
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2019

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Psychologie der Arbeitssicherheit
2. Öffentlichkeitsarbeit
3. Psychische Belastung
4. Inklusions(Beauftragter bzw. Vereinbarung)
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Psychologie der Arbeitssicherheit

Trotz großer Erfolge der Arbeitsschutzakteure, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Menschen sicher und gesund arbeiten können, ereignen sich immer wieder sicherheitskritische Situationen und Unfälle.

Ca. 80 – 95 Prozent aller Unfälle werden durch menschliches Verhalten verursacht.

- Aber: Warum verhalten sich Menschen so, wie sie sich verhalten?
- Warum hält man sich nicht an die Vorschriften?
- Was treibt den Menschen an?
- Wie kann man Einfluss nehmen auf das Verhalten von Menschen?

In dieser 52-seitigen Broschüre gibt es Informationen zur Psychologie der Arbeitssicherheit.

https://www.bg-verkehr.de/medien/medienkatalog/broschueren/psychologie-der-arbeitssicherheit-warum-verhalten-wir-uns-so-wie-wir-uns-verhalten/at_download/file

2. Öffentlichkeitsarbeit – Es ist nie zu spät!

Kennst du diese Fragen:

- „Was tust Du denn schon wieder im SBV/BR/PR-Büro?“
- „Gehst Du wieder Kaffee trinken?“
- „Immer wieder Sitzung - was soll denn das?“
- „Was tut denn die SBV bzw. der BR/PR überhaupt für uns?“

Wenn ja, dann könnte es sein, dass die Öffentlichkeitsarbeit ausbaufähig ist.

- Wissen die Kolleginnen und Kollegen, was die SBV bzw. der Betriebs- bzw. Personalrat so tut?
- Und weiß er selbst, ob er das Richtige tut?
- Das Klischee vom Gremium, das in stundenlangen Sitzungen literweise Kaffee trinkt, ist weit verbreitet.

Diesem falschen Bild etwas entgegensetzen, ist ein wichtiges Ziel guter Öffentlichkeitsarbeit.

DARUM - Tue Gutes und sprich / schreibe darüber

Seminar zum Thema:

Tue „Gutes“ und sprich darüber!

Die tägliche Arbeit der SBV bzw. des BR / PR "öffentlichkeitswirksam" darstellen

Vom 27.-31.01.2020 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

...auch Öffentlichkeitsarbeit

Ab wann gelte ich als schwerbehindert?

Der DGB hat einen super Artikel zu dem Thema im Web. Dieser lässt sich sehr gut nutzen, um auf die Arbeit der SBV bei den (noch) nicht anerkannten KollegInnen auf die SBV-Arbeit hinzuweisen.

Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte: Wer hat einen Anspruch darauf? Die Rechte kennen und nutzen.

Fünf Tage zusätzlicher Urlaub, erhöhter Kündigungsschutz und das Recht, Überstunden zu verweigern: Menschen mit einer Schwerbehinderung haben im Job besondere Rechte. Doch viele verzichten darauf – weil sie die Schwerbehinderung verschweigen oder gar nicht wissen, dass sie eine Beeinträchtigung oder Krankheit haben, die als Schwerbehinderung gilt.

Weiter geht es hier: <http://www.dgb.de/-/Y3Q>

3. Psychische Belastung – neue Broschüre

Die Broschüre fasst aktuelle Konzepte und Veröffentlichungen, Instrumente, Belastungsfaktoren und Anwendungsbeispiele kompakt zusammen. Besonders spannend ist die Rubrik „aus der Praxis...“, die verschiedene Szenarien und Lösungen aus der betrieblichen Praxis aufzeigt.

