
Newsletter für die Interessensvertretung 02-2018

Hallo «Vorname»
der Karneval ist vorbei. Nun beginnt wieder die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Kündigungsschutz
2. Situation behinderter Menschen
3. Rund um die Rente
4. Fragen zur Freistellung bei erkranktem Kind
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Kündigungsschutz

Schlechter Kündigungsschutz bei Behinderung

Bewahrt der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen vor dem Job-Verlust?
Offizielle Zahlen bestätigen das nicht.

Im Gegenteil: Selbst das Integrationsamt stimmt in den meisten Fällen der Kündigung zu. Damit sich das bessert, stellte Rolf Klabunde in der Zeitschrift
»Gute Arbeit« 7-8/2017 das Präventionsverfahren nach SGB IX vor.

<https://www.komsem.de/archiv/praevention-in-der-guten-arbeit/>

2. Situation behinderter Menschen – für die Öff-Arbeit

Aus den Armutsberichten der Bundesregierung ist regelmäßig ersichtlich, dass Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung überdurchschnittlich oft in prekäre Lebenssituationen geraten. Betrachtet man die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, dann ist das in der UN-BRK formulierte Ziel eines inklusiven Arbeitsmarktes noch in weiter Ferne. Menschen mit Behinderung leben im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung mit einem deutlich höheren Armutsrisiko. Die Arbeitslosenquote ist mehr als doppelt so hoch; die Erwerbsquote in Deutschland zeigt ein ähnliches Bild: Sie liegt für Menschen mit Behinderung bei 49 %, für die Nichtbehinderten bei 80 %.

Die Verbesserung der Integrationschancen von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist daher dringend geboten. Erwerbstätigkeit unter fairen Bedingungen ist das vorrangige Ziel. Am Arbeitsmarkt gelten dafür Gestaltungskriterien, die sich nicht nur an den Menschen mit Behinderung als Arbeitnehmer richten, sondern auch an den Arbeitgeber. Nur wenn beide zufrieden sind, wird die Inklusion dauerhaft gelingen.

Mit den beschäftigungspolitischen Aktivitäten des Nationalen Aktionsplans, wie beispielsweise der „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“, sollen sowohl die Beschäftigungssituation als auch die Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Und das Bundesteilhabegesetz ist angetreten, die Rechte der Menschen mit Behinderung weiter zu entwickeln. Um die Lebenslage Erwerbsarbeit und Einkommen für Menschen mit Behinderung vernünftig auszubauen, ist die Gestaltung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unerlässlich. Unterstützungsmodelle sind vorhanden: Integrationsprojekte, Arbeitserprobung oder Budget für Arbeit. Sie müssen nur personen- und passgenau ausgestaltet sein.
Quelle: ditorial Reha-Info 4/2017

3. Seminartipp: Rund um die Rente

Die Möglichkeiten, flexibel in den Ruhestand zu gehen, sind in den letzten Jahren mehrfach verändert worden. Auch die neue Bundesregierung wird wieder Änderungen beschließen. Dies führt bei Beschäftigten häufig zu Irrtümern, falschen Erwartungen und unerwarteten finanziellen Einschnitten. Die Interessensvertretung, egal ob SBV, BR, PR, MAV) wird diesbezüglich von den Kolleginnen und Kollegen angesprochen. Mit einer Fortbildung sind Sie in der Lage individuell mögliche Hilfen zu erkennen und aufkommende Fragen im Betrieb oder in der Dienststelle zur Rente bzw. Rehabilitation aufzugreifen und somit bei Antragstellung unterstützend tätig zu sein.

- Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- versicherungsrechtliche und medizinische Voraussetzungen für diese Renten
- Hinzuverdienstgrenzen
- Regelaltersrenten und vorgezogene Altersrenten
- Besondere Situation von schwerbehinderten Menschen
- flexible Altersgrenzen und diverse Abschläge
- Antragsverfahren und Rentenbescheid
- Hinweise über Abläufe beim Verwaltungsverfahren

Termin: 26.-27.03.2018 in Bernried/Bay. Wald
Infos unter: seminar@komsem.de

4. Fragen zur Freistellung bei erkranktem Kind

Ist das eigene Kind krank, steckt der Arbeitnehmer schnell im Zwiespalt zwischen familiären und beruflichen Pflichten.

