Newsletter für die Interessensvertretung 01-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen
auch im neuen Jahr wieder neue Infos für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Arbeitszeitgesetz
2. Bundesteilhabegesetz
3. Altersteilzeit
4. Rhetorik
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Hände weg vom Arbeitszeitgesetz

Die Angriffe auf das Arbeitszeitgesetz haben nach der Bundestagswahl zugenommen.
Die Kapitalverbände trommeln seit geraumer Zeit für eine Deregulierung. Gefordert wird ein größerer gesetzlicher Spielraum für die **Überschreitung der Höchstarbeitszeit von zehn Stunden** und **die Unterschreitung der Mindestruhezeit von elf Stunden**.
Interessanter Artikel zum Thema: <www.klaus-pickshaus.de/wp-content/uploads/2017/11/Sozialismus_Heft_12-2017_Pickshaus.pdf>

2. Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Die zweite Reformstufe des Bundesteilhabegesetz (BTHG) bringt Neuerungen:
Für Menschen mit Behinderungen, die Leistungen von verschiedenen Trägern benötigen, wird das Verfahren zu ihrer Inanspruchnahme vereinfacht. Mit dem neuen Teilhabepflichtverfahren ist ein einziger Reha-Antrag ausreichend, um ein Prüf- und Entscheidungsverfahren in Gang zu setzen, auch wenn Sozialamt, Integrationsamt, Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Unfall-, Kranken- und Pflegekasse für unterschiedliche Leistungen zuständig bleiben.
Eine Übersicht über alle relevanten Änderungen im Jahr 2018 stellt das BMAS [hier](#) zur Verfügung.

Über 100 Fragen und Antworten zum BTHG gibt es hier:

<http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/Fragen-und-Antworten/faq-bthg.html>

Seminare dazu vom

- 24.-26.04. in Recklinghausen
- 05.-07.06. in Erbandorf / Nähe Bayreuth
- Infos dazu unter: seminar@komsem.de

3. Altersteilzeit - Keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld vor der »Rente ab 63«

Nach dem Ende der Altersteilzeit müssen ältere Arbeitnehmer nicht unmittelbar in Rente gehen. Sie können auch eine neue Beschäftigung aufnehmen oder – bis zum Erreichen des regulären Rentenalters – Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen.

Viele ältere Arbeitnehmer meinen, dass sie sofort nach der Beendigung ihrer Altersteilzeit (ATZ) eine Altersrente beantragen müssen. Doch das stimmt nicht. Selbst wenn dies in einer Vereinbarung steht, die ein Arbeitgeber mit einem älteren Arbeitnehmer abgeschlossen hat, gibt es keine Verpflichtung zum Rentenantrag nach der Altersteilzeit. Was Arbeitnehmer nach dem Ende ihrer ATZ und damit ihres Beschäftigungsverhältnisses machen, geht den früheren Arbeitgeber nichts an.

Genauer siehe in der »Sozialen Sicherheit« 12/2017

<<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Was-nach-der-Altersteilzeit-gilt~>>

4. Auch die SBV muss REDEN können – oder?

„Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie ganz herzlich zur heutigen Schwerbehindertenversammlung und freue mich, dass Sie alle so zahlreich erschienen sind.“

Kommt dir das bekannt vor? Kein Wunder. Ein Großteil aller Ansprachen und Redebeiträge auf Schwerbehinderten, Betriebs- oder Personalversammlungen beginnt so ähnlich.

Natürlich ist das legitim. Die Frage, die sich stellt, muss das so sein oder geht es auch anders?

Wer die Zuhörenden „fesseln“ will, braucht dessen Aufmerksamkeit. Um die zu bekommen, lohnt es sich, etwas Neues auszuprobieren.

Zum Einstieg ein passendes Zitat, eine These, eine rhetorische Frage, ein Gedicht, oder....?

Es muss aber zur Rede passen! Auch ein Bild kann Spannung beim Publikum erzeugen und so die Bereitschaft zum aufmerksamen Zuhören erhöhen.

Denn Standardfloskeln machen einen Redebeitrag nur länger, aber mit Sicherheit nicht besser.

Deswegen: Raus damit! Die Zuhörer werden es dir danken.

Seminar zum Thema (max. 10 Teilnehmende)

Reden auf der SBV-Versammlung

19.-23.03.2018 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Gesundheitsschutzes – Mindestbesetzung

Die Vorgabe einer Mindestbesetzung mit Pflegepersonal ist eine Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann.

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3, 5 ArbSchG ein **erzwingbares** Mitbestimmungsrecht zur Herbeiführung von betrieblichen Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers, mit denen Gesundheitsschäden bei konkreten Gefährdungen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt worden sind, verhütet werden sollen.

[ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017, 7 BV 67 c/16](#)

Betriebsratswahl - Wann ist die Wählerliste geschlossen?

Änderungen der Wählerliste seien nur bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe zulässig. Am Wahltag seien sie hingegen unzulässig. Diese gesetzliche Regelung solle verhindern, dass Veränderungen der Wählerliste Wahlmanipulationen ermöglichen. Da von der Eintragung in die Wählerliste die Ausübung des Wahlrechts abhängt, erleichtere die Ausdehnung der Berichtigungsmöglichkeit Wahlmanipulationen.

