
Newsletter für die Interessensvertretung 11-2017

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
das Jahr ist noch nicht zu Ende - deshalb wieder Infos für die Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV-Stellvertretung
2. Krankheit kostet Geld
3. Die stufenweise Wiedereingliederung
4. Übergangsgeld - Was ist das?
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Keine SBV-Stellvertretung mehr da!

In einigen Betrieben/Dienststellen gibt es aktuell keine gewählten/amtierenden Stellvertretung mehr:

- weil ein Stellvertreter nachgerückt ist,
- weil der Arbeitgeber gewechselt oder
- das Amt vorzeitig niedergelegt wurde.

In diesen Fällen ist die Rechtslage eindeutig: Steht kein Stellvertreter mehr zur Verfügung, ist eine **Nachwahl beschränkt auf die Stellvertreterwahl** durchzuführen.

Die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) regelt in den §§ 17, 21 SchwbVWO, dass die Nachwahl für die Stellvertretung unverzüglich einzuleiten ist, wenn das einzige stellvertretende Mitglied ausscheidet oder ein (neues) stellvertretendes Mitglied noch nicht gewählt ist.

Nachwahl vor der regulären Wahl in Herbst 2018?

Zwar findet die turnusgemäße Wahl der SBVn im Herbst 2018 statt, dennoch ist eine Nachwahl zwischendurch möglich und auch erforderlich. Nachgewählte Stellvertreter/innen sind dann nicht für vier Jahre, sondern nur bis zum Ende der Wahlperiode 2018 im Amt.

Achtung:

Anders wäre es wenn die SBV **und** die Stellvertretung gleich gewählt würden. Dann gilt das Mandat, gemäß § 94 Abs. 5 SGB IX, bis zum Herbst 2022.

2. Krankheit kostet Geld

Einer neuen Schätzung zufolge kosten arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen die EU 3,3 Prozent ihrer Wirtschaftsleistung. Das sind **476 Milliarden Euro**. Diese Zahlen stammen aus einer groß angelegten Untersuchung, an der unter anderem die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), das finnische Gesundheitsministerium und die EU-Gesundheitsbehörde OSHA beteiligt waren.

Die Studie zeigt auch, dass 86 Prozent aller arbeitsbedingten Todesfälle auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückgehen und dass arbeitsbedingte Krebserkrankungen die höchsten Kosten verursachen, gefolgt von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Bei diesen Zahlen bekommt doch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eine ganz andere Bedeutung.

Jeder Krankheitstag der durch ein BEM verhindert werden kann schafft eine Win-Win-Situation. Gesunde Arbeit für den Arbeitnehmer - weniger Krankheitskosten für den Arbeitgeber.

<<https://www.euractiv.de/section/soziales-europa/news/eu-kommission-arbeitsunfaelle-kosten-jaehrlich-476-milliarden-euro/>>

Seminar zum BEM vom 29.01.-01.02.2018

In Bernried im Bay. Wald

Infos anfordern unter seminar@komsem.de

3. Die stufenweise Wiedereingliederung

Jahr für Jahr scheiden tausende Beschäftigte aufgrund von Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus - dabei könnte eine stufenweise Wiedereingliederung in vielen Fällen helfen, das zu verhindern und Menschen nach länger andauernder, schwerer Krankheit schonend wieder in den Beruf zu integrieren.

Interessanter Artikel der Bundesarbeitsgemeinschaft Reha (BAR) zum Thema, der sich auch für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit nutzen lässt.

<<https://www.bar-frankfurt.de/publikationen/reha-info/reha-info-042017/die-stufenweise-wiedereingliederung/>>

4. Übergangsgeld- Was ist das denn?

Bei mehreren Sozialleistungsträgern können Versicherte Rehabilitationsleistungen erhalten.

Während dieser Maßnahmen besteht für Versicherte die Möglichkeit, Übergangsgeld zu bekommen. Aber was ist das genau? Und welche Voraussetzungen müssen für den Bezug von Übergangsgeld vorliegen?

Erkrankte Menschen haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit an Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

Während dieser Zeiten können sie aufgrund ihrer Teilnahme an der Maßnahme kein Einkommen erzielen. Das Übergangsgeld soll diese Zeiten finanziell überbrücken. Übergangsgeld wird je nach Einzelfall von der Deutschen Rentenversicherung, der Agentur für Arbeit und der Unfallversicherung erbracht.

Genauer dazu beim DGB-Rechtsschutz:

<<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/rentenversicherung/uebergangsgeld-was-ist-das-denn/>>

5. ..aus dem Gericht

Stellung der Schwerbehindertenvertretung gestärkt

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Stellung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) erheblich gestärkt. Die SBV beehrte zu der Umsetzung einer behinderten Arbeitnehmerin bereits vor einer rechtskräftigen Entscheidung über ihren Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 95 Abs. 2 SGB IX beteiligt zu werden.

Zu Recht, befand das Arbeitsgericht, und gab dem Antrag statt. Damit können SBVn sich jetzt auch in Angelegenheiten der behinderten Arbeitnehmer, über deren Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen noch nicht rechtskräftig entschieden wurde, die ihren Antrag aber dem Arbeitgeber bekannt gegeben haben, auf ihre Rechte aus § 95 Abs. 2 SGB IX berufen.

