

TEXTVERSION

InfoBrief | Informationen | Neuigkeiten | Kontakte

Januar 2018 - Nr. 34

Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des
Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

Kontakt:

Jürgen Bauch (jb)

juergen.bauch@mwk.niedersachsen.de

Tel.: 0511 1202574

Hauptschwerbehindertenvertretung - Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Leibnizufer 9 - 30169 Hannover

Besucheradresse: Georgsplatz 18/19 | 30159 Hannover

Alle Angaben ohne Gewähr - Keine Haftung für die Inhalte von Links

Inhalt

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....	1
Aus dem Bundestag: Beratung bei Arbeitsunfähigkeit häufiger.....	3
Neu in 2019: Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung	3
Behindertenbeauftragter - Jahresempfang am 11. Dezember 2018	4
Universität zu Köln - Studie zur Schwerbehindertenvertretung	4
Urteil: Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts	4
Bundesverfassungsgericht: Niedersächsische Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit verfassungswidrig	5
Niedersachsen: 1 Million Euro für barrierefreie Frauenhäuser	5
Urteil: Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	6
Burnout - Welche Warnsignale man ernst nehmen sollte	6
Urteil: EuGH - Diskriminierung durch Kündigung bei krankheitsbedingter Fehlzeiten.....	6
baua: Praxis - Arbeitsunterbrechungen und Multitasking täglich meistern.....	7
DGB: Krankenversicherung - Die Wiederherstellung der Parität	7
Urteil: Bewerbungsverfahren - Benachteiligung	7
Übersicht zu den bisher in der ASR V3a.2 "Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten" veröffentlichten sowie geplanten Anhängen	8
Urteil: Wahlanfechtung - Hauptschwerbehindertenvertretung - Wahlgeheimnis.....	8
.....zum Schluss: wieder einmal das Kleingedruckte	8

Liebe Kolleginnen und Kollegen.....

..... die ruhigere Zeit „zwischen den Jahren“ gibt Anlass, das Kleinteilige einmal links liegen zu lassen und sich die größeren Zusammenhänge anzuschauen. Dies sei mir erlaubt, zumal die Jahreswende auch ein guter Zeitpunkt sein soll, Vorsätze für das neue Jahr zu fassen und Strategien zu entwerfen, wie man diese im besten Falle als „gute“ Vorsätze über die nächsten vier Wochen hinaus rettet. Also sei hier einmal über Größeres nachgedacht, vielleicht ist dies aber für den Einen oder die Andere etwas ganz anderes.....

Schlägt man seriöse oder halbwegs seriöse Tageszeitungen auf, versucht man sich in Periodika zu informieren oder möchte das Fernsehen abseits von Dokusoaps und Quiz als Informationsquelle nutzen, scheint es so, als taumele unsere Gesellschaft unrettbar von einer Katastrophe in die nächste. Natürlich hat diese Wahrnehmung auch einen wahren Kern. Es passiert vieles, dass die

Hoffnung schmälert, unser Leben noch in richtige Bahnen lenken zu können. Wir lesen, hören und schauen, gleichzeitig denken wir, wir seien informiert. Die Fans der einst proklamierten konservativen, geistig-moralischen Wende haben gedacht, das Privatfernsehen und in dessen Gefolge die entsprechenden Medien, könnten ein Gegengewicht gegen allzu kritische Berichterstattung sein. Der Lauf der Geschichte der letzten fast 40 Jahre muss sie sehr enttäuscht haben, denn kulturell prägend sind mittlerweile eher abstoßende Darstellungsformen und Fake News.

Müssen wir deswegen den Kopf in den Sand stecken und das Denken und Handeln aufgeben? Nein! Es gibt viele wichtige Errungenschaften zu verteidigen, deren Bedeutung herauszustellen und zu vermitteln, sowie kritisch an der weiteren Entwicklung im Sinne des Besseren zu arbeiten. Es lohnt sich trotz allem, Engagement zu zeigen und für die guten Dinge zu kämpfen – das kann ein guter Vorsatz für 2019 und darüber hinaus sein.

