
Newsletter für die Interessensvertretung 05-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Wahl der SBV
2. Datenschutz im BR / PR / SBV-Büro
3. Sucht: Nicht nur Alkohol - auch Medikamente machen süchtig
4. Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. SGB IX – Neue Auflage erschienen!
8. Impressum

1. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Wahlvoraussetzungen

In allen Betrieben oder Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend (mindestens 6 Monate) beschäftigt sind, ist eine Schwerbehindertenvertretung und mindestens eine Stellvertretung zu wählen. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Gewählt werden können alle im Betrieb Beschäftigten - auch nicht behinderter Menschen - mit Ausnahme leitender Angestellter. Die Existenz eines BR oder PR ist nicht erforderlich.

Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Außerhalb dieser Zeiten finden Wahlen statt, wenn:

- die letzte Wahl erfolgreich angefochten wurde
- das Amt vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt
- es noch keine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Hat eine außerordentliche Wahl stattgefunden und **war die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung kürzer als ein Jahr**, so wird erst zum nächsten regelmäßigen Wahltermin neu gewählt.

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten

- schwerbehinderten Menschen und
- gleichgestellte behinderten Menschen nach SGB IX § 2(3)

Wer kann gewählt werden?

Wählbar sind alle Beschäftigten (auch solche mit Personalgestellungsverträgen) die auch in den Betriebs-, Personal oder Richterrat gewählt werden können.

Das heißt: Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht selbst schwerbehindert sein.

Voraussetzungen für die Wählbarkeit sind:

- die Vollendung des 18. Lebensjahres
- ein nicht nur vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis
im öffentlichen Dienst gibt es je nach Bundesland unterschiedliche Regelungen
- eine mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit hat
(Im öffentlichen Dienst gelten je nach Bundes- bzw. Landesrecht andere Fristen)
- keine Leitende-Angestellten-Funktion haben

Nicht wählbar (passives Wahlrecht):

- Inklusionsbeauftragter
- Personen im ÖD, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind
- Gleichstellungsbeauftragte (unterschiedlich geregelt in den jeweiligen Bundes- bzw. Ländergesetzen)

Wie wird gewählt?

Die Wahl ist geheim und unmittelbar. Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl.

Es gibt zwei Wahlverfahren. Das **förmliche** und das **vereinfachte Wahlverfahren**

Zwischen dem förmlichen und dem vereinfachten Wahlverfahren besteht kein Wahlrecht.

Das förmliche Wahlverfahren (§1-17 SchwbVWO)	Das vereinfachte Wahlverfahren (§18-21 SchwbVWO)
<p>ist nur dann anzuwenden wenn im Betrieb bzw. in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none">• mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind oder• wenn der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. <p>Wird die Schwerbehindertenvertretung im förmlichen Wahlverfahren gewählt, ist ein Wahlvorstand zu bestellen. Besteht eine Schwerbehindertenvertretung, so bestellt sie den Wahlvorstand, bestehend aus drei volljährigen Beschäftigten, davon eine/n von ihnen als Vorsitzende/n. Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen dreiköpfigen Wahlvorstand.</p> <p>Wenn eine Schwerbehindertenvertretung nicht bestanden hat, können</p> <ul style="list-style-type: none">• drei Wahlberechtigte,	<p>Besteht der Betrieb</p> <ul style="list-style-type: none">• nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen und• sind dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen. <p>Die Bestellung des Wahlvorstandes ist nur im förmlichen Wahlverfahren zwingend erforderlich, nicht im vereinfachten Wahlverfahren.</p> <p>Die Aufgabe der Durchführung der Wahl übernehmen im vereinfachten Wahlverfahren die Wahlversammlung und der/die von ihr gewählte WahlleiterIn.</p> <p>Zur Wahlversammlung laden entweder</p> <ul style="list-style-type: none">• die Schwerbehindertenvertretung oder

- der Personal- oder Betriebsrat oder
- das Integrationsamt

zu einer Wahlversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes einladen. Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und nach Abschluss des Wahlvorganges das Wahlergebnis festzustellen.

- drei Wahlberechtigte
- oder der Betriebsrat bzw. Personalrat oder
- das Integrationsamt ein.

Spätestens drei Wochen vor Ende ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung zur Wahlversammlung ein, zum Beispiel durch Aushang.

Gewählt werden die Schwerbehindertenvertretung und mindestens ein stellvertretendes Mitglied.

Die Stimmen werden unverzüglich öffentlich ausgezählt und das Ergebnis festgestellt.

Wer darf an der Wahlversammlung teilnehmen?

- Wahlberechtigte
- Vertreter des Integrationsamtes (§ 182 Abs. 2 SGB IX)
- Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung

Was tun, wenn ein Kandidat nicht wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) ist?

