

DHV-Landesverband Baden-Württemberg

Landesrundbrief

Bezirk Südbaden
Tumringer Str. 274
79539 Lörrach
Telefon: 07621 939111
DHV.Loerrach@dhv-cgb.de

Bezirk Nordbaden
Augustaanlage 57
68165 Mannheim
Telefon: 0621 71858588
DHV.Mannheim@dhv-cgb.de



www.dhv-cgb.de

Bezirk Nordwürttemberg
Jahnstr. 12
70597 Stuttgart
Telefon: 0711 232919
DHV.Stuttgart@dhv-cgb.de

Bezirk Südwürttemberg
Mauerstr. 36
72764 Reutlingen
Telefon: 07121 31077
DHV.Reutlingen@dhv-cgb.de

Ausgabe Nr. 40 / 9. Mai 2017

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

entsprechend dem Beschluß des Landesvorstandes und in Übereinstimmung mit dem DHV-Hauptvorstand berufe ich hiermit den

**13. ordentlichen Landesgewerkschaftstag
für Samstag, 7. Oktober 2017, Beginn 10 Uhr
nach 72574 Bad Urach (Kreis Reutlingen)
im „Haus auf der Alb“, Hanner Steige 1**

ein.

Tagesordnung: Eröffnung
Begrüßung
Grußworte
Berichte
Aussprachen
Entlastung
Wahlen
Anträge
Schlusswort



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder; stimmberechtigt sind die gemeldeten Delegierten der Bezirksverbände. Anträge können von den Delegierten bis zum 10. September 2017 beim Landesverband eingereicht werden.

Mit freundlichen Grüßen

- Hans Hebeisen -
Landesvorsitzender

Das **Haus auf der Alb** in Bad Urach am nördlichen Rand der Schwäbischen Alb wurde 1929/1930 als Kaufmanns-erholungsheim im Stil der klassischen Moderne errichtet

Neues zum Mutterschutz

Der Bundestag hat am 31. März 2017 das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes verabschiedet. Die Reform tritt am 1.1.2018 in Kraft. Das neue Mutterschutzgesetz erfasst mehr Mütter, auch der mutterschutzrechtliche Arbeitsschutz wird verstärkt. Die wichtigsten Änderungen hier im Überblick:

Das "Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts", das der Bundestag nun beschlossen hat, enthält einige Änderungen, die eine einschneidende Auswirkung auf die Personalarbeit haben werden. Die wesentlichen Neuregelungen werden zum 1.1.2018 in Kraft treten, mit Ausnahme der Regelungen zur verlängerten Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes und dem Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt. Diese treten bereits nach Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Mutterschutzgesetz 2017: Mehr Schutz bei Fehlgeburt oder behinderten Kindern

Mütter von Kindern mit Behinderung dürfen künftig vier Wochen länger und damit insgesamt zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt erhalten, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Zudem wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt neu eingeführt.

Mutterschutz: Kernbereiche wie Zuschusspflicht und Entgeltfortzahlung bleiben gleich

Zunächst die für Entgeltabrechner wichtige Nachricht: Die Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) werden an den bisherigen Kernbereichen, nämlich der Zuschusspflicht zum Mutterschaftsgeld in den Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Entgeltfortzahlung während eines Beschäftigungsverbots, grundsätzlich nichts ändern.

Mutterschutz-Reform: Ausweitung des Personenkreises

Das neue MuSchG bringt vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises. Gilt das Gesetz bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen, soll es künftig eine erhebliche Ausweitung auf sonstige Personen geben, die in den unterschiedlichen Vertragskonstellationen zu Arbeitgebern, Auftraggebern, aber auch zu Institutionen stehen können. Zudem werden auch Einrichtungen und Institutionen, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, aber in Rechtsbeziehungen zu "Nichtarbeitnehmerinnen" stehen – soweit diese im neuen MuSchG aufgeführt sind – mit den neuen Vorschriften konfrontiert. Sie müssen sich vor allem mit neuen präventiven Maßnahmen des mutterschutzrechtlichen Arbeitsschutzes auseinandersetzen.

Das Gesetz soll jetzt künftig auch für folgende Personen gelten:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind
- Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind
- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Neue Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für Mütter

Die in der bisherigen Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) geregelten Arbeitgeberpflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen sollen künftig im MuSchG selbst zu finden sein. Dadurch wird in die Zielsetzung des MuSchG – neben dem bisherigen Ziel des Gesundheitsschutzes für die Schwangere – ausdrücklich aufgenommen, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten zu nutzen hat, damit schwangere Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres (ungeborenen) Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können.

Dementsprechend sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Dafür möchte der Gesetzgeber die Vermeidung „unverantwortbarer Gefährdungen“ als Schlüsselbegriffe des Arbeitsschutzrechts auch bei Mutterschutz und Stillzeit einführen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens "unverantwortbarer Gefährdungen" einzuschätzen.