Dabei ist positives Denken nicht gleichzusetzen mit Schönfärberei, denn das Wunderbare und manchmal unfassbar Gute passiert immer wieder neben den vielen Ungeheuerlichkeiten. Die schönen, die wichtigen, die manchmal unglaublichen Dinge sind Mutmacher. „*Zwischen zwei Samstagen geschehen viele Wunder*“, lautet ein französisches Sprichwort. Es gilt also den Blick in alle Richtungen zu lenken – auf die schreienden Ungerechtigkeiten und auf die weiterhin geltenden Prinzipien der Menschlichkeit.

„*Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.*“ Die Deklaration der Allgemeinen Menschenrechte durch die Vereinten Nationen jährte sich im Dezember des letzten Jahres zum 70. Mal. Es folgten der UN-Sozialpakt, der UN-Zivilpakt, die UN-Kinderrechtskonvention und nach den anderen wichtigen Menschenrechtsabkommen, die am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossene und am 3. Mai 2008 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention. Am 26. März 2009 trat die UN-BRK in Deutschland in Kraft. Haben wir 2019 deswegen etwas zu feiern?

Die Abstimmung über die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Deutschen Bundestag am 4. 12. 2008 fand gegen 23 Uhr als Tagesordnungspunkt Nr. 23 mit ca. 40 anwesenden Abgeordneten statt.¹ Auf eine Aussprache wurde verzichtet. Die Reden zum Thema wurden nicht gehalten, sie wurden zu Protokoll gegeben. War das ein wirklich gelungener Start und ein hoffnungsvolles Signal für eine behindertenpolitische Zeitenwende? Ersteres sicher nicht, bei zweitem bin ich mir unsicher. Es bedarf einer umfassenden Kritik der UN-BRK.

Wer A (Inklusion) sagt, muss auch B (auskömmliche Finanzierung und ausreichende rechtliche Grundlagen) sagen. Ja, die Zivilgesellschaft ist aufgefordert, die UN-BRK mit Leben zu füllen, aber es gilt auch: Ja, die Politik muss das vorstehend beschriebene stabile Fundament als Voraussetzung für die Umsetzung der UN-BRK schaffen. Mit der zweifellos richtigen Aufforderung an die Zivilgesellschaft kann sich die Politik also nicht ihrer Verantwortung entziehen.

Der Autor Udo Sierck beschreibt die Situation: „*Die Rede ist von Rechten statt Fürsorge, von Inklusion statt Aussonderung, von Selbstbestimmung statt Fremdbestimmung. Aber sobald bei genauem Hinsehen sich die angeblichen Veränderungen als nicht stichhaltig erweisen, verschwindet die reale Situation hinter verbaler Verharmlosung: Plötzlich handelt es sich nicht mehr um eine Heimeinweisung, sondern um das Wohnen im stationären Bereich. Die Krücke verwandelt sich in eine Gehhilfe. Aus dem Menschen mit einer geistigen Behinderung wird die Person mit besonderen Fähigkeiten, der Gehörlose mutiert zum Experten für Gebärdensprache, die Rollstuhlfahrerin entpuppt sich als Frau mit eigenen Mobilitätsvoraussetzungen, komplizierte Persönlichkeiten haben spezielle Verhaltensqualitäten. Wem nützt diese Schönrede? Die Treppen bleiben ein Hindernis, unübliche Kommunikation ist immer noch ein Grund für Kontaktvermeidung und die Unterbringung in Institutionen bedeutet in der Regel nach wie vor einen fremdbestimmten Alltag leben zu müssen.*“²

Wir lernen: Rhetorischer Feinschliff kann – muss aber nicht – dem besseren Verständnis dienen, beseitigt aber keinesfalls Ungerechtigkeiten. Insofern scheint Vorsicht geboten, im Gebrauch der Sprache. Wenn zwei das gleiche sagen, müssen sie nicht dasselbe meinen, geschweige denn denken.

