
Newsletter für die Interessensvertretung 01-2017

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Bundesteilhabegesetz
2. Infos zum Thema Kündigung
3. Arbeitsstättenverordnung - neue Regelungen
4. Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Bundesteilhabegesetz - Änderungen im SGB IX beschlossen!

Dies wird einige Änderungen in der SBV-Arbeit im Betrieb bzw. Dienststelle mit sich bringen.

- Neue Regelungen im Vertretungsfall der Vertrauensperson
- Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern
- Unwirksamkeitsklausel bei Kündigungen
- Freistellungsvoraussetzungen (100er Grenze)
- Schulung von stellvertretenden Mitgliedern
- etc.

[Komplette Fassung des BTHG](#)

[Fragen und Antworten zum BTHG](#)

[Kurzfassung einiger Hauptpunkte](#)

Regionale Tagesseminare dazu:

BTHG - Recklinghausen	02.02.
BTHG - Regensburg	14.02.
BTHG - Berlin	21.02.
BTHG - Erfurt	22.02.
BTHG - Grosswallstadt (Nähe FFM)	22.02.
BTHG - Stuttgart	23.02.
BTHG - Herrsching (Nähe München)	01.03.
BTHG - Recklinghausen	28.03.
BTHG - Hamburg	30.03.
BTHG - Siegburg	04.04.
BTHG - Leipzig	06.04.

Infos unter seminar@komsem.de anfordern

2. Infos zum Thema Kündigung

Benötigt der Arbeitgeber immer einen Kündigungsgrund?

Es gilt grundsätzlich das "hire and fire Prinzip".

Das ändert sich erst grundlegend, wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zur Anwendung kommt oder besonderer Kündigungsschutz besteht.

So ist die ordentliche Kündigung unter anderem von Betriebs- und Personalratsmitgliedern, Jugend- und Auszubildendenvertretern,

Schwerbehindertenvertretern, den jeweiligen Wahlvorständen und Wahlbewerbern, Datenschutzbeauftragten, Abfallbeauftragten und Auszubildenden nach der Probezeit nicht ohne weiteres möglich. Diese Personengruppen genießen besonderen Kündigungsschutz.

Geschützt sind vor allem auch Schwangere, junge Mütter, schwerbehinderte Menschen nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit und Kolleginnen in Elternzeit.

Der allgemeine (KSchG)nach dem Kündigungsschutzgesetz bedeutet, dass nur bei Vorliegen bestimmter Gründe, nämlich **verhaltensbedingter**, **personenbedingter** oder **betriebsbedingter** Gründe, gekündigt werden darf.

Das gilt aber nicht in Kleinbetrieben mit 10 oder weniger Mitarbeitern und der/die Arbeitnehmer/in muss mindestens 6 Monate beschäftigt sein.

Muss ein Kündigungsgrund in der Kündigung angegeben werden?

Im Kündigungsschreiben muss grundsätzlich **kein** Kündigungsgrund angegeben sein.

Bei einer außerordentlichen Kündigung gelten allerdings Besonderheiten. Grundsätzlich ist auch hier die Angabe des Kündigungsgrunds nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigungserklärung.

Wenn aber ein Arbeitnehmer nach einer außerordentlichen Kündigung schriftlich die Angabe des Kündigungsgrunds verlangt, muss der Arbeitgeber diesen mitteilen (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB). Ein Verstoß gegen die Verpflichtung führt aber nicht zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung!

Neu seit 1.1.2017:

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam (§ 95 Abs. 2 Satz 3).

3. Arbeitsstättenverordnung - neue Regelungen

Die Vorgaben und Regelungen der Arbeitsstättenverordnung dienen dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten wirksam zu schützen und Arbeitsabläufe menschengerecht zu gestalten.

Das sind einige der neuen Regelungen:

Die Arbeitsstättenverordnung legt nun auch die Anforderungen an Telearbeitsplätze fest. Grundsätzlich ist auch für solche Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und sie sind nach den Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze einzurichten. Ebenfalls sind Unterweisungen notwendig. Die Gefährdungsbeurteilung als Teil der Beurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes muss nun auch die psychischen Belastungen sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation betrachten.

Neu beschrieben ist im § 6 die Unterweisungspflicht, die bisher nicht in der ArbStättV spezifiziert war. Der ehemalige Inhalt von § 6 wurde komplett gestrichen.

Sowohl in der Verordnung selbst als auch im Anhang gibt es diverse Spezifizierungen und Änderungen bzgl. der Ausstattung der Arbeitsstätte.

https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbst_ttv_2004/gesamt.pdf

4. Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit

Am 1. April 2017 tritt das Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkvertrag in Kraft. Demnach dürfen Leiharbeiter künftig maximal 18 Monate für ein Unternehmen arbeiten und sollen spätestens nach neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten. Zudem dürfen Arbeitgeber Leiharbeiter nicht mehr als Streikbrecher einsetzen. Was das Gesetz sonst noch ändert steht hier:

<http://www.bund-verlag.de/blog/betriebsrat/gesetz-gegen-missbrauch-von-leiharbeit-verabschiedet/>

5. ..aus dem Gericht

Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

Kann ein Schwerbehinderter die arbeitsvertraglich vereinbarte, ihm zugewiesene Arbeit wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, führt dies nicht ohne weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruchs.