Gefährdungsbeurteilung: Maßnahmen für sichere Arbeitsbedingungen

Liegen diese Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Im Hinblick auf die Einführung des dem Arbeitsschutz bislang unbekanntem Gefährdungsbegriffs, sollen von der Bundesregierung im Einvernehmen mit den Bundesländern Empfehlungen erarbeitet werden. Diese sollen Vollzugsbehörden und Arbeitgebern die Umsetzung erleichtern und mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verfügung stehen.

Änderungen durch das Mutterschutzgesetz beim Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit

Künftig soll es keine Arbeitsverbote mehr gegen den Willen der Schwangeren geben, was in der Vergangenheit vor allem bei Ärztinnen häufig vorkam. Auch die Möglichkeit der Sonntags- und Feiertagsarbeit soll erweitert werden, wenn die Betroffene das selbst möchte. Für die Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr wird laut Familienministerium ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber hat dabei alle erforderlichen Unterlagen einzureichen, "die der Behörde eine formelle und materielle Prüfung des Antrags ermöglichen". Während die Behörde den vollständigen Antrag prüft, kann der Arbeitgeber die Frau grundsätzlich weiterbeschäftigen. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt.

Termine



◆ BR- und PR-Schulungen

11. Mai 2017	Tarifvertrag Genossenschaftsbanken	
29. bis 31. Mai 2017	Spezialseminar nur für BR der Genoba's Rechte, Pflichten und Aufgaben der Personalvertretung Grundlagen-Seminar nur für PR (LPVG)	in Biberach/Riss in Schömberg
21. bis 23. Juni 2017	Beteiligungsrechte des Betriebsrates Vertiefungsseminar	in Elzach
12. bis 14. Juli 2017	Beteiligungsrechte des Betriebsrates Aufbau-Seminar	in Elzach
11. bis 13. Sep. 2017	Arbeitsrecht II (Kollektivrecht) für BR und PR	in Elzach
20. bis 22. Sep. 2017	Rechte, Pflichten und Aufgaben des BR Grundlagen-Seminar	in Schömberg
27. bis 29. Sep. 2017	Beteiligungsrecht der Personalvertretung Vertiefungsseminar	in Elzach
11. bis 13. Okt. 2017	Arbeitsrecht I (Individualrecht) Grundlagenseminar für BR und PR	in Elzach
18. bis 20. Okt. 2017	Mobbing - doch nicht bei uns! Spezialseminar für BR und PR	in Elzach
23. bis 25. Okt. 2017	Datenschutz Fachseminar für BR und PR	in Rudersberg
08. bis 10. Nov. 2017	Arbeitsrecht III (Kündigung und Kü.schutz) Fachseminar für BR und PR	in Rudersberg
15. bis 17. Nov. 2017	Betriebsratswahlen 2018 Seminar für BR'e und Wahlvorstände	in Elzach
22. bis 24. Nov. 2017	Beteiligungsrechte der Personalvertretung Aufbau-Seminar	in Elzach
29.11.bis 01.12.2017	Arbeitsrecht aktuell	in Elzach
13. bis 15. Dez. 2017	Arbeitsrecht aktuell	in Elzach
10. bis 12. Jan. 2018	Arbeitsrecht aktuell	in Elzach

Termine

◆ Tagungen / Konferenzen / Veranstaltungen

Do., 11. Mai 2017	zusätzliche Tagesschulung für BR'e der Genossenschaftsbanken im Hotel „Kapuziner Hof“ in 88400 Biberach an der Riß
Do., 22. Juni 2017	Personalräte-Konferenz im Hotel „Zum Rössle“ in Hüfingen-Fürstenberg (b. Donaueschingen)
Sa., 07. Okt. 2017	13. ord. DHV-Landesgewerkschaftstag im „Haus auf der Alb“ in Bad Urach (Kreis Reutlingen)

Bezirkstagung Südwürttemberg



v.l.n.r.: Albert Breuning, MdEP Norbert Lins, Martin Steiner

Am 22. April tagte wieder auf Einladung unseres Bezirksvorsitzenden Albert Breuning die all-jährliche Frühjahrstagung von Südwürttemberg in Sigmaringendorf. Neben unseren Mitgliedern und dem Landesgeschäftsführer Martin Steiner, nahm auch dankenswerterweise der Europaabgeordnete Norbert Lins teil, der einen Vortrag zum Thema „Frankreich vor der Wahl“ gehalten hat. Der Abgeordnete Lins stellte die einzelnen Bewerber für das höchste Amt in der französischen Republik vor und reihte sie in die jeweiligen politischen Lager ein. Neben Frankreich hat der Europaabgeordnete Lins auch den Brexit und die aktuelle Lage nach dem erfolgten Aus-