Die UN-BRK ist ein völkerrechtliches Abkommen. „Völkerrecht heißt aber nicht, dass das Recht beim Volk ankommt“, deswegen brauche es die zivilgesellschaftliche Schubkraft um rechtswirksame Grundlagen zu schaffen.³

Auf den Punkt gebracht: die bloße Existenz der UN-BRK mit ihrem eigentlich *revolutionärem Charakter*⁴ bedeutet nicht, dass – um im Tätigkeitsfeld der SBVen zu bleiben – alle behinderten Menschen eine adäquate beruflichen Teilhabe erfahren, die ihnen eine ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit, materielle Sicherheit und gesellschaftliche Wertschätzung erfahren lässt.

Deswegen ist die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen als eine bedeutende Kraft der Zivilgesellschaft extrem wichtig und wird es auf Dauer auch bleiben. 2019 – packen wir es an.

Eine interessante Lektüre wünscht Jürgen Bauch.

¹ siehe <https://www.die-bpe.de/bundestagsfotos.htm>

² Udo Sierck, Widerspenstig, eigensinnig, unbequem - Die unbekannte Geschichte behinderter Menschen, Beltz, Weinheim/Basel 2017 und Lizenzausgabe Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2018

³ Uwe Becker, Menschenrecht Inklusion, Seite 158, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2016

⁴ Theresia Degener, ebd., Seite 13

Aus dem Bundestag: Beratung bei Arbeitsunfähigkeit häufiger

Das 2015 mit dem Versorgungsstärkungsgesetz eingeführte Beratungsangebot bei Arbeitsunfähigkeit wird von Versicherten zunehmend in Anspruch genommen. Das geht aus einer Unterrichtung (19/6300) der Bundesregierung hervor.

Vor einer solchen Beratung durch die Krankenkasse muss der Versicherte schriftlich einwilligen. Aus der Zahl der Einwilligungserklärungen lässt sich somit auf die Anzahl der Beratungen schließen, da nur verschwindend wenige Einwilligungen widerrufen wurden. Demnach haben die Krankenkassen 2015 rund 231.000 Einwilligungserklärungen dokumentiert, 2016 waren es bereits rund 530.000, 2017 rund 715.000. Versicherte, die Krankengeld bezögen, hätten regelmäßig eine länger dauernde Krankheit zu überwinden und oft einen erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

Mit der Beratung und Hilfestellung der Krankenkassen sollen die Versicherten "zielgerichtet und individuell" bei der Überwindung der Krankheit unterstützt werden. Die Beratung ist den Angaben zufolge freiwillig, eine Ablehnung habe für die Versicherten keine leistungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere keine Auswirkungen auf den Krankengeldanspruch.

hib - heute im bundestag Nr. 1007, Mi., 19. Dezember 2018

Neu in 2019: Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung

Wer in jüngeren Jahren vermindert erwerbsfähig wird, hat in der Regel noch keine ausreichenden Rentenanwartschaften aufbauen können. Damit die Versicherten dennoch eine angemessene Sicherung erhalten, wurden bei der bisherigen Berechnung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Jahr 2018 den vorhandenen Beitragsjahren Zeiten bis zum vollendeten 62. Lebensjahr und 3 Monaten hinzugerechnet (Zurechnungszeit). Nach dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz) wird die Zurechnungszeit für zukünftige Rentnerinnen und Rentner schrittweise vom Jahr 2019 bis zum Jahr 2031 auf 67 Jahre verlängert. Bei einem Beginn der Erwerbsminderungsrente im Jahr 2019 endet die Zurechnungszeit mit 65 Jahren und acht Monaten.

Quelle: BMAS

Behindertenbeauftragter - Jahresempfang am 11. Dezember 2018

Am 11. Dezember fand der erste Jahresempfang des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, statt. Es nahmen über 400 Gäste aus Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft teil – unter ihnen Vertreterinnen und Vertreter von Behindertenverbänden und Selbstvertretungsorganisationen, Mitglieder des Bundestags sowie Bundestags-Vizepräsidentin Petra Pau und der Minister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil.

