
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2017

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
auch in der Advents- bzw. Weihnachtszeit geht die Arbeit in der Interessensvertretung weiter.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Internet
2. Wahl - Versammlung - Kandidaten
3. Bloß keine Psychothemen!“
4. Vorsicht - Stolperfälle
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Internet

Der Internetauftritt „Seite für die Schwerbehindertenvertretung“ präsentiert sich in völlig neuem Gewand. Das Angebot für die SBV (aber auch Infos für BR, PR, MAV) wurde durch neue Inhalte erweitert. Die Optik der Seiten ist modernisiert und wir haben alles dafür getan, um euch bei der Arbeit zu unterstützen. Schau dich mal auf dem Fachportal für Schwerbehindertenvertretung um. Und wenn du Lust hast, schreibe uns deine Meinung an info@komsem.de

2. Wahl - Versammlung - Kandidaten

Die BR-, PR-, oder SBV-Versammlung kann genutzt werden, um Interessenten für die im nächsten Jahr anstehenden SBV-Wahlen zu sensibilisieren. Wer allerdings erstmal Interesse zur Teilnahme an den anstehenden Versammlungen wecken will, muss sich für die Einladung was einfallen lassen.

Auffällig muss es sein

Statt eines eintönigen 0815-Schreibens kann ein bunter, übergroßer, vieleckiger und bebildeter, bestenfalls ironischer oder sarkastischer Aushang gewählt werden. Dann stehen die Chancen gut, dass die Einladung wahrgenommen und günstigstenfalls über betriebliche WhatsApp-Gruppen oder soziale Medien verbreitet wird.

Alle Kanäle nutzen

Aufmerksamkeit erregen - das ist es, was in den Zeiten vor einer Wahl zählt. Euch stehen alle betriebsüblichen Kommunikationsmittel zur Verfügung, beispielsweise auch das Intranet. Auch hier sollte auf eine ansprechende äußere Form der Einladung geachtet und die Inhalte möglichst spannend und prägnant dargestellt werden.

Einfache Tricks helfen

Das geht schon bei den Formulierungen los: Eingebettet in eine Endlosliste mit allgemeinen Themen wird der Satz „Rechenschaft über bisher erreichte und in Zukunft angestrebte Ziele“ niemanden zum Besuch der Versammlung bewegen.

Besser wäre es so (natürlich grafisch noch aufbereitet):

- Von der SBV kommt was zur Situation im Betrieb
- Der BR / PR weiß die neuesten Fakten zur Umgestaltung der Arbeitsplätze im Hinblick auf die jeweiligen Gefährdungspotentiale
- Die Gewerkschaft sagt was dazu wie sich mein GdB auf meine Steuer auswirkt?
- Der Arbeitgeber wird über seine Aktivitäten zur Eingliederung berichten
- Und ihr werdet hoffentlich ganz viel zu fragen und sagen haben.

Auch diverse „Rechtshinweise“ sollten auf der Einladung nicht fehlen, wie z.B.:

Diese Versammlung basiert auf gesetzlicher Grundlage (§§§ einfügen). Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit. Liegt sie außerhalb des regulären Dienstes, wird die Zeit als Mehrleistung angerechnet. Auf Wunsch wird am Ende der Veranstaltung eine Teilnahmebestätigung ausgestellt. (Eine Gebärdendolmetscherin wird anwesend sein.)

3. „Bloß keine Psychothemen!“

Psychische Belastungen? Oft herrschen Vorbehalte zu dem Thema in der Belegschaft. Es wird geschildert, wie man Beschäftigte dafür gewinnen kann, sich an einer Befragung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz zu beteiligen und so einen Kulturwandel anstoßen kann. Der Gesetzgeber hat bereits im Jahr 2013 deutlich klargestellt, dass alle Unternehmen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBpsych) gesetzlich verpflichtet sind. Oft kommt es aber vor, dass es in der Belegschaft an Bereitschaft und Vertrauen fehlt, an einer entsprechenden Befragung teilzunehmen und/oder in der Analyse-Phase die Ergebnisse offen zu diskutieren und Ideen und Maßnahmen zu entwickeln.

Die Autorinnen gehen im folgenden Artikel darauf ein wie hier Vertrauen aufgebaut werden kann.

<https://www.arbeitsschutzdigital.de/ce/bloss-keine-psychothemen-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastung-in-der-produktion-1/_sid/HTMU-883462-03hk/detail.html>

4. Vorsicht - Stolperfalle!

Nicht Maschinen oder Gerüste, sondern der Fußboden und Stolperfallen im Büro oder der Werkhalle verursachen in Deutschland mit Abstand die meisten Arbeitsunfälle und Ausfallkosten von 8 Milliarden Euro pro Jahr. Darauf weist der DGB hin. Wirksam vermieden werden können solche SRS-Unfälle (Stolpern, Rutschen, Stürzen) meist mit kleinen baulichen Veränderungen, die ggf. auch der Barrierefreiheit dienen.

