
Newsletter für die Interessensvertretung 07-2017

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Öffentlichkeitsarbeit - Es ist nie zu spät!
2. Psychostress am Arbeitsplatz
3. Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen
4. Resilienz - Die unsichtbare Kraft
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Öffentlichkeitsarbeit - Es ist nie zu spät!

Kennst du diese Fragen:

- „Was tust Du denn schon wieder im BR/PR-Büro?“
- „Gehst Du wieder Kaffee trinken?“
- „Immer wieder Sitzung - was soll denn das?“
- „Was tut denn der BR/PR überhaupt für uns?“

Wenn ja, dann könnte es sein, dass die Öffentlichkeitsarbeit in eurem Gremium ausbaufähig ist.

- Wissen die Kolleginnen und Kollegen, was der Betriebs- bzw. Personalrat so tut?
- Und weiß er selbst, ob er das Richtige tut?
- Das Klischee vom Gremium, das in stundenlangen Sitzungen literweise Kaffee trinkt, ist weit verbreitet.

Diesem falschen Bild etwas entgegenzusetzen, ist ein wichtiges Ziel guter Öffentlichkeitsarbeit.

DARUM - Tue Gutes und sprich / schreibe darüber

Seminar zum Thema:

- [Tue „Gutes“ und sprich darüber!](#)
Die tägliche Arbeit des BR / PR bzw. SBV "öffentlichkeitswirksam" darstellen
- Vom 13.-17.11.2017 in Bernried / Bay. Wald
- Infos unter: seminar@komsem.de

2. Psychostress am Arbeitsplatz

Die Arbeitgeber sind nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz in ihre Gefährdungsbeurteilungen einfließen zu lassen. Dies steht seit vier Jahren so im Arbeitsschutzgesetz. Mögliche "psychische Belastungen bei der Arbeit" sollen genauso in die Gefährdungsbeurteilung einfließen wie Lärm oder Staub.

Aus Zahlen der Bundesregierung, geht allerdings hervor: Nicht einmal die Hälfte der Betriebe kümmert sich in ihren Berichten auch um seelische Gefährdungen. Und ob die 44 Prozent der Unternehmen, die im Jahr 2015 psychische Belastungen kennzeichneten, anschließend auch "konkrete Maßnahmen abgeleitet haben", weiß die Arbeitsministerin nicht.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nun gemeinsam mit dem DGB und dem Arbeitgeberverband BDA einen „Dialogprozess“ gestartet. Dieser soll prüfen, wie der geringe Anteil von Gefährdungsbeurteilungen in diesem Bereich gesteigert werden kann. Die Opposition kritisiert das Vorhaben als nicht ausreichend und fordert weiterhin gesetzliche Regelungen wie etwa eine Anti-Stress-Verordnung.

Wir als Interessenvertretung können aber auch unseren Teil dazu beitragen.

Zum einen dass wir uns schlaue machen unsere Aufgabe (über die Einhaltung von Gesetzen zugunsten der Arbeitnehmer) wahrnehmen und beim Arbeitgeber die notwendigen Schritte einfordern.

Seminare zum Thema:

- Beteiligungsmöglichkeiten der SBV bei der Gefährdungsbeurteilung vom 21.-25.08.
- Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was? vom 23.-27.10.
- Infos unter: seminar@komsem.de

3. Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen

Denkt man beim Stichwort Barrierefreiheit nur an behinderte Menschen, wird man dem Thema nicht gerecht. Denn Barrieren stellen sich auch für Kinder, Klein- und Großgewachsene, Geh-, Seh- und Hörbehinderte, Schwangere, temporär eingeschränkte Personen und Ältere dar- gerade in Zeiten des demografischen Wandels ist das Zugänglichmachen für alle wichtiger denn je.

Eine barrierefreie Gestaltung bedeutet, dass schon bei Neu- und großen Umbauten dafür gesorgt wird, dass an die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit gedacht wird. In der Regel vermeidet man damit meist teure und umfangreiche Umbauten und Anpassungen. Von dieser präventiven Maßnahme profitieren alle Beteiligten mit und ohne Behinderung.