Jürgen Dusel zeigte in seiner Rede unter anderem den Zusammenhang zwischen Behinderung und Armut auf, der in vielen Debatten um die Ursachen und die Auswirkungen von Armut vernachlässigt werde: „Menschen mit Behinderungen sind noch immer wesentlich häufiger als andere von Armut bedroht. Behinderung gilt als großes Armutsrisiko. Dies gilt es auch in dieser Legislaturperiode weiterhin konsequent zu bekämpfen,“ forderte Dusel. „Denn Armut bedeutet mehr, als nicht genug Geld in der Tasche zu haben. Es bedeutet in der Folge auch, arm zu sein an sozialen Kontakten, an gesellschaftlicher Teilhabe, an Wertschätzung und Anerkennung. Armut ist ein mehrdimensionales und sehr vielschichtiges Problem, die Folgen bedingen und verstärken sich oftmals gegenseitig. Wenn es uns nicht gelingt, alle Menschen mitzunehmen, dann ist das ein Armutszeugnis für unsere Gesellschaft.“

In seiner Rede forderte er darüber hinaus, Barrierefreiheit in allen Bereichen des Lebens zum Qualitätsstandard zu machen und auch die politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Hubertus Heil, Minister für Arbeit und Soziales, hat mehr Stellen für Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt gefordert. Arbeit habe nicht nur eine ökonomische, sondern auch eine soziale Funktion, sagte Heil. In der Pflicht seien vor allem auch die Arbeitgeber. Er wolle die Sozialpartner, die Verbände der Menschen mit Behinderungen und die Praktiker aus den Betrieben an einen Tisch zu bringen.

Quelle: BMAS und aerzteblatt.de

Universität zu Köln - Studie zur Schwerbehindertenvertretung

Die ersten Ergebnisse einer Online-Befragung der Universität zu Köln in Kooperation mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie, durchgeführt im Rahmen eines Forschungsprojektes zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen zu den Tätigkeitsfeldern und den Ressourcen von Schwerbehindertenvertretungen liegen vor, z.B.:

Was sind zentrale Merkmale der SBV?

- Rund 60 % der Vertrauenspersonen sind männlich und etwa 40 % sind weiblich.
- Rund 55 % sind zwischen 51 und 60 Jahre alt, über 20 % zwischen 41 und 50.
- Rund 73 % der Vertrauenspersonen sind selbst schwerbehindert oder gleichgestellt.
- Rund 47 % der Vertrauenspersonen sind Mitglied einer Gewerkschaft.
- Rund 44 % der Befragten arbeiten sowohl als SBV als auch als Betriebs-/Personalrat.

Weitere Fragen waren: Was tut die SBV und mit wem arbeitet sie zusammen? Welche Ressourcen hat die sie? Ist die Arbeit als SBV erfolgreich? Welche Herausforderungen gibt es?

Ergebnisse auf <https://www.rehadat.de/presse-service/news/>

Urteil: Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, ist wirksam. Sie ist mit höherrangigem Recht vereinbar.

Es konnte unentschieden bleiben, ob eine Hinausschiebensevereinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 69/18, *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17*

Bundesverfassungsgericht: Niedersächsische Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit verfassungswidrig

Mit dem am 14. Dezember 2018 veröffentlichten Beschluss hat der Zweite Senat eine Besoldungsregelung für mit dem Grundgesetz unvereinbar erklärt, nach der aus gesundheitlichen Gründen begrenzt dienstfähige Beamte lediglich eine an der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung orientierte Besoldung erhalten.