Nach § 19 Abs. 1 SchwbVVO handelt es sich bei der Wahlversammlung um eine Zusammenkunft der Wahlberechtigten, d. h. der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten Ihres Betriebs. Da ein nicht wahlberechtigter Wahlbewerber aber gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 SchwbVVO formgerecht nur während der Wahlversammlung vorgeschlagen werden kann, darf auch ein selbst nicht wahlberechtigter Interessent für die Kandidatur zur Schwerbehindertenvertretung an der Wahlversammlung teilnehmen - **allerdings erst ab dem Zeitpunkt, an dem er von einem wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen als Wahlbewerber vorgeschlagen worden ist.**

Wie lange ist die Amtszeit?

Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung. Sie beträgt vier Jahre.

Kann oder muss die Amtszeit vorzeitig beendet werden?

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung erlischt vorzeitig:

- wenn die VP es niederlegt
- wenn die VP aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausscheidet
- wenn die VP ihre Wählbarkeit verliert

Für die restliche Amtszeit rückt das – mit der höchsten Stimmzahl gewählte – stellvertretende Mitglied nach.

Die Amtszeit erlischt **nicht**, wenn während der Amtszeit die Anzahl der schwerbehinderten Menschen oder der Gleichgestellten unter 5 absinkt. Allerdings wird dann am Ende der Amtszeit keine neue SBV gewählt.

Noch keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden, was tun?

Zu einer Wahlversammlung der schwerbehinderten Menschen eines Betriebes oder einer Dienststelle können einladen:

- drei Wahlberechtigte
- der Betriebs- oder Personalrat

- das zuständige Integrationsamt

In dieser Versammlung kann ein Wahlvorstand gewählt werden, der die Wahl der Schwerbehindertenvertretung veranlasst. Ist im Unternehmen eine GSV vorhanden, ist diese vorrangig berechtigt eine Wahl zur örtlichen SBV einzuleiten.

Wahlbroschüre der Integrationsämter hier:

https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_Wahl_der_Schwerbehindertenvertretung.pdf

2. Datenschutz@BR-PR-SBV-Büro

Im Büro der Belegschaftsvertretung fallen eine Menge Beschäftigendaten an. Diese werden gebraucht um die vielfältigen Aufgaben zu erledigen. Da hinter der Bürotür alleine die Interessensvertretung das Sagen hat, muss sie sich auch konsequent um den Datenschutz kümmern.

Eine große Herausforderung.

Das Titelthema der Fachzeitschrift »Computer und Arbeit« (CuA) 4/2018 zeigt Wege zu einer eigenen Datenschutzstrategie.

Personenbezogene Daten sind unerlässlich für gute Arbeit. Effektiver Datenschutz und ein effektiver Schutz der Persönlichkeitsrechte geht nicht ohne eine funktionierende Interessenvertretung.

Das BR-PR-SBV-Büro ist aber nicht der Ort für eine zweite Personalakte. Natürlich ist es unbenommen, Arbeitnehmerdaten zu speichern. Andernfalls müsste man ja ständig bei der Personalabteilung auf der Matte stehen. Das BR_PR_SBV-Büro darf aber nicht zum Schwarzen Loch für Mitarbeiterdaten werden. Dafür haben die Arbeitnehmervertreter selbst zu sorgen. Auch sie haben sich beispielsweise an Löschfristen zu halten. Und sie sind dafür alleine verantwortlich.

Der behördliche Datenschutzbeauftragte bleibt im BR-PR-SBV-Büro außen vor. Das hat das höchste deutsche Arbeitsgericht ausdrücklich so entschieden. Außer natürlich, man bittet ihn herein. Vor allem mit Blick auf das komplett neue Datenschutzrecht empfiehlt es sich auch, den Kontakt zu ihm zu suchen.

Mehr lesen in der Zeitschrift CuA 4/2018, 8 ff. <https://www.bund-verlag.de/zeitschriften/computer-und-arbeit>

3. Nicht nur Alkohol - auch Medikamente machen süchtig

Das Thema Medikamentenmissbrauch ist in vielen Betrieben präsenter geworden. Das Internetportal: „Medikamente und Sucht“ informiert über Hintergründe, Risiken und über die Medikamente, die abhängig machen können. Sie zeigen auf, wie einer Abhängigkeit vorbeugen kann, welche Warnzeichen auf einen problematischen Konsum hindeuten und welche Behandlungsmöglichkeiten es gibt. Beratungsstellen und Therapieeinrichtungen werden genannt sowie Selbsthilfegruppen, in denen sich die Betroffenen miteinander austauschen können.

Wer möchte sich näher mit dem Thema Sucht befassen will (incl. Besuch in einer Klinik) kann dies tun im Seminar vom 23.-27.07.2018 in Bernried im Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

4. Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen

Für fast jedes Problem gibt es eine Lösung. In einer neuen Broschüre des Arbeitsprogramms Psyche werden anhand von Fallbeispielen typische Belastungsfaktoren aufgezeigt.

Die psychische Gesundheit von Beschäftigten rückt seit einigen Jahren verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit – und dies zu Recht.

Nach Muskel-Skelett- und Atemwegserkrankungen sind psychische Erkrankungen die dritthäufigste Ursache für Fehlzeiten.

Die Broschüre "Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit" richtet sich an **Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Interessensvertreter (BR, PR, MAV, SBV)**.