Eine behinderungsgerechte Gestaltung bedeutet im Allgemeinen eine nachträgliche Anpassung im Bestand unter Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Einschränkungen und kann daher bestenfalls als rehabilitative Maßnahme betrachtet werden.

Flyer - Checkliste für die betriebliche Praxis:

<http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten_gestalten/Barrierefreie_Gestaltung_von_Arbeitsplaetzen.pdf?__blob=publicationFile&v=6>

4. Resilienz - Die unsichtbare Kraft

Manche Menschen scheinen über eine unsichtbare Kraft zu verfügen, die sie auch in schweren Zeiten aufrecht und auf Kurs hält.

Es gibt sie, diese Helden des Arbeitsalltags. Die selbst unter enormem Zeitdruck ruhig bleiben und für weniger nervenstarke Kollegen ein aufmunterndes Wort finden. An denen die Kritik des cholерischen Chefs abprallt.

Kein Zufall, dass diese Fähigkeit in diesen stressbelasteten Zeiten vor allem am Arbeitsplatz besonders gefragt ist.

Der Begriff Resilienz hat seinen Ursprung im lateinischen Verb „resilire“, was so viel wie „zurückspringen“ oder „abprallen“ bedeutet. Wer also im Zusammenhang mit geistiger Gesundheit das Wort „Resilienz“ verwendet, spricht über die psychische Widerstandsfähigkeit, über die ein Mensch verfügt.

Immer wieder gibt es neue Konzepte, um Menschen dazu zu befähigen, Stress besser auszuhalten, immun gegen psychische Belastungen zu werden, Krisen souverän zu meistern.

Im Seminar werden wir uns damit beschäftigen, was Resilienz im Einzelnen bedeutet, wie uns das Rezept ganz persönlich helfen kann, unser psychisches Immunsystem zu stärken und Stress besser zu verarbeiten. Auch wie wir als Interessensvertretung diese Fähigkeiten den Kolleginnen und Kollegen näher bringen können.

Seminare zum Thema:

- Resilienz (Widerstandsfähigkeit)
Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out vom 11.-15.09.2017.
- Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Mitarbeitern droht Kündigung bei verschwiegener Krankschreibung

Es droht die Kündigung, wenn der Betriebsarzt sie für ungeeignet für ihren Job hält - und sie das dem Arbeitgeber verschweigen.

In dem Fall wurde einem Mann gekündigt, der seit Jahren Lkw-Fahrer für Gefahrguttransporte war. Der Betriebsarzt stellte fest, dass es befristete gesundheitliche Bedenken gegen seinen Einsatz gibt. Darüber informierte der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber jedoch nicht. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, dass sein Mitarbeiter ihm dies verschwiegen, kündigte er ihm fristlos. Dagegen wandte sich der Mann mit seiner Klage.

Jedoch ohne Erfolg. Es stelle einen schweren Arbeitsvertragsverstoß dar, wenn der Arbeitnehmer das Ergebnis einer solchen Untersuchung dem Arbeitgeber verschweige. Die Durchführung von Gefahrguttransporten sei eine in hohem Maße gefahrgeneigte Tätigkeit. Der Arbeitnehmer sei deshalb verpflichtet, den Arbeitgeber über die Bedenken des Betriebsarztes zu informieren.

LAG Köln Az.: 7 Sa 217/15

Smartphone für den Betriebsrat

Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, dem Betriebsrat ein Smartphone als erforderliches Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und viele Nacht- und Schichtdienstleister beschäftigt.
[Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.3.2017, 16 TaBV 212/16](#)

Betriebsrat darf Unternehmensführung öffentlich kritisieren (auch das ist Öffentlichkeitsarbeit)

Eine Betriebsratsvorsitzende erzählte in einem Fernsehinterview, dass bei ihrer Arbeitgeberin die Arbeitspausen nicht eingehalten, aber trotzdem abgezogen würden. Daraufhin wurde der Betriebsrätin fristlos gekündigt. Das LAG Rheinland-Pfalz gab der Wiedereinstellungsklage der Kollegin statt mit der Begründung, dass ein Unternehmen die Kritik durch einen Betriebsrat hinnehmen muss, wenn sie den wahren Tatsachen entspricht. Dieses Recht der öffentlichen Kritik wird durch die Meinungsfreiheit gewährleistet, so das Gericht. Die fristlose Kündigung hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet.
[LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.07.2011, Aktenzeichen: 6 Sa 713/10](#)

