
Newsletter für die Interessensvertretung 08-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen
trotz großer Hitze gibt es wieder was für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Datenschutz
2. Häufige Arbeit am Limit belastet stark
3. Umgang mit E-Mails
4. Beurteilung des GdB
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Datenschutz

Die Verarbeitung der Daten, die für die Arbeit von SBV / BR / PR / MAV erforderlich sind, lässt § 26 Abs. 1 BDSG-neu ausdrücklich zu. Deshalb können Arbeitgeber Informationen nicht, unter Hinweis auf das neue Datenschutzrecht, verweigern.

§ 26 (1) BDSG: Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Seminar dazu vom 12.-14.11.2018 oder 11.-13.03.2019 in Regensburg
Infos dazu unter: seminar@komsem.de anfordern

2. Häufige Arbeit am Limit belastet stark

Wer häufig an der Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit arbeitet, sieht sich oft weiteren psychischen und körperlichen Arbeitsanforderungen ausgesetzt. Betroffene fühlen sich eher belastet und leiden häufiger unter psychosomatischen Beschwerden, wie Müdigkeit, Erschöpfung oder Reizbarkeit. Außerdem berichten sie vermehrt über Muskel-Skelett-Beschwerden, wie Schmerzen im Schulter- und Nackenbereich. Psychosomatische Beschwerden liegen dabei vor den Muskel-Skelett-Beschwerden. Pflegepersonal ist besonders häufig betroffen.

Fakten „Arbeiten an der Leistungsgrenze“ gibt es als PDF im Internetangebot der BAuA unter:

<<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-24.pdf>>

3. Umgang mit E-Mails

Fast jeder schreibt mal private Mails im Büro. Doch ist das erlaubt? Und kann der Arbeitgeber die private Nutzung verbieten? Darf er die Mails der Beschäftigten lesen?

Der BUND-Verlag beantwortet die 7 wichtigsten Fragen.

1. Ist das Schreiben privater Mails im Betrieb erlaubt?
2. Warum verbieten viele Arbeitgeber das Schreiben privater E-Mails?
3. Darf der Arbeitgeber E-Mails lesen oder überwachen?
4. Was passiert, wenn ein Mitarbeiter lange krank ist?
5. Was passiert, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung auf E-Mails stützt?
6. Darf der Betriebsrat E-Mails an alle schicken?
7. Kann der Betriebsrat bei Mail-Systemen mitbestimmen?

<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~7-Fragen-zum-Umgang-mit-E-Mails~>

4. Die gerechtere Beurteilung des GdB

Für die Anerkennung des Schwerbehinderten-Status sind viele Hürden zu nehmen. Die gerichtlichen Gutachten sind hierbei ein Knackpunkt, meint der DGB-Rechtsschutzsekretär und motiviert dazu, gegebenenfalls für einen höheren Grad der Behinderung (GdB) vor Gericht zu gehen.

Weiter lesen hier auf Seite 3: <<https://www.dgbrechtsschutz.de/ratgeber/infomaterial/recht-so-das-magazin/>>

5. ..aus dem Gericht

Arbeitsunfall in der Kantine?

Am Arbeitsplatz stehen Beschäftigte unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Passiert ein Arbeitsunfall, übernimmt sie alle Kosten. Allerdings ist nicht jedes Malheur ein Arbeitsunfall. Rein private Aktivitäten am Arbeitsplatz sind nämlich nicht versichert.

Nahrungsaufnahme ist dem privaten Bereich zuzuordnen. Auch am Arbeitsplatz. Unfälle, die sich in der Kantine, beim Bedienen der betrieblichen Kaffeemaschine oder beim Öffnen einer Sprudelflasche ereignen, sind nicht von der Berufsunfallversicherung gedeckt. Es fehlt der enge Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, der für die Berufsunfallversicherung notwendig ist.

Anders ist es bei Geschäftsessen, denn hier besteht ein enger Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit.

Anders auch der Weg von oder zur Kantine oder zur Kaffeemaschine – die Wege selbst sind von der Versicherung gedeckt.

Mobbing – 10.000€ Entschädigung

Betroffene gaben an, von ihren Vorgesetzten beschimpft und geringschätzig behandelt worden zu sein und berichteten von einem aggressiven Auftreten der Vorgesetzten. Nach ergebnislosen internen Untersuchungen wandten sie sich (eine Assistentin einer Europaabgeordneten und eine Referentin bei der Europäischen Investitionsbank) an das Gericht der Europäischen Union (EuG).

Das Gericht gab den Frauen Recht und bestätigte, dass die beiden Beschäftigten Opfer von Mobbing waren. Es verurteilte das Parlament und die EIB, ihnen jeweils Schadensersatz in Höhe von 10.000 Euro zu zahlen.

Der Begriff des Mobbing umfasse ein ungebührliches Verhalten, das über einen längeren Zeitraum, wiederholt oder systematisch in Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten zum Ausdruck kommt, so dass unter Mobbing ein Vorgang zu verstehen ist, der notwendigerweise eine gewisse Zeitspanne umfasst und wiederholte oder andauernde Handlungen voraussetzt, die vorsätzlich und nicht zufällig sind. Darüber hinaus müssen diese Verhaltensweisen, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen, Handlungen oder Gesten die Persönlichkeit, die Würde oder die physische oder psychische Integrität einer Person angreifen.

[EuG \(1. Instanz\) 13.07.2018, Aktenzeichen T-275/17 und T-377/17](#)

[EuGH, Pressemitteilung vom 13.7.2018](#)

Gleichstellung auch für BR-Mitglied möglich

Beschäftigte mit einem GdB von 30 oder 40 können die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat und der besondere Kündigungsschutz stehen dem nicht im Wege.

Bei einem Arbeitnehmer, der zugleich Betriebsratsmitglied ist, wurde eine GdB von 30 festgestellt. Er hatte als Produktionshelfer Einschränkungen im Wirbelsäulenbereich. Er beantragte die Gleichstellung, weil er seinen Arbeitsplatz behalten wollte und diesen als gefährdet sah.

Die BA lehnte die Gleichstellung ab, weil er als Mitglied des Betriebsrates schon über besonderen Kündigungsschutz verfügt.

Es gab zwar behinderungsbedingte Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen sowie eine Kündigungsandrohung, diese sah die BA aber nicht als relevant an und lehnte ab.

Der Betroffene klagte und gewann. Die Betriebsrattätigkeit und der damit einhergehende arbeitsrechtliche Kündigungsschutz führen nicht zu einer Ablehnung der Schwerbehinderung.

[SG Berlin Urteil vom 12.02.2018, Aktenzeichen S 57 AL 1161/16](#)

6. Freie Seminarplätze

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
NEU: Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	12.-14.11.
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 (**auch von 2019**) unter www.komsem.de/termine

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

7. 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-Schwby@komsem.de