

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 01-2019**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. Datenschutz
2. Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb
3. Gefährdungsbeurteilung
4. GdB wegen psychischer Beeinträchtigungen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Datenschutz**  
\*\*\*\*\*

Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebsräte (BR), Personalräte (PR) und Mitarbeitervertretungen (MAV) erhalten und verarbeiten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine Vielzahl von Arbeitnehmerdaten. Egal ob diese vom Arbeitgeber oder von Betroffenen geliefert werden – für alle gilt das Datenschutzrecht – die neue Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO).

**Zulässigkeit der Datenverarbeitung**

- Nur im gesetzlich festgelegten Rahmen
- Verarbeitung nur für konkret festgelegte Zwecke
- Der Zweck kann nur aus den rechtlichen Aufgaben hergeleitet werden
- Keine Vorratsspeicherung
- Löschung der Daten, wenn Zweckbestimmung weggefallen ist

**Bitte beachten:**

- Nutzt Verschlüsselungstechnologien
- Prüft die Vertraulichkeit des genutzten Netzwerkes

- Niemals die Benutzerkennungen weitergeben
- Schließt Räume, die länger unbesetzt sind, ab
- Verwendet sichere Passwörter
- Sperrt Arbeitsplatzrechner durch "Strg-Alt-Entf"
- Verwahrt Daten, Datenträger und Ausdrucke stets sicher
- Schreddert nicht mehr benötigte Dokumente
- Verwehrt Unbefugten Einsicht in Unterlagen

**Setzt dieses um:**

- Ernennung eines Datenschutzverantwortlichen (aus dem Gremium)
- Beachtet das Betroffenenrecht (insbesondere Auskunftsrecht)
- Prüfung der Zulässigkeit
- Beachten der Datenaskese
- Nutzt nur professionelle Software im BR/PR/SBV-Büro

**Seminar zum Thema:**  
 Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV  
 vom 11.-13.03.2019 in Regensburg  
 Infos unter: seminar@komsem.de

\*\*\*\*\*

**2. Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb**

\*\*\*\*\*

*Die Einrichtung einer Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb soll helfen Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und psychischen Beschwerden oder sogar schweren Erkrankungen bei den Beschäftigten vorzubeugen. Dabei spielen unterschiedliche Akteure wie externe Psychiater und Psychotherapeuten, Führungskräfte, insbesondere aber Betriebsärzte eine wichtige Rolle, um im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten oder wiederzuerlangen.*

**Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb**

Erst seit 10 Jahren gibt es die „Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb“. Betriebsärzte großer Unternehmen hatten immer häufiger von Mitarbeitern mit psychischen Symptomen berichtet. Gleichzeitig klagten Klinik-Patienten verstärkt über arbeitsplatzbezogene Belastungen. Es folgten ein regelmäßiger Austausch zwischen Betriebsärzten und Kliniken sowie zunehmend Vorträge zu Burnout und Depression in Unternehmen. Heute hat sich die Sprechstunde in Unternehmen etabliert. Das kann man durchaus als Kulturwandels deuten, denn die übergreifenden Prozesse betreffen sowohl das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als auch das psychiatrisch/psychosomatische Versorgungssystem.

**Früherkennung und Frühintervention**

Die Ziele der Sprechstunde sollten klar formuliert sein: Früherkennung und frühzeitige Bearbeitung psychosozialer Probleme und Symptome. Die übergreifende Verbindung von Prävention, Früherkennung, Rehabilitation und betriebliche (Wieder-)Eingliederung hilft effektiv Belastungen und Erkrankungen von Beschäftigten vorzubeugen. Oft hängen Arbeitsfähigkeit und Symptomatik nicht zusammen. Gerade depressiv erkrankte Mitarbeiter können in der Arbeit gehalten werden wenn sie die betriebliche Begleitung als unterstützend erleben und die Halt gebende Arbeitsstruktur bestehen bleibt. Schwerst erschöpfte Mitarbeiter müssen allerdings oft zu Arbeitsunfähigkeit und Behandlung bewegt werden.

### **Arbeitsbelastung meistgenannter Anlass**

Arbeit gibt zwar einerseits Struktur, motiviert und fördert den Selbstwert, andererseits kann Arbeit auch als belastend und beanspruchend empfunden werden. Auswertungen belegen, dass 40-50% die Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb aufgrund von Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen. Genannt werden vor allem die Arbeitsmenge, erhöhte Arbeitszeiten, schlechte Beziehungen zu Arbeitskollegen sowie mangelnde Kommunikation, Partizipation und Wertschätzung durch die Führungskräfte. Im Privatbereich hingegen (30-40%) stehen vor allem Paarkonflikte, Probleme in der Kindererziehung und die Erkrankung von Angehörigen im Vordergrund.

