
Newsletter für die Interessenvertretung 06-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Reisezeit
2. Anhörung
3. Schwierige Gespräche
4. Rente
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Ist Reisezeit mit der Bahn Arbeitszeit?

Das Verwaltungsgericht (VG) Lüneburg hat ein Urteil gefällt, das die Anerkennung von Reisezeiten erheblich ausweitet. Und das, entgegen gängiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Das VG hat entschieden, das Reisezeiten mit der Bahn von Mitarbeitenden eines Speditionsunternehmens zu und vom Abholorten als Arbeitszeit zu werten ist.

Im vorliegenden Fall ging es um die Überführung von Fahrzeugen. Die Mitarbeitenden fuhren teils mit der Bahn zum Abholort, brachten das Fahrzeug zum Zielort und fuhren von dort mit der Bahn wieder zum Wohnort.

Das zuständige Gewerbeaufsichtsamt gab der Arbeitgeberin auf Höchstarbeitszeitgrenzen einzuhalten. Das Amt hatte somit festgestellt, dass Bahnreisezeiten im Zusammenhang mit der Überführung von Fahrzeugen als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten.

Dagegen wehrte sich die Spedition vor dem Verwaltungsgericht. Sie argumentierte, dass die Beschäftigten während der Bahnfahrt völlig frei wären in der Gestaltung ihrer Zeit und von ihnen lediglich ein Freizeitopfer verlangt würde.

Die gängige BAG-Rechtsprechung ging bislang davon aus, dass Arbeitszeit dann vorliegt, wenn eine, dem Gesundheitsschutz zuwiderlaufende Belastung vorliegt (Beanspruchungstheorie des BAG).

Das VG Lüneburg legte die europäischen Arbeitszeit-Richtlinien nun anders aus. Maßgeblich für die Erfassung einer Tätigkeit als Arbeitszeit ist für das VG nur, ob der Beschäftigte dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Bahnreisezeit zählt hier als Arbeitszeit, weil die teils mehrstündige An- und Abreise bereits Teil der Leistungserbringung ist und die Freiheit des Beschäftigten beschränkt, über seine Zeit selbst zu bestimmen.

Der Gang durch die Instanzen bleibt abzuwarten und wird sicher spannend (Anmerkung der Redaktion). Wir werden berichten.

VG Lüneburg 02.05.2023 Az. 3 A 146/22

2. Anhörung des BR

Das Arbeitsgericht Ulm hat die Anforderungen an die Anhörung des Betriebsrats gestärkt und präzisiert.

Im vorliegenden Fall wurde ein Vertriebsingenieur außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt. Grund war, dass Angebote verspätet erstellt wurden auf die Kunden nun länger warten mussten.

Dem Arbeitsgericht Ulm kann es aber nicht darauf an, ob tatsächlich eine Pflichtverletzung des Mannes vorgelegen hat oder nicht. Das AG Ulm erachtete die Kündigungen für unwirksam, weil die Anhörung gemäß § 102 BetrVG des Betriebsrats fehlerhaft gewesen war.

Der notwendige Inhalt der Unterrichtung nach § 102 BetrVG richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung, so das AG Ulm. Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d. h. auch zugunsten des Beschäftigten auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll überprüfen, ob die Kündigungsgründe für die beabsichtigte Kündigung stichhaltig und gewichtig sind. Er soll sich eine eigene Meinung bilden können. Dabei geht es nicht um die selbständige, objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern darum, auf die Willensbildung des Arbeitgebers Einfluss nehmen zu können. Der Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist deshalb grundsätzlich subjektiv festgelegt. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alle Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben.

Hier hatte der Arbeitgeber dem Betriebsrat in der Anhörung wichtige Mails verschwiegen, die als Rechtfertigungsgrund für mögliche Pflichtverletzungen hätten gelten können. Dem Betriebsrat nicht mitgeteilte Umstände wirken sich zugunsten des Beschäftigten aus.

