
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2016

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Bundesteilhabegesetz (BTHG)
2. Aufhebungsvertrag
3. Heilungsbewährung
4. Öffentlichkeitsarbeit - Versammlung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. BTHG

Hier eine Übersicht der Neuregelungen:

01. Inklusionsvereinbarung
02. Neuregelung des Vertretungsfalls
03. Übergangsmandat
04. Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern
05. Unwirksamkeitsklausel
06. Freistellung
07. Schulung von stellvertretenden Mitgliedern
08. Aufwandsentschädigung
09. Kostentragung für Bürokräften
10. Wahlen zu Stufenvertretungen

<<http://www.gesetzesportal.de/jportal/portal/t/1cyj/page/fpgesetzes.psml;jsessionid=E36315F7460B18CACE33F804DF6EEDD0.jp15?nid=jpr-NLARADG001616&cmsuri=%2Fgesetzesportal%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>>

oder

<<https://www.juris.de/jportal/portal/t/tt/page/homerl.psml?nid=jpr-NLARADG001616&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp>>

1-Tagesseminare dazu in:

Recklinghausen 02.02. und 28.03.
Regensburg 14.02.
Berlin 21.02.
Grosswallstadt (Nähe FFM) 22.02.

Infos anfordern unter seminar@komsem.de

2. Aufhebungsvertrag

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages

Mit Beschluss vom 29.09.2010 bejahte das Arbeitsgericht Stuttgart den von der Schwerbehindertenvertretung beantragten Unterlassungsanspruch. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hingegen hob den Beschluss auf.

Wolfhard Kohte und Matthias Liebsch besprechen eine Entscheidung des BAG vom 14.03.2012. Das Gericht hatte sich mit der Frage zu befassen, ob die Schwerbehindertenvertretung beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem schwerbehinderten Beschäftigten zu beteiligen ist.

<http://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b7-2016/>

3. Heilungsbewährung

Der Begriff der Heilungsbewährung wird immer wieder hinterfragt. Bei Krankheiten, die zu Rückfällen neigen, beschreibt er einen Zeitraum nach der Behandlung der Krankheit, in dem abgewartet werden muss, ob ein Rückfall eintritt.

Abzuwarten ist eine Heilungsbewährung bei Erkrankungen, bei denen der Behandlungserfolg nicht mit Sicherheit abzuschätzen ist (Tumore etc.).

Für die häufigsten und wichtigsten solcher Krankheiten sind in den „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“ Anhaltswerte für den GdB während der Heilungsbewährungszeit bei den diversen Krankheiten angegeben.

Während dieser Zeit wird ein höherer GdB zuerkannt als er sich aus der vorliegenden Behinderung ergibt. Konkrete Beeinträchtigungen müssen dafür nicht geltend gemacht und belegt werden.

Die Heilungsbewährung umfasst regelmäßig einen Zeitraum von fünf Jahren nach Eintritt der Erkrankung. Zum Teil sind aber auch kürzere Zeiträume von zwei bis drei Jahren als Heilungsbewährung vorgesehen.

Nach Ablauf der Zeit der Heilungsbewährung wird der GdB neu bewertet. Soweit kein Rückfall feststellbar ist, wird regelmäßig ein niedrigerer GdB für die Zukunft festgesetzt.

Artikel zum Thema unter:

<http://www.agsv.nrw.de/infos_rundschreiben/Download_Infos_Rundschreiben/Anlage_INFO_8_12_Heilungsbew_hrung_5-2012_aus_Behindertenrecht.pdf>

4. Öffentlichkeitsarbeit - Versammlung

Gesunde Arbeit - rund um das Thema Gesundheit

Auf der Internetseite des Arbeitsprogramms „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden drei neue Videoclips eingestellt, die mit einem Augenzwinkern für das Thema psychische Belastung bei der Arbeit sensibilisieren.
Eignen sie hervorragend um einen Wortbeitrag bei Betriebs-, Personal-, oder SB-Versammlung einzuleiten.
<http://www.gda-psyche.de/DE/Downloads/Videoclips/inhalt.html>

5. ..aus dem Gericht

Teilnahme an einem Personalgespräch während der Arbeitsunfähigkeit

Ein durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit teilzunehmen.

[BAG Urteil vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15 -](#)

Amtsenthörung wegen Datenweitergabe

Die Amtsenthebung eines Betriebsratsmitglieds kann nicht durch eine einstweilige Verfügung per Eilverfahren erreicht werden. Das Betriebsratsgremium muss **abwarten, bis eine gerichtliche Entscheidung über die Amtsenthebung rechtskräftig ist.**

Erst dann ist die Maßnahme wirksam. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hervor.

