
Newsletter für die Interessensvertretung 12-2020

Hallo «Vorname»
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter

Inhalt:

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Gefährdungsbeurteilung
3. Arbeitsschutz
4. Gesundheitsschutz
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Tu Gutes und sprich darüber!

Öffentlichkeitsarbeit als Schlüssel zum Erfolg

Engagement und Fachkenntnis reichen nicht immer aus. Der Betriebs- bzw. der Personalrat oder die SBV muss die Belegschaft dauerhaft motivieren können, um seine Arbeit erfolgreich zu erleben und zu gestalten.

Darum ist Öffentlichkeitsarbeit einer der Schlüsselfaktoren für die Durchsetzung von Mitarbeiterinteressen. Eine gelungene Kommunikationspolitik unterscheidet den bloß engagierten vom wirklich erfolgreichen BR / PR / SBV. Dem trägt das jeweilige Gesetz Rechnung und räumt dem BR / PR / SBV weitgehende Informationsrechte ein. Auch dem Arbeitgeber wird aufgegeben, den BR / PR / SBV stets »rechtzeitig und umfassend« zu unterrichten.

Im Gegenzug ist der BR / PR / SBV verpflichtet, die Belegschaft über alle wichtigen Entwicklungen und seine Tätigkeit auf dem Laufenden zu halten.

Dazu stehen grundsätzlich alle Mittel der Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.
In den meisten Betrieben aber endet diese, wenn überhaupt, am Schwarzen Brett.

- Wie wäre es, wenn Ihr über eure erzielten Erfolge berichten würdet?
- Oder die Belegschaft wenigstens mit einem E-Mail-Newsletter informiert?
- Was spricht gegen die Verteilung eines Flugblatts, wenn die Geschäftsleitung den Arbeitsdruck nochmals erhöht und dazu ans Urlaubsgeld will?
- Und warum startet ihr nicht einmal eine Umfrage (z.B. über das Verhalten der Führungskräfte oder über gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz)?
- Oder habet ihr schon mal nachgedacht die Versammlung „aufzupeppen“, dass die KollegInnen hinterher einen echten „Mehrwert“ davon haben.
- Oder ...oderoder.

Seminar dazu:

Tue „Gutes“ und sprich darüber!

Die tägliche Arbeit des BR / PR bzw. SBV "öffentlichkeitswirksam" darstellen

Vom 08.-12.02.2021 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

2. Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber dazu, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu beurteilen, geeignete Maßnahmen für bestehende Gefährdungen festzulegen, diese umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Die Unfallversicherungsträger haben zur Unterstützung ihrer versicherten Unternehmen und Einrichtungen entsprechende Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung erstellt. Dabei haben sie sich an den Besonderheiten ihrer jeweiligen Branchen und Betriebsgrößen orientiert.

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/grundsaeetze/3676/erstellen-von-handlungshilfen-zur-gefaehrungsbeurteilung>

oder hier: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3676>

3. Quiz zum Arbeitsschutz – 10 Fragen dazu

Kann der Chef die Installation der Corona-Warn-App auf einem Diensthandy anordnen?

Gilt die tägliche Höchstarbeitszeit auch im Homeoffice?

Wann ist ein BEM durchführen?

etc.

Hier geht es zum Quiz vom Bund-Verlag: <https://www.bund-verlag.de/Quiz/arbeitsschutz-AuM-11-2020/>

4. Alle gesund?

Im Rahmen der 2019er Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde neben dem Themenschwerpunkt "Arbeitsintensität" auch der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit untersucht. Im Fokus der Sonderauswertung "Alle gesund?" stehen Arbeitsbedingungen, wie z. B. überlange Arbeitszeiten, reduzierte Erholungspausen, durch Personalmangel bedingter Stress oder auch die Bedeutung von Wertschätzung für die subjektive Gesundheit der Beschäftigten.

