
Newsletter für die Interessenvertretung 08-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Wählerliste SBV-Wahl
2. New Work
3. Änderungen im TzBfG
4. Erwerbsminderungsrente
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Wählerliste SBV-Wahl

Ein Betriebsrat (BR) plante die Einberufung einer Wahlversammlung zur Wahl einer Schwerbehindertenvertretung. Zu diesem Zweck verlangte der Betriebsrat die Überlassung des Verzeichnisses aller schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen mit Vor- und Nachnamen, Geburtsdatum, Art der Tätigkeit und Angabe der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung. Der Arbeitgeber verweigerte die Information mit dem Hinweis auf den Datenschutz. Ohne Einwilligung eines jeden Einzelnen, keine Herausgabe.

Der Betriebsrat begründete seine Forderung mit § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Zur Durchführung seiner Aufgaben muss der BR rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden. Voraussetzung ist, dass der BR darlegen kann, dass die Informationen zur Wahrnehmung seiner Aufgabe erforderlich sind.

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Hierzu benötigte er das geforderte Verzeichnis. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg bejahte den Informationsanspruch des BR. Einer Einwilligung der Beschäftigten war nicht erforderlich.

Das LAG machte im Rahmen der Urteilsbegründung Ausführungen, dass Betriebsräte im Rahmen ihrer Aufgaben immer technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten einhalten müssen. Fordert der Betriebsrat sensible Daten im Sinne von Art. 9 DSGVO an, muss er Schutzmaßnahmen für diese Daten vorlegen. Dies können z.B. Zugangsbeschränkungen zum Betriebsratsbüro, eine spezielle Empfängeradresse bei elektronischer Übermittlung, Schutz durch Passwörter oder ein Löschkonzept sein.

2. „New Work“ oder das Arbeiten von zuhause oder unterwegs

„New Work“ meint das Arbeiten losgelöst von traditionellen Arbeitsweisen, wie beispielsweise das Arbeiten im Büro, an einem festgelegten Arbeitsplatz. Es heißt zudem Rollen- und Hierarchiebilder hinter sich zu lassen und neue Wertvorstellungen zu etablieren. Die Wandlungen haben bereits begonnen. Mit der Möglichkeit von Homeoffice und mobilen Arbeiten. Hierdurch ergeben sich andere Anforderungen an Organisation von Arbeit und Gesundheit, Arbeitszeitgestaltung und Führung.

Als Betriebs- und Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen steht ihr an vorderster Front und erlebt die Wandlungen hautnah mit. Für die Beschäftigten heißt „neu zu arbeiten“ – neue Herausforderungen, Chancen und Risiken. Versprechen wie eine bessere Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten, mehr Eigenverantwortung, stehen Bedenken wie fehlende Abgrenzung von Frei- und Arbeitszeit, fehlender sozialer Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen, unzureichendes technisches Wissen, Unsicherheiten im Arbeits- und Datenschutz entgegen.

Um einen definierten Rahmen zu schaffen, haben viele von euch bereits betriebliche oder dienstliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen. Halten diese jedoch was sie versprechen? Habt ihr alle Dinge und Blickwinkel bedacht? Werden die besonderen Belange von bestimmten Beschäftigtengruppen berücksichtigt? Wird auch das umgesetzt, was auf dem Papier steht? Möglicherweise sind Vereinbarungen neu zu schließen oder anzupassen.

Was ist notwendig, um als Interessenvertretung das Bestmögliche für die Beschäftigten herauszuholen? Wir von KomSem haben uns dazu Gedanken gemacht und bieten euch ein Seminar ausschließlich zu diesem Thema an.

„Homeoffice und mobiles Arbeiten - Möglichkeiten ohne Grenzen?“

Ein Angebot vom 26.09.-29.09.2022 in Bernried, euren Blick für die neuen Herausforderungen in eurer (neuen) veränderten Arbeitswelt zu schärfen.

Das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen hat 10 Tipps zusammengestellt für gesundes Arbeiten im Homeoffice. Einmal für [Beschäftigte](#) und einmal für [Führungskräfte](#).

3. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Zum August 2022 treten einige Änderungen im deutschen Arbeitsrecht in Kraft. Vor allem die Änderungen im TzBfG sind von praktischer Bedeutung. Verlangt zukünftig ein Beschäftigter, der schon mindestens sechs Monate in Teilzeit arbeitet eine Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit, so muss der Arbeitgeber ab dem 01.08.2022 innerhalb eines Monats begründen und dies in Textform (Mail) mitteilen, weshalb er diesem Wunsch nicht entspricht.

Einen identischen Auskunftsanspruch erhalten befristet eingestellte Beschäftigte nach sechs Monaten Beschäftigungsdauer, die einen Antrag auf Entfristung stellen.

Vereinbarte Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen müssen künftig in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses stehen muss. Diese Vorgabe fällt unter die Kategorie „Unbestimmter Rechtsbegriff“ und wird nicht näher erklärt. Eine pauschale Probezeit von sechs Monaten kann aber sicher nicht mehr grundsätzlich festgelegt werden.

Nach der Neuerung in § 12 TzBfG sind zudem bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf verschiedene Festlegungen zu treffen.

Darunter:

- Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit,
- Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie ein Zeitrahmen (bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage).

Wird den Beschäftigten der Einsatz innerhalb des Referenzrahmens nicht mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt, kann der Beschäftigte die Arbeitsleistung verweigern.

4. Volle Erwerbsminderung bei Wegeunfähigkeit

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten, der aufgrund einer schweren Nervenerkrankung der Beine nicht mehr in der Lage war, längere Strecken zu Fuß zurückzulegen. Laut Gutachten konnte er noch leichte körperliche Arbeiten von 6 Stunden ausführen.

Das Sozialgericht Münster sprach dem Mann eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zu.

Nach üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes ist erwerbsgemindert, wer nicht wenigstens 3 Stunden täglich einer leichten körperlichen Arbeit nachgehen kann. Das SG hat im vorliegenden Fall nun entschieden, dass trotz sechsstündiger Arbeitsfähigkeit, eine volle Erwerbsminderung vorliegt, weil der Arbeitsmarkt für den Mann aufgrund fehlender Wegefähigkeit nicht erreichbar ist.

Bei der Feststellung der Wegefähigkeit gilt nicht der Einzelfall, sondern grundsätzliche Maßstäbe. Versicherte müssten in der Lage sein, täglich viermal eine Wegstrecke von etwas mehr als 500 m innerhalb von 20 Minuten zu Fuß zurückzulegen und öffentliche Verkehrsmittel während der Hauptverkehrszeit benutzen zu können. Für die Beurteilung der Mobilität seien alle tatsächlich zur Verfügung stehenden Hilfsmittel wie zum Beispiel Gehstützen und Beförderungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Das schließe auch die Nutzung eines Autos oder Fahrrads ein.

Das SG hat entschieden, dass der Mann die notwendige Strecke zum Arbeitsplatz nicht mehr in der notwendigen Zeit bewältigen kann und die Rente wegen voller Erwerbsminderung bestätigt.

Sozialgericht Münster 25.05.2022 – S 24 R 214/21

5. Kommunikationstipp

Gesprächsführung - So verhandelst du richtig

- 1) **Setze dir klare Ziele:**
Mache dich nicht zum Spielball deines Gegenübers, sondern übernimm selbst das Ruder ("Wer fragt der führt")
- 2) **Bemühe dich um Verständnis und Sympathie:**
Tritt nicht zu bestimmend auf, sondern beachte Stimmungen und Gefühle der Gegenpartei.
- 3) **Stelle offene Fragen (W-Fragen):**
Versuche möglichst viel über die Ansichten und Wünsche der anderen Partei zu erfahren.