Arbeitsunfälle, die schlicht und einfach beim Gehen oder Laufen passieren, machten laut Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) 30,8 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus. Obwohl er "eigentlich gar nicht gefährlich" wirke, sei der Fußboden Hauptursache für sie: 15,8 Prozent aller Arbeitsunfälle sind solche, bei denen Arbeitnehmer auf unebenem Fußboden oder über Hindernisse am Boden gestolpert, ausgerutscht oder gestürzt sind.

Weitere Gefahrenquellen sind Türschwellen, Treppen oder herumliegende Kabel. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) empfiehlt, sie mit baulichen Lösungen zu beheben. Dazu zählen die Vermeidung von unterschiedlichen Fußbodenhöhen, der Verzicht auf Türschwellen und die Nutzung von Kabelschächten oder -kanälen sowie Kabelbrücken. Die Verwendung von Schmutzmatten in Eingangsbereichen ist ebenfalls ratsam. Auch, wenn keine baulichen Maßnahmen möglich sind, können Arbeitgeber die Trittsicherheit erhöhen. Sinnvolle Maßnahmen sind die Kennzeichnung von Gefahrenquellen mit Warnhinweisen, das Abstumpfen von glatten Fußböden und die Vermeidung von wetterbedingter Glätte, etwa durch einen Winterdienst.

Die Interessensvertretung (BR, PR, MAV, und SBV) haben hier ein Arbeitsfeld bei dem ihre Rechte sehr ausgeprägt sind. Sie können somit beitragen, dass die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld „sicherer“ werden.

5. ..aus dem Gericht

Angemessenes Arbeitsentgelt eines Betriebsratsmitglieds

Bei der Höhe des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 BetrVG ist auf die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer abzustellen. Zur Vergleichsgruppe gehören die Arbeitnehmer, die beim Eintritt des Betriebsratsmitglieds in den Betriebsrat aufgrund gleicher Qualifikation gleichartige Tätigkeiten verrichtet haben und in derselben Vergütungsgruppe eingruppiert waren.

[Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 06. April 2017, 7 Sa 836/16](#)

Kündigung eines Low-Performers

Möchte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Schlechtleistung verhaltensbedingt kündigen, muss er zuvor eine Abmahnung aussprechen und die schlechte Leistung im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern beurteilen und beweisen. Für den Vergleich ist die Leistung durchschnittlicher Arbeitnehmer maßgeblich.

[Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 25. August 2017, 3 Ca 1305/17](#)

Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer ist gemäß § 5 Abs. 1 Satz 5 EFZG gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an seine Krankenkasse zu übersenden.

Durch die Nichtvorlage bzw. Nicht-Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse verletzt der Arbeitnehmer eine arbeitsvertragliche Pflicht (Nebenpflicht), die den Arbeitgeber zu einer Abmahnung berechtigt.

[ArbG Erfurt, Urteil vom 29.06.2017, 6 Ca 376/17](#)

Nur als Fahrgemeinschaft zur Betriebsratschulung?

Bei einer Betriebsratsschulung muss der Arbeitgeber auch die Reisekosten zum Schulungsort tragen. Besuchen allerdings mehrere Mitglieder des Betriebsrats das gleiche Seminar, soll ihnen eine gemeinsame Anreise zumutbar sein, wenn keine besonderen Umstände vorliegen.

[Hessisches LAG vom 30.01.2017, Aktenzeichen 16 TaBV 185/16](#) (Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig, da Rechtsbeschwerde eingelegt wurde.)

Mitbestimmung des PR bei Anordnung, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bei einer an einen einzelnen Arbeitnehmer gerichteten Anordnung, ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, handelt es sich um eine personelle Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinn.

[OVG Bremen, 31. 5. 2017, OVG 6 LP 54/15](#)

6. Seminare (1. Halbjahr) - Bitte gewünschte Plätze vorreservieren!

Neu: Personalratsmitglied in Bayern? Einführung in das Gesetz – Leicht gemacht!	08.-12.01.
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	29.01.-01.02.
Du tust Gutes – wissen das die anderen? Die Arbeit der SBV im Betrieb öffentlich machen (nur mehr 1 Platz)	29.01.-01.02.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	05.-09.02
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	05.-09.02
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt?	26.02.-02.03
Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.02.-02.03
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	05.-09.03
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	05.-09.03
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.03
Neu: Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	12.-15.03
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	19.-23.03
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	19.-23.03
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	26.-27.03.
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen	09.-13.04
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb	09.-13.04
-Einstellung, Versetzung, Kündigung -	
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	16.-19.04
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	16.-19.04
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.-27.04
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	23.-27.04
Neu: BTHG: Änderungen im neuen Reha- und Teilhabe-Recht	24.-26.04.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	14.-17.05
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	14.-18.05
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	04.-08.06
Resilienz: Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	04.-08.06
Neu: BTHG: Änderungen im neuen Reha- und Teilhabe-Recht	05.-07.06.
(Wahl) Versammlung für die SBV - Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	11.-14.06
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	11.-15.06
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt?	18.-22.06
Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	18.-22.06
BR-Fresh Up	25.-29.06

Reservierungen, Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail: info@komsem.de

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 0170 521 3349 (keine fachlichen Anfragen)
info@komsem.de
<http://www.komsem.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>

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