

Newsletter für die Interessenvertretung 06-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Sucht
2. Schwerbehindertenversammlung
3. Grenzen der SBV-Beteiligung
4. Paritätische Mitbestimmung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Sucht: Bei uns kein Problem! Wirklich?

Einige Fakten zu einem gefährlich unterschätzten Thema

In ihrem letzte Woche veröffentlichten [Drogenbericht 2024](#) spricht die Europäische Beobachtungsstelle für Drogen und Drogensucht (EMCDDA) von einer "wachsenden Bedrohung" durch illegale Drogen. Die Zahl der erfassten Drogentoten in der EU steigt seit Jahren. „Trauriger Spitzenreiter war erneut Deutschland mit 1.631 dokumentierten Fällen“, der [Drogenbericht des Bundesdrogenbeauftragten](#) kommt sogar auf 2.227 Todes-Fälle in 2023 gegenüber 1.990 im 2022 – ein Anstieg von 10% in einem Jahr!

Doch die Drogentoten sind nur die spektakuläre Spitze des Eisbergs.

Die größeren Gefahren liegen unterhalb der Wasseroberfläche – Sucht und Missbrauch von Suchtmitteln ist immer noch ein Tabu!

Den 2.227 Drogentoten stehen rund [127.000 Todesfälle pro Jahr aufgrund von Nikotinkonsum](#) gegenüber und [62.000 Menschen, die 2016](#) an einer ausschließlich auf Alkohol zurückzuführenden Todesursache starben.

Auch vor den Werkstoren machen die Suchtmittel nicht Halt: allein Alkohol-Konsum verursacht an Deutschlands Arbeitsplätzen z.B. in Form von Unfällen, Leistungsverlusten, Teamkonflikten und Fehlzeiten jährlich [Produktivitätsverluste in Höhe von 30,15 Mrd.](#)

Mit dem Motto: „Wem schadet Dein Drink?“ machte die eben zu Ende gegangene [„Aktionswoche Alkohol“](#) auf die Auswirkungen auf Dritte aufmerksam. In ca einem Viertel der Arbeitsunfälle ist Alkohol mit im Spiel. [Wird „alkoholbedingter Leistungsabfall“ bei einem Arbeitsunfall nachgewiesen](#), tritt die Unfallversicherung nicht ein. Es haftet das Unternehmen.

Von den neuen, stoffungebundenen Verhaltenssuchten wie Internet- oder Online Sucht war noch gar nicht die Rede. Auch hier steigen die Fallzahlen. Man geht von [560.000 pathologisch internetabhängigen Menschen](#) zwischen 15 und 64 Jahren in Deutschland aus. Bis zu 2,5 Millionen gelten als problematische Nutzer.

Es gibt also genug zu tun! Gehen wir's an! Noch in diesem Jahr:

16.-20. September 2024 in Bernried mit dem Seminar:

Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...

Besonderes Highlight in diesem Seminar: Ganztägiger Besuch in einer Suchtklinik.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

2. Die Schwerbehindertenversammlung

„Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb bzw. der Dienststelle durchzuführen“ So steht es im §178 Absatz 6 SGB IX.

Die Versammlung der Schwerbehinderten Menschen ist nicht nur eine Aufgabe der SBV, sondern ein wichtiges Forum, in dem Menschen mit Behinderungen zusammenkommen, um ihre Anliegen und Bedürfnisse zu diskutieren. Hier werden Themen wie Barrierefreiheit, Inklusion, Arbeitsplatzintegration und soziale Teilhabe besprochen.

Die SBV stellt ihre Arbeit dar und informiert die schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Beschäftigten umfassend.

Der Arbeitgeber/Dienstherr hat die Pflicht, über die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten.

Es ist ein Ort des Austauschs, der Solidarität und des Engagements für die Rechte und Belange von Menschen mit Behinderungen.

Die Versammlung bietet die Möglichkeit, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, zu diskutieren und sich für eine inklusive Arbeitswelt und Gesellschaft einzusetzen.

