
Newsletter für die Interessensvertretung 06-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen
trotz heißer Tage und schwitzen im Büro hier wieder was für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV-Wahl
2. Atlas für Arbeit
3. Netzwerk für SBV'n
4. Schwerbehindertenrecht
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Datenschutz
8. Impressum

1. SBV-Wahl

Wahlvorstandsschulungen

Förmliches Wahlverfahren:

- 09.-11.07.2018 in Bernried
- 10.-11.07.2018 in Recklinghausen

Wer darf denn überhaupt wählen bzw. wer kann gewählt werden?

Rechtsstatus	§ 177 Absatz 2 SGB IX: Wahlrecht (Aktives Wahlrecht)	§ 177 Absatz 3 SGB IX: Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)
Abordnung (abhängig von der Dauer)	JA	JA
Altersteilzeit Arbeitsphase Blockmodell	JA	JA
Altersteilzeit Blockmodell in der Freistellungsphase	–	–
Altersteilzeit, deren Freistellungsphase nach der Wahl beginnt	JA	JA
Arbeitnehmer in der Probezeit	JA	JA
Arbeitsunfähig (in der Entgeltfortzahlung oder Krankengeldbezug)	JA	JA
Auszubildende	JA	JA
Beamte/r im Vorbereitungsdienst	JA	–

Beschäftigte auf Arbeitsplätzen i.S. von § 156 SGB IX	JA	–
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsvertrag	JA	JA
Beschäftigte in der Kündigungsfrist und während es Prozesses	JA	JA
Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer	Bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – JA	Bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – JA
Ordentlich gekündigter Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Weiterbeschäftigung mit erhobener Kündigungsschutzklage ohne erstinstanzlicher positiver Entscheidung	Rechtsprechung ist hier widersprüchlich – JA	JA
Ordentlich gekündigter Arbeitnehmer nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ohne Weiterbeschäftigung mit erhobener Kündigungsschutzklage mit erstinstanzlich positiver Entscheidung für den Arbeitnehmer	JA	JA
Außerordentlich gekündigter Arbeitnehmer	JA	JA
Beschäftigung in mehreren Betrieben	JA	JA
Beschäftigte nach § 16d SGB II (sog. Ein-Euro-Jobber)	–	–
Beschäftigte nach § 16e SGB II (sog. Perspektiven-Jobber)	ggf. JA	–
Budget für Arbeitnehmer	JA	JA
Freiwilligendienst	JA	–
Elternzeit	JA	JA
Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit	JA	JA
Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz	JA	JA
Gleichstellungsbeauftragte	JA	–
Heimarbeiter/innen	–	–
Inklusionsbeauftragte	JA	–
Leiharbeitnehmer im Verleiherbetrieb	JA	JA
Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb	JA	–
Leitende Angestellte	JA	–
Mutterschutz	JA	JA
Personalgestellung (im gestellten Betrieb)	–	–
Personalgestellung (im Beschäftigungsbetrieb)	JA	JA
Pflegezeit	JA	JA
Reduzierung des GdB auf <50 innerhalb der Nachwirkung des § 199 SGB IX	JA	JA
Rehabilitanden	JA	–
Werk- oder Dienstvertrag	–	–
Zuweisung	JA	JA

Trainees	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Umschüler	Wenn sie in den Betrieb eingegliedert sind – JA	JA
Kurzarbeit „NULL“	JA	JA

Quelle: [Wahlbrochure](#) des Integrationsamtes vom (Stand: November 2017)

2. Atlas für Arbeit

Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung

Der Atlas der Arbeit, den die Hans-Böckler-Stiftung und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) herausgeben, bildet zahlreiche Aspekte der Arbeitswelt von heute und deren Entwicklungstrends ab und bringt sie auf den Punkt. Mit kurzen Texten und prägnanten, aktuellen Infografiken, gestaltet von der renommierten Berliner Atlasmanufaktur. Eine solide Grundlage, um über die Arbeit der Zukunft zu diskutieren.

Auf über 60 Seiten mit vielen Grafiken und Illustrationen die Printversion gratis bestellen: <<https://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-006877>>

PDF Download: <http://www.boeckler.de/pdf/atlas_der_arbeit_2018.pdf>

3. Netzwerk für SBV'n

Wohin wenden für alltägliche kleine oder große Probleme, die in der betrieblichen SBV-Arbeit entstehen?

Muss man gleich zum Rechtsanwalt?

Will man auf das nächste Seminar warten?

Um hier auf dem „kleinen Dienstweg“ den Austausch zu ermöglichen haben wir bereits 2001 das Forum für die SBV (<https://www.schwby.de/forum/>) eingerichtet. Mittlerweile sind dort fast 5000 Fragen und über 20.000 Antworten gelistet.

Auch auf Facebook gibt es die Möglichkeit sich in das Netzwerk der SBV'n einzubringen.

Es gibt eine reine Infoseite unter <https://www.facebook.com/schwby>, die für alle zugänglich ist.

Zudem gibt es noch eine geschlossene Gruppe unter <https://www.facebook.com/groups/sbv00/> In dieser sind bereits über 800 SBV'n vernetzt.