[ArbG Berlin, Aktenzeichen 16 BV 16895/15](#)

Mitbestimmung des Personalrats bei Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung

1. Das Bremische Personalvertretungsgesetz sieht eine Allzuständigkeit des Personalrats vor. Die im Gesetz enthaltenen Beispielskataloge der sozialen, personellen und organisatorischen Mitbestimmung schränken die Allzuständigkeit nicht ein.

2. In personellen Angelegenheiten ist die Mitbestimmung des Personalrats nur gegeben, wenn die Dienststellenleitung beabsichtigt, gegenüber einem Bediensteten eine Maßnahme zu ergreifen. Der Maßnahmebegriff hat im Personalvertretungsrecht einen fest umrissenen Inhalt.

3. Bei der Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung handelt es sich um eine Maßnahme.

[OVG Bremen, Beschluss v. 31. 5. 2017 - OVG 6 LP 37/16 -](#)

Mitbestimmung des Personalrats bei Anordnung, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen

Bei einer an einen einzelnen Arbeitnehmer gerichteten Anordnung, ab dem ersten Krankheitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, handelt es sich um eine personelle Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinn.

[OVG Bremen, Beschluss v. 31. 5. 2017 - OVG 6 LP 54/15 -](#)

Schwerbehinderte - Leidensgerechte Arbeitsbedingungen

Zur leidensgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen kann es auch gehören, den Arbeitnehmer im Rahmen des Spektrums seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben nur noch mit solchen Tätigkeiten zu betrauen, die er gesundheitsbedingt noch leisten kann. Dies kann auch eine innerbetriebliche Umorganisation des Einsatzes anderer Arbeitnehmer erfordern, soweit dies mit deren eigenen arbeitsvertraglichen Vorgaben kompatibel ist.

[LAG Köln, Urteil v. 28. 08. 2014 - 7 Sa 642/13 -](#)

Verstoß gegen Betriebsvereinbarung (BV)

Schließen Betriebsrat (BR) und Arbeitgeber (AG) eine BV, darf der AG nicht gegen dort getroffene Vereinbarungen verstoßen. Außerdem hat er dafür Sorge zu tragen, dass auch die Arbeitnehmer sich an die Regelungen halten.

Es sind in einer BV zur „Arbeitszeit und Dienstplangestaltung unter anderem Regelungen zum Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie zu Pausenzeiten festgelegt worden. Außerdem ist geregelt, dass ein Dienstplan grundsätzlich für sechs Wochen auf der Basis eines rotierenden Schichtplansystems erstellt wird. Der Dienstplan wird dann an den BR weitergeleitet, der innerhalb einer Woche zustimmen oder ihn ablehnen kann. Die BV enthält auch eine Regelung zum Schichtende wegen Saison und aus besonderem Anlass: Danach kann das Arbeitsende um bis zu 15 Minuten verlängert werden, ohne dass es einer Zustimmung der Betriebsparteien bedarf, wenn dies zur abschließenden Beratung oder Bedienung von Kunden im Verkauf oder Kassenabschluss notwendig ist. Für den Fall, dass keine Einigkeit über den Personaleinsatzplan hergestellt werden kann, ist vereinbart, dass eine Einigungsstelle eingerichtet wird.

Der BR stellte mehrere Verstöße gegen die vereinbarten Personaleinsatzpläne fest. Mit seiner Klage möchte er erreichen, dass der AG es künftig unterlässt, vom vereinbarten Personaleinsatzplan abzuweichen. Für den Fall, dass der AG weiterhin von den vereinbarten Plänen abweichen sollte, beantragt er außerdem die Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000 Euro.

Das Gericht gab dem BR Recht. Der Anspruch auf Unterlassung wegen der Verletzung der Verfahrensregeln zur Aufstellung des Personaleinsatzplans ergebe sich aus § 77 Abs. 1 BetrVG. Für den Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsanordnung sei außerdem ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro anzudrohen.

§ 77 Abs. 1 BetrVG enthalte zunächst eine Durchführungspflicht für BVn. Zugleich begründe diese Durchführungspflicht aber auch einen Unterlassungsanspruch. Inhalt dieses Unterlassungsanspruchs sei zum einen, dass der AG selbst nicht gegen die BV verstoßen dürfe, zum anderen **habe sie aber auch dafür Sorge zu tragen, dass auch ihre Arbeitnehmer sich an die Regelungen der BV halten.**

LAG Hamm, Beschluss vom 08. August 2017, 7 TaBV 33/17

Außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit (gilt auch für die SBV)

Der Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit ist in § 37 Abs. 3 BetrVG geregelt. Es sieht einen Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, nur dann vor, wenn die Betriebsratstätigkeit aus **betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit** erbracht wurde. BAG v. 28.9.2016, 7 AZR 248/14

6. Seminare

Last-Minute: Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	27.11.-1.12
Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR (noch 1 Platz)	04.-08.12

2018

Personalratsmitglied in Bayern? Einführung in das Gesetz - Leicht gemacht!	08.-12.01.
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	29.01.- 01.02.
Du tust Gutes - wissen das die anderen? Die Arbeit der SBV im Betrieb öffentlich machen	29.01.- 01.02.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	05.-09.02
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	05.-09.02
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	26.02.-02.03
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.02.-02.03
SBV - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	05.-09.03
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	05.-09.03
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.03
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	12.-15.03
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	19.-23.03

Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	19.-23.03
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	26.-27.03.

Das komplette Programm für 2018 hier: <http://www.schwbv.de/seminare.html>

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 0170 521 3349 (keine fachlichen Anfragen)
info@komsem.de
<http://www.komsem.de>
<http://www.schwbv.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 Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

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

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