[BAG, Beschluss vom 21.03.2017 - 7 ABR 19/15 -](#)

Der Arbeitsplatz zieht um und der Personalrat (PR) bestimmt mit

Die Aufgaben wachsen, der Raum wird knapp. Die Beschäftigten müssen zusammenrücken, zum Beispiel in ein Großraumbüro umziehen. Welche Aufgabe kommt dem PR zu? Zwar ist nach dem Bundesverwaltungsgericht nicht jedes „Tischerücken“ mitbestimmungspflichtig, aber dennoch gibt es im Gesetz Ansätze für den PR mitzureden.

Betroffen sind unproblematisch die Mitbestimmungsrechte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß § 75 Absatz 3 Nr. 11

Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und den entsprechenden Ländervorschriften. In nahezu allen Landespersonalvertretungsgesetzen besteht daneben auch eine Mitbestimmung bei der »Gestaltung der Arbeitsplätze« wie im § 75 Absatz 3 Nr. 16 BPersVG.

http://www.arbeitnehmer-anwaelte.de/fileadmin/user_upload/Rundbriefe/ArbeitnehmerAnwaelte-Rundbrief_33.pdf

Minderleistung – Kündigung – wieviel Fehler sind erlaubt?

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nach Abmahnung seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mit der geschuldeten Qualität oder Quantität erfüllt. Der Arbeitnehmer muss tun, was er kann, und zwar so gut, wie er kann. Der Arbeitgeber muss jedoch mit seinem Vortrag das Gericht in die Lage versetzen, feststellen zu können, dass bei dem Arbeitnehmer eine die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitende Leistung vorliegt. Auch muss er weitere Umstände vortragen, dass und warum darin eine vorwerfbare Pflichtverletzung liegt.

Das Arbeitsgericht Siegburg hatte über die Kündigungsschutzklage eines Kfz.-Mechanikers zu entscheiden, dem wegen schlechter Arbeitsleistungen verhaltensbedingt gekündigt worden war. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer vor, bei einem Werkstatttest nur vier von sechs Fehlern erkannt sowie bei einem Auftrag anstehende Servicearbeiten nicht durchgeführt zu haben. Dies schade dem Ruf des Autohauses. Nach drei vorausgegangenen Abmahnungen könne man keinen Besserungswillen beim Kläger feststellen.

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe.

[ArbG Siegburg – Az 3 Ca 1305/17 vom 25.08.2017](#)

Smartphone - Betriebsrat

Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, dem Betriebsrat ein Smartphone als erforderliches Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und viele Nacht- und Schichtdienstarbeiter beschäftigt.

[Hessisches LAG, Beschluss vom 13.3.2017, 16 TaBV 212/16](#)

Smartphone - SBV

Die Arbeit der SBV ist durch Festnetzanschluss und PC mit Internetzugang möglich, so das LAG in Mecklenburg-Vorpommern.

Die SBV einer Dienststelle (Polizei) hat trotz Schichtarbeit und Außendienst keinen Anspruch auf ein Smartphone, wenn ein Festnetzanschluss und ein PC mit Internetzugang vorhanden sind.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 24.10.2017, 5 TaBV 9/17](#)

Smartphone – Aufzeichnung Personalgespräch

Wer heimlich ein Personalgespräch aufnimmt, riskiert damit die fristlose Kündigung. Das geht aus einem Urteil des Hessischen LAG hervor, mit dem die Richter die Kündigungsschutzklage eines langjährig Beschäftigten abwiesen.

Zur Begründung hieß es u.a., der heimliche Mitschnitt verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz".

[Hessischen LAG, Urteil vom 23.08.2017, Az.: 6 Sa 137/17](#)

6. Freie Seminarplätze

Last Minute	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	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
Neu: 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.
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“		09.-13.04
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb -Einstellung, Versetzung, Kündigung -		09.-13.04
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?		16.-19.04
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)		16.-19.04
Zusatztermin: BEM - Integrationsgespräche im Dialog - Vertrauen gewinnen – Lösungen finden		23.-26.04.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR		23.-27.04
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben		23.-27.04
Neu: BTHG: Änderungen im neuen Reha- und Teilhabe-Recht		24.-26.04.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?		14.-17.05
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)		14.-18.05

Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	04.-08.06
Resilienz: Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	04.-08.06
Neu: BTHG: Änderungen im neuen Reha- und Teilhabe-Recht	05.-07.06.
(Wahl) Versammlung für die SBV - Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	11.-14.06
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	11.-15.06
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	18.-22.06
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	18.-22.06
BR-Fresh Up	25.-29.06
Bernrieder SBV-Tage (Kündigung)	02.-05.07
Bernrieder Betriebsrätetage (Bundesurlaubsgesetz)	09.-11.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren - Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte	10.-11.07
(Wahl) Versammlung für die SBV - Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	16.-19.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren - Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte	16.-19.07
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	23.-27.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren - Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte	13.-14.08
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	17.-21.09
BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	24.-28.09
BR-2b: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein	08.-12.10.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! Betriebliche Veränderungsprozesse	15.-19.10
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	05.-09.11
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	19.-23.11
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	26.-30.11
Grundseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	26.-30.11
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	03.-07.12
SBV-1 - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	03.-07.12
BEM - Integrationsgespräche im Dialog - Vertrauen gewinnen – Ressourcen wecken – Lösungen finden	10.-13.12
SBV-1 - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.-14.12
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	17.-21.12

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach

Tel.: 0170 521 3349 (hier keine fachlichen Anfragen)

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 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-SchwBV@komsem.de