Attest am ersten Tag - Personalrat darf mitreden

Ständig kurzzeitig erkrankte Arbeitnehmer können ab dem ersten Krankheitstag zur Vorlage eines ärztlichen Attests verpflichtet werden. Vorher muss aber der Personalrat dazu angehört werden, entschied das Oberverwaltungsgericht (OVG) in Bremen.
[OVG Bremen, 6 LP 54/15](#)

Unterschlagnene Faktenlage macht Kündigung unwirksam

Bevor der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen kann, muss das Integrationsamt zustimmen. Beantragt der Arbeitnehmer erst nach Ausspruch der Kündigung die Anerkennung als Schwerbehinderter, muss der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat mitteilen - auch wenn das Gremium schon Stellung genommen hat. Unterschlägt der Arbeitgeber die neue Faktenlage, ist die Kündigung unwirksam.
[BAG, Urteil vom 22.09.16 - 2 AZR 700/15](#)

Kündigung - Wann das BEM Pflicht ist?

Vor einer Kündigung wegen Krankheit muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Beschäftigte den Arbeitsplatz behalten kann. Dafür hilft ihm das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), gemäß § 84 (2) SGB IX, an dem auch der Betriebs- bzw. Personalrat zu beteiligen ist.

Zwingend vorgeschrieben ist das BEM nicht.

Das LAG stellt aber klar, dass den Arbeitgeber die so genannte Darlegungs- und Beweislast trifft, dass ein BEM im Einzelfall nutzlos ist.

Er muss demnach umfassend und detailliert vortragen, warum auch die Durchführung eines BEM keinen Einfluss auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten hätte.

Er müsse erläutern, warum ihm keine anderen Möglichkeiten blieben, die milder als eine Kündigung sind.

Dabei könne er sich nicht auf eine bloße Aussage des Arbeitnehmers berufen, dass die Erkrankungen »schicksalhaft« seien. Der Arbeitgeber sei dadurch nicht von seiner Darlegungs- und Beweislast befreit, da die Aussage nicht bindend für weitere Arbeitsunfähigkeiten aufgrund von Krankheitsfällen sei.

Der Arbeitgeber müsse vielmehr erläutern, warum auch die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen die krankheitsbedingten Fehlzeiten nicht verringert hätten. Da der Arbeitgeber im hier entschiedenen Fall diese Beweislast nicht erfüllt hat, hat das Gericht die Kündigung für rechtswidrig erklärt und die Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen.

[LAG Rheinland-Pfalz, 10.01.2017, Az: 8 Sa 359/16](#)

6. Freie Seminarplätze

SBV/BR/PR	Beteiligungsmöglichkeiten der SBV bei der Gefährdungsbeurteilung	21.-25.08
SBV/BR/PR	Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	11.-15.09
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-2: 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	SBV-3: Rechte der SBV bzw. der Stellvertretung	23.-27.10
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
BR	Wahlvorstand für die Betriebsratswahl - Normales Wahlverfahren	22.-23.11.
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	„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

Abmahnung - Ratgeber für Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretung

2016, 207 Seiten, ISBN: 978-3-7663-6478-4

Bedeutung und Folgen einer Abmahnung

Mit einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber einen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen. Zugleich droht er für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an - das ist in der Regel die Kündigung. Beschäftigte und deren Interessenvertretungen sollten daher über Bedeutung und Folgen einer Abmahnung gut Bescheid wissen. Der Ratgeber beantwortet zuverlässig alle wichtigen Fragen und gibt Orientierung. Die Themen:

- Welches Verhalten kann der Arbeitgeber abmahnen?
- Wie muss eine wirksame Abmahnung formuliert sein?
- Wann ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung erforderlich?
- Welche formellen Kriterien müssen eingehalten werden?
- Wie wehren sich Betroffene am besten gegen eine Abmahnung?
- Wann können Betriebsratsmitglieder abgemahnt werden?

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-SchwV@komsem.de