

Newsletter

3. Januar 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen alles Gute fürs Jahr 2019 und viel Kraft für die betriebliche Interessenvertretungsarbeit.

Wir möchten Sie/Euch über zwei Termine im Jahre 2019 informieren, die sich mit der Thematik Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung befassen.

In der Zeit vom 20. bis 24. Mai 2019 bieten wir ein Seminar an mit dem Titel **Psychische Belastung ermitteln – gesundheitliche Fehlbeanspruchung verhindern.** Alle nötigen Informationen sind der Anlage zu entnehmen.

Im Herbst 2019, in der Zeit vom 7. bis 8. Oktober 2019 setzen wir unsere Tradition mit der

Fachtagung

„Psychische Belastung in der digitalen Arbeitswelt – psychischer Fehlbeanspruchung begegnen, Prävention verstärken“

fort.

Unsere Fachtagung 2019 zielt darauf ab, die Folgen „digitalisierungsbedingter“ Arbeitsbelastungen und die sich daraus ergebenden psychischen Fehlbeanspruchungen deutlich zu machen; die Methoden zur Ermittlung dieser Arbeitsbelastungen darzustellen und mögliche Gestaltungsvorschläge für wirksame Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten.

Dabei werden insbesondere Fragen

- Wie verändert die „Digitalisierung“ die Belastung am Arbeitsplatz?
- Wie müssen die Methoden zur Ermittlung der psychischen Belastung hinsichtlich einer „digitalisierten“ Arbeitswelt ausgestaltet sein?
- Was ist aufgrund aktueller gesetzlicher Bestimmungen zu beachten?
- Welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse helfen bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verminderung psychischer Fehlbeanspruchung?

ausführlich diskutiert.

Eine Einladung und die Beschreibung der Inhalte und des Ablaufs der Fachtagung werden im März 2019 verschickt.

Informationen zur Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung:

Sechs Abmahnungen ergeben keine Kündigung

Ein Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer wegen schlechter Arbeit kündigt, muss im Prozess dezidierte Parameter darlegen, welche eine Bewertung der Arbeitsleistung als vorwerfbare Schlechtleistung rechtfertigen.

Das Arbeitsgericht Bielefeld gab der Kündigungsschutzklage statt. Demnach ist die ordentliche Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber verlor in vollem Umfang. Das Arbeitsgericht führte im Urteil aus, dass keine Schlechtleistung zu erkennen ist. So gelingt es ihm nach Auffassung des Gerichts nicht, Art und Schwere der fehlerhaften Arbeitsleistung darzulegen.

Zur Rechtfertigung der Kündigung hätte der beklagte Arbeitgeber deutlich machen müssen, inwieweit der Kläger längerfristig die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmer erheblich überschreitet. Zudem hatte der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund nachgeschoben, was in diesem Fall nicht möglich war, weil noch schlüssiger Kündigungsgrund vorlag.

ArbG Bielefeld vom 7. September 2016 – 4 Ca 309/16

Weitere Infos dazu : <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/sechs-abmahnungen-ergeben-keine-kuendigung/>

Elektronischer Gruppenkalender nicht ohne Mitbestimmung des Betriebsrates

Auf einen Outlook-Gruppenkalender haben nicht nur die einzelnen Mitarbeiter Zugriff, sondern alle Gruppenmitglieder. Also auch die Vorgesetzten. Aber ist die Einführung eines solchen Gruppenkalenders ohne Beteiligung des Betriebsrates überhaupt zulässig?

in Arbeitgeber richtete für die Verwaltung betrieblicher Termine einen elektronischen Gruppenkalender ein. Den Betriebsrat beteiligte er dabei nicht.

Im weiteren Verlauf mahnte er einen Arbeitnehmer ab. Der Vorwurf lautete, der Mitarbeiter weigere sich, den Gruppenkalender zu benutzen.

Der Arbeitnehmer klagte und beantragte, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Das Landesarbeitsgericht befand, dass der Gruppenkalender in diesem Fall zur Überwachung des Klägers bestimmt gewesen sei. Dadurch seien die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt worden.

Der Kläger war wegen der fehlenden Mitbestimmung nicht verpflichtet, den Gruppenkalender zu benutzen. Da er also keine rechtliche Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hatte, war die Abmahnung unberechtigt.

LAG Nürnberg vom 21. Februar 2017 – 7 Sa 441/16

Weitere Infos dazu : <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/elektronischer-gruppenkalender-ohne-mitbestimmung-des-betriebsrates/>

Müssen sich Arbeitnehmer gegenseitig ans Messer liefern?

