
Newsletter für die Interessensvertretung 07-2019

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Homeoffice
2. Gesundheit etc.
3. Geschäftsgeheimnis-Gesetz
4. Kommunikationstipp
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Homeoffice – Eine Chance für Menschen mit Behinderung?

Im Zeitalter der Digitalisierung rückt der Wunsch von Zuhause zu arbeiten immer mehr in den Mittelpunkt. Während in den Niederlande bereits ein Anspruch auf Homeoffice besteht, plant die SPD eine Verankerung des Rechtes auch in Deutschland. Demnach sollen Arbeitgeber lediglich das geographisch flexible Arbeitsmodell aus der Ferne verwehren können, wenn eine ausreichende Begründung vorliege.

<<https://www.arbeitsschutzdigital.de/ce/das-recht-auf-homeoffice-1/ sid/EAWB-897179-RqWs/detail.html>>

2. Gesundheit etc.

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 \(PDF\)](#)

Was bringt betriebliche Gesundheitsförderung wirklich? Welche Arten sind am wirksamsten?

Betriebliche Gesundheitsförderung hilft den Beschäftigten wie auch Unternehmen. Welche Maßnahmen sind aber wirklich wirksam?

Das Ergebnis: Wirksamer als Verhaltensförderung ist es, wenn unternehmensweite Maßnahmen und Änderungen der Arbeitsumgebung umgesetzt werden durch sogenannte Verhältnisförderung.

<https://www.jacobs-university.de/news/was-bringt-betriebliche-gesundheitsforderung-wirklich-welche-arten-sind-am-wirksamsten-neueste>

Wenn das Abschalten nicht mehr gelingt

"Richtig erholen – zufriedener arbeiten – gesünder leben. Erholung und Arbeit im Gleichgewicht. Ein Leitfaden für Beschäftigte." So lautet der Titel des Leitfadens (2. Auflage) des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung in NRW.

In der 44-seitigen Broschüre gibt es Hintergrundwissen zu Erholung, einen Selbsttest, Tipps für Pausen und Techniken, um den Feierabend einzuleiten und vieles mehr.

Ob Erholung erfolgreich ist, hängt davon ab, wie die freie Zeit erlebt wird. Denn Erholung ist nur für diejenigen möglich, die auch mit dem Kopf Feierabend machen und die Arbeit gedanklich hinter sich lassen. „Abschalten können“ ist somit die Basis für eine gelungene Erholung. Bestätigt wurde dies unter anderem durch das Ergebnis einer repräsentativen Befragung: Auf die Frage nach dem größten Erholungshindernis gab ein Viertel der Beschäftigten die Antwort „Gedanken an die Arbeit“. Doch der „mentale Feierabend“ ist erlernbar.

Der Leitfaden kann heruntergeladen werden.

https://www.lia.nrw.de/media/pdf/service/Publikationen/lia_praxis/LIA_praxis1_2016_final.pdf

Seminare zum Thema Gesundheit:

Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung
vom: 22.-25.07.2019

im Bernrieder Hof
94505 Bernried bei Deggendorf
Bogener Str. 9
www.bernrieder-hof.de

Resilienz (Widerstandsfähigkeit)
Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out?

vom: 23.09.-27.09.2019
im Landhotel Weißes Roß,
Am Kirchberg 1,
92278 Illschwang / Nähe Nürnberg
www.weisses-ross.de

3. Geschäftsgeheimnis-Gesetz in Kraft

Whistleblower:

Hinweisgeber oder sog. »Whistleblower« haben keine Konsequenzen zu fürchten, wenn deren Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen »zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens« erfolgt und dies geeignet ist, das allgemeine öffentliche Interesse

zu schützen. Hinweisgeber, die ja letztlich alle Arbeitnehmer irgendwann sein können, sind damit in besonderer Weise geschützt. Sie sollen auf Missstände im Unternehmen hinweisen können, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Und sie müssen sich auch nicht zunächst an eine interne Stelle wenden, um Abhilfe zu schaffen. Sie können sich direkt an die Öffentlichkeit wenden.

Allerdings befreit das GeschGehG den Whistleblower nicht davon, bei einer fehlerhaften Einschätzung der Situation (d.h. bei Nichtvorliegen einer der vorgenannten Ausnahmen) dem Geheimnisinhaber Schadensersatz für dessen materielle und immaterielle Schäden leisten zu müssen. Das Berufen auf die Ausnahmen für Whistleblower ist damit nicht ungefährlich.

Betriebsräte:

Arbeitnehmer können sich weiterhin an ihren Betriebsrat wenden und ihm auch Geschäftsgeheimnisse offenlegen, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Arbeitnehmer sollen nicht befürchten müssen, durch Offenlegung von Missständen gegenüber dem Betriebsrat gegen das Geheimnisschutz-Gesetz zu verstoßen.

Meinungsfreiheit:

Ebenso ist die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung eines Geheimnisses nicht verboten, wenn sich die das Geschäftsgeheimnis offenlegende Person auf das Recht zur freien Meinungsäußerung, der Informationsfreiheit oder auf die Pressefreiheit berufen kann.