Arbeitsgericht Ulm 15.03.2023 - 2 Ca 274/22

3. Schwierige Zeiten – schwierige Gespräche

In schwierigen Zeiten steigt der Gesprächsbedarf – nicht erst, aber vor allem seit Corona und Long Covid.

Überlastete Familien, Angst vor Ansteckung, Mehrarbeit in krankheitsbedingt dezimierten Teams, Homeoffice mit all den (Gesundheits-) Risiken, die neu zu regeln sind, Verlust der persönlichen Kontakte, Fachkräftemangel und jetzt auch noch Krieg vor der Haustür – Ängste und Unsicherheit bestimmen unser Leben!

Wer, wenn nicht die Interessenvertretungen, können hier unterstützen?

In vertrauensvollen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen und klugen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite.

Das Seminar „Schwierige Gespräche führen“ bietet den Rahmen für passgenaue Gesprächsführung in schwierigen Situationen, mit praxisorientierten Gesprächslösungen individuell abgestimmt auf Ihren ganz persönlichen Bedarf. Damit Sie schwierigen Gesprächssituationen lösungsorientiert und genauso einfühlsam wie souverän begegnen.

Seminartipp in Regensburg:

Neu: Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten!	28.08.-01.09.
--	---------------

4. Rente

Abchlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen ab 60 hält der Petitionsausschuss der Bundesregierung für „erwägenswert“. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird sich jetzt mit diesem Thema beschäftigen. Die Pressemitteilung findet ihr [hier](#).

Seminartipp zum Thema Rente in Bernried:

Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	07.08.-08.08.
---	---------------

5. Kommunikationstipp

Begrüßungsrede - Die 7 häufigsten Fettnäpfchen

Hüte Dich in Deiner Begrüßungsrede vor Fehlern wie diesen:

1. *Pauschale Anrede wie "Liebe Anwesende"*. Stelle Verbindendes heraus, etwa: "Liebe Freundinnen und Freunde der ..."
2. a) *"Ich freue mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind."* Diese Aussage ist überflüssig und sachlich falsch. Kann jemand zahlreich anwesend sein?
b) *"Ich habe mit einem vollen Haus gerechnet"*. Nie die "spärliche" Anzahl der Anwesenden ansprechen, sonst fühlen sich diese abgewertet.
3. *"Dem Folgenden vorgehen....."*. Ziel der Begrüßung ist das Einstimmen auf das Kommende, nicht das Vorwegnehmen!
4. Es gibt Veranstaltungen, zu denen jeder erscheinen muss. Tu erst gar nicht so, als seien alle gern und bereitwillig und mit großer Begeisterung gekommen. Erläutere lieber, warum das Treffen wichtig ist!
5. *Lob und Dank vergessen*. Danke dem Gastgeber für die Einladung und lobe den Veranstalter für die gute Organisation.
6. Keine Begrüßungs-Orgien! Das langweilt nur!
7. Rede insgesamt nicht länger als 5 Minuten!

6. In eigener Sache

Das Programm für 2024 wird im Juli und August erstellt und im September mit dem Newsletter 09/2023 veröffentlicht. Wer mit einem Seminarbesuch bei KomSem nicht so lange warten möchte, hat auch 2023 noch reichlich Gelegenheiten.

Seminarteilnehmende werden noch dringend gesucht bei:

Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg	19.06.-22.06.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg	28.08.-01.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten Bernried	04.09.-08.09.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV Bernried	04.09.-08.09.

Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ Bernried	11.09.-15.09.
Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahlloser Tiger!? Bernried	18.09.-22.09.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle Bernried	16.10.-20.10.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt... Bernried	16.10.-20.10.
Betriebsversammlung mit Pfiff! Bernried	27.11.-30.11.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Bernried	04.12.-08.12.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ Regensburg	11.12.-15.12.

7. ...aus dem Gericht

BR-Vorsitz und Datenschutzbeauftragter, geht das?

Im vorliegenden Fall wurde ein teilfreigestellter BR-Vorsitzender zum Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers ernannt. In der Folge mussten die Gerichte klären, ob hier ein möglicher Interessenkonflikt vorliegt oder nicht.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diesen Interessenkonflikt klar bejaht. Die hervorgehobene Funktion eines BR-Vorsitzenden hebt die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit auf.

