliche Regelung Arbeitszeit sein

Umkleidezeiten zählen zur Arbeitszeit, wenn das Tragen der Arbeitskleidung Pflicht ist und diese erst im Unternehmen angelegt werden darf. Ein Arbeitgeber muss sie aber unter Umständen auch bezahlen, wenn er die Nutzung der betrieblichen Umkleide nicht vorgeschrieben hat. Das entschied das LAG Hessen. Dem Kläger seien andere Möglichkeiten nicht zuzumuten.

[LAG Hessen, Az.: 16 Sa 494/15](#)

Rentenversicherung muss Kosten für höhenverstellbaren Schreibtisch übernehmen

Der 196 cm große Kläger, bei dem degenerative Veränderungen aller Wirbelsäulenabschnitte bestehen, benötigt nach einer betriebsärztlichen Stellungnahme aus gesundheitlichen Gründen einen täglich mehrfach, z.B. elektrisch, höhenverstellbaren Schreibtisch. Er beantragte diesen bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger. Diesem legte er auch eine Bescheinigung vor, nach der sich der Arbeitgeber nicht an den Anschaffungskosten beteiligen würde. Der Rentenversicherungsträger lehnte die Kostenübernahme ab, weil die Erwerbsfähigkeit des Klägers nicht erheblich gemindert oder gefährdet sei.

Das Landessozialgericht entschied im März 2016 letztendlich, dass der Rentenversicherungsträger zu Kostenübernahme verpflichtet ist.

[LSG Rheinland-Pfalz, Aktenzeichen: L 6 R 504/14, Urteil vom: 02.03.2016](#)

Beamte: Keine dauerhafte Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit

Das BVerwG hat entschieden, dass dem verfassungsrechtlich verankerten Anspruch des Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung nicht nur eine unterwertige Beschäftigung eines Beamten widerspricht, sondern - grundsätzlich, vorbehaltlich gesetzlich normierter verfassungskonformer Ausnahmen - auch eine dauerhafte Beschäftigung auf einem höherwertigen Dienst- bzw. Arbeitsposten.

BVerwG 2 C 14.15 - Urteil vom 19. Mai 2016

6. Freie Seminarplätze (aktueller Stand hier: <http://www.schwbv.de/seminare.html>)

BR	Bernrieder Betriebsrätetage	12.-14.07.
SBV	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/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

Schwerbehindertenarbeitsrecht

2. Auflage 2013 (November) 274 Seiten - ISBN: 978-3-8487-0838-3

Das Buch behandelt sämtliche arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Es wendet sich an alle, die in ihrer täglichen Arbeit mit dem Thema befasst sind.

Aus dem Inhalt:

- Feststellung der Behinderung und der Gleichstellung behinderter Menschen
- Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- Besonderheiten bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen
- Verbot der Benachteiligung wegen Behinderung im AGG
- Anspruch des schwerbehinderten Menschen auf angemessene Beschäftigung
- Präventionsvorschriften, vor allem Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers bei nicht leidensgerechter Beschäftigung Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
- Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer

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