Zur Begründung hat der Senat angeführt, dass der Gesetzgeber die durch die begrenzte Dienstfähigkeit eingetretene Störung des wechselseitigen Pflichtengefüges zwar besoldungsmindernd berücksichtigen darf. Begrenzt dienstfähige Beamte scheidet aber anders als bei einer Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit nicht vorzeitig aus dem aktiven Dienst aus. Ihre Verpflichtung, sich ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen, bleibt unberührt. Kommen sie dieser Verpflichtung im Umfang ihrer verbliebenen Arbeitskraft nach, muss sich ihre Besoldung an der vom Dienstherrn selbst für amtsangemessen erachteten Vollzeitbesoldung orientieren.

Der Senat hat dem Gesetzgeber des Landes Niedersachsen aufgegeben, eine verfassungskonforme Regelung mit Wirkung spätestens vom 1. Januar 2020 an zu treffen.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 86/2018 vom 14. Dezember 2018

Niedersachsen: 1 Million Euro für barrierefreie Frauenhäuser

In Niedersachsen gibt es aktuell 41 durch das Land geförderte Frauenhäuser. Das Land hat neben der allgemeinen Fördersumme in Höhe von rund 4,4 Millionen Euro in diesem Jahr zusätzlich eine Million Euro für den barrierefreien Aus- und Umbau der niedersächsischen Frauenhäuser bereitgestellt. Sozialministerin Carola Reimann: „Es freut mich, dass wir mit diesen zusätzlichen Haushaltsmitteln die Arbeit der Frauenhäuser unterstützen und im Sinne der Istanbul-Konvention für besseren Gewaltschutz sorgen. Frauenhäuser müssen auch für Frauen mit körperlichen Einschränkungen zugänglich sein!“

Mit Ratifizierung der „Istanbul-Konvention“ im Oktober 2017 hat sich Deutschland auf all seinen staatlichen Ebenen verpflichtet, das bestehende Hilfesystem bedarfsgerecht zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Mit dem barrierereduzierenden Aus- und Umbau sollen Frauenhäuser für Frauen mit Behinderungen besser zugänglich werden.

Zuschüsse für einen barrierereduzierenden Aus- und Umbau erhalten die Frauenhäuser in Delmenhorst, Helmstedt, Hildesheim, Lingen, Nordhorn und Meppen. Diese fließen beispielsweise in den Bau einer komplett barrierefreien Etage in Hildesheim sowie barrierefreie Bäder und unterfahrbare Küchen, Rampen für den Außenbereich und verbreiterte Türen für Rollstuhlfahrerinnen an allen Frauenhäusern. Zudem ist aktuell eine Webseite des Landes Niedersachsen in Planung, die alle Angebote des Gewaltschutzsystems in einfacher Sprache vorstellen wird.

Quelle und weitere Infos: <http://www.ms.niedersachsen.de/aktuelles/presseinformationen/land-investiert-1-million-euro-in-barrierefreie-frauenhaeuser---foerderung-geht-nach-delmenhorst-helmstedt-hildesheim-lingen-nordhorn-und-meppen-171851.html>

Urteil: Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen, die ein Arbeitgeber ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist gem. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX in der vom 30. Dezember 2016 bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) unwirksam. Der erforderliche Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich nach den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen (§ 102 BetrVG). Die Kündigung ist nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

Die Beklagte beantragte im Dezember 2016 die behördliche Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin. Das Integrationsamt erteilte die Zustimmung mit Bescheid vom 20. Februar 2017. Mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 hörte die Beklagte den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zu ihrer Beendigungsabsicht an und kündigte am 24. März 2017 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2017.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Auf die Revision der Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Berufungsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX aF unwirksam, weil die Beklagte die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe. Der Senat konnte anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2018, 2 AZR 378/18

Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Juni 2018 – 5 Sa 458/17 –

Quelle: BAG, Pressemitteilung Nr. 68/18

Burnout - Welche Warnsignale man ernst nehmen sollte

Die BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gibt in ihrer Broschüre „Erschöpfung erkennen – sicher handeln“ wertvolle Tipps, welche Warnsignale für Burnout ernst genommen werden sollten. Darüber hinaus gibt es Informationen, wie Führungskräfte mit psychisch beanspruchten Beschäftigten professionell umgehen können.

