
Newsletter für die Interessensvertretung 10-2018

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV-Wahl
2. Produktiv mit Pausen
3. Arbeit ohne Sinn macht krank
4. Arbeitszeit unter 18 Std./Woche
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. SBV-Wahl

Diejenigen SBV'n, die bereits gewählt haben – **Herzlichen Glückwunsch!**

Bei den anderen sind die Wahlvorstände (hoffentlich) am arbeiten bzw. die Wahlversammlung bereits terminiert.

Bei den laufenden „Wahlgeschäften“ treten aber immer wieder Fragen auf.

Dazu sei auf folgende Links bzw. Diskussionsforen verwiesen:

- Grundsätzliches zur Wahl: <https://www.komsem.de/wahlen/>
- Wahlordnung: <http://bundesrecht.juris.de/schwbw/index.html>
- Wahlformulare: <https://www.komsem.de/wahlen/wahlunterlagen/>
- Wahlbroschüre der Integrationsämter: https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_Wahl_der_Schwerbehindertenvertretung.pdf
- Gerichtsurteile zur SBV-Wahl: <https://www.komsem.de/rechtliches/urteile/>
- Forum von KomSem für SBV'n: <https://www.schwbv.de/forum/>
- Forum der Integrationsämter: <https://forum.integrationsaemter.de/viewforum.php?f=5&sid=cf5fcfb5f8f9ce6f08489d1c92ffe3ee>

2. Gutes Beispiel: Produktiv mit Pausen

Der Arbeitsplatz eines Programmierers wurde so umgestaltet, dass der Mann trotz Multipler Sklerose weiter seiner Tätigkeit nachgehen kann. Der Beschäftigte leidet an Gang- und Bewegungsstörungen sowie vermehrter Erschöpfung durch Arbeitsbelastung. Wechselhaftes Wetter und mangelnde Bewegung wirken sich ebenfalls negativ aus.

Der Arbeitgeber hat verschiedene Anpassungen vorgenommen: zum einen kann der Programmierer im Sitzen oder Stehen (mit Stehhilfe) an seinem Arbeitsplatz arbeiten. Außerdem wurde ein abgeschirmter Ruhebereich mit Liege im Büro eingerichtet, die der Beschäftigte für längere Erholungspausen während der Arbeitszeit nutzen kann. Dies ist aufgrund der Vertrauensarbeitszeit möglich. Außerdem arbeitet der Mann an mindestens einem Tag der Woche in Telearbeit - nach Absprache auch an mehr Tagen.

Mehr Details zum Praxisbeispiel unter REHADAT-Gute Praxis mit der [Referenznummer Pb/111011](#).

Weitere 19 Praxisbeispiele für gelungene Arbeitsgestaltung bei Multipler Sklerose: www.rehadat-gutepraxis.de.

3. Arbeit ohne Sinn macht krank

Erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnstiftend, so wirkt sich das positiv auf ihre Gesundheit aus: Sie fehlen seltener am Arbeitsplatz, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden und halten sich im Krankheitsfall häufiger an die ärztlich verordnete Krankschreibung.

So das Ergebnis des diesjährigen AOK-Fehlzeiten-Reports.

Laut der Umfrage ist für 98,4 Prozent der Befragten am wichtigsten, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Auch eine gute Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen (97,9 Prozent), ein gutes Betriebsklima (96,8 Prozent), die Loyalität des Unternehmens gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (96,8 Prozent) sowie ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten (92,4 Prozent) empfinden sie als bedeutsam.

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, sind Beschäftigten deutlich wichtiger als ein hohes Einkommen. Für das Sinnerleben sind den meisten Beschäftigten vor allem persönlich und sozial motivierte Aspekte ihrer Arbeit wichtig. Wunsch und Wirklichkeit stimmen aber oft nicht überein. So äußerten nur 69,3 Prozent der Befragten, dass sich ihr Arbeitgeber ihnen gegenüber loyal verhält. Ein positives Betriebsklima erleben laut Umfrage nur 78 Prozent der Beschäftigten.

Weiterlesen beim Fehlzeiten-Report 2018 der AOK:

<https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2018/02pressemitteilung_pk_fzr_2018.pdf>

Da man davon ausgehen kann, dass bei anderen Krankenkassen die Zahlen ähnlich sind kann man dieses Material gut in den diversen Versammlungen des BR/PR/MAV/SBV einsetzen, wenn es um Gesundheitsfragen geht.

4. Arbeitszeit unter 18 Std./Woche bei schwerbehinderte Menschen

Unabhängig von der Wochenarbeitszeit der schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen (sbM)

- ist die SBV gem. § 178 SGB IX für alle sbM im Betrieb zuständig.
- Ebenso sind alle sbM im Betrieb wahlberechtigt.
- Bei der Berechnung des Schwellenwertes zur Freistellung nach § 179 Abs. 4 SGB IX zählen die teilzeitarbeitenden sbM voll mit - nicht anteilig nach Beschäftigungsgrad.

Bei der Anrechnung (Quote) gibt es Differenzierungen.

