
Newsletter für die Interessensvertretung 03-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
hier wieder Infos für die Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV – Wahlen
2. Antrag – Widerspruch - Sozialgericht
3. BEM
4. Informationsrechte der SBV
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Wahlen 2018/19 zur Schwerbehindertenvertretung

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung unterliegen den allgemeinen Wahlrechtsgrundsätzen:

- **Allgemein** - alle Menschen, die die Voraussetzungen des SGB IX erfüllen, sind wahlberechtigt.
- **Direkt** - die Wähler stimmen höchstpersönlich ab und ihre Stimme wirkt sich direkt auf das Wahlergebnis aus.
- **Frei** - die Aufstellung der Kandidaten sowie die Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts werden nicht durch Dritte beeinflusst.
- **Gleich** - jede gültige Stimme hat denselben Zählwert.
- **Geheim** - der Wähler gibt seine Stimme unbeobachtet und unbeeinflusst ab.
- **Öffentlich** - der Weg von der Wählerstimme über die Stimmenauszählung bis zur Verkündung des Wahlergebnisses muss transparent und nachvollziehbar sein.

Aus diesen Wahlgrundsätzen ergeben sich in der Praxis zahlreiche Fragen und Anforderungen an die Einleitung und Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung, auf die in der nun vorliegenden neu bearbeiteten Auflage eingegangen wird. Das Arbeitsheft berücksichtigt dabei – wie in den Voraufgaben auch – die neueste Literatur und Rechtsprechung.

Download als PDF: https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_Wahl_der_Schwerbehindertenvertretung.pdf

Bestellen in Papierform: <https://www.integrationsaemter.de/Kontakt/89c/index.html>

Wahlvorstand – Kosten – Schulung

Zur Betätigung im Wahlvorstand gehört auch die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung zur Unterweisung in die Aufgaben eines Wahlvorstandes.

Der Lohn ist daher fortzuzahlen, die Arbeitszeit gutzuschreiben, soweit die Mitglieder des Wahlvorstandes Arbeitszeit infolge einer notwendigen und angemessenen Schulung zum Zwecke einer ordnungsgemäßen Vorbereitung und Durchführung der Wahl versäumen.
Im Allgemeinen ist jedenfalls jedem stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglied, das erstmals mit dieser Aufgabe betraut wird, in der Regel eine kurzfristige Schulung zuzugestehen.

[LAG Hamburg, Urteil vom 14. März 2012 – H 6 Sa 116/11](#)

Seminartermine zur Wahl:

Nr. 1	(Wahl) Versammlung für die SBV, Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	11.-14.06.
Nr. 2	Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Förmliches Wahlverfahren Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte oder mehrere Betriebsteile (Recklinghausen)	10.-11.07.
Nr. 3	(Wahl) Versammlung für die SBV; Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	16.-19.07.
Nr. 4	Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Förmliches Wahlverfahren Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte oder mehrere Betriebsteile	16.-19.07.
Nr. 5	Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Förmliches Wahlverfahren Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte oder mehrere Betriebsteile	30.07.- 02.08.
Nr. 6	Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Förmliches Wahlverfahren Für Betriebe über 50 Wahlberechtigte oder mehrere Betriebsteile (Siegburg)	13.-14.08.

Infos anfordern unter: seminar@komsem.de

2. Seminar: Vom Antrag über den Widerspruch zum Sozialgericht

Wenn das Antragsbegehren zur Feststellung einer Schwer(Behinderung) nach § 69 (neu: § 152) SGB IX nicht den erhofften Erfolg bringt sind die Beteiligten oft unschlüssig was und vor allem wie es nun weiter geht.

Qualifizierter Widerspruch oder ggf. der nächste Schritt – Klage vor dem Sozialgericht – ist im Regelfall den meisten, egal ob Antragsteller oder SBV, völlig unbekannt. Die Recherche und die daraus resultierende Begründungen für diese Schritte ist der Schlüssel zum Erfolg.

