

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 07-2020**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. Arbeitsschutz
2. Öffentlichkeitsarbeit
3. Inklusionsvereinbarung
4. Broschüren für die Arbeit der SBV'n
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Sicherheitsbeauftragte / Fachkraft für Arbeitssicherheit**  
\*\*\*\*\*

**Zur Erinnerung:**

Laut SGB VII § 22 (1) haben Unternehmen **unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte** unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen.

Diese haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.

Weiterhin hat der Arbeitgeber gemäß § 5 ASiG **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** zu bestellen und ihnen folgende Aufgaben (§ 6) zu übertragen.

**Sie haben insbesondere:**

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
  - a. der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
  - b. der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
  - c. der Auswahl und Erprobung von Körperschuttmitteln,
  - d. der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
  - e. der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
  - a) **die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen** und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
  - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
  - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. **darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten**, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

\*\*\*\*\*

## 2. Öffentlichkeitsarbeit

\*\*\*\*\*

Tolle Zeitschrift der SBV von der Uni Hamburg:

<<https://www.kus.uni-hamburg.de/organisation/schwerbehindertenvertretung-der-universitaet-hamburg/dokumente-und-links/sbv-zeitschrift-202006.pdf>>

Tolle Internetseite von EDEKA Minden: <https://www.edeka-sbv.de/home/>

Facebook-Gruppe (SBV-Arbeit): <https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

\*\*\*\*\*

## 3. Inklusionsvereinbarung

\*\*\*\*\*

Da das BAG nun leider festgestellt, dass das vollumfängliche Informations- bzw. Beteiligungsrecht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erst nach Entscheidung über den Gleichstellungsantrag besteht ([BAG 22. Januar 2020 – 7 ABR 18/18](#)).

Deshalb wäre es sinnvoll dieses Thema über die Inklusionsvereinbarung zu lösen.

Z.B. mit folgendem Satz: *Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.*

### Inklusionsvereinbarung - (k)ein zahloser Tiger?

04.-07.08.2020 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

#### 4. Broschüren für die Arbeit der SBV'n

\*\*\*\*\*

##### **Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte:**

Wer hat einen Anspruch darauf? Die Rechte kennen und nutzen!

Hier finden sich die Antworten in einer Broschüre des DGB, der sehr gut für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit (sowohl als BR / PR / SBV) genutzt werden kann: <<https://dgb-shop.bw-h.de/media/products/0002883001552385781.pdf>>

Eine weitere Broschüre, die egut für die Arbeit der SBV nutzbar ist findet sich bei der Arbeitskammer im Saarland.

<[https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user\\_upload/-----AK\\_Download\\_Datenbank-----/Publikationen/Online\\_Broschueren/Schwerbehinderte\\_Menschen\\_und\\_ihr\\_Recht/Schwerbehindertenrecht\\_Okt2019.pdf](https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Online_Broschueren/Schwerbehinderte_Menschen_und_ihr_Recht/Schwerbehindertenrecht_Okt2019.pdf)>

\*\*\*\*\*

#### 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

##### **Kündigung eines Betriebsrates (gilt so auch für SBV'n)**

Betriebsratsmitglieder sind nur vor ordentlichen, nicht aber vor außerordentlichen Kündigungen geschützt. Eine sexuelle Belästigung einer Kollegin durch Übersenden von Pornovideos ist ein wichtiger Grund, der zur fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds berechtigt.

BR-Mitglieder genießen weitreichenden Kündigungsschutz. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes allerdings darf der Arbeitgeber im Ausnahmefall eine außerordentliche Kündigung (gemäß § 626 BGB) als Maßnahme vorsehen.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 05.03.2020, Az: 5 TaBV 9/19](#)

##### **SBV kann Krankheitszeiten Schwerbehinderter und Gleichgestellter einsehen**

Die Beteiligten stritten um die Herausgabe von Listen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren und/oder bei denen in den vergangenen zwölf Monaten ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet wurde.

Das LAG meinte: Zu den Überwachungsaufgaben gehört auch, ob der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX ordnungsgemäß durchführt. Die Überwachungspflicht bezieht sich allerdings nur auf die schwerbehinderten Arbeitnehmer. Daher habe die SBV Anspruch auf die quartalsweise Herausgabe von Listen der Beschäftigten, die in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank waren und bei denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet wurde.

[LAG Hamm, Beschluss vom 10.01.2020 - 13 TaBV 60/19](#)

##### **SBV ist vor Erteilung einer Abmahnung an einen schwerbehinderten Menschen anzuhören**

Die SBV ist vor Erteilung einer Abmahnung an einen schwerbehinderten Menschen zu unterrichten und **vor** einer Entscheidung zu hören.

[KGH.EKD, Beschluss vom 17.02.2020 - II-0124/40-2019](#)

##### **Ruhezeit zwischen Nachtschicht und Sitzung**

Ein Betriebsratsmitglied (gilt so auch für die SBV), das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist.

[BAG v. 18. Januar 2017 – 7 AZR 224/15](#)

## Benachteiligung bei interner Bewerbung im Öff. Dienst

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

Das gilt auch bei einer (ausschließlich) internen Stellenausschreibung.

BAG, Urteil vom 25. Juni 2020 – 8 AZR 75/19 –

\*\*\*\*\*

## 6. Freie Seminarplätze (Durchgestrichen =VOLL)

\*\*\*\*\*

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

Last Minute	SBV-Versammlung (Dringend noch Teilnehmende gesucht)	13.07.-16.07.
	„Minderleister“ (Dringend noch Teilnehmende gesucht)	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.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen		03.08.-04.08.
Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger?		04.08.-07.08.
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung		10.08.-13.08.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)		17.08.-21.08.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung		24.08.-28.08.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)		07.09.-11.09.
BR: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein!		14.09.-18.09.
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.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out		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.
BEM – Teil 2: (6 Wochen krank und dann?)		19.10.-23.10.
Rechte und Aufgaben der Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung (auch für die Stellvertretung)		19.10.-22.10.
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.
BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? Was hat der BR für Möglichkeiten? (in Regensburg)	02.11.-05.11.
BEM – Teil 1: Sechs Wochen krank und dann? - BEM (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	09.11.-12.11.
Arbeitsrecht – 2 für die SBV / BR / PR	09.11.-13.11.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (in Regensburg)	16.11.-20.11.
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.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	30.11.-04.12.
„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.

**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/groups/sbv00/>

\*\*\*\*\*

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](mailto:info@komsem.de) zu Ihren Kontakten beziehungsweise zu Ihrer Liste sicherer Empfänger (Whitelist) hinzu. Dadurch ist sicher, dass unsere E-Mails auch weiterhin wohlbehalten in Ihrem Posteingangsfach ankommen.