
Newsletter für die Interessensvertretung 10-2019

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Absagen auf Bewerbungen
2. Integrationsfachdienst
3. Arbeitshilfen
4. Kommunikationstipp
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Absagen auf Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderungen erfahren immer wieder Absagen auf Bewerbungen, weil sie aufgrund ihrer Einschränkungen die ausgeschriebene Tätigkeit nicht würden ausüben können.

Arbeitgeber übersehen dabei häufig, dass das Benachteiligungsverbot des § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ihnen hier enge Grenzen setzt.

Berichte aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2019/nl_03_2019/nl_03_aus_der_beratungspraxis_1.html>

2. Integrationsfachdienst – Beraten, vermitteln, unterstützen

176 Integrationsfachdienste (IFD) bilden in Deutschland ein flächendeckendes Netz.

In den einzelnen IFD stehen professionelle Berater mit Fachkompetenzen rund um den Arbeitsplatz zur Verfügung. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigung von Menschen mit besonderem psycho-sozialem Bedarf zu sichern und zu fördern.

Im folgenden Artikel sind zwei Beispiele erläutert.

<<https://www.bar-frankfurt.de/service/reha-info/reha-info-2019/reha-info-042019/beraten-vermitteln-unterstuetzen-die-arbeit-eines-ifd-zwei-beispiele.html>>

„Mein“ Integrationsfachdienst ist hier zu finden: <https://www.integrationsfachdienst.de/>

3. Körperlich harte Arbeit: Unterstützung durch Arbeitshilfen

Die Sonderauswertung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) „Körperlich harte Arbeit“ unter 8.000 Beschäftigten ergab, dass 30 Prozent der Beschäftigten noch immer körperlich hart arbeiten (z. B. Lasten heben, tragen, stemmen) und 52 Prozent häufig in ungünstigen Körperhaltungen verharren. Das betrifft Berufsgruppen in der Landwirtschaft, auf dem Bau, in der Produktion, aber auch in vielen Dienstleistungsberufen wie Pflege oder Verkauf. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass sich ihr Gesundheitszustand durch eine präventive Arbeitsgestaltung verbessern ließe: index-gute-arbeit.dgb.de.

Abhilfe können technische Arbeitshilfen schaffen, die für die präventive Arbeitsgestaltung eingesetzt und auch als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert werden – wie ergonomische Büroausstattung, Hebetchnik oder Baumaschinen.

Eine Übersicht von Hilfsmitteln bei www.rehadat-hilfsmittel.de.

4. Reden vor „Anderen“ – nicht meine Sache, aber ich muss.....

Für den einen ist es das erste Mal, für den anderen vielleicht schon ein wenig Routine. Aber immer erhöhter Herzschlag und Schweißausbrüche oder Kniezittern.

Es gibt angenehmere Dinge, als sich vorzustellen vor 30, 80 oder gar 1000 Menschen zu sprechen.

Wie präsentiere ich mich nun als Interessenvertretung am besten?

Hüte Dich in Deiner Begrüßungsrede vor Fehlern wie diesen:

1. *Pauschale Anrede wie "Liebe Anwesende"*. Stelle Verbindendes heraus, etwa: "Liebe Freundinnen und Freunde der"
2. a) *"Ich freue mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind."* Diese Aussage ist überflüssig und sachlich falsch. Kann jemand zahlreich anwesend sein?
b) *"Ich habe mit einem vollen Haus gerechnet"*. Nie die "spärliche" Anzahl der Anwesenden ansprechen, sonst fühlen sich diese abgewertet.
3. *"Dem Folgenden vorgreifen....."*. Ziel der Begrüßung ist das Einstimmen auf das Kommende, nicht das Vorwegnehmen!
4. Es gibt Veranstaltungen, zu denen jeder erscheinen muss. Tu erst gar nicht so, als seien alle gern und bereitwillig und mit großer Begeisterung gekommen. Erläutere lieber, warum das Treffen wichtig ist!
5. *Lob und Dank vergessen*. Danke dem Gastgeber für die Einladung und lobe den Veranstalter für die gute Organisation.
6. Keine Begrüßungs-Organien! Das langweilt nur!
7. Rede insgesamt nicht länger als 5 Minuten!

Seminar:

Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht

Vom 25.-29.11.2019 in Bernried / Bay. Wald

www.bernrieder-hof.de

5. ..aus dem Gericht

Verfall von Erholungs – bzw. Zusatzurlaub

Schadensersatzansprüche für schwerbehinderte Beschäftigte wegen Verfalls des gesetzlichen Zusatzurlaubs gem. § 208 SGB IX

LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, 2 Sa 567/18

Urteilsbesprechung unter: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b4-2019/>

Einsichtsrecht in Gehaltslisten

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat auf dessen Verlangen Einblick in die Brutto-Gehaltslisten mit Namensnennung gewähren. Anonymisierte Gehaltslisten reichen nicht aus. Datenschutzrechtliche Bedenken stehen dem Einsichtsrecht nicht entgegen. Einblick nimmt jeweils der Betriebsausschuss oder der Betriebsratsvorsitzende

BAG (07.05.2019) Aktenzeichen 1 ABR 53/17

Mitbestimmung beim Dienstplan

Krankenhausbetreiber dürfen die Dienstpläne für das Pflegepersonal nicht am Betriebsrat vorbei anordnen. Dies verletzt das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung, so dass diese einen Unterlassungsanspruch geltend machen kann.