Interviews mit Beschäftigten unterschiedlicher Branchen dienen als Fallbeispiele und veranschaulichen sowohl Problemlagen als auch Lösungsansätze.

Davon ausgehend werden sieben Leitsätze für eine gute Praxis entwickelt.

Die Broschüre kann kostenlos unter presse@gda-psyche.de bestellt werden.

5. ..aus dem Gericht

Wahlanfechtung oder Nichtigkeit der SBV-Wahl

Der Wahlvorstand muss Chancengleichheit bei den Wahlen zur SBV ausgleichen.

Dazu gehört u.U., den Wahlbewerbern die *Einsatzbetriebe* der Wahlberechtigten mitzuteilen.

Ein Anspruch des Wahlbewerbers auf Information über die *persönlichen Kontaktdaten* von Wahlberechtigten besteht dagegen nicht.

Ein Verstoß hiergegen führt **nicht** zur Nichtigkeit der Wahl.

[LAG BaWü, Beschluss vom 28.11.2017 - 12 TaBV 7/17](#)

Alkohol-Rückfall kann Rauswurf bedeuten

Fällt ein Polizeibeamter in die »nasse Phase« seiner Alkoholkrankung zurück und leistet sich mehrere Straftaten unter Alkoholeinfluss, dann kann ihn die zuständige Behörde aus dem Dienst entfernen.

[OVG Rheinland-Pfalz, 07.03.2018, Aktenzeichen 3 A 11721/17.OVG](#)

Erste Entscheidung zur Unwirksamkeitsklausel bei Kündigungen ohne Beteiligung der SBV

Das Urteil befasst sich mit der Frage, ob eine Konzernschwerbehindertenvertretung (KSBV) bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in einem SBV-losen Betrieb desselben Konzerns beteiligt werden muss, wenn zugleich keine Gesamt-SBV besteht und welche Rechtsfolge eine unterlassene Beteiligung hat.

Das ArbG bejahte unter Anwendung der Ersatzzuständigkeit gemäß § 180 Abs. 6 Sozialgesetzbuch 9 (SGB IX) eine Beteiligungspflicht der KSBV, so dass die Kündigung im Ergebnis nach der neuen Unwirksamkeitsklausel des § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unwirksam sei.

[ArbG Darmstadt, Urteil v. 14.11.2017 – 9 Ca 249/17](#)

Beteiligung der SBV bei Versetzung in den Ruhestand

Nach Auffassung des OVG Berlin-Brandenburg bedarf nicht nur die Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sondern bereits die Aufforderung, dass sich der Beamte wegen Zweifeln an seiner Dienstfähigkeit ärztlich untersuchen zu lassen hat. Ist die erforderliche Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß erfolgt, führt dies zur Rechtswidrigkeit der Untersuchungsaufforderung.

[OVG Berlin-Brandenburg v. 15.11.2017 – 4 S 26.17](#)

Pinkeln ist Privatsache: Sturz auf Betriebs-WC nicht unfallversichert

Ein Arbeitnehmer, der während der Arbeitszeit auf die Toilette geht, dort ausrutscht und sich verletzt, ist nicht unfallversichert urteilte das Sozialgericht Heilbronn Az.: S 13 U 1826/17

6. Freie Seminarplätze

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
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-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	25.-29.06
Bernrieder SBV-Tage (Kündigung)	02.-05.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren	09.-11.07.
Bernrieder Betriebsrätetage (Bundesurlaubsgesetz)	09.-11.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren (Recklinghausen)	10.-11.07
(Wahl) Versammlung für die SBV - Für Betriebe unter 50 Wahlberechtigten	16.-19.07
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	23.-27.07
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren	30.07.-02.08.
Wahl der Schwerbehindertenvertretung - Förmliches Wahlverfahren (Siegburg)	13.-14.08
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb	17.-21.09
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	05.-09.11
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	12.-16.11.
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 - 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 - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.-14.12

Weitere Termine unter www.komsem.de/termine

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

7. Buchtipp

Schwerbehindertenrecht

Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung

14., neu bearbeitete, aktualisierte Auflage 2018 (April 2018) 544 Seiten

ISBN: 978-3-7663-6723-5

Vorteile auf einen Blick:

- Synopse der alten und neuen Zählung der Paragraphen
- Verständliche Kommentierung mit Fallbeschreibungen und Beispielen
- Präzise Darstellung der die Schwerbehindertenvertretung stärkenden Regelungen

Ausführlich setzt sich der Basiskommentar mit den neuen Regelungen für die Schwerbehindertenvertretungen auseinander - etwa mit der vorherigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen, dem Anspruch auf eine Bürokräft oder dem Schulungsanspruch von Stellvertretern. Welche Verbesserungen wirken in der Praxis? Welche Handlungsmöglichkeiten bieten sich für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und Personalräte? Die Neuauflage berücksichtigt Gesetzesänderungen und Rechtsprechung bis **Januar 2018**.

[Probelesen und Bestellen:](#)

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzelbach

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
enden. E-Mail: neu-SchwV@komsem.de