
Newsletter für die Interessensvertretung 02-2017

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Änderungen im BetrVG
2. Pflegestärkungsgesetz
3. Mobile Arbeit
4. Arbeitsstättenverordnung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Änderungen im BetrVG - soll auch die SBV kennen

Seit 1. Januar 2017 gelten folgende Änderungen:

§ 80 Die Aufgaben werden erweitert um die Förderung des Abschlusses einer Integrationsvereinbarung

§ 88 Eingliederung von schwerbehinderten Menschen wird in die Liste möglicher Betriebsvereinbarungen aufgenommen

§ 92 Der BR kann dem Arbeitgeber Vorschläge machen, die der Eingliederung schwerbehinderter Menschen dienen

<https://www.buzer.de/gesetz/12358/a203027.htm>

2. Pflegestärkungsgesetz

Seit Jahresbeginn ist die größte Reform der Pflegeversicherung seit ihrem Bestehen in Kraft. Damit werden viele Änderungen für Menschen wirksam, die einen Pflegebedarf haben und Leistungen aus der Pflegeversicherung beziehen oder beantragen wollen.

Die Broschüre "Das neue Pflegestärkungsgesetz" bietet auf 16 Seiten einen Überblick über die Neuerungen.

<https://msagd.rlp.de/fileadmin/msagd/Gesundheit_und_Pflege/Pflegestaerkungsgesetz_II_Endf.pdf>

3. Fragen zu Mobiler Arbeit

Mobiles Arbeiten ist nicht neu. Neu ist, dass dank mobiler Endgeräte nun fast jeder Job von unterwegs zu erledigen ist.

Doch wie steht's mit der Arbeitszeit? Und gilt die Arbeitsstättenverordnung auch für standortunabhängiges Arbeiten? Kann der Chef nun rund um die Uhr anrufen?

Was ist mit der Unfallversicherung?

Antworten auf die 7 wichtigsten Fragen gibt es hier:

Betriebsrat: <<http://www.bund-verlag.de/blog/betriebsrat/7-fragen-zu-mobiler-arbeit/?newsletter=BR-Newsletter%2F10.01.2017>>

Personalrat: <<http://www.bund-verlag.de/blog/personalrat/7-fragen-zu-mobiler-arbeit/?newsletter=PR-Newsletter%2F19.01.2017>>

4. Arbeitsstättenverordnung - behinderungsgerechte Gestaltung

Die am 3. Dezember 2016 in Kraft getretene Änderung der Arbeitsschutzverordnung präzisiert im § 3a Abs. 2 die Pflichten zur behinderungsgerechten Arbeitsstattengestaltung. Die Verordnung stellt jetzt klar, dass auch Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte für Beschäftigte mit Behinderungen - falls diese im Betrieb beschäftigt sind - sicher und gesundheitsfördernd zu gestalten sind.

Diese Gebäudeteile hatte die Verordnung bislang nicht ausdrücklich erwähnt. Neu ist auch, dass ein Verstoß gegen diese Pflicht als Ordnungswidrigkeit geahndet werden kann.

http://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_3a.html

5. ..aus dem Gericht

Ruhezeiten gelten auch für Betriebsräte (und für SBV'n)

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist.

[BAG v. 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15](#)

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.

[LAG Hessen, 17.03.2016 - 9 TaBV 128/15](#)

Schulung für Ersatzmitglieder

Mitglieder eines Betriebsrates können Anspruch auf eine Grundlagenschulung haben. Der Arbeitgeber muss sie dafür freistellen und die Kosten für die Schulung tragen. Das gilt auch für **dritte Ersatzmitglieder** einer Wahlliste - sofern die Prognose berechtigt ist, dass sie als Ersatzmitglied tatsächlich häufiger an Betriebsratssitzungen teilnehmen. Sie haben ein Recht auf Übernahme der Schulungskosten durch den Arbeitgeber, wenn sie an über 40% der Betriebsratssitzungen teilnehmen.

[LAG Schleswig-Holstein, 26.04.2016 - Az.: 1 TaBV 63/15](#)

Dienstunfall der SBV auf einer Arbeitstagung

Die Teilnahme einer SBV an einer Tagung der GSBV stellt keinen Dienst im Sinne des § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG dar.

Es sind jedoch auf Unfälle, die ein Beamter in Ausübung oder infolge seiner schwerbehindertenvertretungsrechtlichen Tätigkeit erleidet, die beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften entsprechend anwendbar.

[OVG Lüneburg, Beschluss vom 13.05.2016, 5 LA 150/15](#)

Grundschulung für langjähriges Betriebsratsmitglied

Eine Grundschulung im Betriebsverfassungsrecht kann auch für ein langjähriges Betriebsratsmitglied erforderlich sein, wenn entsprechender Schulungsbedarf besteht.

[ArbG Elmschom 15. Juli 1999 3 Ca 961 b/99](#)

6. Seminare

Regionale Tagesseminare zum geänderten SGB IX / BTHG:

Die anderen Termine sind bereits ausgebucht.

Recklinghausen	28.03.
Hamburg	30.03.
Herrsching (Nähe München)	03.04.
Siegburg	04.04.
Leipzig	06.04.

Freie Plätze im regulären Programm:

SBV/BR/PR	Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	13.-17.03
SBV	Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.-30.03
SBV/BR/PR	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	03.-07.04
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	Viel Wissen um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb - Einstellung, Versetzung, Kündigung -	19.-23.06
SBV/BR/PR	Selbstmanagement und Zeitkompetenz	26.-30.06
SBV	Bernrieder SBV-Tage	03.-06.07
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
SBV/BR/PR	Beteiligungsmöglichkeiten der SBV bei der Gefährdungsbeurteilung	21.-25.08
SBV/BR/PR	SBV-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	18.-22.09

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

7. Buchtipp

Handbuch Arbeitszeit

2016, 408 Seiten, gebunden, 2. Aufl. ISBN: 978-3-7663-6499-9

Standard für alle Fragen zur Arbeitszeit

Wie lassen sich gute Arbeitszeitregelungen durchsetzen? Wie können sozial- und gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten vereinbart werden? Wie kann Arbeitszeit geregelt werden und was sagen Tarifverträge dazu? Das »Handbuch Arbeitszeit« behandelt die Rechte und Ansprüche, die sich für die Beschäftigten aus dem Arbeitszeitgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz und den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ableiten. Es zeigt die Zusammenhänge zwischen den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts und den Tarifverträgen. Interessenvertreter erhalten konkrete Hilfe für das Umsetzen der Tarifverträge in den Betrieben und das Wahrnehmen der Rechte der dort Beschäftigten.

Die Schwerpunkte:

- Dauer der Arbeitszeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeit, Erfassen von Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten
- Schichtarbeit und Schichtplangestaltung
- Arbeiten im Netz - zuhause und mobile Arbeit
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- Altersteilzeit und flexibler Übergang in die Rente
- Arbeitszeit und Tarifautonomie

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 0170 521 3349 (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-Schwby@komsem.de