Stimme der Betriebsrat den Dienstplänen nicht zu, könne der Arbeitgeber nur die Errichtung einer Einigungsstelle verlangen, die dann darüber entscheidet.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 12.07.2019 AZ: 2 TaBV 908/19

Fast 10.000 € Entschädigung, weil die SBV im Vorstellungsgespräch fehlt

Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte dürfen wegen ihrer Schwerbehinderung nicht benachteiligt werden. Andernfalls können sie vom Arbeitgeber eine Entschädigung verlangen.

Um was ging es?

Der Kläger (gleichgestellt) ist als Straßenwärter bei einem Landkreis beschäftigt.

Als sein Arbeitgeber die Stelle eines Kolonnenführers ausschrieb, bewarb er sich darauf. Der Kläger nahm an einem Bewerbungsgespräch teil – aber allein.

Der Arbeitgeber hatte die SBV weder von der Bewerbung des Klägers informiert, noch zu diesem Gespräch geladen.

Er wusste aber, dass der Kläger einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist.

Die SBV habe in diesem Fall nicht nur das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen, sondern könne auch an den Bewerbungsgesprächen mit dem/der Schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeiter teilnehmen. Sie dürfe auch an den Bewerbergesprächen mit den nicht behinderten Bewerbern teilzunehmen, da sie nur so die Möglichkeit habe, die Bewerber zu vergleichen.

Arbeitsgericht Dresden, Urteil vom 19. Dezember 2018-13 CA 275/18

Einschalten des medizinischen Dienstes bei Arbeitsunfähigkeit

Die Anweisung des Arbeitgebers an eine Arbeitnehmerin sich unverzüglich zwecks Untersuchung an den medizinischen Dienst Ihrer Krankenversicherung zu wenden, geht ins Leere, da der Arbeitgeber den medizinischen Dienst nur über die Krankenkasse einschalten lassen kann.

Die Weigerung der Arbeitnehmerin, einer solchen Anweisung Folge zu leisten, ist daher als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht geeignet.

LAG Köln - Urteil - 21.06.2018 - 7 Sa 768/17

Fingieren von Kündigungsgründen zur Entfernung unliebsamer Betriebsratsmitglieder begründet Entschädigungsansprüche

Entwickelt der Arbeitgeber, in diesem Fall gemeinsam mit einem Rechtsanwalt, ein Strategiekonzept zur Entfernung ihr unliebsamer Betriebsratsmitglieder, stellt dies eine schwere Persönlichkeitsverletzung dar, die einen Entschädigungsanspruch zur Folge haben kann. Im entschiedenen Fall sollten eingeschleuste Lockspitzel die Betriebsratsmitglieder in Verruf bringen, Kündigungsgründe provozieren und erfinden. Ein als Zeuge vernommener Detektiv bestätigte den Vorwurf, man habe der Klägerin einen Verstoß gegen das betriebliche Alkoholverbot untergeschoben, um ihre fristlose Kündigung gerichtlich betreiben zu können. Zur strategischen Umsetzung habe auch gehört, dass die Kollegin der Klägerin, die Betriebsratsvorsitzende, von zwei weiteren Detektiven durch Beschimpfen und Bespucken zu Tätlichkeiten provoziert werden sollte. Als diese nicht zuschlug, verletzte einer der Detektive den anderen und bezichtigte die Betriebsratsvorsitzende dieser Tätlichkeiten.

Arbeitsgericht Gießen, Urteil vom 10.05.2019 - 3 Ca 433/17 – Pressemitteilung Nr. 01/2019

6. Freie Seminarplätze

6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21.10.-23.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	21.10.-25.10.
Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	04.11.-07.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	18.11.-22.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.11.-29.11.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	09.12.- 13.12.
2020	
Du tust Gutes – wissen das die anderen? Die Arbeit der Interessensvertretung im Betrieb öffentlich machen	27.01.-31.01.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	03.02.-07.02.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	03.02.-07.02.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	10.02.-14.02.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	10.02.-14.02.
SBV-4: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung	17.02.-21.02.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	02.03.-06.03.
SBV-Freshup: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	02.03.-06.03.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	09.03.-13.03.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	09.03.-13.03.
Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!? (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	16.03.-19.03.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	16.03.-20.03.

Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	23.03.-27.03.
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen" – Teil 2	23.03.-27.03.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	30.03.-02.04.
6 Wochen krank und dann? - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	30.03.-02.04.
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	20.04.-23.04.

Täglich aktualisierter Stand 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.

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