
Newsletter für die Interessensvertretung 07-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Barrierefreiheit in der Arbeitswelt
2. Gefährdungsbeurteilung
3. Arbeitsmedizinische Vorsorge
4. Länger krank - Krankenkasse muss eingreifen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Barrierefreiheit in der Arbeitswelt

Im März 2016 fand eine Online-Diskussion zum Thema „Barrierefreiheit in der Arbeitswelt“ statt.
Die von der DVfR veranstaltete Diskussion wurde von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis begleitet.
Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten „Forum Fragen - Meinungen - Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ unter:
<http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D23-2016_Barrierefreiheit_in_der_Arbeitswelt.pdf>

2. Gefährdungsbeurteilung

Wissensplattform zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Hier gibt es umfangreiche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Zunächst wird im Kapitel "Grundsätzliches" geklärt, was eine Gefährdungsbeurteilung ist und was nicht dazu gehört, was damit bezweckt wird und warum es sich lohnt, sie durchzuführen. Weiter geht es mit rechtlichen Grundlagen, dem "Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung" sowie Methoden und Verfahren. Es werden Tipps für den Prozess gegeben und Hinweise für weiterführende Literatur.

Die Wissensplattform ist hier erreichbar:

http://www.kuvb.de/de/praevention/arbeitspsychologie/gefaehrungsbeurteilung/?tx_contrast=0

Broschüre:

<http://www.kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Gefaehrungsbeurteilung/Handlungshilfe_GUVX99985_Web.pdf>

Seminar zum Thema vom 21.-25.11.2016:

http://www.schwab.de/seminare2/2016/Aus_Arbeitsschutz_2016.pdf

3. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Textbausteine zu Betriebsvereinbarungen zum Thema „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ ist online in der 2. Auflage erschienen und steht zum kostenlosen Download bereit.

Alle weiteren Informationen (Datenbank mit anonymisierten Textauszügen, Gestaltungsraster etc.) sind ebenfalls abrufbar.

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=160>

Kurzauswertung als PFD: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_arbmed_vorsorge_2015.pdf

4. Länger krank - Krankenkasse muss eingreifen

Eine neue Vorschrift im Sozialgesetzbuch V (§ 44 Abs. 4 SGB V) regelt, dass die gesetzliche Krankenversicherung auf betroffene Erkrankte aktiv zugehen und beraten muss, damit die Sicherung der Beschäftigung und/oder des Arbeitsplatzes gelingt.

Der Beratungsauftrag erstreckt sich auf Hilfen zur Erlangung der Arbeitsfähigkeit wie: Feststellung des individuellen Eingliederungsbedarfs (Hinweise an den Arbeitgeber), rechtzeitige Reha-Maßnahmen und-Anträge, Suche nach geeigneten ortsnahen Leistungserbringern, Anstoß einer Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell), Arbeitsplatzbezug und mögliche betriebliche Maßnahmen etc.

Diese Neuregelung, versteckt im GKV-Versorgungsstärkungsgesetz von 2015, kann positive Wirkung entfalten, wenn sie bekannt ist, angemessen praktiziert wird und auch von den Betriebs- und Personalräten angemahnt oder propagiert wird.

- Sie können Erkrankte im BEM entsprechende Hinweise geben, dass sie Anspruch auf (Reha-)Beratung und Unterstützung durch die gesetzliche Krankenkasse haben.
- Und sie sollten den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass die Informationsschriften für BEM-Betroffene um die Beratungspflicht der Krankenkassen ergänzt werden müssen.
- Der Arbeitgeber sollte wissen, dass die gesetzlichen Krankenkassen aktiv werden und das BEM unterstützen müssen.

Quelle: Gute Arbeit, 5/2016 (S. 36-39)

www.bund-verlag.de/blog/betriebsrat/jobs-sichern-auch-die-krankenkasse-muss-beraten/

5. ..aus dem Gericht

Abmahnung bei 13 Minuten Verspätung „unverhältnismäßig“

Zwar liege ein Pflichtverstoß vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in einmalig eine knappe Viertelstunde zu spät zur Arbeit kommt, jedoch reiche der nicht für eine Abmahnung, so das Arbeitsgericht Leipzig. Der Arbeitgeber mahnte sie schriftlich ab und trug die Abmahnung in die Personalakte ein. Die Beschäftigte verlangte, dass sie entfernt wird.

Mit Erfolg: Die Abmahnung habe hier den „Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht mehr gewahrt“.

