Newsletter für die Interessensvertretung 08-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

PS: Falls kein Mandat oder kein Interesse mehr besteht - bitte eine kurze Nachricht!

PPS: Kann auch gerne an bekannte SBVn / BR / PR / MAVn weitergeitet werden - DANKE!

Inhalt:

1. Überstunden und Arbeitsschutz
2. Arbeitsunfall - Arbeitsschutz
3. BEM-Team etc.
4. Hamburger Modell
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Überstunden und Arbeitsschutz

Was haben Überstunden mit Arbeitsschutz zu tun? Eine im ersten Blick berechtigte Frage. Schaut man allerdings genauer hin wird deutlich, dass vor allem die sogenannten „freiwilligen“ Überstunden oft deshalb erbracht werden weil die Arbeitsmenge zu groß oder die Personaldeck zu gering ist. Die führt in Folge zu Druck und Stress mit mittelfristigen bzw. langfristigen Folgen im gesundheitlichen Bereich. Die dann eventuell anfallenden Ausfallzeiten bringen das „Hamsterrad“ richtig schön in Fahrt. Mittlerweile haben sich auch Gerichte mit dem Thema „freiwillige Überstunden“ beschäftigt und sind zu einer interessanten Aussage gekommen:

Arbeitgeber haben den Betrieb so zu organisieren, dass die Beschäftigten ihnen zugewiesene Aufgaben im Rahmen von betrieblichen und gesetzlichen Arbeitszeiten erledigen können. Damit spricht das Gericht einen zentralen Punkt im Gesundheitsschutz an: Der Betriebsrat kann Forderungen wie die Änderung der zugeteilten Arbeitsmenge (oder Einstellung von Personal) gut im Rahmen seiner Rechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz aufstellen: nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) - im Zusammenhang mit den gültigen Arbeitszeitregelungen. Arbeitszeiten und Arbeitsmengen sind

bei der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) einzubeziehen. Kommt es wiederholt zu Überstunden, ist die Durchführung einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Das Gericht (LAG Hessen, Urteil vom 27.3.2015 - 9 BV 15/14) verlangt also betriebliche Korrekturen, mehr als die bloße Information der Beschäftigten über die Unzulässigkeit von Überstunden. Erwartet wird vom Arbeitgeber eine betriebliche Arbeitsorganisation, die das Einhalten geregelter Arbeitszeiten ermöglicht. Mit Appellen ist es nicht getan ist.

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

2. Arbeitsunfall - Arbeitsschutz

Im vergangenen Jahr wurden über 800.000 Arbeitsunfälle gemeldet. 470 Menschen kosteten sie das Leben, 13 weniger als im Vorjahr. Wenngleich dies immer noch 470 zu viel sind, hebt der DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Breuer hervor: "Auch bei steigender Beschäftigung sind die Unfallzahlen auf ein neues Rekordtief gesunken."

Vor zwanzig Jahren seien je Arbeitsstunde noch etwa doppelt so viele Unfälle wie heute zu beklagen gewesen. Dieser konstante Rückgang sei bemerkenswert. Aufgrund der Zahlen lasse sich konstatieren, dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland immer sicherer werden. Damit auch die Interessensvertretung ihren Teil dazu beitragen kann sollte / müsste sie sich mit dem Arbeitsschutz vertraut machen.

Seminar dazu vom 21.-25.11.2016 in Bernried / Bay. Wald
Infos unter: seminar@komsem.de

3. BEM-Team etc.

BR-Vorsitzender, SBV und Arbeitgeber im BEM-Team - so soll es sein!

In Westfalen verzeichnet die Eternit AG seit Einführung einer BEM-Vereinbarung messbare Erfolge: Die Mitarbeiter stehen dem Verfahren heute positiv gegenüber, Langzeiterkrankte werden besser wieder integriert.

<https://www.integrationsaemter.de/ZB-2-2016/586c8609i3p/index.html>

Wenn dies auf freiwilliger Basis entsteht „greift“ auch das unschöne Urteil vom BAG, Beschluss vom 22. März 2016 - 1 ABR 14/14 nicht.

4. Hamburger Modell

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation (BAR) hat eine 136-setige Neuauflage der Arbeitshilfe (7 MB) zur Stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) aufgelegt.

<http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/arbeitshilfen/downloads/BroschuereAH8.web.pdf>

5. ..aus dem Gericht

Arbeitnehmer können auch Teilurlaubstage beanspruchen

Es geht um einen älteren schwerbehinderten Arbeitnehmer. Er war bei einem Musical eingesetzt, welches regelmäßig einmal pro Tag gespielt wurde und samstags und sonntags zweimal. Bisher hatte er an diesen Doppel-Show-Tagen immer halbe Urlaubstage erhalten. Damit machte der Arbeitgeber nun Schluss. Das wollte sich der Arbeitnehmer nicht gefallen lassen und zog vor das Arbeitsgericht.

LAG HH: Einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Teilurlaubstagen stehen grundsätzlich keine Rechtsgründe entgegen, soweit sichergestellt ist, dass pro Kalenderjahr jedenfalls ein Teilurlaub in Form von 12 aufeinanderfolgenden Werktagen gewährt wird.

Der Arbeitgeber kann Ansprüche auf Teilurlaubstage nur ablehnen, soweit dem im Einzelfall dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.