Die Analysen im Rahmen der Sonderauswertung zeigen, dass z. B. Arbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen. Überlange Arbeitszeiten stehen häufig in Verbindung mit verkürzten Erholungs- und Regenerationsphasen. Mehrbelastung aufgrund von Personalknappheit (höhere Arbeitsmenge, länger arbeiten) betrifft knapp 40 Prozent der Beschäftigten. Sie berichten wesentlich häufiger über körperliche und emotionale Erschöpfung. Die Auswertung zeigt jedoch auch, dass Arbeitsbedingungen positive Wirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben können. Beschäftigte die Wertschätzung durch Vorgesetzte erleben, berichten deutlich seltener über Erschöpfung oder Niedergeschlagenheit.

Bestellen oder Download unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7761cb5c-fcb6-11ea-a77b-001a4a160123>

Seminar dazu:

Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung

Vom 15.-18.03.2021 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Privatadressen für den Wahlvorstand (WV)

Der erforderliche Anspruch für den WV ergibt sich daraus, dass er die Postadressen sämtlicher im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer benötigt, um diesen die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zu übersenden.

Nach § 24 Abs. 2 WahlO Betriebsverfassungsgesetz erhalten Wahlberechtigte, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden (insbesondere im Außendienst oder mit Telearbeit Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte) die in § 24 Abs. 1 WahlO bezeichneten Unterlagen, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf.

[Hessisches LAG, Beschluss vom 10.08.2020 - 16 TaBVGa 75/20](#)

Autounfall nach Toilettengang auf Dienstreise mit privatem Pkw

Das Aufsuchen einer Toilette während einer Dienstreise an einem nahegelegenen Ort und wenn der Beamte nicht unnötigerweise eine gefährliche Örtlichkeit aufsucht ist „vom Banne des Dienstes“ umfasst.

[VG Regensburg, Urteil v. 03.11.2020 – RO 12 K 19.2080](#)

Kündigung eines Betriebsrates wegen menschenverachtender Äußerung

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der das Verhalten eines dunkelhäutigen Kollegen während einer Betriebsratssitzung mit den Worten „Ugah, Ugah!“ kommentiert, verletzt diesen nicht in seinem Grundrecht auf Meinungsfreiheit. Deren Einschränkung ist jedenfalls bei derart menschenverachtenden Äußerungen in der Regel verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Der Schluss der Arbeitsgerichte, dass aufgrund der Verbindung zu einem nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes verpönten Merkmal keine nur derbe Beleidigung vorliege, sondern die Äußerung fundamental herabwürdigend ist, ist auch im Lichte von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG, der sich gegen rassistische Diskriminierung wendet, nicht zu beanstanden.

[BVerfG, Beschluss vom 02.11.2020 – 1 BvR 2727/19](#)

Die SBV muss sich nicht damit begnügen, nur Grundseminare zum Thema BEM zu besuchen.

Sie hat im Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vielfältige Aufgaben. Dazu gehört in der Belegschaft über das BEM zu informieren sowie für die Teilnahme an den BEM-Gesprächen des Arbeitgebers zu werben. Und sie übt eine gesetzliche Kontrollfunktion aus. Ihren Schulungsbedarf für Aufbau- und Fortgeschrittenenschulungen kann die SBV gerichtlich durchsetzen.

[Arbeitsgericht Kaiserslautern, Beschluss vom 6. Oktober 2020 – 3 BV 14/20](#)

6. Freie Seminarplätze

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

* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	18.01.-22.01.
* 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 (voll)	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 für BR, PR, MAV und SBV	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.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“ (voll)	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.
* Bernieder SBV-Tage	05.07.-08.07.
Neu: BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?	12.07.-15.07.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	12.07.-15.07.
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	19.07.-23.07.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) - Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	19.07.-23.07.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	26.07.-30.07.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	06.09.-10.09.

* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.09.-17.09.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	13.09.-17.09.
* Arbeitsrecht – 2 für die SBV / BR / PR	27.09.-01.10.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	27.09.-01.10.
Neu: Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten	04.10.-08.10.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	11.10.-15.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	11.10.-15.10.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	25.10.-29.10.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	25.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	08.11.-12.11.
BR - Wahlvorstand	15.11.-17.11.
BR - Wahlvorstand	17.11.-19.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	22.11.-26.11.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	06.12.-10.12.
* Arbeitsrecht – 1 für die SBV / BR / PR	06.12.-10.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	13.12.-17.12.

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>

<https://www.facebook.com/komsem1>
<https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

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: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurück senden.