### **Akzeptanz der Beschäftigten ausschlaggebend**

Wichtig sind die Einhaltung der Schweigepflicht des Betriebsarztes sowie der Ort der Sprechstunde auf dem Betriebsgelände, damit nicht erkenntlich wird, welche Mitarbeiter die Sprechstunde besuchen. Bemerkenswert ist, dass Männer sie sehr gut nutzen können aber gerade erschöpfte Mitarbeiter wenig über Angebote und Möglichkeiten der Gesundheitsförderung im Betrieb informiert sind. Unerlässlich ist daher ein fortlaufendes Angebot von Workshops und Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten. Bei der Auftaktveranstaltung zur Etablierung einer Sprechstunde sollte die Unternehmensführung anwesend sein. Nur wenn diese erkennbar hinter dem Thema steht und vermittelt, dass auch sie selbst oft Burnout-gefährdet ist, kommt es zu einer Akzeptanz der Beschäftigten und Führungskräfte.

### **Konsequenzen für das Versorgungssystem**

Eine Sprechstunde zur psychischen Gesundheit im Betrieb hat auch erhebliche Konsequenzen für das Versorgungssystem. Therapeuten müssen über die Arbeitswelt, das BGM und den RTW-Prozess (Return-To-Work) informiert werden, um das Behandlungsziel der Erhaltung/Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten zu erreichen. Das ist nur möglich, wenn sich die Akteure aus Betrieb und Versorgungssystem austauschen. Gerade der Kontakt mit dem Betrieb vor der geplanten Entlassung aus einer teil-/stationären Behandlung ist eine der Voraussetzungen für einen gelingenden RTW-Prozess. Die Sprechstunde kann dann für die Begleitung des Wiedereingliederungsprozesses genutzt werden.

Pressemitteilung der <https://www.dgaum.de/>

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

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz  
Vom 25.-29.03.2019 in Bernried / Bay. Wald  
Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

### **3. Gefährdungsbeurteilung**

\*\*\*\*\*

Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten lauern überall. Doch wo genau? Um das festzustellen, gibt es die Gefährdungsbeurteilung. Betriebsräte haben da eine wichtige Rolle. Sie müssen mitbestimmen und sich daher auskennen.

Hier die wichtigsten Kernfragen:

1. Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?
2. Wie genau läuft eine Gefährdungsbeurteilung ab?
3. Ist für jeden einzelnen Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?
4. Muss für die verschiedenen Gefährdungen jeweils eine separate Gefährdungsbeurteilung erfolgen?
5. Gelten für psychische Gefährdungen besondere Regelungen?
6. Gelten für kleine und mittlere Betriebe andere Regeln?
7. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung?

Hier geht es zu den Antworten:

<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zur-Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung~?highlight=Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung>

\*\*\*\*\*

#### **4. GdB wegen psychischer Beeinträchtigungen**

\*\*\*\*\*

Neurosen, Persönlichkeitsstörungen oder Folgen psychischer Traumata können dazu führen, dass die Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Aber welche Beeinträchtigung führt im Einzelfall dazu, dass allein deshalb ein Grad der Behinderung von mindestens 50 und damit die Eigenschaft als Schwerbehinderte\*r festzustellen ist?

Diese Frage wurde beim Sozialgericht in Aachen und anschließend vom DGB-Rechtsschutz erörtert:

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/schwerbehinderte/schwerbehindert-allein-wegen-psychischer-beeintraechtigungen/>

\*\*\*\*\*

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

\*\*\*\*\*

##### **Vorsorgeuntersuchung**

Arbeitnehmer können von ihrem Chef eine Vorsorgeuntersuchung (Wunschvorsorge) verlangen, wenn sie das wollen. Doch was heißt das? Was muss untersucht werden? Zu jeder Vorsorge gehört eine Arbeitsplatzanamnese. Der Arzt muss die Arbeitsplatzverhältnisse auf Gesundheitsgefahren untersuchen. Sonst bleibt der Arbeitgeber in der Pflicht – so das LAG Berlin-Brandenburg.

Gesundheitsvorsorge muss es in jedem Betrieb geben. Das regelt die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV). Sinn dahinter ist es, die Beschäftigten über gesundheitliche Risiken bei der Arbeit aufzuklären und zu beraten. Es gibt drei Arten der Vorsorge: die Angebots-, die Pflicht- und die Wunschvorsorge. Bei der Wunschvorsorge geht die Initiative vom Beschäftigten aus. Er hat einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm die Wunschvorsorge ermöglicht (§ 5a ArbMedVV), wenn er das will.