Bestellen: [Mediencenter](#)

PDF: https://www.uv-bund-bahn.de/fileadmin/user_upload/206-026.pdf

Seminar zum Thema:

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1

Vom 10.-14.02.2020 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

4. Inklusionsbeauftragter bzw. Inklusionsvereinbarung

Fehlende Bestellung eines Beauftragten ist Indiz für eine Diskriminierung

1. Die in der Stellenanzeige enthaltene Suche nach einer „Verstärkung unseres jungen Teams“ mit einer Person, welche gerade das Studium erfolgreich abgeschlossen hat und nach einem Einstieg sucht, indiziert eine unmittelbare Altersdiskriminierung.
2. Dasselbe gilt für die Suche nach einer „Verstärkung unseres jungen Teams“ mit einem „frisch gebackenen Juristen“.
3. Der in einem Lebenslauf an dessen Ende unter der Überschrift „Besondere persönliche Merkmale“ allein enthaltene Vermerk „zu 80 % schwerbehindert“ ist ein ausreichender Hinweis auf eine bestehende Schwerbehinderung.
4. Die Verletzung der Förderpflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX (Rn.89), **die fehlende Bestellung eines Schwerbehindertenbeauftragten** nach § 181 SGB IX sowie die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX indizieren eine Diskriminierung wegen Behinderung.
5. Zu den Voraussetzungen für die Annahme eines Rechtsmissbrauchs bei der Geltendmachung einer Entschädigung nach § 15 AGG (hier: verneint).

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

Integrationsvereinbarung / Inklusionsvereinbarung

Vereinbart der Arbeitgeber mit der SBV/BR/PR/MAV keine Inklusionsvereinbarung, verzichtet er auf ein entscheidendes Instrument zur Konkretisierung einer inklusiven Personalpolitik. Damit kann sich die Gestaltungsfunktion der Inklusionsvereinbarung nicht entfalten. Dies kann sich als fehlende Sensibilisierung für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter gewertet werden.

In Folge einer Missachtung der Verhandlungspflicht oder einer verletzen Inklusionsvereinbarung können Diskriminierungstatbestände nach § 2 AGG und Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG entstehen.

Werden die Möglichkeiten, die Zusammenarbeit zwischen Personal- und Arbeitnehmerseite hinreichend konkret zu regeln, vertan, gibt die aus der Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung erwachsende Vermutung einer Benachteiligung Anlass für Rechtsstreitigkeiten.

Wird z.B. die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 im Gestaltungsrahmen des § 166 Abs. 3 nicht realisiert, verringern sich für den Arbeitgeber die Erfolgsaussichten bei einer krankheitsbedingten Kündigung.

Wer die Inklusionsvereinbarung meidet, muss **beweisen**, dass es bei der Erfüllung seiner Arbeitgeberpflichten aus einer Inklusionsvereinbarung zu keiner Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeit gekommen wäre.

Seminar zum Thema:

Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?

Vom 16.-19.03.2020 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Leistungsminderung – Arbeitgeber muss Einschränkungen akzeptieren

Ist ein Arbeitnehmer gesundheitlich eingeschränkt, kann er verlangen, dass der Arbeitgeber sein Direktionsrecht »nach billigem Ermessen« ausübt, um ihm möglichst eine leidensgerechte Beschäftigung zuzuweisen. Der Anspruch besteht unabhängig von einer möglichen Schwerbehinderung.

[ArbG Stuttgart 14.05.2019, Aktenzeichen 9 Ca 135/18](#)

Urlaubsverfall

Zum Jahresende sorgen sich viele um ihren Resturlaub. Dass der Urlaub nicht mehr ohne Vorwarnung verfallen darf, hat der EuGH geklärt. Aber was muss der Arbeitgeber dafür konkret tun?

Der EuGH stellte fest, dass noch offene Urlaubsansprüche nicht mehr automatisch zum Ende des Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses verfallen dürften ([EuGH 6.11.2018 C-684/16](#)). Die Entscheidung erging aufgrund einer Anfrage des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Das BAG hat dieses Urteil nun umgesetzt und entschieden, dass Urlaub nicht mehr automatisch am Jahresende verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht beantragt hat. Ein Verfall des Urlaubs kommt erst in Betracht, wenn der Arbeitgeber ihn **ausdrücklich** aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen.

[BAG 19.2.2019 - 9 AZR 541/15](#)

SBV kann Maßnahme stoppen

Hört der Arbeitgeber die SBV vor einer Entscheidung nicht ordnungsgemäß an, kann die SBV deren Ausführung einstweilig stoppen.

Der Arbeitgeber (AG) wollte ein Team aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden, das Aufgaben aus einem bestimmten Bereich erhalten sollte.