Ergebnis unbefriedigend

- Welche Verfahrensart ist richtig – Widerspruch oder Verschlimmerung?
- Welche Folgen kann eine fehlerhafte Antragstellung haben?
- Kosten, Gutachten, Antragstellung?

Verfahrensablauf beim Sozialgericht

- Anwalt ja oder nein?
- Erfolgsaussichten
- Kosten, Gutachten

Teilnahme an einer Sitzung des Sozialgerichts

- Vorbereitung auf die Themen der anstehenden Sitzung
- Erörterung der Entscheidungen:

Wer hilft dabei und welche Rolle spielt die betriebliche Schwerbehindertenvertretung in diesen Angelegenheiten.

Seminar vom 16.-19.04.2018 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

3. BEM - Werkzeugkasten

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** anzubieten. Mit BEM gelingt es in vielen Betrieben, Beschäftigte auch mit größeren gesundheitlichen Einschränkungen im Arbeitsleben zu halten. Das Präventionsverfahren schützt vor Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung und sorgt für adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten.

Besonders bei der Einführung dieses Präventionsverfahrens profitieren die betrieblichen Akteure von den detaillierten Erläuterungen und Vorschlägen des **BEM-Werkzeugkastens**. Dank seiner Systematik gelingt es, rasch einen geregelten Prozessablauf und Verfahrenssicherheit herzustellen.

Zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements stehen den Werkzeugkasten-NutzerInnen folgende praxisgerechte und anwenderfreundliche Werkzeuge zur Verfügung:

- Prozessbeschreibungen
- Ablaufschemata
- Instrumente
- Dokumente.

Der Werkzeugkasten liefert genau das, was ein gutes BEM braucht: **Struktur, Systematik und Transparenz**. Die Verfahrensvorschläge zeigen den FallmanagerInnen, was in den einzelnen Eingliederungsphasen zu tun ist. Sie werden daran erinnert, dass sie immer wieder die Kommunikation mit den Betroffenen suchen müssen, bis ein gutes Konzept für eine erfolgreiche Eingliederung auf dem Tisch liegt.

<<http://online-bem.de/doku.php?id=start>>

Positives Beispiel eines BEM-Falles:

<<https://www.bar-frankfurt.de/publikationen/reha-info/reha-info-062017/individualisierte-loesungen-im-betrieblichen-eingliederungsmanagement-bem/>>

Seminar zum BEM vom 23.-26.04.2018

Infos anfordern unter: seminar@komsem.de

4. Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung

Es ist datenschutzrechtlich zulässig, dass die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung über behinderte Bedienstete namentlich informiert. Es stellt sich in der Praxis häufig die Frage, ob die SBV von ihrer Dienststelle eine Liste auch solcher behinderter Mitarbeiter verlangen könne, die einen Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50 aufweisen und Schwerbehinderten noch nicht gleichgestellt sind. Eine Dienststelle hatte hiergegen datenschutzrechtliche Bedenken, da die Schwerbehindertenvertretung für diesen Personenkreis nicht zuständig sei, sondern nur für diejenigen, deren GdB 50 oder mehr betrage sowie für diejenigen, die einen GdB von weniger als 50 hätten und Schwerbehinderten bereits gleichgestellt worden seien.

Wäre die im Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) verankerte Schwerbehindertenvertretung nur für diesen Personenkreis zuständig, wäre die darüber hinausgehende Information datenschutzrechtlich unzulässig; § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX zeigt jedoch, dass der Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung weiter gefasst ist.

Die Vorschrift geht also davon aus, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht erst ab Gleichstellung behinderter Personen zuständig wird, sondern schon im Vorfeld unterstützende Funktion hat. Die Namen behinderter Bediensteter, die einen Grad der Behinderung von weniger als 50 aufweisen und Schwerbehinderten noch nicht gleichgestellt sind, müssen der Schwerbehindertenvertretung auf Anfrage von der Dienststelle ebenfalls mitgeteilt werden.

https://www.datenschutz.hessen.de/_old_content/tb33/k05p25.htm

5. ..aus dem Gericht

Ersatzmitglied nicht eingeladen – kann teuer werden

Ein Betriebsratsbeschluss ist nur dann ordnungsgemäß zustande gekommen, wenn alle Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder geladen werden. Wird ein Ersatzmitglied für ein verhindertes Mitglied nicht geladen, so ist der Beschluss unwirksam.