trittschreiben letzter Woche thematisiert. Vor der abschließenden allgemeinen Diskussion am Ende wurde auch das türkische Volksvotum bzw. Referendum thematisiert. Lins, der für den Regierungsbezirk Tübingen von der CDU gewählter Europaabgeordneter ist, wertete dieses Votum der türkischen Bevölkerung als Beendigung der Beitrittsverhandlungen mit der EU. Eine solche Kehrtwendung von einer jungen Demokratie zurück zu präsidentialer Machtbündelung eines einzelnen Präsidenten ist eine klare Absage zur EU. Nichts desto trotz soll die Türkei eine besondere Beziehung zu Deutschland und der EU weiterhin unterhalten. Mit einem gemeinsamen Mittagessen wurde die Frühjahrstagung beendet,

fit durch Fortbildung

Neue Kurse der Kaufm. Berufsbildungsstätte des DHV e.V.

Auszug aus dem Programm:

A. Ausbildung

Umschulung für Kauffrau für
Büromanagement
Buchführung Kompakt

04. Sep. 2017	in Bad Säckingen und Lörrach
Oktober 2017	in Bad Säckingen, Lörrach, Müllheim, Singen, Waldshut

B. Fortbildung

Logistikmeister/in
Industriefachwirt/in
Wirtschaftsfachwirt/in
Fachwirt/in für Güterverkehr
und Logistik
Buchhalter/in
Wirtschaftsfachwirt/ **Vollzeit**
Betriebswirt/in
Fachwirt/in für Einkauf
Fachwirt/in im Gesundheits-
und Sozialwesen
Personalfachkaufmann/frau
Fachwirt/in für Marketing
Bilanzbuchhalter/in

12. Sep. 2017	in Lörrach
13. Sep. 2017	in Bad Säckingen/Waldshut
13. Sep. 2017	in Bad Säckingen/Waldshut
09. Sep. 2017	in Freiburg
19. Sep. 2017	in Lörrach und Waldshut
04. Okt. 2017	in Lörrach
07. Nov. 2017	in Lörrach
11. Nov. 2017	in Freiburg
11. Nov. 2017	in Freiburg
11. Nov. 2017	in Lörrach und Freiburg
11. Nov. 2017	in Freiburg
April 2018	in Lörrach, Singen u. Waldshut

Die Lehrgänge finden i.d.R. berufsbegleitend statt. Die Förderung ist durch das AFBG-Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-Bafög“) und durch die Europäische Union (ESF-Fachkursförderung) gegeben.

Auskünfte: 07621 9391-11 - www.kabi-dhv.de

Berufswettkampf (BWK)

- ein Versuch zur Wiederbelebung



Bis 2015 hat der DHV-Berufswettkampf (Leistungswettbewerb für kaufmännische Auszubildende) bundes- wie landesweit regelmäßig stattgefunden. Tausende von kaufmännischen Auszubildende haben sich alljährlich zu Beginn eines Kalenderjahres beteiligt und ihr Wissen getestet. Während die branchenorientierten Aufgaben von Fachleuten erstellt wurden, haben unsere Wettkampfleiter vorort mit weiteren Helfern die Aufgaben korrigiert und bewertet. Da die Aufgaben zunehmend handlungs- und prozessorientiert (offene Fragestellung) erstellt wurden, hatten unsere Kollegen/innen erhebliche Mühe bei der Korrektur. Viele Kollegen/innen sahen sich nicht mehr in der Lage alle spezifischen Gegebenheiten einer Wirtschaftsparte entsprechend zu bewerten und waren deshalb außerstande Korrekturarbeiten für alle Wirtschaftsparten zu übernehmen. Letztlich bedeutete dies das „Aus“ für den Berufswettkampf in der bisherigen Form.

Jetzt soll ein neuer Versuch zur Wiederbelebung unternommen werden. Dabei wird der BWK ausschließlich im „Multiply-Choice-Verfahren“ durchgeführt werden. Alle Vorgänge -von der Anmeldung bis zur Auswertung- werden digitalisiert, so dass für unsere Wettkampfleiter kaum noch Arbeit anfällt. Die Arbeit konzentriert sich auf den Wettkampftag, da hier die persönliche Präsenz der Teilnehmer und der Aufsichtspersonen nach wie vor erforderlich ist. Die Anmeldung zum BWK ist nur noch online möglich. Die Auswertung erfolgt mit neuen EDV-Programmen automatisch und wird den Teilnehmern anschliessend ebenso online (mit Korrektur und Musterlösung) zur Verfügung gestellt.