[LAG Nürnberg, 25.02.2016 Aktenzeichen: 7 TaBVGa 4/15](#)

Krankheitsbedingte Kündigung bei Unterlassen eines BEM erneut gescheitert

Hat der Arbeitgeber entgegen seiner Verpflichtung aus § 84 Abs. 2 SGB IX bei einem Arbeitnehmer mit zahlreichen krankheitsbedingten Fehltagen ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt, so ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten unverhältnismäßig.

Beruft der Arbeitgeber sich darauf, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nutzlos gewesen wäre, so hat er umfassend und detailliert vorzutragen, warum weder ein Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können.

[LAG Hamm, 19.07.2016 - 7 Sa 1707/15](#)

Teilnahme an Vorstellungsgesprächen - Anhörung vor der Auswahlentscheidung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur Teilnahme an sämtlichen Bewerbungsgesprächen, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch/gleichgestellt behinderter Mensch innerhalb der Bewerbungsfrist bewirbt.

Dies steht in der Regel erst nach Ablauf der Ausschreibungsfrist fest, da diese bis zum letzten Tag ausgenutzt werden kann.

Die genaue Art und Weise zur Sicherstellung der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an **sämtlichen Bewerbungsgesprächen** bei Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen/gleichgestellt behinderten Menschen bleibt der Arbeitgeberin überlassen.

Dieser Verpflichtung kann sich die Arbeitgeberin nicht dadurch entziehen, dass sie Vorstellungsgespräche "vorzieht", ohne dass hieran die Schwerbehindertenvertretung teilnimmt. Damit nimmt sie der Schwerbehindertenvertretung die Vergleichsmöglichkeiten, die erforderlich sind, damit die Schwerbehindertenvertretung ihren Auftrag erfüllen kann, für Chancengerechtigkeit der schwerbehinderten Bewerber zu sorgen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, bei der Bewerbung auch eines schwerbehinderten Menschen/gleichgestellt behinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung für eine Bewerberin/einen Bewerber anzuhören.

Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor der endgültigen Auswahlentscheidung und Verlautbarung dieser Auswahlentscheidung gegenüber dem Konkurrenten entspricht dem Sinn und Zweck der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Bewerbungsverfahren.

Anspruch auf Ruhezeit vor Sitzungen

Ein erfreuliches Urteil für alle Betriebsräte (und somit auch für die SBV´n) im Schichtdienst hat das LAG Hamm gefällt. Danach haben auch Betriebsräte im Schichtsystem Anspruch auf eine angemessene Ruhezeit vor Betriebsratssitzungen. Konkret bedeutet dies, dass Betriebsratsmitglieder ihren Arbeitsplatz 11 Stunden vor einer außerhalb ihrer Schicht anberaumten Betriebsratssitzung verlassen dürfen.

[LAG Hamm, Urteil vom 20.02.2015, Az.: 13 Sa 1386/14](#)

6. Seminare

(Tages)seminare zum Bundesteilhabegesetz in verschiedenen Städten - Übersicht		
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	06.-10.02
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 2 für die SBV / BR / PR	13.-17.02
SBV/BR/PR	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	13.-17.02
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.02
SBV/BR/PR	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung - leicht gemacht	06.-10.03
SBV/BR/PR	SBV-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun? (auch für Stellvertretung)	13.-17.03
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	13.-17.03
SBV/BR/PR	Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	20.-24.03
SBV/BR/PR	Neu: „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	20.-23.03
SBV	Neu: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.-30.03
SBV/BR/PR	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	03.-07.04
BR	Auffrischungsseminar für Betriebsräte - Mitbestimmung	24.-28.04
SBV/BR/PR	Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	08.-11.05
SBV/BR/PR	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	08.-11.05
BR	BR-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun? (Auch für Ersatzmitglieder)	08.-12.05
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	15.-19.05
SBV/BR/PR	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.05
SBV/BR/PR	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	29.5.-02.06
SBV	Schwerbehindertenversammlung	19.-22.06
SBV/BR	Neu für die SBV: Viel wissen um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb -Einstellung, Versetzung, Kündigung -	19.-23.06
SBV/BR/PR	Neu: Selbstmanagement und Zeitkompetenz	26.-30.06

