
Newsletter für die Interessensvertretung 04-2017

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Gesetzliche Änderung
2. Sucht am Arbeitsplatz
3. Gefährdungsbeurteilung
4. Schulungsanspruch der SBV-Stellvertreter
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

1. Kündigung und die Rolle der SBV

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch einer Kündigung nach § 95 Abs. 2 SGB IX (Unwirksamkeitsklausel)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) nimmt zur Neuregelung in § 95 Abs. 2 SGB IX wie folgt Stellung:

1. Die Unwirksamkeitsklausel gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX bezieht sich auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX kann vor, **während oder nach** dem Zustimmungsverfahren gemäß §§ 85 ff. SGB IX erfolgen.
3. Ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten nach §§ 85 ff. SGB IX ist daher weder unzulässig noch unbegründet, wenn die ordnungsgemäße Beteiligung durch den Arbeitgeber nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zuvor nicht stattgefunden hat.

Die komplette Stellungnahme hier: <http://www.schwbv.de/index.html>

PS: Ich gebe dies (vor allem den Punkt 2) nur zur Kenntnis. Bin darüber nicht glücklich!!

2. Sucht am Arbeitsplatz

Das Thema Sucht ist allgegenwärtig. Nicht nur in der Freizeit sondern auch am Arbeitsplatz. Dabei nehmen die psychischen Belastungen stetig zu, und so steigt das Risiko, dass sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen in Alkohol oder Drogen flüchten.

Wenn es um den Umgang mit suchtkranken bzw. suchtgefährdeten Kolleginnen und Kollegen geht, sollten keine Fehler passieren. Hier tragen alle - Arbeitgeber, Interessensvertretung (BR, PR, SBV, MAV) und Vorgesetzte - ein hohes Maß an Verantwortung. Dabei ist eines gerade für die Interessensvertretung wichtig: Gegenüber abhängigen Kolleginnen und Kollegen müssen sie das Selbstverständnis aufgeben, sich stets schützend vor die Mitarbeiter zu stellen. Es hilft Betroffenen nicht, wenn Interessensvertretung, Vorgesetzte und Kollegen aus falsch verstandener Nachsicht und Kollegialität wegschauen und Suchtprobleme vertuschen oder verharmlosen. Mit einem solchen Verhalten macht man sich zum Co-Alkoholiker: Sie tragen dazu bei, dass der alkoholranke Kollege seine bisherigen Gewohnheiten beibehält. Mit dieser Thematik müssen wir uns auseinandersetzen. Da uns i.d.R. das dazu notwendige Wissen fehlt empfiehlt sich das passende Seminar in dem die Suchtproblematik umfassen (auch mit Betroffenen) erörtert wird.

Termin: 17.-21.07.2017 in Bernried / Bay. Wald
Infos unter seminar@komsem.de anfordern

3. Gefährdungsbeurteilung - ein Thema für die SBV?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach dem ArbSchG - kurz „Gefährdungsbeurteilung“ ist in vielen Betrieben und Dienststellen ein erfolgreich angewandtes Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Nur in wenigen Betrieben und Dienststellen wurden bislang jedoch die psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung integriert und in den seltensten Fällen konnte die SBV daran mitwirken. Die SBV soll in diesem Seminar das Instrument der Gefährdungsbeurteilung kennen und Möglichkeiten erlernen an der Gestaltung aktiv mitzuwirken.

- Rolle und Aufgaben der SBV im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verpflichtungen des Arbeitgebers nach dem ArbSchG
- Das „Warum, Wann und Wie“ der Gefährdungsbeurteilung
- Beteiligungsmöglichkeiten der SBV
- Psychische Belastungsfaktoren
- Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung
- Maßnahmenableitung
- Kooperations- und Durchsetzungs-möglichkeiten
- Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat

Termin: 21.-25.08.2017 in Bernried / Bay. Wald
Infos unter seminar@komsem.de anfordern

4. Änderung im SGB IX verbessert Schulungsanspruch der SBV-Stellvertreter

Der erste Stellvertreter kann ab sofort unter den gleichen Voraussetzungen wie die Vertrauensperson an Fortbildungen teilnehmen (§ 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

Die bisherigen Einschränkungen, dass der erste Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch auf Fortbildung hat, sind seit 30.12.2016 weggefallen.