Um eine Versammlung schwerbehinderter Menschen spannend zu gestalten, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden.

Hier sind einige Vorschläge:

1. Workshops:

Bieten Sie zu relevanten Themen Vorträge / Workshops an, bei denen die Teilnehmer aktiv mitarbeiten und diskutieren können.

2. Inspirierende Redner:

Laden Sie inspirierende Persönlichkeiten ein, die über ihre Erfahrungen und Erfolge im Umgang mit Behinderungen sprechen.

3. Barrierefreie Umgebung:

Stellen Sie sicher, dass die Veranstaltung barrierefrei ist, damit alle Teilnehmer uneingeschränkt teilnehmen können. Die Bedürfnisse richten sich nach den teilnehmenden Menschen. Sowohl die räumliche Gestaltung als auch die Sicherstellung einer guten Verständigung z.B. für Menschen mit Höreinschränkung sind gut zu planen.

4. Networking

Schaffen Sie Gelegenheiten für die Teilnehmer, um sich untereinander zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen. um den gemeinsamen Austausch der Teilnehmer zu fördern.

Durch eine abwechslungsreiche und inklusive Gestaltung kann sichergestellt werden, dass die Versammlung der schwerbehinderten Menschen informativ und auch unterhaltsam ist.

Seminartipp:

* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

3. Grenzen der SBV-Beteiligung

Im vorliegenden Fall musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) klären, inwieweit die SBV im Bewerbungsverfahren zu beteiligen ist, wenn der Bewerber einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den allerdings noch nicht positiv entschieden wurde.

Konkret ging es um einen Bewerber mit GdB 40, der sich bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) um eine gut bezahlte Praktikantenstelle beworben hatte. Der Mann hatte einen Antrag auf Gleichstellung gestellt, über den aber zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht entschieden war. Die BA, informiert über die Behinderung des Bewerbers und den Antrag, entschied, den Mann nicht einzuladen und sagte ihm telefonisch ab.

Nach Auffassung des Bewerbers lag hierin eine Benachteiligung auf Grund seiner Behinderung und verlangte nach § 15 Abs. 2 AGG von der BA eine Entschädigung. Weiter war er der Ansicht, dass die SBV hätte ordnungsgemäß beteiligt werden müssen, da der BA sowohl seine Behinderung als auch der laufende Antrag auf Gleichstellung bekannt waren. Er war der Meinung, es liege ein Verstoß gegen die §§ 164 Abs. 1, und 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor. Das BAG sah keine Indizien für eine Benachteiligung aufgrund Behinderung. Auch die Beteiligungsrechte der SBV sah das BAG nicht verletzt.

Die BA war nicht verpflichtet die SBV nach den §§ 164 Abs. 1, und 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu beteiligen. Der Bewerber fiel während des Bewerbungsverfahrens noch nicht unter den Anwendungsbereich des SGB IX (3. Teil), da er weder schwerbehindert noch gleichgestellt war.

Bei Angelegenheiten wie z.B. Versetzung, Umgruppierung, Einstellung und Eingruppierung gilt, die SBV ist nach § 178 Abs. 2 SGB IX erst anzuhören, wenn ein bekannt positiver Bescheid z.B. über die Gleichstellung vorliegt.

Mit seiner Ansicht, dass eine vorsorgliche Beteiligung der SBV hier nicht geboten ist, bekräftigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung (vergleiche auch zum Thema Umsetzung BAG 22.01.2022 – 7 ABR 18/18).

Für die SBV bleibt es also dabei, dass eine Beteiligung im Falle einer Stellenbesetzung erst erfolgen muss, wenn mindestens ein Bewerbender schwerbehindert oder gleichgestellt, bzw. offenkundig schwerbehindert ist.

BAG 23.11.2023 – 8 AZR 212/22

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 6/2024

Seminartipps zum Thema Personelle Einzelmaßnahmen für die SBV und Prüfpflicht in Bernried:

* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	08.07.-12.07.
Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	02.12.-06.12.