Die Bestimmung des § 156 Abs. 3 SGB IX, wonach TZ-AN unter 18 Std./Woche nicht mitzählen, bezieht sich NUR auf die Anrechenbarkeit auf die Quote nach § 154 SGB IX.

Allerdings muss der AG bei Erstellung des Verzeichnisses nach § 163 SGB IX alle im Unternehmen tätigen sbM aufführen - auch solche, die keinen Arbeitsplatz iSd § 156 SGB IX besetzen - insbesondere auch Teilzeit-AN, Aushilfen oder vorübergehend Beschäftigte.

Dies ergibt sich zwingend aus zu verwendenden Pflichtformular der AfA.

Die SBV sollte daher darauf achten, dass sie eine Kopie der Meldung an die AfA bekommt und bei Unrichtigkeiten den AG auffordern, das Verzeichnis zu korrigieren.

5. ..aus dem Gericht

Lohnkürzung auf Null bei Schlechtleistung?

Gerade sie hätten es besser wissen müssen: Es waren nämlich ausgerechnet zwei Rechtsanwälte, die ihrer Fachangestellten die komplette Monatsvergütung von ohnehin nur 1.700 € brutto wegen angeblich totaler Fehlleistung verweigerten. Mit Hilfe des Dortmunder Büros der DGB Rechtsschutz GmbH zog die Angestellte vor das Arbeitsgericht und klagte ihr Gehalt ein.

Eine Minderung des Vergütungsanspruchs bei Mängeln der erbrachten Arbeitsleistung ist im Arbeitsverhältnis nicht zulässig. Rechtliche Möglichkeiten zu einer teilweisen oder gar vollständigen Reduzierung des Arbeitslohns wegen vermeintlicher Minderleistung hat der Gesetzgeber nämlich nicht vorgesehen. Ein damit begründeter Einbehalt des Lohns oder eine spätere Rückforderung sind ausgeschlossen.

[Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 20.4.2018, 8 Ca 4378/17](#)

Pflichten des Arbeitgebers bei Gefährdung der Gesundheit eines Arbeitnehmers durch Nachtarbeit

Nach § 6 Abs. 4 S. 1 ArbZG hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz u.a. dann umzusetzen, wenn nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet.

Hierfür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet und kann sich der Untersuchung nach § 6 Abs. 3 ArbZG bedienen.

Von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes kann nur aufgrund entsprechender Öffnungsklauseln durch Kollektivvereinbarung abgewichen werden. Die Betriebsparteien sind nicht befugt, arbeitsmedizinische Feststellungen selbst in Frage zu stellen und dem Arbeitnehmer die jährliche Vorlage einer arbeitsmedizinischen Feststellung aufzuerlegen, wenn ihm bereits eine dauerhafte Nachtschichtuntauglichkeit bescheinigt wurde.

[LAG Baden – Württemberg, Urteil vom 9.1.2018 - 19 TaBV 2/17](#)

Entlassung eines Beamten auf Probe wegen Teilnahme an rechter Demo rechtmäßig

Ein Beamter auf Probe darf wegen seiner Teilnahme an einer NPD-nahen Demonstration unter dem Motto „Büdingen wehrt sich – Asylflut stoppen“ sowie aufgrund einschlägiger Posts in „sozialen Netzwerken“ entlassen werden. Er verletzt hierdurch seine politische Treuepflicht und erweist sich als im beamtenrechtlichen Sinne ungeeignet. Die politische Treuepflicht verlange von Beamten insbesondere, dass sie sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanzieren, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren.

[VG Wiesbaden, Urteil vom 23.7.2018 – 3 L 5382/17.](#)

Vorstellungsgespräch: Interne bzw. externe Bewerber

Bei Einstellungen im öffentlichen Dienst stellt sich häufig die Frage, ob auch schwerbehinderte interne Bewerber zwingend nach § 165 Satz 3 SGB IX zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, da diese dem Arbeitgeber ja schon bekannt sind.

Das VG Schleswig hat nun geklärt, dass auch interne schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn die Stelle auch extern ausgeschrieben wurde.

Abzustellen ist damit einzig darauf, dass die Stelle externen Bewerbern offen steht, nicht darauf, ob es sich bei dem konkreten Schwerbehinderten um einen internen oder externen Bewerber handelt.

[VG Schleswig, Beschluss vom 26.07.2018 – 12 B 49/17](#)

Fehlender Inklusionsbeauftragter – Indiz für Diskriminierung

- Die Verletzung der Förderpflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX,
- **die fehlende Bestellung eines Inklusionsbeauftragten** nach § 181 SGB IX
- sowie die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX indizieren eine Diskriminierung wegen Behinderung.

[LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017, Az: 14 Sa 1427/16](#)

6. Freie Seminarplätze 2018

Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	12.-14.11.
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 (noch 1 Platz)	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 – Lösungen finden	10.-13.12
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.-14.12

Termine für 2019 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 (keine Rechtsauskünfte)
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 kostenlose Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden. E-Mail: loeschen@komsem.de

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