BAG 06.06.2023 Az 9 AZR 383/19

Kündigung nicht verhältnismäßig

Im vorliegenden Fall wurde ein Angestellter außerordentlich wegen Krankheit über fast zwei Jahre außerordentlich gekündigt. Eine ordentliche Kündigung war wegen eines besonderen tariflichen Kündigungsschutzes nicht mehr möglich.

Das Arbeitsgericht Aachen musste sich also mit der Frage beschäftigen, ob eine außerordentliche Kündigung wegen Krankheit verhältnismäßig ist oder nicht. Die negative Zukunftsprognose galt als gesichert. Der Mann konnte die Tätigkeit nicht mehr ausüben.

Eine Kündigung ist aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn alle mildereren Mittel ausgeschöpft sind. Somit ist eine Kündigung unverhältnismäßig, wenn durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Weiterbeschäftigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz künftige Fehlzeiten vermieden werden können. Im vorliegenden Fall hätte es solche „Schonarbeitsplätze“ gegeben. Erschwerend für den Arbeitgeber kam hinzu, dass ein BEM zwar angefangen, aber nicht beendet wurde. Der Kündigungsschutzklage des Mannes wurde stattgegeben.

Arbeitsgericht Aachen 06.12.2022 - 2 Ca 3550 /21

Zweifel an eigener Leistungsfähigkeit

Im vorliegenden Fall ging es um einen Busfahrer, der nach Fahrdienstuntauglichkeit mit einfachen Tätigkeiten betraut wurde. Nach einem erneuten Wegeunfall beantragte der Mann eine Rente wegen Erwerbsminderung. Die Gutachten ergaben ein Leistungsvermögen von 3 bis unter 6 Stunden, obwohl der Mann selbst Zweifel an seiner Leistungsfähigkeit hatte.

Das Sozialgericht Berlin stellte trotz Gutachten volle Erwerbsminderung fest. Das Gericht begründete diese Entscheidung damit, dass die Aufhebung des Leistungsvermögens des Klägers sich daraus ergibt, dass er die nicht durch objektive Befunde gestützte Vorstellung, also eine Fehlvorstellung, habe, nicht mehr erwerbstätig sein zu können. Diese Vorstellung des Mannes Krankheitswert hätte, von der sich der Mann nicht ohne ärztliche Hilfe hätte lösen können.

Das Gericht entschied, dass die Rente zu befristen sei.

Sozialgericht Berlin 14.04.2023 - S 105 R 1771/21

8. Freie Seminarplätze

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

	Stand:	12.06.2023
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg		19.06.-22.06.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		19.06.-23.06.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!		19.06.-23.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung		26.06.-30.06.
Bernrieder SBV-Tage		03.07.-06.07.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!		10.07.-14.07.
Neu: BRV 1 – Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter		11.07.-14.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out		17.07.-21.07.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV		17.07.-21.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		24.07.-28.07.
Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		31.07.-04.08.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen		07.08.-08.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro		08.08.-11.08.
Neu: Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg		28.08.-01.09.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! Erbendorf		04.09.-08.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten		04.09.-08.09.
Neu: Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV		04.09.-08.09.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ		11.09.-15.09.
Neu: * SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!		11.09.-15.09.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?		18.09.-22.09.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		18.09.-22.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2		25.09.-29.09.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1		25.09.-29.09.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?		09.10.-13.10.
Neu: BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich und		09.10.-13.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle		16.10.-20.10.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld		16.10.-20.10.

* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.10.-27.10.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	06.11.-10.11.
BEM 3 Fresh Up	06.11.-09.11.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.11.-17.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	13.11.-17.11.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	20.11.-24.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
Neu: Betriebsversammlung mit Pfiff!	27.11.-30.11.
Neu: * SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	04.12.-08.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ Regensburg	11.12.-15.12.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.12.-15.12.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	11.12.-15.12.

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.