

Newsletter AGV-aktuell

Sehr geehrte Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben für Sie in unserem aktuellen Newsletter einen bunten Strauß der verschiedensten Informationen zusammengestellt.

Unsere Themen für Sie

1. RAK bringt über 50 Arbeitsschützer wegen psychischer Belastung im Krankenhaus zusammen
 2. Report Hinterbliebenenversorgung - Gastbeitrag des IPV
 3. Aktuelles:
 - o 35 Jahre für den AGV
 - o AGV nun auf LinkedIn
 4. Rechtsprechung: EuGH stärkt Kündigungsschutz für Schwangere
 5. Rechtsprechung: Unwirksamkeit der Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen aufgrund eines nicht durchgeführten Präventionsverfahrens?
 6. Seminar "Risikomanagement" am 05.11.2024
-



RAK "bringt über 50 Arbeitsschützer wegen psychischer Belastung im Krankenhaus zusammen"

Gemeinsame Maßnahmen erarbeitet

Worum ging es?

Am 19.09.2024 hatte der Regionale Arbeitskreis Arbeitssicherheit Hildesheim (RAK) mehr als 50 für Arbeitsschutz und Personalfragen zuständige Vertreter der verschiedensten Firmengrößen und -branchen zu einer knapp 3-stündigen Fortbildung in das Helios Klinikum in Hildesheim eingeladen. Die als interaktives Format mit dem Gewerbeaufsichtsamt Hildesheim und Hannover, der Berufsgenossenschaft Holz und Metall und unserem AGV gestaltete Veranstaltung fand regen Zuspruch.

Es ging darum, sich zu konkreten betrieblichen Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung auszutauschen, aber auch solche zu erarbeiten. Die TeilnehmerInnen erhielten im Nachgang bescheinigungen und konnten sich über einen Weiterbildungspunkt des VDSI freuen.

Vertreter der Firma riha WeserGold, eine Getränkegruppe aus Rinteln, stellten im Interview mit der Arbeitspsychologin der nds. Gewerbeaufsicht, Frau Juschkat ihr entsprechendes Projekt vor.

Welche Maßnahmen sehen Arbeitsschützer als wirksam an?

Hier zeichneten sich zwei Schwerpunkte ab.

Zum einen wird als geeignete Maßnahme der regelmäßige betriebsinterne Austausch als geeignet, aber auch wünschenswert gesehen. Gesammelte Stichworte wie: „Frühstück mit dem Chef“, „Ideenbörse“, „bereichsübergreifender Austausch“, „Shopfloor-Meetings“, „morgendliche Regelkommunikation“, „Besprechung mit dem ganzen Team“, „gemeinsam feiern“, „tägliche Kaffeegesprächsrunde“ waren kennzeichnend. Sie zeigen, dass eine vernünftige und vor allem regelmäßige Kommunikation einer der wichtigsten Schlüssel sind, um mit psychischen Belastungen im Betrieb umzugehen.

Zum anderen zeigte sich, wie wichtig und wünschenswert klare betriebliche Strukturen sind. Stichworte hierzu waren: „klare Vertretungsregeln“, „strukturierte Arbeitsorganisation“, „Transparenz“ oder „Wochenplan“.

Keine Überraschungen

Die Ergebnisse überraschen nicht. Die Zeiten sind vorbei, in denen sich Führungskräfte schweigsam in ihrem Büro versteckt haben. Der sog. „Wissenstransfer“ in Abgrenzung zum „Herrschaftswissen“ wird ein wesentlicher Faktor bleiben und an Relevanz stetig zunehmen.

Zusammenarbeit kann sehr leicht und auf der anderen Seite auch so schwer sein. Hier gemeinsam unkomplizierte Ideen zu entwickeln, zu erproben und zu verbreiten, kann Spaß machen und einen großen betrieblichen Nutzen haben.

Psychische Belastungen müssen die Negativecke verlassen

Belastung, Gefährdung-negativ klingende bzw. besetzte Begriffe, die Arbeitgeber nicht gern hören. Richtiger und wissenschaftlich anerkannt ist es, von psychischer Beanspruchung zu sprechen. Denn auch Eintönigkeit und Unterforderung können zu einer psychischen Gefährdung im Betrieb führen, nämlich der Gefahr des Abwanderns.

Mitmachen

Wer zu kommenden Fortbildungen oder Treffen des RAK eingeladen werden möchte, ist herzlich eingeladen, uns dies formlos unter info@agvhildesheim.de mitzuteilen.

