

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 07-2018**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. SBV-Wahl
2. Krankschreibungen wegen Stress und Überlastung
3. Nebentätigkeit
4. Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1.SBV-Wahl**  
\*\*\*\*\*

Du hast immer noch keine geeigneten oder zu wenig Kandidaten für die Nachfolge bzw. für die Stellvertretung?  
Hier findest du ein Flugblatt mit dem du gezielt auf Kandidatensuche gehen kannst:  
<https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2018/06/wir-brauchern-dich.pdf>

\*\*\*\*\*  
**2. Krankschreibungen wegen Stress und Überlastung**  
\*\*\*\*\*

Ermüdung, neurotische Störungen, akute Belastungsreaktionen: Aus diesen Gründen lassen sich immer mehr Arbeitnehmer krankschreiben. Das geht aus der Antwort des Bundesgesundheitsministeriums auf eine Anfrage der Linken im Bundestag hervor.  
Die Zahl der Fehltage stieg von 2012 bis 2016 von 19,97 Millionen auf 30,53 Millionen im Jahr. Besonders stark gestiegen sind demnach die Zahlen bei Belastungs- und Anpassungsstörungen. 2012 fehlten Arbeitnehmer deswegen 10 Millionen Tage, 2016 waren es 17 Millionen.  
Jutta Krellmann: "Arbeitgeber und Bundesregierung behandeln die Beschäftigten wie Verschleißteile.". Der Bundesregierung warf sie vor, lieber über eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes nachzudenken, statt die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. "Das grenzt an Körperverletzung." Nötig sei eine Anti-Stress-Verordnung per Gesetz.

\*\*\*\*\*

### 3. Nebentätigkeit

\*\*\*\*\*

#### Darf der Arbeitgeber eine Nebentätigkeit verbieten?

Nein.

Der Arbeitgeber darf Nebentätigkeiten nicht generell verbieten, das hat das BAG bestätigt (Urteil vom 24.3.2010, Az.: 10 AZR 66/09).

**Grund:** Jeder Mitarbeiter hat das Grundrecht auf freie Berufswahl nach Artikel 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) sowie ein Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit gemäß Artikel 2 Abs. 1 GG.

Auch wenn ein generelles Nebentätigkeitsverbot in einem Arbeitsvertrag unzulässig ist, muss der Arbeitgeber es nicht hinnehmen, dass sich die Leistungen eines Arbeitnehmers u. U. verschlechtern, weil er woanders eine zeitlich aufwendige Nebentätigkeit ausübt.

Noch schlimmer ist es, wenn durch die andere Arbeit die Interessen des Betriebs in Mitleidenschaft gezogen werden, insbesondere bei einer direkten Konkurrenztaetigkeit.

\*\*\*\*\*

### 4. Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

\*\*\*\*\*

Sicherheitsbeauftragte nach Sozialgesetzbuch VII gibt es in nahezu jedem Betrieb und jeder Dienststelle. Mit ihrer Nähe zu den Beschäftigten sind sie wichtig für einen beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wie Betriebs- und Personalräte, bzw. Schwerbehindertenvertretungen die Kooperation mit ihnen verbessern können, um gute, gesunde Arbeit voranzubringen, das steht ab jetzt neu in der ver.di-Online-Handlungshilfe.

Mehr erfahren unter: [verdi-gefaehrungsbeurteilung.de](http://verdi-gefaehrungsbeurteilung.de)

\*\*\*\*\*

### 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

#### Bei Arbeitszeitbetrug – Kündigung ohne Abmahnung

gilt als eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Wer dabei erwischt wird, muss deshalb mit einer Kündigung rechnen - auch ohne vorherige Abmahnung. Der Arbeitgeber hat dem Kläger fristgerecht, aber ohne vorherige Abmahnung, gekündigt. Der Grund: Er habe in die monatlichen Stundenlisten für sich selbst Arbeitszeiten eingetragen, zu denen er gar nicht gearbeitet hatte. Gegen die Kündigung zog der Mann vor Gericht und forderte eine Abfindung von mindestens 25.000 Euro.

Das Gericht wies die Klage jedoch ab: Der Arbeitszeitbetrug sei durch Zeugenaussagen belegt und damit ein rechtmäßiger Grund für eine Kündigung. Weil es sich dabei gleichzeitig um einen schweren Vertrauensbruch handelt, muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter vorher auch nicht abmahnen - unabhängig davon, ob er durch den Betrug wirtschaftlichen Schaden erlitten hat oder nicht.

[Urteil vom LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 4 Sa 12/17](#)

#### Krankheitsbedingte Kündigung - Negative Prognose

Bei häufigen (Kurz-) Erkrankungen ist, damit sie eine Kündigung sozial rechtfertigen können, im Rahmen der dreistufigen Prüfung unter anderem zunächst eine negative Gesundheitsprognose erforderlich. Es müssen im Kündigungszeitpunkt objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen.

Treten während der letzten Jahre jährlich mehrere (Kurz-)Erkrankungen auf, spricht dies für eine entsprechende künftige Entwicklung des Krankheitsbildes, es sei denn es besteht keine Wiederholungsgefahr. Der Arbeitgeber darf sich deshalb auf der ersten Prüfungsstufe zunächst darauf beschränken, die Fehlzeiten der Vergangenheit darzustellen und zu behaupten, in Zukunft seien Krankheitszeiten in entsprechendem Umfang zu erwarten. Alsdann ist es

Sache des Arbeitnehmers die Indizwirkung zu erschüttern und gemäß § 138 Abs. 2 ZPO darzulegen, weshalb im Kündigungszeitpunkt mit einer hinreichenden Reduzierung der Fehlzeiten zu rechnen ist.