Broschüre Erschöpfung erkennen – sicher handeln (PDF): https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/BGW%20Broschueren/BGW08-00-115-Erschoepfung-erkennen_Download.pdf

Urteil: EuGH - Diskriminierung durch Kündigung bei krankheitsbedingter Fehlzeiten

Eine Kündigung wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten kann eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn die Erkrankungen auf Behinderung zurückzuführen ist.

Artikel 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund gerechtfertigter, aber wiederkehrender Abwesenheiten vom Arbeitsplatz auch dann entlassen darf, wenn die Fehlzeiten die Folge von Krankheiten sind, die auf eine Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, es sei denn, diese Regelung geht unter Verfolgung des legitimen Ziels der Bekämpfung von Absentismus nicht über das zu dessen Erreichung Erforderliche hinaus.

EuGH, Urteil vom 17.1.2018 – Rs. C-363/16:

<https://www.iaaeg.de/de/39-juristische-abteilung/newsletter/482-arbeitsrecht-aktuell-182#B7d>

baua: Praxis - Arbeitsunterbrechungen und Multitasking täglich meistern

Digitalisierung und Arbeitsverdichtung stellen die Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Viele sind ständig online erreichbar. Mehrfach pro Minute gehen E-Mails ein, die bearbeitet werden müssen. Kollegen kommen ins Büro, Kunden rufen an. Diese Unterbrechungen binden die Aufmerksamkeit. Wie gut kann der Mensch damit umgehen? Lässt sich mehreres gleichzeitig erledigen oder sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit überfordert?

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist diesen Fragen innerhalb des Forschungsprojekts „Arbeitsunterbrechungen und Multitasking in informationsintensiven Berufen“ nachgegangen. Es wurde gemeinsam mit Wissenschaftlern des Instituts für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Leipzig durchgeführt. Im Rahmen des Projekts ist ein Forschungsbericht erschienen: www.baua.de/dok/3579592.

Die vorliegende *baua: Praxis* beruht auf diesen Untersuchungen. Sie richtet sich an alle, die häufig mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking zu tun haben, und gibt Tipps zum Umgang damit. Zudem hilft die Broschüre, Ursachen von Störungen aufzuspüren und zu verhindern. Ein Ergebnis sei bereits vorweggenommen: Für Motivation und Leistungsfähigkeit ist ungestörtes Arbeiten am besten.

BAuA-Broschüre Arbeitsunterbrechung und Multitasking täglich meistern (PDF):

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2220-2.html>

DGB: Krankenversicherung - Die Wiederherstellung der Parität

Für die Beschäftigten beginnt das Jahr 2019 mit einer guten Nachricht: Ab dem 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen.

Der bisherige Arbeitnehmerzusatzbeitrag wird ab diesem Zeitpunkt ebenfalls paritätisch erbracht. Damit wird das GKV-Versichertenentlastungsgesetz in einem wichtigen Punkt seinem Namen gerecht.

Die Parität gab es bereits früher; sie wurde jedoch zum 1. Juli 2005 abgeschafft – damit durften sich Arbeitgeber jahrelang über geringere Beiträge freuen, während die Beschäftigten den Ausgleich alleine schultern mussten. Mit dem 2009 eingeführten kassenindividuellen Zusatzbeitrag wurde zwar festgelegt, dass Arbeitgeber formal wieder die Hälfte der Mitgliedsbeiträge nach dem allgemeinen Beitragssatz übernehmen müssen. Für die Beschäftigten änderte sich dadurch jedoch nichts, da sie die erwähnten kassenindividuellen Zusatzbeiträge komplett alleine stemmen mussten.