**Termin des Testlaufs ist
Samstag, 25. November 2017**

Spannend wird sein, ob die Auszubildenden die neue Form des BWK annehmen. Es ist daher beschlossen, zunächst mit „Feldversuchen“ die neue Form des BWK zu testen. In Baden-Württemberg soll der BWK zunächst nur in bestimmten Orten stattfinden. Im Moment stehen die Orte **Albstadt-Ebingen, Lörrach und Waldshut** fest. Weitere Orte können dazukommen. Interessierte Kollegen/innen, welche den BWK auch in ihrer Stadt testen wollen, können sich bei der DHV-Geschäftsstelle Lörrach, Telefon: 07621 9391-12 melden.

Sozialwahl: CGB-Liste 11 bei der DRV

In diesen Tagen erhalten Versicherte und Rentner Post von verschiedenen Sozialversicherungsträgern und werden zur Wahl aufgerufen. Bei der DRV-Bund (Deutsche Rentenversicherung) tritt der CGB mit der Listen-Nr. 11 an. Auf dieser Liste sind zahlreiche DHV-Mitglieder.
Wählen Sie Ihre Kollegen/innen bzw. die Liste 11 !



Im Frühjahr 2018 finden in der Privatwirtschaft die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Betriebsräte sind die gewählten Vertreter der Arbeitnehmerschaft, sie vertreten ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern.

Wahlen zum Betriebsrat



„Betriebsrat - das soziale Gütesiegel eines jeden Betriebes“

Rechtsgrundlage

Das konkrete Recht, einen Betriebsrat zu bilden, ergibt sich aus dem **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**. Dieses Gesetz erfasst alle Betriebe der Privatwirtschaft. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gilt das Personalvertretungsrecht, dort werden Personalräte gewählt.

Warum überhaupt ein Betriebsrat (BR)?

Können Sie sich den Straßenverkehr ohne Straßenverkehrsordnung vorstellen? Der Stärkere verschafft sich die Vorfahrt. Im Betrieb gilt nichts anderes. Ohne Betriebsrat bestimmt der Arbeitgeber fast alles im Alleingang!

Nach dem Willen des Gesetzgebers verfolgt das Betriebsverfassungsgesetz eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den sie betreffenden Entscheidungen.

Bei der Verwirklichung dieses Zieles geht man von **drei Grundgedanken** aus:

- ◆ Die betriebliche Demokratie soll gestärkt werden;
- ◆ Die Schutzfunktion für den Arbeitnehmer soll gewährleistet werden und
- ◆ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen Probleme in Partnerschaft lösen.

Wo kann ein Betriebsrat gebildet werden?

In allen privatwirtschaftlichen Betrieben, in denen mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Muß es ein BR geben?

Ja, wenn die Arbeitnehmer es wollen! Mündige Arbeitnehmer sollten ihre Rechte in Anspruch nehmen.

Wer kann die Gründung eines BR einleiten?

Jeder Arbeitnehmer im Betrieb kann die Wahl in Gang setzen. Rat und Unterstützung geben dabei die Gewerkschaften.

Was kann und darf ein Betriebsrat (BR)?

Das BetrVG gibt dem Betriebsrat Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Diese Beteiligungsrechte gliedern sich in Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte.



Wann sind Betriebsräte (BR) zu wählen?

Alle vier Jahre finden diese Wahlen statt. Die nächsten turnusmäßigen Wahlen sind vom 1. März bis 31. Mai 2018. Sofern bislang noch kein Betriebsrat besteht, kann jederzeit eine Wahl erfolgen.

Wie wird gewählt?

Es ist die Wahlordnung zum BetrVG zu beachten. In Betrieben unter 100 Arbeitnehmern gibt es ein vereinfachtes Wahlverfahren.

Wieviele BR-Mitglieder sind zu wählen?

Dies hängt von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer (AN) im Betrieb ab.

- Von 5- 20 AN = 1 BR-Mitglied
- von 21- 50 AN = 3 BR-Mitglieder
- von 51-100 AN = 5 BR-Mitglieder
- von 101-200 AN = 7 BR-Mitglieder
- von 201-400 AN = 9 BR-Mitglieder
- usw. weitere Staffelung (§ 9 BetrVG)

Was man sonst noch wissen und beachten sollte:

Betriebsräte und Arbeitgeber sind Partner. Im BetrVG verpflichtet der Gesetzgeber die Partner zur vertrauensvollen Zusammenarbeit!

- ◆ Klassenkampf ist ein Relikt der Vergangenheit und sollte weder von unten noch von oben betrieben werden.
- ◆ Der Betriebsrat hat sich zum Wohl der Arbeitnehmer **und** des Betriebes einzusetzen.
- ◆ Der innerbetriebliche Frieden hängt entscheidend von den agierenden Personen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ab.

Noch Fragen?

Wir helfen Ihnen gerne bei der Gründung bzw. bei der Wahl eines Betriebsrates:

DHV - Hauptvorstand
Postfach 600629,
22206 Hamburg
Tel: 040/632802-0