[Arbeitsgericht Leipzig Az: 8 Ca 532/15](#)

Sozialplan darf Behinderte nicht benachteiligen

Mit weiteren Abfindungen in Höhe von insgesamt mehr als 2,2 Millionen Euro können viele schwerbehinderte Opelner rechnen, die ihren Arbeitsplatz im Bochumer Opel-Werk aufgrund der Werksschließung Ende 2014 verloren haben. Das Bochumer Büro der DGB Rechtsschutz GmbH hat nämlich eine Vielzahl von Urteilen erstritten, die den klagenden schwerbehinderten Opelanern einen Nachschlag zu ihrer Sozialplanabfindung zusprechen. Die Berechnungsgrundlage im Sozialtarifvertrag ist diskriminierend, so das LAG Hamm.

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/diskriminierung/dgb-rechtsschutz-bochum-erstreitet-millionenabfindung-fuer-opelaner/>

Gemeinschaftsveranstaltung: Sturz bei Firmenlauf ist versichert

Veranstaltet der Arbeitgeber einen Firmenlauf, stehen alle Teilnehmer unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Sozialgericht (SG) hat entschieden, dass ein solcher Laufwettbewerb die Anforderungen einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung erfüllt.

[SG Detmold, Urteil vom 19.03.2015, Az.: S 1 U 99/14](#)

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, mit der das Entgelt um circa 1 Euro pro Stunde abgesenkt werden sollte. 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](#)

Über die Parkplatznutzung entscheidet der Betriebsrat mit

Viele Betriebe klagen über akuten Parkplatzmangel. Für zusätzlichen Zündstoff ist gesorgt, wenn der Arbeitgeber am Betriebsrat vorbei entscheidet, welche Beschäftigten firmeneigene Parkplätze benutzen dürfen und welche nicht. Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) darf er das nicht, weil der Betriebsrat mitbestimmt.

[BAG, Beschluss vom 07.02.2012, Az.: 1 ABR 63/10](#)

An- und Abmeldepflicht von freigestellten Betriebsräten (auch für SBVn)

Freigestellte Betriebsräte müssen sich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer beim Arbeitgeber abmelden, wenn sie **außerhalb** des Betriebs erforderliche Betriebsratsaufgaben erledigen. Auch über die Rückkehr in den Betrieb ist der Arbeitgeber wieder zu informieren.

[Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24. Februar 2016, 7 ABR 20/14](#)

Nutzung dienstlicher Ressourcen zur Herstellung privater „Raubkopien“ kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Das unbefugte Kopieren privat beschaffter Bild- und Tonträger unter Verwendung des dienstlichen Computers auf dienstliche DVD- und CD-Rohlinge während der Arbeitszeit zum eigenen und kollegialen Gebrauch stellt eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die geeignet ist, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer endgültig zu zerstören.

[LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 26.5.2016 - 6 Sa 23/16](#)

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

SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	25.-29.07.
BR/PR/SBV	Resilienz: Was uns nicht umbringt, macht uns nur stärker... Das Rezept gegen Stress?	01.-04.08.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.09.
BR/PR/SBV	BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	04.-07.10.
SBV	SBV-2 - 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-2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.11.-02.12
SBV/PR/BR	Arbeitsrecht-1 für die SBV / BR / PR	05.-09.12.

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

7. Buchtipp

[Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung](#)

1. Auflage 2016 (Mai) 417 Seiten - Bund-Verlag- ISBN: 978-3-7663-6442-5

Im Fokus des Handbuches steht der Arbeitnehmerdatenschutz. Technisch ist in Sachen Leistungs- und Verhaltenskontrolle mehr möglich, als Beschäftigte und deren Interessenvertretungen ahnen. Aber was ist überhaupt erlaubt? Wo liegen datenschutzrechtliche Schranken?

Aus dem Inhalt:

- Arten von Beschäftigtendaten
- Datenschutzrechtliche Grundlagen
- Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis
- Entwicklung und Perspektiven der Informations- und Kommunikationstechnik
- Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- Personaldatenverarbeitung
- Umgang mit Gesundheitsdaten im Betrieb
- Rechte der Beschäftigten: Benachrichtigung, Auskunft, Berichtigung, Löschung, Sperrung, Widerspruch und Schadensersatz
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte
- Mobiles Arbeiten
- Industrie 4.0 und Arbeit 4.0

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzelbach
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: Wenzelbach
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-SchwV@komsem.de