Mit dem im jetzt wirksamen Gesetz enthaltenen Zwang, die Reserven der gesetzlichen Krankenkassen abzuschmelzen, greift Minister Spahn in ein Säckel, das ausschließlich die Beschäftigten gefüllt haben – nämlich durch ihre Zusatzbeiträge. Zudem weiß jeder Versicherte, der im neuen Jahr an private Ausgaben für Brillen, Zahnersatz oder Krankenhausaufenthalte denkt, dass er weiterhin größere private Zusatzlasten trägt, als es bei einer wirklich gleichen Ausgabenverteilung der Fall sein dürfte. Deshalb gilt auch über den Jahresauftakt hinaus: wenn der Bundesgesundheitsminister für echte Gerechtigkeit im Gesundheitssystem sorgen will, stehen im alle Wege offen.

Quelle: <https://www.dgb.de/themen/++co++1c2ec64a-odb6-11e9-ac01-52540088cada>

Urteil: Bewerbungsverfahren - Benachteiligung

Sind sehr gute Sprachkenntnisse einer oder mehrerer bestimmter Sprachen Inhalt des Anforderungsprofils einer Stelle, so sind Bewerber, die diese Sprachkenntnisse nicht aufweisen, bereits offensichtlich ungeeignet i.S.d. § 165 Satz 4 SGB IX. Werden diese Sprachkenntnisse im Rahmen eines Eignungstests ermittelt, handelt es sich nicht um einen vom Stellenprofil unabhängigen Eignungstest, sondern um eine Feststellung der Erfüllung des Anforderungsprofils.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.01.2018, 4 Ta 1489/17

Quelle: <https://www.integrationsaemter.de/ZB-4-2018/713c10634i1p/index.html>

Übersicht zu den bisher in der ASR V3a.2 "Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten" veröffentlichten sowie geplanten Anhängen

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Die Tabelle (PDF-Download) enthält eine Übersicht zu den bisher im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) bekannt gemachten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR).

Tabelle (PDF-Download: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-V3a-2-Anhaenge.pdf>)

Möglichkeit des Download aller Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR):

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR.html>

Urteil: Wahlanfechtung - Hauptschwerbehindertenvertretung - Wahlgeheimnis

Bei der schriftlichen Stimmabgabe wird die Wahrung des Wahlgeheimnisses nach § 11 Abs. 2. Satz 1 Nr. 1 SchwbWO dadurch gewährleistet, dass der Wähler den Stimmzettel unbeobachtet persönlich kennzeichnet und in den Wahlumschlag einlegt.

Der Wähler kann auf die Wahrung seines Wahlgeheimnisses nicht wirksam verzichten. Der Grundsatz der geheimen Wahl ist nicht nur ein subjektives Recht. Er dient dem Schutz der Wahlfreiheit und gewährleistet damit die Legitimation der Gewählten. Auch bei einer schriftlichen Stimmabgabe ist ein Verzicht auf die Wahrung des Wahlgeheimnisses nicht möglich

BAG, Beschluss vom 21.3.2018 - 7 ABR 29/16

.....zum Schluss: wieder einmal das Kleingedruckte

Der InfoBrief stellt eine ideelle, kostenfreie und nichtkommerzielle Information dar. Elektronisch wird ausschließlich die Mailadresse verarbeitet. Namen, Adressen oder ähnliche Angaben werden elektronisch nicht in die Verteilerliste aufgenommen. Die Sammlung der Mailadressen dient ausschließlich der Zweckbindung des InfoBrief-Versandes .

Die Löschung der Mailadresse aus dem Mailverteiler ist zu jeder Zeit auf Wunsch möglich. Die Aufnahme der Mailadresse in den Mailverteiler erfolgt ab sofort auf proaktiven Wunsch per E-Mail oder durch Eintragung in eine Liste im Rahmen von Veranstaltungen oder Vorträgen.

Die Mailadressen werden nicht an Dritte weitergeleitet. Die Mailadressen werden nicht mit Social Media-Anwendungen verknüpft. Es finden keine weiteren Auswertungen der Daten statt. Zugriff auf die Verteilerliste hat ausschließlich der Herausgeber des InfoBriefes.