[LAG Hamburg, Urteil vom 21.09.2015, 8 Sa 46/14](#)

Keine Neuwahl initiiert - Gericht löst untätigen Betriebsrat auf

Bleibt ein Betriebsrat über längere Zeit untätig, obwohl eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht, droht ihm das Aus. Die Anzahl der Listennachrücker war erschöpft und dann schied noch ein weiteres BR-Mitglied aus. Das Gremium bestand nun nur mehr aus 4 Mitgliedern. Einen solchen Super-GAU erlebte unlängst ein Gremium, das durch wochenlanges Nichtstun seine Abberufung geradezu herausgefordert hatte.

[ArbG Augsburg, Beschluss vom 07.04.2016, Az.: 5 BV 187/15](#)

Bei Wechsel von Nachtarbeit zu Betriebsratsstätigkeit im Tagdienst können Zuschläge entfallen

Betriebsratsmitgliedern darf laut § 37 Abs. 2 BetrVG wegen ihres Engagements im Gremium nicht der Lohn gekürzt werden. Wie das Gericht jüngst entschied, begründet die Vorschrift allerdings "keinen eigenständigen Vergütungsanspruch". Daher darf ein Betriebsrat, der zuvor fast ausschließlich nachts gearbeitet hat und nunmehr überwiegend am Tag für Arbeitnehmervertretung tätig ist, für die Zukunft nicht automatisch auf entsprechende Zuschläge vertrauen, so die Richter.

[Urteil des LAG Köln vom 10.05.2016, Az.: 12 Sa 35/16](#)

Arztbesuch ist nicht immer mitversichert

Wer vor der Arbeit noch schnell bei seinem Arzt vorbeischaut, ist im Falle eines Unfalls nicht versichert. Das hat das Bundessozialgericht in Kassel entschieden und damit die Kriterien für die Zuständigkeit der gesetzlichen Unfallversicherung noch einmal klargestellt.

In dem Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der regelmäßig Blutuntersuchungen durchführen lassen musste. Das durfte er in Absprache mit dem Arbeitgeber morgens vor Arbeitsbeginn erledigen. Auf dem Weg vom Arzt zur Arbeit verunglückte er mit dem Fahrrad. Das BSG entschied: Die gesetzliche Unfallversicherung greift hier nicht - der Arztbesuch war zu kurz, ist daher nicht als Arbeitsunfall anzuerkennen.

[BSG, 05.07.2016, Aktenzeichen: B 2 U 16/14](#)

Unangekündigte Teilnahme des Betriebsrats am Personalgespräch

Dem Arbeitgeber wird untersagt, die Betriebsratsstätigkeit dadurch zu behindern, dass sie bei einer seitens eines Beschäftigten gewünschten Teilnahme der Antragstellerin bei einem Personalgespräch, dieses Gespräch nur durchführt und die dafür erforderliche Zeit als Betriebsratsstätigkeit vergütet, wenn der BR oder der Beschäftigte die Teilnahme des BR an dem Gespräch vorher ankündigt.

[LAG Hessen, Beschluss vom 07.12.2015 - 16 TaBV 140/15](#)

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

Die Anordnung zur Teilnahme an *einer außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden dienstlichen Besprechung* unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Die individualrechtliche Zulässigkeit der entsprechenden Maßnahme ist für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts bedeutungslos. In einem derartigen Fall ist auch in einem Tendenzbetrieb die Mitbestimmung nicht ausgeschlossen.
[BAG, Beschluss vom 30.6.2015 - 1 ABR 73/13](#)

6. Freie Seminarplätze

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-Grundlagen	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 - Man strukturiert schon wieder die Firma um Betriebliche Veränderungsprozesse	14.-18.11.
BR/PR/SBV	Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was? -	21.-25.11.
SBV	SBV-2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.11.-02.12

Programm für 2017

http://www.schwbv.de/seminare_2017.html

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

7. Buchtipps

Werkbuch BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement

Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen

Zehn Jahre nach seiner Einführung ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) fest in der Arbeits- und Personalpolitik vieler Betriebe etabliert. Die gesetzliche Grundlage und die umfassende Rechtsprechung zu § 84 SGB IX mit wichtigen Leitsätzen haben Maßstäbe gesetzt. Auch die betrieblichen Akteure wissen inzwischen die Vorteile zu schätzen: Das BEM ermöglicht Betroffenen eine individuelle Wiedereingliederung in den Betrieb. So ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu einem wichtigen Instrument beim Bewältigen der Herausforderungen des demografischen Wandels geworden.

Das Werkbuch erläutert beispielhaft die Grundlagen für eine gute BEM-Praxis und beschreibt geeignete Vorgehensweisen zum Lösen besonderer Schwierigkeiten. Aus dem Inhalt:

- Interessenvertretungen und BEM
- Langzeit- und chronische Erkrankungen in der modernen Arbeitswelt
- Ausgewählte arbeits- und sozialrechtliche Fragen
- Überblick zur Rechtslage
- BEM in der Welt der Klein- und Mittelbetriebe
- Kosten-/Nutzen-Aspekte in der betrieblichen Praxis

2016, 269 Seiten, gebunden, 1. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6424-1 - Verlag: Bund-Verlag

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