
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2018

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Jahresbericht
2. Stress – Burnout - Resilienz
3. Moderne Kommunikation
4. Fragen zur Arbeitszeit
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Jahresbericht der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft

Der aktuelle Jahresbericht der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen gibt Antwort und informiert über die Aufgaben der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und über die geleisteten Hilfen an Betroffene und ihre Arbeitgeber.

Der Bericht: Zahlen, Daten, Fakten – mit ausführlichen Erläuterungen
<https://www.integrationsaemter.de/jahresbericht/67c56/index.html>

2. Stress – Burnout - Resilienz

Arbeitsunterbrechungen und Multitasking täglich meistern

Eingehende Telefonanrufe, ankommende E-Mails oder Fragen der Kolleginnen und Kollegen – Unterbrechungen bei der Arbeit kommen häufig vor. Wie diese am besten meistern sind, sowie Ursachen für Störungen aufspüren und verhindern, zeigt die Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

[BAuA-Broschüre Arbeitsunterbrechung und Multitasking täglich meistern \(PDF\)](#)

Burnout? Welche Warnsignale man ernst nehmen sollte

Die BG für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gibt in ihrer Broschüre „Erschöpfung erkennen – sicher handeln“ Tipps, welche Warnsignale für Burnout ernst genommen werden sollten und wie Führungskräfte mit psychisch beanspruchten Beschäftigten professionell umgehen können.

[Broschüre Erschöpfung erkennen – sicher handeln \(PDF\)](#)

3. Moderne Kommunikation – sicher und schnell

Messenger sind beliebt, im Privat- wie auch im Arbeitsleben.

Aber gerade im dienstlichen Einsatz patzen die schnellen Kommunikations Helfern oftmals bei der Datensicherheit.

Die niedersächsische Polizei hat das gelöst – und der Polizei-Hauptpersonalrat (PHRP) hat das Projekt mit einer preisverdächtigen Dienstvereinbarung begleitet.

Die Dienstvereinbarung über die Einführung des Messenger ‚NiMes‘ regelt unter anderem, **dass trotz Messenger die Ruhezeiten von elf Stunden eingehalten werden.** Technische Funktionalitäten des Messengers unterstützen das. Dazu gehören Aus-/Abschalten, Deaktivieren der Push-Benachrichtigungen und Statusmeldungen. Darüber hinaus bleibt es den Mitarbeitern freigestellt, ob sie NiMes auch auf ihren privaten Smartphones installieren möchten. **Auch die geobasierte Übermittlung des Standorts („Tracking“) ist ausgeschlossen.**

Quelle: BUND-Verlag

4. Fragen zur Arbeitszeit

Von 9 bis 17 Uhr im Büro – das war einmal. Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind auf dem Vormarsch. Und jeder ist überall erreichbar. Doch was ist dann noch Arbeitszeit? Und wie kann der Betriebsrat sie kontrollieren?

1. Warum ist die Kontrolle der Arbeitszeit durch den Betriebsrat so wichtig?
2. Wie erfolgt die Arbeitszeitkontrolle bei mobiler Arbeit und Homeoffice?
3. Was ist Freizeitarbeit, was echte Arbeit?
4. Kann der Arbeitgeber verlangen, dass jeder Beschäftigte permanent erreichbar ist?
5. Ist die Erreichbarkeitszeit selbst auch Arbeitszeit?
6. Was kann der Betriebsrat tun?
7. Ausblick: Welche Flexibilisierungen schlägt die Arbeitgeber-Seite vor?

Antworten auf die 7 wichtigsten Fragen hier:

<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~7-Fragen-zur-Arbeitszeit-4.0~?newsletter=BR-Newsletter%2F28.08.2018>>

5. ...aus dem Gericht

Umkleidezeit ist Arbeitszeit

Die Zeit für das Umkleiden gehört zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen auffälliger Dienstkleidung verlangt, etwa eine Uniform in einem Unternehmen für Geld- und Werttransporte. Das An- und Ausziehen muss bezahlt werden.

[BAG \(25.04.2018\) Aktenzeichen 5 AZR 245/17](#)

Arztbesuch kann Arbeitszeit sein

Ist ein Arbeitnehmer nicht akut krank, muss er seine Arzttermine möglichst außerhalb seiner Arbeitszeit wahrnehmen. Nur wenn der Arzt keine anderen Termine vergeben kann oder will, muss der Arbeitgeber den Arzttermin als Arbeitszeit bezahlen. Tarifverträge können abweichende Regelungen vorsehen.
[LAG Niedersachsen 8.2.2018 - 7 Sa 256/17](#)

Kündigung wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten kann mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn Erkrankungen auf Behinderung zurückzuführen ist

Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund gerechtfertigter, aber wiederkehrender Abwesenheiten vom Arbeitsplatz auch dann entlassen darf, wenn die Fehlzeiten die Folge von Krankheiten sind, die auf eine Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, es sei denn, diese Regelung geht unter Verfolgung des legitimen Ziels der Bekämpfung von Absentismus nicht über das zu dessen Erreichung Erforderliche hinaus.

[EuGH, Urteil vom 17.1.2018 – Rs. C-363/16 \(„Kommission/Griechenland“\)](#)

Halswirbelbruch nach Oktoberfestbesuch ist kein Arbeitsunfall (also Vorsicht auf den Weihnachtsmärkten)

Wer auf dem Heimweg vom Oktoberfest betrunken gegen einen Strommast stößt, kann für daraus entstehende Verletzungen nur unter engen Voraussetzungen die gesetzliche Unfallversicherung in Anspruch nehmen. Das hat das Sozialgericht (entschieden. Der Kläger war als Monteur in einer Münchener Brauerei tätig und hatte das Fest mit Kollegen besucht.

[Sozialgericht Berlin, Az.: S 115 U 309/17](#)

AG verweigert BEM - Schadensersatz

Verzögert ein Arbeitgeber ohne ausreichenden Grund die Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in die Arbeit, muss er für den entgangenen Lohn Schadenersatz zahlen. Dies hat das LAG Berlin-Brandenburg in einem Urteil klargestellt.

[LArbG Berlin-Brandenburg, 23.05.2018, Aktenzeichen: 15 Sa 1700/17](#)

Attest über dauerhafte Nachtschicht-Untauglichkeit gilt unbeschränkt

Wenn Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht nachts arbeiten können, müssen sie nur einmalig ein entsprechendes (Dauer)Attest vorlegen. Davon können nur die Tarifparteien abweichen, die Klausel einer Betriebsvereinbarung, die ein jährliches Attest vorsieht, ist dagegen unwirksam.

[LArbG Baden-Württemberg Beschluss vom 9.1.2018, 19 TaBV 2/17](#)

6. Freie Seminarplätze

SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.01.-01.02.
6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11.02.-14.02.
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	18.02.-22.02.
Bundesteilhabegesetz (BTHG) - 2 (Leipzig)	26.02.
Bundesteilhabegesetz (BTHG) - 2 (Grosswallstadt)	27.02.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.02.-01.03.
NEU: Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR	11.03.-13.03.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	11.03.-15.03.
SBV: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb	18.03.-22.03.

SBV-2: Integration behindert Menschen ins Arbeitsleben	18.03.-22.03.
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	25.03.-29.03.
BR-1: Neu gewählt - und nun?	25.03.-29.03.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.03.-29.03.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	01.04.-05.04.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	08.04.-12.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	08.04.-09.04.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	09.04.-12.04.

Weitere Termine 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/schwbv>

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 kostenlose Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden. E-Mail: loeschen@komsem.de

Neu bestellen (SBV): Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: neu-SchwBV@komsem.de