Report Hinterbliebenenversorgung

Gastbeitrag des IPV

Für eine Familie ist eine Hinterbliebenenversorgung für den Todesfall eines Einkommensbeziehers von größter Bedeutung. Neben dem tiefgreifenden persönlichen Verlust sind meist auch erhebliche wirtschaftliche Einbußen zu befürchten. Diese schränken in der Folge nicht nur den Alltag ein, sondern gefährden auch langfristige finanzielle Planungen. Im [beigefügten Report „Hinterbliebenenversorgung“](#) nimmt der IPV e.V. zu diesem wichtigen Thema ausführlich Stellung. Die Lektüre ist sehr zu empfehlen.

Aktuelles



Ein Blick auf 35 Jahre Engagement

[Frau Hafenmaier und ihre bemerkenswerter Weg bei den Verbänden](#)

Am 02.10.2024 durfte Frau Hafenmaier ihre 35-jährige Arbeit für den Arbeitgeberverband (AGV) und die angeschlossenen beiden Verbände der Gipsindustrie feiern. Dieser bemerkenswerte Meilenstein ist nicht nur ein Zeugnis ihrer Ausdauer, sondern auch ein Anlass, ihre vielen Beiträge zu würdigen. Frau Hafenmaier begann ihren Weg bei den Verbänden vor 35 Jahren mit einer klaren Vision und einem unerschütterlichen Engagement für die Ziele der Arbeitgeberverbände.

Über die Jahre hinweg hat sie zahlreiche Herausforderungen gemeistert und sich kontinuierlich weiterentwickelt.

Seit 2012 lenkt sie die Geschicke des AGV als Geschäftsführerin. In dieser Rolle hat sie nicht nur die Richtung und Strategie des Verbandes maßgeblich geprägt, sondern auch eine Kultur der Zusammenarbeit und Innovation gefördert. Ihr starkes Engagement und ihre Fähigkeit, komplexe Probleme zu effizienten und pragmatischen Lösungen zu bringen, haben ihr den Respekt und die Wertschätzung sowohl ihres Teams als auch der Mitgliedsfirmen eingebracht.

Frau Hafenmaier ist bekannt für ihre unermüdliche Unterstützung und ihre Bereitschaft, in jeder Situation mit vollem Einsatz alles zu geben. Ihr profundes Fachwissen und ihre analytischen Fähigkeiten haben den AGV durch viele Wandlungsprozesse geführt und auf Erfolgskurs gehalten.

Wir möchten diese Gelegenheit nutzen, um Frau Hafenmaier für ihren Einsatz zu danken. Wir freuen uns auf viele weitere Jahre des gemeinsamen Wachstums.

Wir vom Team des AGV möchten uns bei Frau Hafenmaier für die erfolgreiche Zusammenarbeit der letzten Jahre bedanken und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.



AGV nun auf LinkedIn

[2024 - 75 Jahre AGV](#)

[direkt zum Profil](#)

Zeit, um sich nun seit wenigen Wochen auch in die sozialen Medien zu wagen und zu zeigen, dass unser tolles Team Spaß an dem hat, was es kann. Zeit auch, um das Engagement kreativer Menschen in unseren Mitgliedsfirmen, in unserer Region oder auch den Betriebsalltag zu zeigen. Mögen Sie mal reinschauen? Vielleicht sagen Ihnen ja unsere neuen Plakate zu, z.B. „Gute Fragen sind ein guter Anfang“ oder „Killerphrasen“?



EuGH stärkt Kündigungsschutz für Schwangere

Nationale Fristen europarechtswidrig

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 27. Juni 2024 (C-284/23) den Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen gestärkt. Er erklärte die in Deutschland geltende Zweiwochenfrist für die nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage als europarechtswidrig. Diese Frist greift, wenn eine Frau erst nach Ablauf der allgemeinen Dreiwochenfrist von ihrer Schwangerschaft erfährt.

Hintergrund: Fristen im deutschen Kündigungsschutzrecht

Nach deutschem Recht (§ 4 KSchG) muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden. Für Schwangere, die ihre Schwangerschaft erst nach Ablauf dieser Frist entdecken, sieht § 5 KSchG eine besonders kurze Zweiwochenfrist für die nachträgliche Klagezulassung vor. Diese Regelung stellt eine erhebliche Erschwernis dar, da betroffene Frauen in der kurzen Zeit sowohl die Schwangerschaft nachweisen als auch die Klage vorbereiten müssen.