4. Schwerbehindertenrecht

Wer laufend über Rechtstipps zum Schwerbehindertenrecht (von der Anerkennung bis zum Widerspruch) informiert werden will soll öfter hier vorbeischaun. Diverse Rechtsanwälte aus der ganzen BRD stellen hier Artikel bzw. Urteilsbesprechungen ein.

<https://www.anwalt.de/rechtstipps/index.php?rechtsgebiet=Schwerbehindertenrecht&s=1>

5. ..aus dem Gericht

Urlaub: Wann muss der Arbeitgeber (AG) reagieren

Erstellt ein AG Anfang des Jahres den Urlaubsplan und vermerkt darin die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer, muss er innerhalb eines Monats, über die Urlaubswünsche entscheiden.

Lässt er diese Zeitspanne verstreichen, dürfen Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Urlaub gewährt wird.

[AG Chemnitz, Urteil vom 29.1.2018 – 11 Ca 1751/17](#)

Teilzeitwunsch hat Vorrang

Weiß der Arbeitgeber, dass eine Arbeitnehmerin die zweite Hälfte ihrer Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchte, muss er die Befristung einer Ersatzkraft entsprechend anpassen. Er darf den Teilzeitwunsch dann nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen

[ArbG Köln, Urteil vom 15.03.2018 - 11 Ca 7300/17](#)

Arbeitgeber muss Feierabend durchsetzen

Wird eine Betriebsvereinbarung geschlossen, muss der Arbeitgeber alles Mögliche und Zumutbare tun, um sie durchzusetzen. Ist ein Dienstplan vereinbart, muss der Arbeitgeber Überziehungen aktiv unterbinden; bloße Hinweise an die Belegschaft genügen dafür nicht.

[LAG Hamm, Urteil vom 8.8.2017 – 7 TaBV 33/17](#)

Mobilfunknummer an Arbeitgeber

Das LAG Thüringen hat entschieden, dass ein Arbeitgeber keinen Anspruch auf Mitteilung der privaten Mobiltelefonnummern der im Betrieb beschäftigten Menschen hat.

[LAG Thüringen v. 16.05.2018 - 6 Sa 442/17 und 444/17](#)

Ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM – unbedingt notwendig

Ein Arbeitgeber erfüllt die ihm obliegende Initiativpflicht zur Durchführung eines BEM nur, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat. Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers nicht.

[LAG Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17](#)

Versetzung – Ja oder Nein?

Um Personalengpässe auszugleichen, versetzen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter gerne in andere Bereiche. So auch bei einem Call-Center. Doch das geht nicht ohne Betriebsrat. Auch der Wechsel eines Mitarbeiters vom Privatkunden- in den Geschäftskundenservice (anderer Arbeitsinhalt) ist eine Versetzung. Diese unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Achtung: Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsinhalt – wenn eines dieser 3 Themen sich ändert deutet alles auf Mitbestimmung hin.

[LAG Düsseldorf \(31.01.2018\) Aktenzeichen 4 TaBV 113/16](#)

Sucht - Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine besondere Fürsorgepflicht: Sie müssen z.B. erheblich unter Suchtmittleinfluss stehende Beschäftigte vom Arbeitsplatz zu entfernen, weil sie sich und Dritte gefährden können. Dazu gehört, bei Suchtmittelkonsum (Verdacht) für einen sicheren Heimweg des Betroffenen zu sorgen.

Um die Arbeitsfähigkeit beurteilen zu können, ist eine weitere geeignete Person hinzuziehen (Vorgesetzter, Betriebsratsmitglied, Betriebsarzt etc.). Bestreiten Beschäftigte eine Suchtmittelbeeinflussung, sollten sie die Möglichkeit erhalten, den Verdacht freiwillig auszuräumen, indem sie einer Alkoholmessung zustimmen.

Wer möchte sich näher mit dem Thema Sucht befassen will (incl. Besuch in einer Klinik) kann dies in einem Seminar tun.

- 23.-27.07.2018 in Bernried / Bay. Wald

- Infos unter: seminar@komsem.de

6. Freie Seminarplätze

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
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	17.-21.09
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	15.-19.10.
„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. Datenschutzerklärung

In eigener Sache: Wir haben die Datenschutzerklärung angepasst

Am 25. Mai 2018 trat die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft. Dazu haben wir unsere Datenschutzerklärung angepasst. Für uns gilt: Datenschutz und Datensicherheit ist uns sehr wichtig. Wir versichern, dass wir mit Ihren personenbezogenen Daten (der E-Mail-Adresse) höchst vertrauensvoll umgehen und diese ausschließlich für die Zweck verarbeiten und nutzen, für den Sie sich registriert haben (Zusendung des Newsletters und Infos). Das

Abonnement kann über den „Austragen“-Link am Ende jeder Mail gekündigt werden. Damit werden alle bis dahin erhobenen Daten sofort gelöscht. Zur Datenschutzerklärung: <https://www.komsem.de/datenschutz/>

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)
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-SchwbyV@komsem.de