
Newsletter für die Interessensvertretung 08-2014

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Seminar - Keine Angst vor Konflikten
2. Krankschreibung - Attest
3. Psychische Belastungen bei der Arbeit
4. Personalakte
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Keine Angst vor Konflikten!

In Konflikten fair bleiben und konstruktiv vermitteln

Konflikte sind für betriebliche Interessensvertreter schon fast „tägliches Brot“. Sie bewegen sich naturgemäß in einem Spannungsfeld, ob innerhalb der Gremien, gegenüber dem Arbeitgeber oder manchmal auch mit Beschäftigten. Daraus entstehen nicht selten handfeste persönliche Konflikte.

Mediation - Konfliktklärung - Konfliktmanagement - wie man es auch bezeichnen mag - immer geht es darum, aus gegensätzlichen, oft verhärteten Fronten in einem strukturierten Verfahren zu gemeinsamen Lösungen zu finden.

Im Seminar entwickeln Sie ein tieferes Verständnis für das, was in Konfliktsituationen abläuft. Sie lernen, wie Sie auch in emotionalen Konfliktsituationen allen Konfliktparteien gegenüber neutral bleiben können und üben konstruktive Lösungsstrategien. Damit Sie in Konfliktfällen sicher auftreten und fair vermitteln können!

Mit diesen Themen werden wir uns anhand **Ihrer** Beispiele beschäftigen:

- Typische Konfliktfelder im Gremium und im Betrieb
- Konfliktfähigkeit - Mangelware
- Was passiert in Konfliktsituationen?
- Ursachen für Konflikte
- Die Dramaturgie von Konflikten
- Verhaltensweisen im Konflikt
- Voraussetzungen konstruktiver Konfliktlösung

- Rollenklärung: Die betriebliche Interessensvertretung als Mediator
- Strukturiertes Verfahren der Konfliktklärung

Seminartipp: Keine Angst vor Konflikten! vom 17.-20.11.2014 in Bernried

2. Arbeitsrecht - Krankschreibung - Attest

Vor Gericht kommt es immer wieder zu Streitigkeiten über die Frage, ob der Arbeitnehmer tatsächlich seine Nachweispflicht bzgl. der Krankschreibung ordnungsgemäß erfüllt hat. Denn die Pflicht zur rechtzeitigen Anzeige der Erkrankung entfällt nur dann, wenn sie dem Arbeitnehmer unzumutbar war, weil beispielsweise wegen der Schwere der Erkrankung eine Erfüllung nicht möglich war.

In allen anderen Situationen besteht die Pflicht zur sofortigen Information des Arbeitgebers. Wenn sie an dritte Personen delegiert wird, trägt der Arbeitnehmer selbst das Risiko, ob die beauftragte Person die Mitteilung weitergibt.

Seminartipp: Arbeitsrecht vom 22.-26.09.2014 in Regensburg

3. "Psychische Belastungen bei der Arbeit"

Belastungen und Stress bei der Arbeit können dazu beitragen, dass Mitarbeiter psychisch oder psychosomatisch erkranken. Die Handelskammer Hamburg hat eine Broschüre mit Informationen für Unternehmen erstellt, wie das Arbeitsumfeld gestaltet werden kann, um die Mitarbeiter vor arbeitsbedingtem Stress zu schützen.

Die meisten Menschen sind im Arbeitsalltag einer Vielzahl an Belastungen ausgesetzt. Diese können zu Beanspruchung und Stress führen. Bei anhaltender Stressbelastung besteht die Gefahr, dass die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit sinkt und es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt. In Deutschland wird mittlerweile jeder dritte Mensch einmal im Leben psychisch krank. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die zweithäufigste Ursache für Ausfälle im Arbeitsleben.

Die Broschüre "Psychische Belastungen bei der Arbeit" informiert darüber, wo Unternehmen ansetzen können, um psychische Belastungen bei ihren Mitarbeitern zu reduzieren. Eine Linksammlung bietet weiterführende Informationen. Darüber hinaus hilft eine Linkliste.

Beide Dokumente stehen auf der [Internetseite der Handelskammer Hamburg](#) zum Download bereit.

Seminartipp: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz vom 08.-12.12.2014 in Bernried

4. Elektronische Personalakte: Ein Überblick über die rechtlichen Grundlagen

Für die elektronische Personalakte gelten alle auch für die schriftliche Personalakte gültigen Vorschriften.

Die wichtigsten Grundsätze:

- ✓ Die Personalakte umfasst alle Unterlagen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen und an deren Aufnahme der AG oder der AN ein berechtigtes Interesse haben.
- ✓ Aus der Vertraulichkeit resultiert die Pflicht des Arbeitgebers, die Personalakte vor dem Zugriff Dritter zu bewahren. Er muss den Kreis der Personen im Betrieb, die Zugang zu den Akten haben, begrenzen und insbesondere für den Schutz sensibler Daten, wie z. B. Gesundheitsdaten, sorgen. Hier sei insbesondere auf folgendes BAG-Urteil hingewiesen: [BAG, Urteil vom 12. 9. 2006 - 9 AZR 271/ 06](#) (siehe unter 5.)
- ✓ Arbeitnehmer dürfen nach § 83 Abs.1 BetrVG jederzeit Einsicht in die eigene Personalakte nehmen.
- ✓ Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, der Personalakte eigene Erklärungen beizufügen, etwa Gegendarstellungen, Zeugnisse über Zusatzqualifikationen usw. (§ 83 Abs. 2 BetrVG).
- ✓ Der Arbeitnehmer kann jederzeit die Berichtigung von falschen Daten verlangen.

- ✓ Ebenso kann er die Entfernung unrichtiger, ihn zu Unrecht belastender oder unzulässig aufgenommener Unterlagen aus der Personalakte verlangen, z. B. fehlerhafte Abmahnungen.
- ✓ Schwerbehinderte AN haben, gemäß § 95 Abs. 3 SGB IX, das Recht die SBV zur Einsicht in die Personalakte mitzunehmen.

[Seminartipp: Arbeitsrecht vom 22.-26.09.2014 in Regensburg](#)

5. ..aus dem Gericht

Gleichstellung auch ohne konkrete Kündigungsabsicht

Arbeitnehmer mit mittlerer Behinderung können künftig leichter die Gleichstellung mit Schwerbehinderten erreichen, um sich ihren Arbeitsplatz zu sichern. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass eine Kündigung konkret droht urteilte das Gericht.

Es gab damit einem 58-jährigen Arbeiter recht, der seit 27 Jahren bei einem schwäbischen Logistikunternehmen arbeitet. Dabei hat er als Umspuler mit besonders dicken und schweren Kabeln zu tun, kann diese Arbeit aus gesundheitlichen Gründen aber immer schwerer bewältigen.

Wegen verschiedener Krankheiten wie Bronchialasthma, Schwindel und degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule wurde ihm ein Behinderungsgrad von 30 anerkannt.

Um den Arbeitsplatz zu sichern und eine Kündigung zu erschweren, beantragte der Arbeiter seine Gleichstellung mit Schwerbehinderten.

Die hierfür zuständige Bundesagentur für Arbeit lehnte dies ab.

Nach dem Kasseler Urteil erfolgt eine Gleichstellung zwar weiterhin nur, wenn „der Arbeitsplatz wegen der Behinderung konkret gefährdet ist“. Hierfür sei „eine drohende oder gar ausgesprochene Kündigung allerdings nicht zu fordern“, stellte das BSG klar. Im Streitfall sei von einer „konkreten Gefährdung“ des Arbeitsplatzes auszugehen. Danach kann der Umspuler wegen seiner Wirbelsäule keine schweren Gewichte mehr heben und ist auf technische Hilfen am Arbeitsplatz angewiesen.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten seien so hoch, dass sie nach der Rechtsprechung des BAG eine Kündigung rechtfertigen würden.

[Bundessozialgericht \(BSG\) in Kassel AZ: B 11 AL 16/13 R](#)

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon am ersten Tag?

Die "Krankmeldung" kann der Arbeitgeber schon am ersten Tag der Erkrankung des Arbeitnehmers verlangen. Es bedarf keiner sachlichen Rechtfertigung, warum eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag verlangt wird.

Das BAG entschied mit Urteil, dass nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) der Arbeitgeber berechtigt ist, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen.

[BAG, 14.11.2012 - 5 AZR 886/11](#)

[Seminartipp: Arbeitsrecht vom 22.-26.09.2014 in Regensburg](#)

Nachwuchs - Ein Tag Sonderurlaub auch für Nichtverheiratete

Einem Mann kann Sonderurlaub aus Anlass der Geburt seines Kindes nicht ohne weiteres mit der Begründung verweigert werden, er sei mit der Kindesmutter nicht verheiratet. Das Verwaltungsgericht Berlin entschied im Fall eines Kriminalkommissars, dass die Dienststelle bei ihrer Weigerung einen wesentlichen Aspekt verkannt habe.

[VG Berlin, Urteil vom 26.02.2014, Aktenzeichen: 7 K 158.12](#)

Personalakte - Aufbewahrung von Gesundheitsdaten

Der Arbeitnehmer hat gemäß §§ 12, 862, 1004 BGB Anspruch auf Beseitigung der ungeschützten Aufbewahrung seiner Gesundheitsdaten in der Personalakte. Denn hierdurch wird in sein durch Art. 1 und 2 GG gewährleistetes allgemeines Persönlichkeitsrecht eingegriffen.

In dem entschiedenen Fall setzte sich ein Mitarbeiter dagegen zur Wehr, dass in seiner Personalakte Briefwechsel über seine Alkoholkrankheit ohne weiteren Zugriffsschutz abgeheftet worden war. Der Mitarbeiter beanspruchte die Entfernung und Vernichtung dieses Briefwechsels aus der Personalakte.

Hiernach hat der Mitarbeiter jedenfalls keinen Anspruch auf Vernichtung des Briefwechsels. Aber der Mitarbeiter kann von seinem Arbeitgeber verlangen, diesen Briefwechsel, der Gesundheitsdaten des Mitarbeiters enthält, in einem von der Personalakte getrennten und verschlossenen Umschlag aufzubewahren. Dies sei Ausfluss des Persönlichkeitsrechts des Mitarbeiters. Auf die Personalakte könnten alle Mitarbeiter der Personalabteilung zugreifen. Bei Gesundheitsdaten handele es sich jedoch um sensible Informationen über den Mitarbeiter. Deshalb müssten diese Daten vor unbefugtem Zugriff - beispielsweise durch unzuständige Sachbearbeiter - geschützt werden. Dies könne dadurch gewährleistet werden, dass die einschlägigen Unterlagen in einem geschlossenen und nur vom Abteilungsleiter zu öffnenden Umschlag aufbewahrt werden.

Arbeitgeber müssen daher in jedem Einzelfall entscheiden, ob Daten über Mitarbeiter ohne weiteres zur Personalakte genommen werden dürfen oder ggf. vor dem Zugriff Dritter besonders geschützt werden müssen.

Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, sensible Daten über den Arbeitnehmer in besonderer Weise aufzubewahren. Sie sind gegen zufällige Kenntnisnahme, etwa durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, zu schützen. Der informationsberechtigten Personenkreis ist zu beschränken.

[BAG, Urteil vom 12. 9. 2006 - 9 AZR 271/ 06](#)

6. Seminare

SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	01.-05.09.
BR/PR/SBV	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	22.-26.09.
BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM)	06.-10.10
BR	BR-1 Neu gewählt - und nun?	13.-17.10.
BR/PR/SBV	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung - Aufbau	03.-07.11.
BR	BR-3 Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	10.-14.11.
BR/PR/SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.11.
BR/PR/SBV	Keine Angst vor Konflikten	17.-20.11.
BR/PR/SBV	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	01.-05.12.
SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	01.-05.12.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	08.-12.12.
SBV	SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	08.-12.12.

2015

Aktuell im Focus der Rechtsprechung Leiharbeit und Werksverträge	19.-22.01.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	26.-30.01.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	02.-06.02.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	02.-06.02.

Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	23.-27.02.
Erfolgreiche Verhandlungsführung für BR / PR / SBV - Grundlagen	23.-27.02.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.03.
SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	16.-20.03.
Rechtssicherer Schriftverkehr für den Betriebsrat - gar nicht so schwer	16.-20.03.
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	13.-16.04.
BR - Kündigung	20.-24.04.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.04.
Mobbing - Verstehen - vorbeugen - handeln	27.-30.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	27.-29.04.

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

7. Buchtipp

Der neue "Kittner" - Arbeits- und Sozialordnung

Auflage Nr. **39!** Das sagt schon einiges. Es gibt nur wenige Bücher, von denen man behaupten kann, dass sie Klassiker sind. Der "Kittner" gehört dazu. Wer über das Arbeits- und Sozialrecht auf aktuellem Stand informiert sein muss, braucht jedes Jahr die neueste Ausgabe. Diese wurde nun erneut gründlichst überarbeitet. So ist man als BR / PR / SBV auf der sicheren Seite.

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 0170 521 33 49
<http://www.schwbv.de>
<http://www.komsem.de>

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 Interessenten: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ zurück senden. E-Mail: neu-BR-PR@komsem.de
Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ zurück senden. E-Mail: neu-SchwBV@komsem.de