[LAG Berlin-Brandenburg am 08.11.2018, Az 21 Ta 1443/18](#)

##### **Freizeitausgleich für Betriebsräte in Teilzeit (gilt auch für SBV'n)**

Für Betriebsratstätigkeit, die betriebsbedingt außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, gibt es Freizeitausgleich. Bei teilzeitbeschäftigten Gremienmitgliedern kommt das oft vor. Für Betriebsratssitzungen brauchen sie keine Freizeit zu opfern. Denn auf ihrem Arbeitszeitkonto erhalten sie die Zeit der Betriebsratssitzung und auch die der Anreise gutgeschrieben – so das LAG Bremen.

[LAG Bremen \(03.07.2018\) Az 1 Sa 147/17](#)

##### **Fehlende Urlaubsbeantragung durch Arbeitnehmer darf nicht automatisch zum Verfall des bezahlten Jahresurlaubs führen**

Der Anspruch auf den ges. Mindesturlaub verfällt nicht automatisch am Ende des Bezugszeitraums (31.12.) oder des Übertragungszeitraums (31.03.), wenn der Urlaub nicht beantragt wurde.

Arbeitgeber (AG) müssen dafür sorgen, dass die Beschäftigten in der Lage sind, ihren Jahresurlaub zu nehmen. Der AG muss die betreffende Person erforderlichenfalls frühzeitig förmlich auffordern, dies zu tun.

Insbesondere ist klar und rechtzeitig anzusetzen, dass der Urlaub ansonsten mit Ablauf des Bezugszeitraums oder des zulässigen Übertragungszeitraums verfällt.

[EuGH vom 06.11.2018, Az: C-684/16](#)

**Krankmeldung muss spätestens nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung vom Arbeitnehmer an Krankenkasse geleitet werden**

Jedenfalls nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich selbstrechtlich dafür verantwortlich, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse zu geben. Ein Fristversäumnis, selbst wenn dieses unverschuldet ist, hat den Verlust von Krankengeldansprüchen zur Folge.

[BSG, Urteil vom 25.10.2018 - B 3 KR 23/17 R –](#)

### Unfallversicherungsschutz bei der Arbeit zu Hause

Im konkreten Fall hatte eine Arbeitnehmerin dagegen geklagt, dass die Berufsgenossenschaft einen Sturz auf der heimischen Kellertreppe nicht als Arbeitsunfall anerkannt hatte. Die Klägerin arbeitete als Telefonverkäuferin im Vertrieb des Unternehmens – im Home-Office von zuhause. Ihr Büroraum lag im Kellergeschoss. Als sie mit ihrem Laptop die Kellertreppe hinunterging, um von ihrem Home-Office-Raum aus ihren Vorgesetzten anzurufen, stürzte sie und verletzte sich an der Wirbelsäule. Die Berufsgenossenschaft lehnte es ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die Begründung: Auf Treppen zwischen privat und geschäftlich genutzten Räumen bestehe kein Versicherungsschutz für zurückgelegte Wege.

Das BSG sah das anders und gab der Klägerin Recht.

[Bundessozialgericht, Urteil vom 27.11.2018, Az: B 2 U 28/17 R](#)

\*\*\*\*\*

### 6. Freie Seminarplätze (nicht mehr aufgeführte Termine sind bereits ausgebucht)

\*\*\*\*\*

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.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.02.-01.03.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	25.02.-01.03.
<b>NEU:</b> Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR	11.03.-13.03.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	18.03.-22.03.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.03.-22.03.
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.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	06.05.-10.05.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	06.05.-10.05.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.05.-17.05.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	13.05.-17.05.
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	20.05.-24.05.
Keine Angst vor Konflikten! In Konflikten fair bleiben und konstruktiv vermitteln	03.06.-06.06.
BR-2b: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein	03.06.-07.06.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	24.06.-28.06.
Bemrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
SBV-Versammlung	08.07.-10.07.
Bemrieder Betriebsrätetage	08.07.-10.07.

Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	08.07.-11.07.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	15.07.-19.07.
<b>NEU:</b> Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	22.07.-25.07.
<b>NEU:</b> Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung - Rechte und Aufgaben (auch für die Stellvertretung)	22.07.-25.07.
BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	29.07.-02.08.
<b>NEU:</b> Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	05.08.-09.08.
<b>NEU:</b> Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	19.08.-22.08.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	09.09.-13.09.
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb Einstellung, Versetzung, Kündigung	16.09.-20.09.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	16.09.-20.09.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.09.-27.09.
BR: Fresh up	23.09.-27.09.
<b>NEU:</b> Beteiligungsmöglichkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung	07.10.-11.10.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	14.10.-18.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	14.10.-18.10.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	21.10.-25.10.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	04.11.- 08.11.
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	11.11.-15.11.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	11.11.-15.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	18.11.-22.11.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.11.-22.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.11.-29.11.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	02.12.- 06.12.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	09.12.- 13.12.

Weitere Termine unter [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

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

\*\*\*\*\*

## 7. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)  
[info@komsem.de](mailto: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.

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