- 4) **Widerspruch nicht zu häufig. Sag lieber:**
"Ich verstehe Ihren Standpunkt", um dann noch einmal neu anzusetzen.
- 5) **Höre aktiv zu:**
Versetzt dich in die Denkweise deines Gegenübers. Signalisiere ehrliches Interesse und stelle Fragen.
- 6) **Suche den Abschluss:**
Fasse das Gespräch noch einmal zusammen. Betone, was für dein Gegenüber besonders wichtig ist.

6. In eigener Sache

!Teilnehmende gesucht!

SBV 2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben vom 12.-16.09.2022 in Bernried.

Im SBV 2 geht es um die Gestaltung von behindertengerechten Arbeitsplätzen und somit um eine der zentralen Aufgaben der SBV. Weiter u.a. um Pflichten der Arbeitgeber im Einstellungsprozess, Kostenübernahme von Hilfsmitteln, Prävention und Zusammenarbeit mit externen Stellen, wie z.B. dem Integrationsamt oder der Agentur für Arbeit.

Mediation - Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten von 12.-16.09.2022 in Bernried.

Interessenvertretungen sind häufig die ersten Anlaufstellen bei Konflikten und gefordert sich für eine Schlichtung einzusetzen. Gegensätzliche Interessen führen schnell zum Streit. Wie gelingt es, auch in festgefahrenen Situationen gegenseitiges Verständnis zu ermöglichen und konstruktive Lösungen zu erarbeiten?

Bei dem lösungsorientierten Ansatz der Mediation geht es darum, dass alle Beteiligten gewinnen und für die Zukunft eine tragfähige Arbeitsbeziehung erhalten. Statt langwieriger Auseinandersetzungen sucht die Mediation eine Win-Win-Lösung, bei der mehr herauskommt als bei einem unbefriedigenden Kompromiss. Das Kennen der Möglichkeiten und Methoden der Mediation unterstützt sie dabei, eine Einigung herbeizuführen, bei der keine der Konfliktparteien das Gesicht verliert.

Home-Office und mobiles Arbeiten. Möglichkeiten ohne Grenzen? Vom 26.-29.09.2022 in Bernried.

Home-Office und mobiles Arbeiten haben Einzug gehalten in vielen Betrieben und Dienststellen. Die Auswirkungen betreffen die Menschen unmittelbar. Was ist zu beachten bei der Einführung und Umsetzung? Welche neuen Aspekte sind zu berücksichtigen?

BR 2 - Personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen/ Versetzungen/ Kündigung) vom 17.-21.10.2022 in Bernried

Die im Betrieb praktizierten personellen Angelegenheiten (Einstellungen/ Versetzungen und Kündigungen) und die Personalplanung betreffen mit ihren Auswirkungen die Beschäftigten unmittelbar. Dies ist somit eine besondere Verpflichtung für den Betriebsrat, aber auch für die SBV, zur

verantwortungsbewussten Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben. Ziel des BR 2 ist es u.a. die Einordnung der personellen Angelegenheiten in den Gesamtzusammenhang des BetrVG zu bringen.

Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen? Vom 21.-25.11.2022 in Bernried.

Krisen bestimmen gerade unseren Alltag: Krieg direkt vor der Haustür, die Klimakrise, die nun auch bei uns spürbare Auswirkungen zeigt, Inflation, steigende Preise, die Aussicht auf Gas- und Energieengpässe im Winter und die Pandemie ist auch noch nicht vorbei. Das löst bei vielen Menschen Verunsicherung, Sorgen und Ängste aus.

Damit diese Ängste bei den Beschäftigten nicht überhand nehmen und zu ernsthaften psychischen Erkrankungen führen, sind auch die Interessensvertretungen gefragt, die Kolleginnen und Kollegen persönlich „aufzufangen“ und sie vertrauensvoll zu beraten.

Das Seminar „**Bin ich aus Stein – oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen**“ unterstützt Sie dabei, solchen auch emotional belastenden Gesprächssituationen professionell zu begegnen: mit besonderem Einfühlungsvermögen, aber auch der nötigen persönlichen Abgrenzung.