Quelle: BUND-Verlag

4. Kommunikationstipp

Notbrücken bei Redepannen

- Bewusst Pause machen
- Wiederholen – „Die letzten Gedanken möchte ich noch einmal verdeutlichen“
- Gesagtes nochmals zusammenfassen – „An dieser Stelle kann man das Gesagte wie folgt zusammenfassen“
- Zuhörern eine Frage stellen – „Möchte jemand zum bisher Gesagten eine Frage stellen?“
- Rhetorische Frage einbauen – z.B. „Wollen Sie vielleicht einen Arbeitsplatz der krank macht!“
- Kapitel überspringen – „Darauf komme ich später nochmals zurück“
- Zuhörer einbeziehen - Den Zuhörern den Ball zuwerfen – „Was meinen Sie zu diesem Punkt?“
- Neue Methode benützen - Stichwort an die Tafel schreiben: „Diskutieren Sie einmal mit dem Nachbarn diese Frage“

Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht
vom: 25.-29.11.2019
im Bernrieder Hof 94505 Bernried bei Deggendorf
www.bernrieder-hof.de

Gesprächs- und Verhandlungsführung
Recht haben - Recht geben - Recht bekommen
vom: 05.-09-08.2019
im Bernrieder Hof 94505 Bernried bei Deggendorf
www.bernrieder-hof.de

5. ..aus dem Gericht

Änderungskündigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit

Schwerbehinderte Mitarbeiter, die aufgrund ärztlicher Atteste nicht mehr alle anfallenden Arbeiten ausführen können, haben Anspruch auf einen behinderten- bzw. leidensgerechten Arbeitsplatz.

Die Rechtsprechung ist hier sehr streng.

Arbeitgeber müssen dann alle Anstrengungen unternehmen, um eine Weiterbeschäftigung in Vollzeit zu ermöglichen.

Dies kann die Zuweisung von anderen Tätigkeiten beinhalten. Erst wenn alle denkbaren Alternativen nachweisbar ausgeschöpft sind, kommt eine krankheitsbedingte Änderungs- oder sogar Beendigungskündigung in Betracht.

[LAG Berlin-Brandenburg v. 8.5.2018, 7 Sa 1588/17](#)

Ordnungsgemäße Einladung zu einem BEM – unbedingt notwendig

Führt der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nicht durch, obwohl die Voraussetzungen nach § 167 (a.F.84) Abs. 2 SGB IX gegeben waren, ist die Folge eine erhöhte Darlegungslast im Hinblick auf alternative, leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten, die im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen sind. Ist denkbar, dass ein BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist. (BAG 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).

Ein Arbeitgeber erfüllt die ihm obliegende Initiativpflicht zur Durchführung eines BEM nur, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 167 (a.F.84) Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat (BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13).

Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers **nicht**.

[LAG Hamburg 7. Kammer, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17](#)

SBV-Seminare auch für BR / PR erforderlich

Die Beteiligung des Betriebsrates an einem Seminar über das Spezialgebiet des Schwerbehindertenrechts ist für die Arbeit des Betriebsrats eines Betriebes, in dem Schwerbehinderte beschäftigt werden, erforderlich. Dies gilt unabhängig davon, ob der Vertrauensmann der Schwerbehinderten dem Betriebsrat als ordentliches Mitglied angehört. Es ist grundsätzlich erforderlich, dass sich ein weiteres Betriebsratsmitglied Kenntnisse auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts aneignet.

[LAG Hamm, Beschluss vom 09.03.2007, Az. 10 TaBV 34/06](#)

Beurteilung – Beamter - Schwerbehindert

Behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen eines schwerbehinderten Beamten sind bei dessen dienstlicher Beurteilung zu berücksichtigen. Im Rahmen einer Auswahlentscheidung darf die Schwerbehinderung eines Beamten nicht den Leistungsvergleich beeinflussen, da sie keinen unmittelbaren Leistungsbezug aufweist und nicht doppelt berücksichtigt werden darf. Sie kann vielmehr nur bei Vorliegen eines Leistungsgleichstandes als sog. Hilfskriterium herangezogen werden.

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/ovgs/ovg_nrw/j2019/1_B_1792_18_Beschluss_20190107.html

Betriebsrat hat bei An- und Abmeldepflicht für Arbeitnehmer mitzubestimmen

Erteilt ein Arbeitgeber eine Anweisung an seine Arbeitnehmer, wonach diese sich beim Betreten und Verlassen des Firmengebäudes persönlich beim Vorgesetzten zu melden haben, unterliegt das dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.

LAG Nürnberg, Az.: 5 TaBV 61/17

6 Wochen krank und dann?

Betriebliches Eingliederungsmanagement

vom: 21.-23.10.2019

in Heimbuchenthal

<https://www.heimathenhof.com/>

6. Freie Seminarplätze

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

NEU: Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	22.07.-25.07.
Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung – Rechte und Aufgaben (auch für die Stellvertretung)	22.07.-25.07.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	29.07.-02.08.
NEU: Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	05.08.-09.08.
NEU: 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 bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	16.09.-20.09.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	16.09.-20.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	23.09.-27.09.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.09.-27.09.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	07.10.-11.10.
Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung - Rechte und Aufgaben (auch für die Stellvertretung)	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.
6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21.10.-23.10.
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	21.10.-25.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	21.10.-25.10.
Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	04.11.-07.11.
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-1: 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 behindeter 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.

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzelbach
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: Wenzelbach
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-Schwby@komsem.de