Europäische Vorgaben und das Urteil des EuGH

Der EuGH stellte klar, dass diese Zweiwochenfrist mit den Art. 10 und 12 der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unvereinbar ist. Diese Richtlinie verlangt einen effektiven Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen vor Kündigungen. Kurze nationale Fristen, die den Zugang zu diesem Schutz übermäßig erschweren, sind nach Ansicht des EuGH unzulässig. Bereits in einem früheren Urteil („Pontin“, C-63/08) hatte der Gerichtshof eine ähnliche Regelung in Luxemburg beanstandet.

Folgen für die Praxis

Durch das Urteil des EuGH könnte sich die Praxis in Deutschland ändern. Die Zweiwochenfrist des § 5 KSchG steht nun auf dem Prüfstand. Möglicherweise wird künftig die allgemeine Dreiwochenfrist des § 4 KSchG auch für Fälle gelten, in denen Schwangere erst nach Ablauf der Frist von ihrer Schwangerschaft erfahren. Dies würde den betroffenen Frauen mehr Zeit geben, ihre Rechte geltend zu machen.

Fazit

Das Urteil des EuGH setzt einen klaren Akzent zugunsten des Schutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen. Es zeigt, dass nationale Regelungen, die den Zugang zu effektiven Rechten behindern, gegen europäisches Recht verstoßen können. Arbeitgeber sollten daher ihre Kündigungspraxis und Fristen genau im Blick behalten, um nicht gegen EU-rechtliche Vorgaben zu verstoßen.



Unwirksamkeit der Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen aufgrund eines nicht durchgeführten Präventionsverfahrens?

LAG Köln, Urteil vom 12.09.2024 - 6 SLa 76/24; Pressemitteilung vom 12.09.2024

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch innerhalb der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG, §§ 173 Abs. 1, 168 SGB IX, in denen ein schwerbehinderter Mensch noch keinen Kündigungsschutz genießt, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies hat die 6. Kammer des

Landesarbeitsgerichts Köln am 12.09.2024 entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur bis 2017 geltenden Vorgängernorm des § 84 SGB IX entschieden.

Da die beklagte Kommune im vorliegenden Einzelfall jedoch widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers.

In dem entschiedenen Fall verfügte der 1984 geborene Kläger über einen Grad der Behinderung von 80 und war bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt. Am 22. Juni 2023 kündigte die Beklagte dem Kläger innerhalb der Probezeit ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben. Das Präventionsverfahren nach §167 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständes (insb. Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährdet ist. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14) hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei auftretenden Schwierigkeiten bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren durchzuführen. Nach Auffassung der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene zeitliche Begrenzung weder aus dem Wortlaut der Vorschrift, noch stützt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen dieses Ergebnis.

Wegen der auch vom Bundesarbeitsgericht angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, hat das Landesarbeitsgericht für diese Sonderkonstellation aber eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen.

Im konkreten Einzelfall ist das Landesarbeitsgericht Köln aufgrund der unstrittigen Tatsachen zu dem Ergebnis gekommen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war und hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.



Seminar "Risikomanagement" am 05.11.2024, 18 Uhr

Aus der Seminarreihe von "WiR"- Wirtschaft in der Region

In Zeiten von "Dauerkrisen" stehen Unternehmen vor vielfältigen Herausforderungen.

Es gilt aktuelle Entwicklungen zu beobachten, zu bewerten und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Das Seminar gibt eine Einführung zum Thema Risikomanagement und stellt Anforderungen, Konzepte und Vorgehensmodelle vor. Herr Thomas Althammer (Althammer & Kill GmbH & Co. KG) durchleuchtet mit Ihnen anhand eines Fallbeispiels den Risikomanagementprozess und zeigt auf, wie Risiken ganz praktisch

eingeschätzt und sinnvoll gesteuert werden können.

Weitere Informationen und die Anmeldemöglichkeit zum Seminar finden Sie unter www.hi-reg.de. Die Gebühr für die Seminarteilnahme beträgt 15 €. Für Schüler:innen, Studierende, Berufs- oder Meisterschüler:innen ist die Teilnahme an den Seminaren kostenlos.



Haben Sie noch Fragen?

Dann melden Sie sich gern bei uns!

Heike Hafenmaier

Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de

Jubiläum



**75 Jahre
Arbeitgeberverband
im Bezirk Hildesheim**

Bitte Antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