Der Schwerbehinderte kann dann vielmehr Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben.

Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld keine allzu strengen Anforderungen an die Art der Berufsausbildung gestellt und diese längerfristig eingearbeitet, so kommt es nicht darauf an, ob die Einarbeitung eines schwerbehinderten Mitarbeiters innerhalb von drei Monaten zu bewältigen ist. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb inzwischen mehr als 25 Jahre angehört und dem Arbeitgeber daher gesteigerte Bemühungen im Hinblick auf eine Einarbeitung abverlangt werden können.

[Hessisches LAG Urteil vom 02.11.2015 - 16 Sa 473/15](#)

Kein Dienstplan ohne Zustimmung des Betriebsrats

Legt ein Arbeitgeber die Arbeitszeit für Beschäftigte in einem Dienstplan fest, muss er hierzu die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Eine Fristsetzung ist hierbei nicht möglich. Äußert sich der Betriebsrat nicht, kann der Arbeitgeber nicht automatisch von einer Zustimmung ausgehen.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 10. November 2015, 2 TaBVGa 5/15](#)

Freizeitausgleich für von Beamten geleistete Mehrarbeit

Mehrarbeit von Beamten, die in Form von Bereitschaftsdienst geleistet wurde, ist im Verhältnis „1 zu 1“ durch Freizeit auszugleichen. Kein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht dagegen für Zeiten reiner Rufbereitschaft sowie für bloße Anwesenheitszeiten ohne dienstliche Inanspruchnahme. Wird im Inland Freizeitausgleich für im Ausland geleisteten Dienst genommen, besteht kein Anspruch auf Auslandsbesoldung.
[BVerwG, Urteile vom 17.11.2016 - 2 C 21/15](#)

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](#)

Bei Verstoß gegen die Prüfpflicht gemäß § 81 (1) SGB IX kann der BR die Zustimmung zur Einstellung verweigern

1. Die Einstellung einer Stelle in die Online-Jobbörse der Bundesanstalt für Arbeit (BA) genügt den Anforderungen des § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht, solange damit nicht zugleich ein betreuter Vermittlungsauftrag auf den Weg gebracht wird.
2. Arbeitgeber können entweder ihre konkrete Betreuungsperson bei der BA anrufen oder schriftlich informieren oder das Online-Portal nutzen. Eine mündliche Information wird dabei im Zusammenhang mit der Übersendung der Stellenbeschreibung und des Stellenprofils stehen, da eine sinnvolle Suche durch die BA ohne Kenntnis der konkreten Anforderungen an die Stelle regelmäßig nicht möglich ist. Nicht ausreichend sind nur pauschale Angaben am Telefon (zu den Anforderungen an eine Kontaktaufnahme vgl. auch [LAG Rheinland-Pfalz 10. September 2010 - 6 TaBV 10/10](#)).
3. Im Fall der Online-Suche muss sich die Arbeitgeberin so verhalten, dass überhaupt ein Vermittlungsauftrag ausgelöst wird. Wird eine Stelle nur in die Online-Jobbörse eingestellt, ohne dass zugleich ein Vermittlungsauftrag ausgelöst wird, führt dieses Vorgehen nach den Auskünften der durch die Kammer angehörten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA sowie einer eingeholten Stellungnahme der BA nicht dazu, dass ein Vermittlungsvorschlag seitens der Arbeitgeberbetreuer der BA erstellt bzw. veranlasst wird. Ein strukturiertes Vorgehen ist damit nicht verbunden. Nur die durch die BA besonders zur Verfügung gestellten Wege zur Einhaltung der Anforderungen des § 81 Abs. 1 SGB IX führen zu einer strukturierten Suche nach für die Stelle in Betracht kommenden schwerbehinderten Menschen.

[LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 12.12.2013 - 26 TaBV 1164/13](#)

6. Freie Seminarplätze (aktuellen Stand [hier](#))

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 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen	13.-17.02
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.02
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	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 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen	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

BEM - so wird's richtig gemacht

4. Auflage 2017 (Februar) ca. 150 Seiten

ISBN: 978-3-7663-6609-2

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für Beschäftigte ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Bei der krankheitsbedingten Kündigung muss das vorherige Durchführen eines Eingliederungsmanagements im Rahmen der Verhältnismäßigkeit sogar grundsätzlich berücksichtigt werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gilt für alle Mitarbeiter des Betriebs. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt keine Rolle. Das BEM setzt auf alle Maßnahmen, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen oder einer Behinderung möglichst dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. Ein sinnvolles BEM sollte aber auch durch eine Betriebsvereinbarung unterstützt werden. Den Weg dahin weist dieses Buch.

Die 4. Auflage berücksichtigt die umfassende neue Rechtsprechung:

- Beschluss des BAG zur Mitbestimmung beim BEM
- Kein Anspruch auf Rechtsbeistand bei BEM-Gesprächen
- Pflicht zum BEM vor Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen und Langzeiterkrankungen
- BEM vor Kündigung trotz Erhalt einer Erwerbsminderungsrente

Aus dem Inhalt:

- Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, der Beschäftigten, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung
- Regelungsformen und Gestaltungsbereich
- Auswirkungen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auf krankheitsbedingte Kündigungen
- Stufenweise Wiedereingliederung

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 0170 521 3349 (keine fachlichen Anfragen)

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: 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