
Newsletter für die Interessensvertretung 10-2020

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

Herzliche Grüße von Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Homeoffice
2. Erreichbarkeit
3. Minderleister
4. Kommunikationstipp
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Homeoffice

Digitalisierung und Homeoffice entlasten Arbeitnehmer in der Corona-Krise
DAK-Sonderanalyse untersucht Gesundheitsaspekte und Work-Life-Balance in der Corona-Krise
<https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html>

2. Muss ich immer erreichbar sein?

Vor der Arbeit die E-Mails checken, im Feierabend noch mit Kollegen telefonieren und per Kurznachricht die Frage der Chefin beantworten: Wann ist erweiterte Erreichbarkeit im Berufsleben von Vorteil, wann problematisch und ungesund?
Antworten geben die Unterlagen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).

Schnellcheck zur Erreichbarkeit:

http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Faltblatt/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/quick_check_erreichbarkeit.pdf

Broschüren zum Thema:

http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/Factsheet_Erreichbarkeit.pdf

3 „Minderleister“ - Was bedeutet das?

Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV

„Minderleister“ oder „Low Performer“ werden sie genannt!

Der Begriff selbst hat schon eine fragwürdige und etwas abwertende Komponente. Für Arbeitnehmer ist hiermit die unangenehme Tatsache verbunden, dass Leistung immer mehr bemessen und beurteilt wird. Dies führt im Zweifel dazu, dass eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird, da die gewünschte Leistung durch den zunehmenden Druck immer weniger erbracht werden kann. Leistungsminderungen können aber unterschiedlichste Ursachen haben. Diese werden Seminar zur Minderleistung erarbeitet und Hilfen aufgezeigt

vom **30.11.-04.12.2020** in Bernried / Bay. Wald
Info anfordern unter: seminar@komsem.de

Inhalte:

Es entstehen Problemstellungen die arbeitsrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen aufwerfen.

-) Ursachen für Leistungsminderung (z.B. Überforderung, Krankheit, fehlende Leistungsbereitschaft, u.a.)
-) Indikatoren für Leistungsmängel
-) Leistungsbemessung
-) Einstellungs- Mitarbeitergespräche
-) Einstellungstests
-) Betriebliche Fortbildung
-) Arbeitsrechtliche Sanktionen: Abmahnung, Kündigung, Versetzung, Herabgruppierung
-) Aufhebungsverträge
-) Mitwirkungsrechte betrieblicher Interessenvertretungen
-) Arbeitsgerichtliche Streitereien

4. Kommunikationstipp - Kurze Reden – aber wie?

"Die besten Reden sind die, die nicht gehalten werden, die zweitbesten die scharfen, die drittbesten die kurzen“, sagte einst Willy Brand. Du solltest seinen Tipp beherzigen - und dich im Zweifelsfall immer für kurze Reden entscheiden. Deine Zuhörer werden es Dir danken!

Warum kurze Reden besser sind?

Lange Einleitungen und umständliches Gerede um das Thema herum - besonders gefürchtet sind Sätze wie "Bevor ich zum eigentlichen Thema meines Vortrags komme, lassen Sie mich kurz" - ermüden die Zuhörer. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie Deinen Worten weiter aufmerksam folgen, ist sehr gering.

Wie kurze Reden ankündigen?

Kurze Reden kündigst Du am besten schon in der Einleitung an. So ziehst Du das Publikum sofort auf Deine Seite:

"Wie Sie wissen, sehr verehrte Damen und Herren, kann eine Rede für einen Sprecher nie lang genug sein. Für die Zuhörer kann eine Rede nie kurz genug sein. Ich will heute versuchen, einen Kompromiss zu finden."

Und dann steigst Du direkt ins Thema ein.

Kurze Reden sind ein Muss für die letzten Redner

Wenn Du als letzter in einer langen Kette von Rednern dran bist (z.B. Betriebsversammlung), besteht akute „Beißgefahr“. Fasse Dich also besonders dann kurz, wenn vor Dir bereits andere Redner aufgetreten sind und das Publikum müde wird.

Kurze Reden sind ein willkommener Ausblick

Muntere die Zuhörer auf, indem Du das Eingangszitat von Willy Brandt wiederholst - und einen Satz anschließt:

"Meine Damen und Herren, ich denke, dass ich mich angesichts der fortgeschrittenen Stunde heute für die drittbeste Lösung entscheiden werde. Ich gehe davon aus, dass Sie nichts dagegen haben."

Tipp: Beim Rhetorik-Seminar sind noch Plätze frei!

5. ...aus dem Gericht

Fahrtkosten beim Hamburger Modell

Die Übersendung eines Wiedereingliederungsplans im Sinne des sog. Hamburger Modells an einen Rehabilitationsträger ist im Zweifel als Antrag auf sämtliche im Zusammenhang mit dieser Wiedereingliederungsmaßnahme in Betracht kommende Leistungen auszulegen.