Je nach Erheblichkeit des Vortrags ist es dann Sache des Arbeitgebers, den Beweis für die Berechtigung einer negativen Gesundheitsprognose zu führen. Der Arbeitnehmer muss über die Erschütterung der Indizwirkung hinaus nicht den Gegenbeweis führen, dass mit weiteren künftigen Erkrankungen nicht zu rechnen ist.

[LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.05.2017 AZ: 8 Sa 170/17](#)

### **Abgrenzung der Zuständigkeiten möglicher Leistungsträger**

Die Versorgung mit einem Treppenlift im Wohnbereich kann nur dann eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben sein, wenn ein ausreichender Bezug zum Arbeitsleben besteht.

Dient die Leistung zugleich auch der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Teilhabe), kommt es auf den Schwerpunkt der Leistung an.

Der Umbau eines Hauses, der dem Menschen mit Behinderung überhaupt erst ermöglicht, sein Haus selbstständig zu verlassen, stellt eine Leistung zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft dar.

[LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 14.12.2017, Az.: L 3 R 477/16](#)

### **Rechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz gestärkt.**

Das BAG vertrat seit geraumer Zeit die problematische Auffassung, die Mitbestimmung im Gesundheitsschutz sei eingeschränkt und verlange eine konkrete, im Betrieb nachweisbare Gesundheitsgefahr. Das war vor allem die Auffassung des Urteils vom 11.12.2012 (1 ABR 81/11).

Das **neue** Urteil, das diese Auffassung verwirft, ist somit ein Paukenschlag für die Betriebsräte, die im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig sind. Ab sofort brauchen sie nicht mehr eine konkrete Gesundheitsgefahr im Betrieb nachzuweisen, um tätig zu werden. Vielmehr reichen bloße Gefährdungen aus. Damit sind vor allem die Rechte der Betriebsräte im Präventionsbereich deutlich gestärkt.

Da viele Belastungen im Arbeitsleben erst langfristig zu echten Gesundheitsproblemen führen, es für die Prävention aber gerade wichtig ist, schon den ersten Signalen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung entgegen zu wirken, ist das Urteil sehr zu begrüßen.

[BAG, 28.03.2017, Aktenzeichen 1 ABR 25/15](#)

### **Sachgrundlose Befristung nur einmal beim gleichen Arbeitgeber zulässig**

Arbeitgeber dürfen das Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigten gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nur einmal sachgrundlos befristen. Das hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden.

Die Richter stellten damit klar, dass "jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten" ist.

[Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 06.06.2018, AZ: 1 BvR 1375/14 -](#)

### **Ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM – unbedingt notwendig**

1. Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durch, obwohl die Voraussetzungen nach § 84 (neu: 167) Abs. 2 SGB IX gegeben waren, ist die Folge eine erhöhte Darlegungslast im Hinblick auf alternative, leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten, die im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen sind. Ist denkbar, dass ein BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist. (BAG 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).
2. Ein Arbeitgeber erfüllt die ihm obliegende Initiativpflicht zur Durchführung eines BEM nur, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat (BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers nicht.

[LAG Hamburg, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17](#)

## SBV-Wahl: „Ich mach's“ reicht nicht!

Die SBV in einem Betrieb muss über eine ordnungsgemäße Wahl bestimmt werden. Es reicht nicht aus, wenn der einzige Kandidat mit der Aussage „Ich mach's“ das vorgegebene Verfahren abkürzen will.

Im diesem Fall wollte ein Mitarbeiter durch das Gericht feststellen lassen, dass er zur SBV gewählt worden ist.

Für die Wahl gab es nur einen Kandidaten. Dieser war nun der Auffassung, mit seiner Erklärung „Ich mach's“ sei er zur SBV gewählt worden. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat sahen das anders: Sie waren der Auffassung, dass eine Wahl nicht stattgefunden habe. Der Mitarbeiter hatte vor Gericht in erster und zweiter Instanz keinen Erfolg. Mit der Erklärung „Ich mach's“ habe der Mitarbeiter nur seine Kandidatur zum Ausdruck gebracht, entschied das Gericht. Eine Wahl sei jedoch nicht durchgeführt worden.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.05. 2016, Az.: 10 TaBV 2/16

\*\*\*\*\*

## 6. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

<b>Last Minute:</b> Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	23.-27.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren (Siegburg)	13.-14.08
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	17.-21.09
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	15.-19.10.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	05.-09.11
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	12.-16.11.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	19.-23.11
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	26.-30.11
Grundseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	26.-30.11
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	03.-07.12
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	03.-07.12
BEM - Integrationsgespräche im Dialog - Vertrauen gewinnen – Ressourcen wecken – Lösungen finden	10.-13.12
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.-14.12

**Das Programm für 2019 ist hier bereits einsehbar:**

<https://www.komsem.de/termine-2019/>

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 7. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)  
[info@komsem.de](mailto: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: 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](mailto:loeschen@komsem.de)

**Neue SBV:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: [neu-Schwby@komsem.de](mailto:neu-Schwby@komsem.de)