Der AG bat per E-Mail alle Beschäftigten, sich für die Mitarbeit im Team zu melden, wenn sie Interesse hätten. Anschließend wurden sogenannte „Kennenlerngespräche“ durchgeführt und drei Mitarbeiter*innen für das neue Team ausgewählt.

Die SBV fragte nach Ablauf der Frist an, wie viele Beschäftigte sich gemeldet hätten, wie viele von ihnen schwerbehindert oder gleichgestellt seien, ob eine Vorauswahl stattgefunden habe und wie viele schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu einem Gespräch eingeladen worden seien.

Die SBV beantragte beim Arbeitsgericht, den AG unter Androhung von Ordnungsgeld zu verpflichten, die Projektgruppe bis zu ihrer Beteiligung auszusetzen.

Das Gericht gab den Anträgen statt. Die Anhörung und Unterrichtung der SBV war nach Ansicht des Gerichts verpflichtend, jedenfalls ab dem Zeitpunkt, ab dem sich schwerbehinderte Menschen als interessiert gemeldet hatten.

Dabei sei es unerheblich, dass die stattgefundenen Gespräche als »Kennenlerngespräche« betitelt worden waren.

Daraufhin beschloss das Gericht:

- Der Arbeitgeber wird verpflichtet, die Vollziehung der Entscheidung über die Zuweisung der Mitarbeiterinnen des Beteiligten zum Projektteam bis zur Beteiligung der Antragstellerin auszusetzen und die Beteiligung der Antragstellerin innerhalb von sieben Tagen nachzuholen.
- Dem Arbeitgeber wird für jede Zuwiderhandlung gegen seine Verpflichtung ein **Ordnungsgeld bis zu 250.000 EUR** angedroht.

[ArbG Berlin – 07.03.2019 – 58 BVGa 2319/19](#)

6. Freie Seminarplätze

Freie Plätze im Internet überprüfen unter: www.komsem.de

Öffentlichkeitsarbeit: Du tust Gutes – wissen das die anderen?	27.01.-31.01.
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.
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 zahnlöser Tiger!? (in Heimbuenthal / 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.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	20.04.-24.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen (in Regensburg)	21.04.-22.04.
Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (in Regensburg)	27.04.-30.04.
Behinderung in der BR-Arbeit: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? Was hat der BR für Möglichkeiten?	27.04.-30.04.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	04.05.-08.05.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	04.05.-08.05.
Rechte und Aufgaben der Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung (auch für die Stellvertretung)	11.05.-14.05.
BR: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein! (in Regensburg)	11.05.-15.05.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	11.05.-15.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	25.05.-29.05.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	25.05.-29.05.
SBV: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (Berlin)	15.06.-19.06.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	15.06.-19.06.
Augen zu! - Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	22.06.-26.06.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	29.06.-03.07.
Bernrieder SBV-Tage (Behinderung der SBV-Arbeit)	06.07.-09.07.
Mobbing – Verstehen – vorbeugen - handeln	13.07.-16.07.
SBV-Versammlung	13.07.-16.07.
Bernrieder BR-Tage (Arbeitszeit: Beginn – Ende – Erfassung) Neue Rechtsprechung verändert einiges	13.07.-16.07.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? - Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	20.07.-24.07.
Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen - Was muss ich wissen?	27.07.-30.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	27.07.-31.07.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	07.09.-11.09.
Bin ich aus Stein - oder was? - Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	14.09.-18.09.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	21.09.-25.09.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	28.09.-02.10.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	28.09.-02.10.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	05.10.-09.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.10.-16.10.
SBV-4: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung	12.10.-16.10.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	19.10.-23.10.
BR-3: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	26.10.-30.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	26.10.-30.10.
6 Wochen krank und dann? - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	09.11.-12.11.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	09.11.-13.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	16.11.-20.11.
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“ – Teil 2	16.11.-20.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	23.11.-27.11.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? - Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	30.11.-04.12.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	07.12.-11.12.

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.

Bitte fügen Sie unbedingt die E-Mail-Adresse: info@komsem.de zu Ihren Kontakten beziehungsweise zu Ihrer Liste sicherer Empfänger (Whitelist) hinzu. Dadurch stellen Sie sicher, dass unsere E-Mails auch weiterhin wohlbehalten in Ihrem Posteingangsfach ankommen.