Die stufenweise Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX a.F. gehört zu den medizinischen Rehabilitationsleistungen, für die nach §§ 6, 5 SGB IX die gesetzliche Krankenversicherung zuständig sein kann.

Als ergänzende Leistung zur stufenweisen Wiedereingliederung kommt ein Anspruch auf Fahrkostenerstattung auch dann in Betracht, wenn während der Maßnahme weder ein Anspruch auf Krankengeld noch auf Übergangsgeld besteht.

[LSG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28.05.2020 – L 6 KR 100/15](#)

Minderleistung – Kündigung – wieviel Fehler sind erlaubt?

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nach Abmahnung seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mit der geschuldeten Qualität oder Quantität erfüllt. Der Arbeitnehmer muss tun, was er kann, und zwar so gut, wie er kann. Der Arbeitgeber muss jedoch mit seinem Vortrag das Gericht in die Lage versetzen, feststellen zu können, dass bei dem Arbeitnehmer eine die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitende Leistung vorliege. Auch muss er weitere Umstände vortragen, dass und warum darin eine vorwerfbare Pflichtverletzung liege.

Das Arbeitsgericht Siegburg hatte über die Kündigungsschutzklage eines Kfz.-Mechanikers zu entscheiden, dem wegen schlechter Arbeitsleistungen verhaltensbedingt gekündigt worden war. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer vor, bei einem Werkstatttest nur vier von sechs Fehlern erkannt sowie bei einem Auftrag anstehende Servicearbeiten nicht durchgeführt zu haben. Dies schade dem Ruf des Autohauses. Nach drei vorausgegangenen Abmahnungen könne man keinen Besserungswillen beim Kläger feststellen.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe.

[ArbG Siegburg – Az 3 Ca 1305/17 vom 25.08.2017](#)

Gleichstellung erst bei 18 WoStd

Die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gibt erhöhten Kündigungsschutz. Das gilt, wenn ein Grad der Behinderung von wenigstens 30 vorliegt. Das Gesetz legt aber noch weitere Voraussetzungen fest. Dazu gehört die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Die Klägerin hatte mit ihrem Arbeitgeber einen Vertrag geschlossen, wonach sie 16 Stunden wöchentlich arbeitete. Tatsächlich war sie jedoch regelmäßig über 18 Wochenstunden tätig. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit spielt dabei keine Rolle meinte das Gericht.

[Sozialgericht Saarland, 12. Mai 2020 – S 12 AL 1088/19](#)

6. Freie Seminarplätze

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

BEM – Teil 2: (6 Wochen krank und dann?)	19.10.-23.10.
Rechte und Aufgaben der Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung (auch für die Stellvertretung)	19.10.-22.10.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	19.10.-23.10.
BR-3: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen? (voll)	26.10.-30.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung) (voll)	26.10.-30.10.

BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? Was hat der BR für Möglichkeiten? (in Regensburg)	02.11.-05.11.
Neu: Leiharbeit und Werksverträge (in Regensburg)	09.11.-12.11.
BEM – Teil 1: Sechs Wochen krank und dann? - BEM (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	09.11.-12.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	09.11.-13.11.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (in Regensburg)	16.11.-19.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	16.11.-20.11.
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“ – Teil 2 (voll)	16.11.-20.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	23.11.-27.11.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	30.11.-04.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? - Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	30.11.-04.12.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	07.12.-11.12.
2021	
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	25.01.-29.01.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	01.02.-05.02.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	01.02.-05.02.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	08.02.-12.02.
Öffentlichkeitsarbeit: Du tust Gutes – wissen das die anderen? Die Arbeit der SBV im Betrieb öffentlich machen	08.02.-12.02.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	01.03.-05.03.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	01.03.-05.03.
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	08.03.-12.03.
* Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	15.03.-18.03.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	15.03.-18.03.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	22.03.-26.03.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	22.03.-26.03.
Neu: Arbeit der Interessenvertretungen (SBV / BR / PR / MAV) in der Krise	29.03.-01.04.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.04.-16.04.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	12.04.-16.04.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	19.04.-23.04.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	19.04.-20.04.
* 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	20.04.-23.04.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	26.04.-30.04.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	26.04.-30.04.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? in Regensburg	26.04.-29.04.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	03.05.-07.05.
* SBV - Versammlung	03.05.-06.05.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	17.05.-21.05.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	07.06.-11.06.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	07.06.-11.06.

Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	14.06.-18.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	14.06.-18.06.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	28.06.-02.07.
* Bernrieder SBV-Tage	05.07.-08.07.

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)
info@komsem.de
<http://www.komsem.de>

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**“ (**bitte mit Funktionsangabe**) zurück senden.

Bitte fügen Sie unbedingt die E-Mail-Adresse info@komsem.de zu Ihren Kontakten beziehungsweise zu Ihrer Liste sicherer Empfänger (Whitelist) hinzu. Dadurch ist sicher, dass unsere E-Mails auch weiterhin wohlbehalten in Ihrem Posteingangsfach ankommen.
--