7. ...aus dem Gericht

Kündigung unwirksam bei einseitig abgebrochenem BEM

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten bei dem regelmäßig BEM-Gespräche durchgeführt wurden. Nachdem ein erneuter Termin wegen Arbeitsunfähigkeit des Mannes abgesagt wurde, erklärte der Arbeitgeber das BEM für beendet und kündigte krankheitsbedingt.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat entschieden, dass ein BEM nur den Rahmen eines verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses vorgibt. Es sollen individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt werden, ohne explizit vorzusehen, wann dieser Suchprozess abgeschlossen ist. Ein BEM ist dann abgeschlossen, wenn Arbeitgeber und Betroffener darin übereinstimmen, dass der Suchprozess durchgeführt worden ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll. Das Arbeitsgericht hat die Kündigung für unwirksam erklärt, weil wegen einseitiger Beendigung, kein regelkonformes BEM durchgeführt worden ist.

Interessanterweise hat das Arbeitsgericht auch wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrates die Kündigung für unwirksam erklärt. In der Anhörung hatte der Arbeitgeber behauptet, das BEM-Verfahren sei ordnungsgemäß durchgeführt und beendet worden. Was nicht der Fall war, da der Arbeitgeber die Beendigung einseitig beschlossen hatte.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven 24.02.2022 – 8 Ca 8152-21

Kündigungsgründe müssen bewiesen werden

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten dessen Arbeitgeber ihm ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt hatte. Dem Mann wurden, neben zweier Schäden am Fahrzeug, fehlende Abrechnungsbelege und Fahrerflucht vorgeworfen. Die Ermittlungen wegen Fahrerflucht wurden eingestellt.

Aufgrund der Vorfälle kündigte der Arbeitgeber ordentlich, blieb aber die Beweise für rechtswidriges Verhalten schuldig.

Das Arbeitsgericht Neuruppin erklärte die Kündigung für unwirksam. Der Arbeitgeber konnte für die Kündigungsgründe nicht beweisen. Bei den fehlenden Abrechnungsbelegen hätte als milderer Mittel eine Abmahnung ausgereicht.

Änderungskündigung in der Elternzeit

Im vorliegenden Fall sollte eine schwerbehinderte Beschäftigte während der Elternzeit zu geänderten Bedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Diese lehnte das Angebot ab. Nach erfolgter Zustimmung durch das Integrationsamt sprach der Arbeitgeber die Änderungskündigung aus.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigte die Kündigung. Durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung sei der ursprüngliche Arbeitsplatz der Beschäftigten weggefallen. Daher sei eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich gewesen.

Die Beschäftigte hat das Angebot eines Arbeitsplatzes zu geänderten Bedingungen nicht akzeptiert. Daher wurde das Arbeitsverhältnis durch die Änderungskündigung beendet.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg 05.07.2022 Az.: 16 Sa 1750/21

8. Freie Seminarplätze

	Stand:	02.08.2022
Neu in Regensburg: * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden, Erkrankungen vorbeugen		22.08.-26.08.
Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität		05.09.-08.09.
Neu: * Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ		05.09.-09.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben		12.09.-16.09.
Mediation - Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten.		12.09.-16.09.
* Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ		19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz		19.09.-23.09.
Neu: Home-Office und mobiles Arbeiten		26.09.-29.09.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung		26.09.-30.09.
* BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement		04.10.-07.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1		10.10.-14.10.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung		10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen		17.10.-21.10.
Neu: Der Inklusionsbeauftragte – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX!		17.10.-21.10.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement		24.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen		07.11.-11.11.

* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	07.11.-11.11.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	14.11.-18.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	14.11.-18.11.
*Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats	21.11.-25.11.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	28.11.-02.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	05.12.-09.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	12.12.-16.12.

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

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

9. Impressum

KomSem GmbH
Holbeinweg 10
93051 Regensburg
0941 9467343

info@komsem.de
<http://www.komsem.de>

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

Geschäftsführender Gesellschafter:
Martin Stöcklein
Sitz: Regensburg
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 weitergeleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurücksenden.

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