4. Paritätische Mitbestimmung

Immer mehr Unternehmen vermeiden oder umgehen paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten.

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung), ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung hat eine interessante Studie dazu veröffentlicht. Die Studie findet ihr [hier](#).

5. Kommunikationstipp

Rhetorik: Mit der richtigen Einstellung positiv kommunizieren

Wie sehen dich deine Gesprächspartner?

Sehen dich deine Gesprächspartner eher als Gegner oder gar als Feind? Fühlst du dich ihnen haushoch überlegen oder fühlst du dich ihnen unterlegen? Es lohnt sich, sich einmal klarzumachen, mit welcher Grundeinstellung wir Gespräche führen, da unsere Einstellung immer auch die Art und Weise unserer Kommunikation beeinflusst.

Dein Gesprächspartner bemerkt deine Einstellung sowieso

Ganz unabhängig davon, wie du deinen Gesprächspartner nun siehst oder dich ihm gegenüber fühlst: Er oder sie wird es merken! Wir senden körpersprachliche Signale, die von anderen Menschen verstanden werden, auch wenn das beiden Gesprächspartner nicht bewusst ist. Auch unsere Wortwahl und unser Tonfall werden von unserer inneren Einstellung dem Gesprächspartner gegenüber beeinflusst.

Den Gesprächspartner als gleichberechtigten Partner sehen

Versuche, ihn oder sie als gleichberechtigten Partner zu sehen.

Sieh deinen Gesprächspartner nicht als Gegner, nicht als Feind, aber auch nicht als Opfer oder wertlosen Menschen. Sieh ihn als gleichberechtigten Partner, der genauso viel wert ist wie du, der genauso ein Recht auf seine eigene Meinung hat, der genau wie du, seine Stärken und Schwächen hat. Sieh ihn einfach als Menschen.

Wenn du diese Tipps befolgst, werden deine Gespräche eine ganz neue Qualität bekommen.

(„10 Praxistipps für eine erfolgreiche Kommunikation“ von Ralf Senftleben und zusammengestellt von Gudrun Sagberger)

6. In eigener Sache

Bei den SBV-Tagen 2024 ist noch ein Platz frei...!

Letztes Jahr ist unser Seminar mit dem Titel **Diversity** mangels Interesses ausgefallen. Der Begriff Diversity bedeutet Vielfalt. Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet, dass sich die Belegschaft eines Unternehmens aus Menschen mit vielen unterschiedlichen Eigenschaften und Hintergründen zusammensetzt. Diversity strebt eine Unternehmenskultur der Wertschätzung und Chancengerechtigkeit an, die die vielfältigen und unterschiedlichen Eigenschaften, Erfahrungen, Hintergründe, Sichtweisen und Bedürfnisse der Beschäftigten anerkennt und Andersartigkeit nicht als Störung, sondern als Chance begreift. Ziel ist die Teilhabe aller Beschäftigten, eine Kultur der Zugehörigkeit, in der sich alle willkommen und sicher fühlen.

Klingt utopisch? Der Fachkräftemangel macht's möglich!

Die Interessenvertretungen haben derzeit die Chance, Inklusion voranzutreiben und mitzugestalten. Denn die Unternehmen erkennen gerade, dass Vielfalt ein entscheidender Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor besonders auf dem Fachkräftemarkt ist. Die Kraft der Vielfalt entfaltet sich jedoch nur in einem gerechten und wertschätzenden Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung und Ausgrenzung. Vielerorts wird ein sog. **Diversity Management** eingerichtet.

Es wäre großartig, wenn das Seminar dieses Jahr stattfinden könnte!

Das Seminar vermittelt die Voraussetzungen, um Diversity Strategie im Unternehmen anzustoßen und zu begleiten. Als Teilnehmende entwickelt ihr Diversity Kompetenz, die Fähigkeit mit Unterschieden zwischen Menschen kompetent und unvoreingenommen umzugehen und lernt gesetzliche Rahmenbedingungen, Vorgehensweisen und Maßnahmen der Umsetzung kennen.

Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
---	---------------

Aufgrund der hohen Nachfrage dieses Jahr nach **SBV 2 Seminaren in Bernried** haben wir einen weiteren Termin eingeplant.

Neu: * SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.
--	---------------

7. ...aus dem Gericht

Dienstwagen

Im vorliegenden Fall sicherte ein Arbeitgeber arbeitsvertraglich zu, dem Beschäftigten einen Dienstwagen zu überlassen, den dieser auch privat nutzen darf. Dazu kam es aber in der Folge nicht. Der Beschäftigte verlangte Schadensersatz in Höhe von 17 000 Euro. Ungeklärt blieb, ob der Arbeitgeber adäquate Dienstwagen angeboten und ob der Beschäftigte unzulängliche Angebote abgelehnt hatte.

Das Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (LAG) stellte nur auf die arbeitsvertragliche Überlassungspflicht des Arbeitgebers ab und bejahte die Schadensersatzansprüche des Beschäftigten nach § 280 Abs. 1 i.V.m. § 283 Satz 1 BGB.

LAG Rheinland-Pfalz 01.03.2024 Az.: 8 Sa 142/23

Vorfeld-Initiatoren einer BR-Wahl

Im vorliegenden Fall wurden Initiatoren einer BR-Wahl gekündigt. Diese hatten ihre Absicht notariell begründet und Vorbereitungshandlungen für die BR-Wahl begonnen. Streitig war der Weiterbeschäftigungsanspruch im laufenden Gerichtsverfahren.

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und wird damit das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses streitig, entfällt nach Ablauf der Kündigungsfrist, ohne Betriebsrat, regelmäßig der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für die Prozessdauer. Etwas anderes gilt nur, bei einer offensichtlich unwirksamen Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln verneinte diesen Weiterbeschäftigungsanspruch. Rechtsmittel sind nicht zugelassen.

LAG Köln 19.01.2024 Az.: 7 GLa 2/24

Probezeitkündigung eines Azubis

Im vorliegenden Fall hatte ein Azubi ein Video veröffentlicht, in dem er die Berichterstattung seines Arbeitgebers zum Überfall der Hamas auf Israel als Lüge bezeichnete. Der Arbeitgeber kündigte den Azubi daraufhin in der Probezeit.

Der Azubi machte seine Meinungsfreiheit geltend und war der Auffassung, dass die Kündigungen gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstößt.

Das Arbeitsgericht (AG) Berlin entschied, dass das Arbeitsverhältnis jederzeit in der Probezeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann. Eine Maßregelung sah das Gericht nicht, nur eine berechtigte Wahrnehmung unternehmerischer Interessen.

AG Berlin 22.05.2024 Az.: 37 Ca 12701/23

8. Freie Seminarplätze

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	17.06.-21.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	24.06.-28.06.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	08.07.-12.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	08.07.-12.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	15.07.-19.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	22.07.-26.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.07.-26.07.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	05.08.-09.08.

Diversität - Gerech, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	09.09.-13.09.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	16.09.-20.09.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.09.-20.09.
Neu: Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	25.09.-27.09.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	30.09.-02.10.
Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	07.10.-11.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	07.10.-11.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.10.-25.10.
Mobbing am Arbeitsplatz	21.10.-25.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	04.11.-08.11.
Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.11.-15.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb	18.11.-22.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	25.11.-29.11.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	02.12.-06.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	02.12.-06.12.

„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	09.12.-13.12.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	09.12.-13.12.
Neu: * SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: seminar@komsem.de

9. Impressum

KomSem GmbH
 Holbeinweg 10
 93051 Regensburg
 0941 9467343

info@komsem.de
<http://www.komsem.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>
<https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

Geschäftsführender Gesellschafter:
 Martin Stöcklein
 Sitz: Regensburg
 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 weitergeleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurücksenden.

Neu bestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurücksenden.