

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 03-2016**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Psychische Belastung in der Arbeitswelt
2. Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. (BV) Einblick in die E-Mail von nebenan
4. Rufbereitschaft - Bereitschaftsdienst?
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Psychische Belastung in der Arbeitswelt**  
\*\*\*\*\*

Grundsätzlich kann Stress bei der Arbeit ganz unterschiedliche Auswirkungen auf Körper und Psyche haben. Ziel einer Untersuchung war deshalb, die Vielfältigkeit der möglichen Belastungsfolgen darzustellen. Dafür wurden ca. 100 Artikel ausgewertet. Die Ergebnisse werden im neuen iga-Report zusammengefasst.

<http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-32/>

\*\*\*\*\*  
**2. Arbeits- und Gesundheitsschutz**  
\*\*\*\*\*

### **Fünf Tipps zur Mitbestimmung im Arbeitsschutz**

Die Vorschriften zum Arbeitsschutz sind überaus unbestimmt und führen zu Unsicherheit bei der praktischen Umsetzung. Bleibt der Arbeitgeber untätig, muss der Betriebsrat selbst all die Begriffe konkretisieren, um sein Mitbestimmungsrecht auszuüben.

Das Arbeitsschutzgesetz sagt: „Durch eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen soll ermittelt werden, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“. Dabei wird aber an keiner Stelle des Gesetzes erwähnt, wie eine Gefährdungsbeurteilung auszusehen hat. Auch Hinweise, welche Maßnahmen erforderlich sein könnten, fehlen völlig. Das stellt Betriebsräte vor eine große Herausforderung.

- **Tip 1: Nicht alles in einer Betriebsvereinbarung regeln!** Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zu komplex, um in nur einer Vereinbarung sachgerecht geregelt werden zu können.
- **Tip 2: Zentraler Inhalt jeder Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz** sollte eine konkrete Regelung zur Wahrung der Mitbestimmung sein: Ein paritätisch besetzter Ausschuss trifft alle erforderlichen Entscheidungen verbindlich. Ist eine Einigung nicht möglich, versuchen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Verständigung. Ist auch dies nicht möglich, kann ein Einigungsstellenverfahren nach § 76 Betriebsverfassungsgesetz eingeleitet werden.
- **Tip 3: Die Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung psychischer Belastungen** nimmt eine Schlüsselrolle ein. Einerseits sind psychische Belastungen mit zunehmender Tendenz ursächlich für langwierige Erkrankungen und Frühverrentungen von Beschäftigten. Andererseits sorgt die ganzheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen dafür, dass auch physikalisch-technische und ergonomische Fehlgestaltungen der Arbeitsbedingungen sichtbar werden. Deshalb sollte der Betriebsrat sein Hauptaugenmerk darauf richten, die einzelnen Prozessschritte einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und die jeweilige Beteiligung des Betriebsrats sehr konkret in einer gesonderten Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei sollte überlegt werden, ob nicht zunächst in einem Pilotverfahren für einen abgrenzbaren Betriebsbereich Erfahrungen gesammelt werden können.
- **Tip 4: Die DGUV Vorschrift 2** bietet Betriebsräten die Möglichkeit, darüber mitzubestimmen, welche **konkreten Aufgaben Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit** erledigen sollen. Damit erhält die im Arbeitsschutzgesetz implizit enthaltene Steuerungsfunktion der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf Aktivitäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eine praktische Ergänzung. Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit sollen vorrangig dort tätig werden, wo Gefährdungsbeurteilungen Belastungen und Gefährdungen identifiziert haben. Deshalb sollte das Verfahren für die Ermittlung der sog. betriebspezifischen Betreuungszeiten für Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit in einer gesonderten Betriebsvereinbarung in der Form geregelt werden, dass betriebspezifische Betreuungszeiten und Aufgaben im jährlichen Rhythmus festgelegt und zum Inhalt der jeweiligen Vertragsvereinbarungen mit Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemacht werden.
- **Tip 5: Die Zuständigkeit für die Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz** liegt grundsätzlich beim örtlichen Betriebsrat, weil es kaum vorstellbar ist, dass es in den verschiedenen Betrieben eines Unternehmens Arbeitsplätze mit völlig gleichartigen Bedingungen gibt. Deshalb sollte allen Versuchen, den Gesamtbetriebsrat mit der Wahrnehmung der Mitbestimmungen zu beauftragen, eine Absage erteilt werden.

Quelle: Bund-Verlag (Harald Lehning und Herbert Bühl)

Seminar zum Thema:

[Arbeitsschutz - Grundlagen](#)

Vom 21.-25.11.2016 in Bernried/ Bay. Wald

Infos anfordern unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

**3. Betriebsvereinbarung Einblick in die E-Mail von nebenan**

\*\*\*\*\*

Das Arbeiten mit E-Mail und Internet ist in Betrieben Standard. Aber wer darf wann den elektronischen Briefkasten eines Kollegen öffnen, wenn dieser nicht am Arbeitsplatz ist? Betriebsräte sollten für klare Regeln sorgen.

Hier ein wertvolles Muster aus dem Handbuch für Betriebsvereinbarungen:

<<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/arbeitshilfen/Betriebsvereinbarung-zum-Einsatz-von-E-Mail-Internet-und-Intranet.pdf>>

\*\*\*\*\*

#### **4. Rufbereitschaft - Bereitschaftsdienst?**

\*\*\*\*\*

Reguläre Arbeitszeit wird nach dem Arbeitsvertrag vergütet. Was ist aber mit der Rufbereitschaft und dem Bereitschaftsdienst: Wie werden sie angerechnet? Weil das in der Praxis oft strittig ist, hat die Zeitschrift »Gute Arbeit« 2/2016 dies erklärt.

<<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/aktuelles/2016/03/was-ist-rufbereitschaft-was-bereitschaftsdienst-Kopie.php>>

\*\*\*\*\*

#### **5. ..aus dem Gericht**

\*\*\*\*\*

##### **Chef darf Teilzeitkräfte nicht benachteiligen**

Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, darf der Arbeitgeber nicht schlechter behandeln als einen vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Einzige Ausnahme: Es gibt einen sachlichen Grund dafür. Das Benachteiligungsverbot erfasst alle Arbeitsbedingungen - auch die Möglichkeit der Freizeitgestaltung.

[LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.08.2015, Az: 26 Sa 2340/14](#)

##### **Krankgeschriebene Mitarbeiter müssen nicht zum Personalgespräch**

Während ihrer Arbeitsunfähigkeit muss ein Arbeitnehmer nicht zu einem Personalgespräch im Betrieb erscheinen.

Der Arbeitgeber hatte der Mitarbeiterin schriftlich mitgeteilt, dass sie trotz ihrer Arbeitsunfähigkeit doch sicherlich in der Lage sei, ein Gespräch mit dem Arbeitgeber zu führen. Der Vorgesetzte meinte, zur Teilnahme an einem Gespräch sei sie arbeitsrechtlich verpflichtet.

Die Frau weigerte sich jedoch.

Der Arbeitgeber mahnte sie daraufhin mehrfach ab und kündigte ihr schließlich. Die Mitarbeiterin berief sich auf das Kündigungsschutzgesetz und klagte. Das LAG entschied, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich die Teilnahme an Personalgesprächen anordnen darf. Für arbeitsunfähige Arbeitnehmer bestehe eine derartige Verpflichtung jedoch nicht.

Schließlich sei der erkrankte Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer trotz seiner Erkrankung in der Lage ist, an einem derartigen Gespräch teilzunehmen.

[LAG Nürnberg, Urteil vom 01.09.2015 Az.: 7 Sa 592/14 \(nicht rechtskräftig\)](#)

##### **Kündigung "platzt" wegen unterlassenem BEM**

Erneut ist eine krankheitsbedingte Kündigung wegen eines unterlassenen BEMs von einem Gericht zurückgewiesen worden. Unter Berufung auf die Rechtsprechung des BAG hat das LAG SH einer Kündigungsschutzklage stattgegeben, weil der Arbeitgeber kein regelkonformes BEM durchführte.

Die Unterrichtung des Arbeitnehmers zur Einleitung des BEM genügte den Anforderungen nicht. Zu diesen Anforderungen hatte das BAG in seinem Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 ausgeführt: „Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das er auch Vorschläge einbringen kann. Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer **muss** mitgeteilt werden, welche

Krankheitsdaten als sensible Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.“

Zu den gesetzlichen Mindeststandards eines ordnungsgemäßen BEM-Angebots gehört nach ständiger Rechtsprechung auch die Vorgabe des § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, wonach BEM-Berechtigte bei einem BEM-Angebot unter anderem "auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen" sind.