1. Darf der Arbeitnehmer frei machen, wenn das Kind krank ist?
2. Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Krankheit des Kindes anzeigen?
3. Wie lange darf sich der Arbeitnehmer freinehmen?
4. Bekommt der Arbeitnehmer weiterhin Lohn gezahlt?

5. Wann bekommt der Arbeitnehmer Krankengeld?
6. Kann der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint?
7. Kann der Betriebs- oder Personalrat helfen?

Antworten unter: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zur-Freistellung-bei-Erkrankung-eines-Kindes~>

5. ..aus dem Gericht

Gehaltslisten für Betriebsrat nicht anonymisieren!

Der Betriebsrat darf, was einigen Arbeitgebern missfällt, "Einblick" in die Brutto-Lohn- und Gehaltslisten nehmen. Damit kann er sich einen Überblick über die Vergütung der Beschäftigten verschaffen.

Wie das LAG Hamm nun entschied, dürfen derlei Listen bei Vorlage aber nicht vom Arbeitgeber anonymisiert werden. Denn ohne Namen seien eine Zuordnung zu konkreten Beschäftigten und damit eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung nicht möglich.

[LAG Hamm, Beschluss vom 19.09.2017, Az.: 7 TaBV 43/17](#)

Die SBV hat keinen Anspruch auf eine generelle Beteiligung vor dem Ausspruch einer Abmahnung.

Eine Beteiligungspflicht kann aber bestehen, wenn es um den Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile i.S.v. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geht. Das könnte möglicherweise dann der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter wegen verspäteten Erscheinens am Arbeitsplatz abgemahnt werde und seine Schwerbehinderung im Zusammenhang mit einer Gehbehinderung stehe.

Eine Beteiligungspflicht bestehe also nicht, wenn die Abmahnung keinen Bezug zur Behinderung des betroffenen schwerbehinderten Menschen aufweise. Es kommt also auf den Einzelfall an.

[LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 07.04.2017 – 7 TaBV 1/17](#)

Smartphone für die SBV

Die Arbeit der SBV ist durch Festnetzanschluss und PC mit Internetzugang möglich, so das LAG in Mecklenburg-Vorpommern.

Die SBV einer Dienststelle (Polizei) hat trotz Schichtarbeit und Außendienst keinen Anspruch auf ein Smartphone, wenn ein Festnetzanschluss und ein PC mit Internetzugang vorhanden sind. Dies hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschieden.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 24.10.2017, 5 TaBV 9/17](#)

Heimliches Mitschneiden eines Personalgesprächs kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden

[Hessisches LAG, Urteil vom 23.8.2017 – 6 Sa 137/17 –](#)

Zustimmung zur Kündigung nach §§ 168 ff SGB IX – Aufklärungspflicht des Integrationsamtes bei betriebsbedingtem Kündigungsgrund

Auch dann, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung nach § 168 SGB IX allein auf betriebsbedingte Gründe stützt, hat das Integrationsamt bei der Ermittlung des entscheidungserheblichen Sachverhalts der Frage nachzugehen, ob der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren durchgeführt hat.

War dies nicht der Fall, hat das Integrationsamt grundsätzlich aufzuklären, ob bei gehöriger Durchführung eines Präventionsverfahrens eine Kündigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers vermeidbar gewesen wäre.

[VG Hannover, Beschluss vom 24.04.2017 – 3 A 11496/14](#)

6. Freie Seminarplätze

Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.03
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 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	09.-13.04
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb - Einstellung, Versetzung, Kündigung -	09.-13.04
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	16.-19.04
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	16.-19.04
BEM - Integrationsgespräche im Dialog - Vertrauen gewinnen – Ressourcen wecken – Lösungen finden	23.-26.04.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.-27.04

Weitere Termine unter www.komsem.de/termine

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050
info@komsem.de
<http://www.komsem.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