SBV	Bernrieder SBV-Tage	03.-06.07
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	11.-13.07
SBV/BR/PR	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	17.-21.07
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	17.-21.07
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	24.-28.07
SBV/BR/PR	Ganz neu: Beteiligungsmöglichkeiten der SBV bei der Gefährdungsbeurteilung	21.-25.08
SBV/BR/PR	SBV-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	18.-22.09
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.-22.09
SBV/BR/PR	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung - leicht gemacht	25.-29.09
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 2 für die SBV / BR / PR	25.-29.09
BR	BR: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb - Einstellung - Versetzung - Personalplanung	25.-29.09
BR	BR 4 - Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt!	09.-13.10
SBV/BR/PR	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	16.-20.10
SBV/BR/PR	Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was?	23.-27.10
SBV/BR/PR	BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	06.-09.11
SBV/BR/PR	Die Gleichstellung nach dem SGB IX	06.-09.11
SBV/BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! - Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	13.-17.11
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.-17.11
SBV/BR/PR	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	20.-24.11
SBV/BR/PR	Rhetorik-Aufbauseminar: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung	20.-24.11
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	27.11.-1.12.
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	04.-08.12
SBV/BR/PR	Neu: „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	11.-14.12

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

7. Buchtipps

Rezension zum Buch **Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen** von Ina Riechert und Edeltrud Habib, erschienen 2016 im Springer Verlag - ISBN-10: 3662491117

Das neue Buch zum BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen hat 8 Kapitel und ist in zwei Teile gegliedert.

Die erste Hälfte bilden 6 theoretische Kapitel zum BEM allgemein, sowie zu den besonderen Merkmalen psychischer Störungen. Dabei können beide Autorinnen offensichtlich aus tiefem Einblick in die Materie und reichem Erfahrungsschatz langjähriger Berufspraxis schöpfen.

Die ersten beiden Kapitel des Buchs widmen sich der Vorstellung des BEM-Ablaufs, Erläuterungen zu der Zusammensetzung eines BEM-Teams und zu den Vorteilen einer Betriebsvereinbarung. Im dritten Kapitel werden unterschiedliche psychische Störungen in ihrer Entstehung sowie in ihren Auswirkungen beschrieben, dann folgen zwei weitere Kapitel zum Ablauf des BEM im Detail und Tipps zur Gesprächsführung und schließlich ein ausführliches Kapitel zu verschiedenen Maßnahmen.

Die zweite Hälfte des Buches bilden 26 anschauliche Lernfälle aus der betrieblichen Praxis der beiden Autorinnen. Dabei wird ein großes Spektrum möglicher Konstellationen abgedeckt. Das kurze und abschließende 8. Kapitel widmet sich der Auswertung und Prävention.

Erfreulicherweise stellt das Buch das BEM in den größeren Zusammenhang des

betrieblichen Gesundheitsmanagements und betont damit entsprechend der Überschrift des § 84 SGB IX (Prävention) gleichzeitig den präventiven Ansatz.

Bereits im ersten Teil findet sich eine Fülle von Praxisbeispielen, darüber hinaus wird der Leser mit eingefügten Gedankenspielen immer wieder zum Perspektivwechsel angeregt.

Im zweiten Teil sind mehrere Lernfälle mit anschließenden Kommentaren aus juristischer Sicht von Prof. Wolfhard Kohte versehen. Diese sind besonders wertvoll durch nützliche Verweise auf einschlägige Urteile und bedienen sich einer auch für juristische Laien gut verständlichen Sprache.

Auch die Grenzen des BEM werden gezeigt, indem nicht jeder Fall „gelingt“. In einigen Fällen werden keine Diagnosen benannt; dies scheint geradezu vorbildlich, da im BEM darauf auch so wenig Fokus wie möglich liegen sollte.

Bemerkenswert ist, dass zahlreiche Fallbeschreibungen kleinerer Unternehmen ohne offiziell eingeführtes BEM dennoch mit Sensibilität, Fantasie und Fürsorgebewusstsein zu optimalen Lösungen finden.

Einziges Manko sind gelegentliche Defizite im Lektorat, wie z.B. sich wörtlich wiederholende Textabschnitte, sowie eine insgesamt eher sehr ausführliche Darstellungsweise, welche jedoch der inhaltlichen Deutlichkeit keinen Schaden zufügt.

Insgesamt handelt es sich um ein wirklich gelungenes Buch mit geballter Information in gut verständlichem Sprachstil. Aufgrund seines starken Praxisbezugs ist es ausdrücklich zu empfehlen und wird hoffentlich dazu beitragen, die Scheu vor Angebot und Durchführung des BEM bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen abzubauen.

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 09407 959050 (hier keine fachlichen Anfragen)

info@komsem.de

<http://www.komsem.de>

<http://www.schwby.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-SchwV@komsem.de