LAG Schleswig-Holstein, [Urteil v. 22.9.2015, Az.: 1 Sa 48a/15](#)

#### **Sturz im Hotelzimmer während Dienstreise ist kein Arbeitsunfall**

Sozialgericht Düsseldorf: Ein Sturz im Hotelzimmer während einer Dienstreise kann nicht als Arbeitsunfall anerkannt werden. Bettüberwurf oder Toilette stellen keine gefährliche Einrichtung des Hotelzimmers dar.

[Sozialgericht Düsseldorf - Urteil vom 05.11.2015 - S 31 U 427/14](#)

#### **Zustimmungsverweigerung per E-Mail**

Der Personalrat übt sein Mitbestimmungsrecht ordnungsgemäß aus, wenn er seine schriftliche Zustimmungsverweigerung bei Personalmaßnahmen nicht im Original verschickt, sondern vorab als E-Mail mit angehängter PDF-Datei.

[OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 1.9.2015 Aktenzeichen: 20 A 1868/14.PVB](#)

#### **Burnout-Schulung notwendig?**

Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung zum Thema "burn out" ist es ausreichend, wenn der Betriebsrat darauf verweisen kann, dass ihn Beschäftigte mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben.

Die Existenz einer vom Arbeitgeber eingerichteten telefonischen Beratungsstelle führt nicht dazu, dass eine Schulung des Betriebsrates zu Themen des Gesundheitsschutzes nicht erforderlich ist.

Verhandlungen des Arbeitgebers mit dem Gesamtbetriebsrat zu Themen des Gesundheitsschutzes stehen der Erforderlichkeit der Schulung von Mitgliedern des örtlichen Betriebsrates zum Thema "burn out" nicht entgegen.

[Arbeitsgericht-Essen - Beschluss, 3 BV 29/11 vom 30.06.2011](#)

#### **Seminar zum Thema Burnout:**

[Ohne Stress und Burnout durch die Amtszeit](#)

Vom 20.-24.06.2016 in Bernried/ Bay. Wald

Infos anfordern unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

#### **6. Freie Seminarplätze**

\*\*\*\*\*

BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz (nur 1 frei)	04.-08.04.
BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? (nur 1 frei)	11.-14.04.
BR/PR/SBV	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11.-14.04.
SBV	SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	18.-21.04.
BR/PR/SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (nur 1 frei)	25.-29.04.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.05.
BR/PR/SBV	Rund um die Rente	06.-08.06.

	(nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	13.-17.06.
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	13.-17.06.
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	20.-24.06.
BR/PR/SBV	Ohne Stress und Burnout durch die Amtszeit	20.-24.06.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	18.-22.07.
BR	BR - Kündigung	25.-29.07.
BR/PR/SBV	<b>NEU:</b> Resilienz: Was uns nicht umbringt, macht uns nur stärker... Resilienz: Das Rezept gegen Stress?	01.-04.08.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.09.
SBV/PR/BR	Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR	19.-23.09.
BR/PR/SBV	<b>NEU:</b> BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	04.-07.10.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	10.-14.10.
BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	17.-21.10
BR/PR/SBV	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung leicht gemacht	24.-28.10.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	07.-11.11.
BR/PR/SBV	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	07.-11.11.
BR	BR 4 - Betriebliche Veränderungsprozesse	14.-18.11.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	21.-25.11.
BR/PR/SBV	Arbeitsschutz schafft „gute Arbeit“- Grundlagen -	21.-25.11.
SBV	SBV - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.11.-02.12
SBV/PR/BR	Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR	05.-09.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipps

\*\*\*\*\*

### Arbeitsrecht

Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht  
1741 Seiten, gebunden, 5. Auflage, € 89,90 inkl. MwSt.

Wichtige Rechtsprechung und einige Gesetze sorgen für eine Neuauflage dieses hochgeschätzten Kommentars zum Arbeitsrecht. Klar, prägnant und gut verständlich erläutert der Kommentar das gesamte Individualarbeitsrecht - konzentriert aufbereitet in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerpositionen im Blick, verzichten auf wissenschaftlichen Ballast und orientieren sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Optisch hervorgehoben sind Beispielfälle, Prüfschemata und Hinweise für die Mitbestimmung. Diese machen das Werk vor allem für Interessenvertreter und deren Berater zu einem wichtigen Hilfsmittel für die tägliche Praxis.

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050  
[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.de>  
<http://www.schwby.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](mailto:loeschen@komsem.de)

**Neue Interessenten:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: [neu-BR-PR@komsem.de](mailto:neu-BR-PR@komsem.de)