Wenn in einem Betrieb Geld verschwindet, ist zunächst einmal derjenige zum Schadensersatz verpflichtet, der es weggenommen hat. Aber kann der Arbeitgeber auch Schadensersatz von demjenigen verlangen, der die Straftaten nicht gemeldet hat, obwohl er Tat und Täter kannte? Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat einen Fall entschieden, bei dem in einer Behörde erhebliche Geldsummen "verschwunden" waren. Die Behörde verlangte von mehreren Mitarbeitern Schadensersatz. Aber es gelang ihr nicht, einzelnen Mitarbeitern konkrete

Unterschlagungen nachzuweisen. Deshalb kam sie auf die Idee, Schadensersatz mit der Begründung zu verlangen, die Mitarbeiter hätten sie dadurch geschädigt, dass sie die Unterschlagungen nicht anzeigten, obwohl ihnen Tat und Täter bekannt gewesen seien.

Pflichtverletzung durch Unterlassen

Die Behörde konnte nicht nachweisen, dass die Mitarbeiter etwas Pflichtwidriges getan haben. Deshalb besteht eine Chance, von ihnen Schadensersatz zu bekommen allenfalls, wenn sie eine Pflicht gerade durch Nichtstun, also durch Unterlassen verletzt haben.

Folgerichtig kam das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass ein Schadensersatzanspruch der Behörde wegen Unterlassens nicht besteht.

LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 8. Juli 2016 – 2 Sa 190/15

Mehr Infos dazu : <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/muessen-sich-arbeitnehmerinnen-gegenseitig-ans-messer-liefern/>

Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Beschäftigte bezahlten Urlaub nehmen können

Arbeitgeber sollen nicht davon profitieren, dass sie ihren Beschäftigten zu Unrecht keinen bezahlten Jahresurlaub gewähren. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können in einem solchen Fall Urlaub aus den Vorjahren ansammeln und sich gegebenenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszahlen lassen. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem aktuellen Fall aus Großbritannien entschieden.

Das britische Gericht stellte zunächst fest, dass der Arbeitnehmer nach britischem Recht nicht selbständig sei, sondern Arbeitnehmer. In Bezug auf den geforderten Urlaubsanspruch war das Gericht der Auffassung, dass die Entscheidung europäisches Recht betrifft und deshalb erst eine Klärung der Rechtslage durch den EuGH notwendig sei.

Hierbei ging es unter anderem um die Frage, ob ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen müsse, bevor klar sei, dass der Urlaub auch bezahlt werde und wie lange der Urlaub noch übertragen werden könne.

Arbeitnehmer sind allerdings nicht gezwungen, erst mal unbezahlten Urlaub zu nehmen und erst anschließend die Bezahlung einzuklagen. Sie müssen Urlaub erst in Anspruch nehmen, wenn sie sicher sein können, dass ihnen der Urlaub auch vergütet wird.

Ein unbezahlter Urlaub ist also wie ein nicht genommener Urlaub. Er kann auch noch später verlangt werden. Wird er nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gewährt, kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bezahlung des Urlaubs gefordert werden.

Nach Auffassung des EuGH erlischt der Urlaub aus den vergangenen Kalenderjahren nicht, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht bezahlten Urlaub verweigert hat. Nationale Vorschriften, die auch in diesem Fall die Ansammlung und Übertragung von Urlaubstagen auf nachfolgende Kalenderjahre nicht zulassen, stehen europäischem Recht entgegen.

EuGH vom 29. November 2017 – C-214/16

Mehr Infos dazu : <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/urlaub/arbeitgeber-muessen-dafuer-sorgen-dass-beschaeftigte-bezahlten-urlaub-nehmen-koennen/>

Der lange Weg zur Arbeit

Verlorene Lebenszeit?

Pendeln ist weder selbstbestimmte Freizeit noch bezahlte Arbeitszeit. Drei Stunden am Tag - das ist nicht selten und wird von vielen als verlorene Lebenszeit aufgefasst. Von Verspätungen

und schlechten Verbindungen nicht zu reden. Zusätzlich entsteht Stress durchs Umsteigen - dabei steigt der Cortisol Spiegel - der Stress-Hormonspiegel im Blut - an. Kurze Pendelzeiten dauern 30 Minuten, lange werden mit etwa 60 Minuten angesetzt - täglich. Viele Pendler und Pendlerinnen nehmen den langen Weg zur Arbeit selbstverständlich hin oder nehmen das Pendeln zumindest in Kauf, weil ihnen berufliche Ziele wichtig sind. Eine gute Einstellung, sagen Experten. Denn jemand kommt besser mit den langen Wegstrecken zurecht, wenn eine positive Beziehung zum Pendeln aufgebaut werden kann. Keinen Widerstand dagegen entwickeln, denn Widerstand macht Ärger. Und Ärger macht Stress. Und Stress raubt Energie, heißt es im Beitrag des WDR. Besser das Unvermeidliche annehmen. Manch einer nutzt die Pendelzeit für sich, quasi als Puffer zwischen Beruf und Privatleben. Um eine Sprache zu lernen, um zu lesen, zu schlafen - natürlich abhängig vom Verkehrsmittel. Pendlern könnte es allerdings besser gehen, wenn die Unternehmen besser für die Pendler sorgen würden – beispielsweise durch Home-Office-Tage, flexiblere Arbeitszeiten oder als fahrradfreundliche Arbeitgeber. Quarks-Reporterin Ursula Reinsch berichtet über Erfahrungen.