Wenn mehr als 200 sbM zu betreuen sind können auch weitere Stellvertretungen an Fortbildungen teilnehmen.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Schulungsteilnahme (§ 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX).

5. ..aus dem Gericht

Schadensersatz für schwerbehinderten Bewerber

Ein schwerbehinderter Mensch hatte sich bei der Universität Chemnitz beworben. Weil er nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, klagte er wegen Diskriminierung. Das Landesarbeitsgericht Chemnitz sprach ihm ein Monatsgehalt als Entschädigung zu.

[LAG Sachsen, 18.08.2016, 5 Sa 654/15](#)

Diskriminierung durch Nichterhöhung der Arbeitszeit?

Wird ein schwerbehinderter Teilzeitbeschäftigter nicht bei der Erhöhung der Arbeitszeit berücksichtigt, kann dies eine Diskriminierung sein. Es müssen jedoch neben der Nichtberücksichtigung weitere Indizien vorliegen, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich machen.

Bloße Nichtberücksichtigung eines schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten bei der Arbeitsverteilung reicht für Diskriminierung nicht.

[BAG, Urteil vom 26. Januar 2017, 8 AZR 736/15](#)

Umkleidezeit im Betrieb bei von AG-Seite vorgeschriebener Kleidung

Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütenden Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss.

Steht fest (§ 286 ZPO), dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 1 und S. 2 ZPO schätzen.

[BAG, Urteil vom 26.10.2016 - 5 AZR 168/16 - Leitsätze](#)

Chef darf Berufserfahrung gewichten

Berufserfahrung, die im eigenen Haus erworben wurde, darf gegenüber Einsatzzeiten bei anderen Arbeitgebern höher bewertet werden. Diese Leseart, verankert in § 16 Abs. 2 TV-L, verstößt nicht gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften - so das BAG.

[BAG, Urteil vom 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15 -](#)

Altersgrenze für Verbeamtung verfassungsgemäß

Die Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung verstößt nicht gegen das Grundgesetz. Das hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt. Sie soll ein angemessenes Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit herstellen. Daher ist auch die unterschiedliche Behandlung von angestellten und verbeamteten Hochschullehrern zulässig.

[BVerfG, 16.01.2017, Aktenzeichen: 1 BvR 861/13](#)

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](#)

6. Freie Seminarplätze

SBV	Bundesteilhabegesetz / SGB IX - Herrsching/München	24.04.
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	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
SBV/BR/PR	Neu: „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	10.-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

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

7. Buchtipp

Arbeitsstättenverordnung

[Basiskommentar zur ArbStättV](#)

Verlag: Bund-Verlag, 2017, 182 Seiten, ISBN: 978-3-7663-6238-4

Sicher und gesund am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten bei Einrichtung und Betrieb von Arbeitsstätten - das ist das Ziel der Arbeitsstättenverordnung. Der vollständige überarbeitete Basiskommentar erläutert die in 2016 grundlegend geänderten Vorschriften klar und deutlich und gibt Orientierung beim konkreten Umsetzen in die betriebliche Praxis.

Aus dem Inhalt:

- Anwendungsbereich und Begriffe
- Gefährdungsbeurteilung
- Menschengerechte Gestaltung von Arbeitsstätten
- Optimieren der Arbeitsstätten, physische und psychische Belastungen
- Gestaltung von Bildschirm- und Telearbeitsplätzen
- Unterweisung
- Maßnahmen gegenüber arbeitsstättenbezogenen Gefährdungen
- Nichtraucherschutz
- Mitbestimmung der Beschäftigten und des Betriebs- und Personalrates

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-SchwBV@komsem.de