Es bestand ein 9-köpfiger Betriebsrat. In der BR-Sitzung wurde die Teilnahme von einem BR-Mitglied an einer Schulung beschlossen. Zur Sitzung waren 7 BR-Mitglieder anwesend. Ein Mitglied war erkrankt. Dafür wurde eingeladen. Dieser war aber nicht das Mitglied, das der Reihenfolge entsprechend eingeladen werden musste.

Sowohl das geladene Ersatzmitglied, als auch ein weiteres Betriebsratsmitglied sind der Sitzung ferngeblieben, so dass nur 7 Mitglieder anwesend waren. In der Anwesenheitsliste wurde für beide die Bemerkung „Ist am Arbeitsplatz“ eingetragen. In einer weiteren Betriebsratssitzung erfolgte wieder in der gleichen Konstellation wie vorher der Beschluss, gegen den Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen, wenn dieser weiterhin die Kostentragung für die Schulung verweigert. Diesem Ansinnen ist das Gericht aus genannten Gründen nicht gefolgt.

[LAG Hamm, Urteil vom 29.08.2017, Az. 13 TaBV 72/17](#)

Vorsicht beim Glatteistest

Prüft ein Arbeitnehmer, bevor er mit dem Auto zur Arbeit fährt, ob die Fahrbahn glatt ist und verletzt sich auf dem Rückweg zu seinem Auto, liegt darin kein versicherter Arbeitsunfall.

[BSG, Urteil vom 23. Januar 2018 - Az.: B 2 U 3/16 R](#)

Kündigung eines Betriebsrats nach Amtsniederlegung

Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds erfordert die Zustimmung des Gremiums oder einen gerichtlichen Beschluss. Diese sogenannte gerichtliche Ersetzung der Zustimmung bezieht sich auf Kündigungsgründe, nicht auf das Amt. Weswegen nach einem Wechsel in den Wahlvorstand kein neues Zustimmungsverfahren erforderlich ist.

[BAG, 16.11.2017, Aktenzeichen 2 AZR 14/17](#)

Zuweisung zu Stellenpool gilt als Versetzung

Werden Beschäftigte einem Stellenpool zugewiesen, um sie als Springer, Aushilfe oder Leiharbeitnehmer einzusetzen, dann handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung.

[LAG Düsseldorf 18.10.2017 Aktenzeichen 12 TaBV 34/17](#)

Umkleidezeiten sind auch Arbeitszeit

Wenn ein Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit spezielle Dienstkleidung trägt, so muss er die Kleidung nicht schon zu Hause anziehen. Dies ist ihm nicht zumutbar, wenn die Kleidung wegen ihrer Gestaltung einen Rückschluss auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers zulässt. Umkleidezeiten müssen daher in solchen Fällen vergütet werden.

[Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06.09.2017, Az.: 5 AZR 382/16](#)

Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit

Der EuGH hat ein Urteil gefällt, das hierzulande für Beschäftigte im Bereich der Daseinsfürsorge große Bedeutung haben könnte. Demnach ist Bereitschaftszeit, "die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten", als "Arbeitszeit" anzusehen.

Europäischen Gerichtshof vom 21.02.2018, Rs.: C 518/15

6. Freie Seminarplätze im April und Mai

Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	26.-27.03.
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei der Einstellung, Versetzung, Kündigung -	09.-13.04
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	16.-19.04
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Integrationsgespräche	23.-26.04.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.-27.04
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	23.-27.04
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

Weitere Termine unter www.komsem.de/termine

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

7. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 09407 959050 (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-SchwV@komsem.de