Quelle: WDR 5 »Quarks - Wissenschaft und mehr«, Sendung vom 26. Juli 2018,
Zum Nachhören (9:53 Minuten) :

<https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/quarks/hintergrund/audio-der-lange-weg-zur-arbeit-100.html>

Wenig Ahnung von Guter Arbeit bei Führungskräften

Stress-Quiz offenbart Wissenslücken

Seit Jahren nehmen psychische Belastungen im Beruf zu. Arbeitsverdichtung und Zeitdruck machen krank, führen zu hohen Fehlzeiten und oft auch in die Frührente, heißt es in der Pressemitteilung des IAQ. Digitale Technik eröffne zwar neue Chancen, aber mit gesundheitlichem Risiko: Wer stets online verfügbar ist, hat den Job immer dabei. Im Rahmen eines BMBF-geförderten Vorhabens hat das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) untersucht, was Führungskräfte, Arbeitsschutzexperten und Beschäftigte wissen, um Stress in der Arbeit abzubauen.

Dafür haben die IAQ-Forscherinnen Dr. Anja Gerlmaier und Laura Geiger ein „Stress-Quiz“ entwickelt. Damit wurde in verschiedenen Kooperationsunternehmen aus der Metall- und Elektro-Industrie erfasst, was über die Wirkungen von psychischer Belastung auf die Gesundheit bzw. die Produktivität bekannt ist. Wie der aktuelle IAQ-Report zeigt, ist das Wissen „bei allen ausbaufähig“, so Projektleiterin Dr. Anja Gerlmaier. Abgefragt wurden unter anderem die gesundheitlichen Folgen von regelmäßig überlangen Arbeitszeiten (über 10 Stunden): 76% der Befragten kannten das Risiko einer Frühverrentung, 40% wussten zudem, dass man eher dazu neigt, Antidepressiva und Aufputzmittel zu nehmen. Dass sich die Gefahr, an Diabetes zu erkranken, mehrfach erhöht, wussten hingegen nur 21% der Befragten. 10% stimmten sogar der falschen Aussage zu, dass der Körper sich an überlange Arbeitszeiten gewöhne. Beim Thema „chronischer Stress“ kannten 92% das erhöhte Herzinfarktrisiko, 48%, dass Rückenprobleme drohen. Nur 28% wussten dagegen, dass dadurch Demenz im Alter befördert wird, und nur etwa jeder Zehnte (11%), dass chronischer Stress die Wundheilung verzögern kann. Dass Ausdauersport oder ein Spaziergang nach Feierabend zur Erholung beitragen können, ist fast allgemein bekannt (88%), auch die Empfehlung, soziale Kontakte zu pflegen und Freunde und Bekannte zu treffen (60%). Nur die Hälfte (49%) wusste hingegen, dass auch ein Kurzschlaf von 10 bis 20 Minuten entspannen kann. 19% der Befragten stimmten der Fehlannahme zu, dass fernsehen und sich aufs Sofa legen ebenfalls der Erholung dienlich seien.

„Für die betriebliche Gesundheitsförderung reicht es nicht aus, Beschäftigte auf die Gefahren von Stress aufmerksam zu machen und zu erwarten, dass sie selbstachtsam sind“, fordern die

IAQ-Forscherinnen. „Vielmehr brauchen wir neue Präventionskonzepte, die allen Wissen über eine gesundheitsgerechte Gestaltung ihrer Arbeit vermitteln und ihnen aber auch Möglichkeiten eröffnen, Maßnahmen umzusetzen.“

Zum Nachlesen hier der IAQ-Report mit dem Titel "Produktionsarbeit in Zeiten von Industrie 4.0: Was wissen Unternehmen und Beschäftigte über eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit?" kann kostenlos heruntergeladen werden.

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-02.pdf>

Mit freundlichen Grüßen
das KlärWerk Team

KlärWerk Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.

Norderreihe 1

22767 Hamburg

Tel.: 040 43 21 63 0

Fax: 040 43 21 63 11

<http://www.institut-klaerwerk.de/>

Diejenigen die den Newsletter nicht mehr bekommen möchten senden uns bitte eine Mail an klaerwerk@institut-klaerwerk.de