



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem heutigen Newsletter informieren wir Sie über aktuelle Themen wie unser neues Newsletter- Archiv, die innerbetriebliche Kommunikation, Online-Veranstaltungen, Literatur, ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts und in den Betrieb "stürmende" Fremde. Ist für Sie auch etwas Interessantes dabei?

Unsere Themen für Sie

1. Neues Newsletter-Archiv auf unserer Webseite
 2. Die Kommunikation im Betrieb wird immer wichtiger -Praxisbeispiele und geballter Input
 3. ISWA Kurzwebinar „Hands-On: Erfolgreiche Ausbildung trotz schwieriger Startbedingungen“
 4. New Work-den Wandel in der Arbeit gesund gestalten; Online-Veranstaltung des LAK Niedersachsen am 21.09.2023
 5. Weitere Mustertexte zum HinSchG erhältlich
 6. Düsseldorfer Schriftenreihe: Arbeitszeit, neu als E-Book und in Printversion erschienen
 7. Neues Urteil: Aktuelle BAG-Entscheidung zu internen WhatsApp-Gruppen ("alles vertraulich?")
 8. Wenn Betriebsfremde in die Firma "stürmen"
-



Neues Newsletter-Archiv auf unserer Webseite

Unser neues Angebot für Sie

Im Zuge der Weiterentwicklung unseres Angebots haben wir unsere Newsletter ab 2023 unter der Rubrik „Newsletter-Archiv“ auf unserer Webseite eingestellt. Sie finden diese unter dem Reiter „Der AGV“ auf unserer Homepage www.agvhildesheim.de. Über diesen [Link](#) gelangen Sie auch direkt zum Archiv.

Für Sie entfällt es dann, sich für Sie nachlesenswerte Beiträge extra abspeichern zu müssen. Geplant haben wir, in dieses Archiv eine Übersicht für Beiträge einzustellen, die einen nachhaltigen Charakter haben. Das sind Beiträge, die Sie vor allem in der Personalarbeit immer wieder einmal gebrauchen können.



Die Kommunikation im Betrieb wird immer wichtiger

Praxisbeispiele und geballter Input

In Ihrem Unternehmen ist die Kommunikation top, die Stimmung super, Sie werden von hochwertigen Bewerbungen überhäuft? Wenn

das bei Ihnen so ist, ist dieser Beitrag nichts für Sie. Allerdings: In einer sich rasant verändernden Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen unerlässlich.

Dies betrifft auch sämtliche Aspekte der innerbetrieblichen Kommunikation. Wenn sich in manchen Abteilungen kleine Könige oder Königinnen ansammeln, Sachinformationen nicht gelesen werden oder der -negative- Flurfunk zunimmt: dann kann es Zeit sein, gemeinsam im Betrieb an einer neuen Kommunikationsstrategie zu arbeiten. Es kann aber auch lohnen, sich nur für Teilaspekte der inner-betrieblichen Kommunikation inspirieren zu lassen.

- Wie ist die innerbetriebliche Bedürfnislage?
- Welche innerbetrieblichen Kommunikationswege gibt es?
- Welche Anlässe?
- Wie funktioniert der richtige Medienmix?
- Wie können Tabuthemen (zB längere Krankheit) zum Thema im Betrieb gemacht werden?
- Wie kann authentisch kommuniziert werden (statt immer nur: „wir finden uns mega..“?)
- Kommt es auch auf die Dosis an?
- Welchen Sinn können Infokästen in Texten haben?
- Wie schreibt man so, dass es gelesen wird? (ohne eine Autorenausbildung..?)
- Wie wichtig ist die Bildsprache?

Den Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden Sie hier: [Leitfaden Kommunikation](#)

In diesem Leitfaden der Bundesregierung mit letztem Stand aus 1/21 sind auf 76 Seiten viele nützliche Antworten, Aspekte und Praxisbeispiele zu diesen Fragen zusammengestellt. Nachdem wir uns mit den Inhalten beschäftigt haben, denken wir, dass es sich um einen geballten Input zum Thema der innerbetrieblichen Kommunikation handelt, der auch losgelöst von dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nützlich ist.



ISWA Kurzwebinar "Hands-On: Erfolgreiche Ausbildung trotz schwieriger Startbedingungen"

Am 18.09.2023

Unbesetzte Lehrstellen trotz unversorgter Bewerberinnen und Bewerber - das Matching von Ausbildungsangebot und -nachfrage scheint immer schwieriger zu werden. Kompromisse eingehen oder bis zum nächsten Ausbildungsbeginn warten?

Diese Frage beschäftigt Betriebe und Jugendliche gleichermaßen. Ein lohnenswerter Ansatz ist die Ausbildung von Jugendlichen mit - auf den ersten Blick - schwierigen Startbedingungen.

Zu diesem Thema bietet der ISWA e.V. (Institut für sozial- und wirtschaftspolitische Ausbildung e.V.) am **18.09.2023 von 15:00 bis 16:30 Uhr** ein kurzes Webinar an. Nachgegangen wird u.a. den Fragen, welche Möglichkeiten es gibt, trotz schwieriger Startbedingungen erfolgreich auszubilden und wie man Jugendlichen, die auf den ersten Blick nicht dem Anforderungsprofil des Unternehmens entsprechen, eine Ausbildungschance geben kann.

Weitere Informationen und das Anmeldetool finden Sie [hier](#).



New Work - den Wandel in der Arbeit gesund gestalten

Online-Veranstaltung des LAK Niedersachsen am 21.09.2023

Der Arbeitsalltag verändert sich, Dynamik und Komplexität nehmen rasant zu. Damit sind einschneidende Veränderungen verbunden.

Der Landesarbeitskreis für Arbeitssicherheit beim nds. Ministerium für Soziales Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, kurz LAK, bietet über den Regionalen Arbeitskreis für Arbeitssicherheit Göttingen am 21.09.2023 von 14.00 bis 16.30 Uhr zu diesem Thema eine Online-Veranstaltung an. Mit verschiedenen Referenten sollen den rasanten Veränderungen im Arbeitsalltag, ihren Auswirkungen und dem Umgang mit diesen Herausforderungen nachgegangen werden.

Alle weiteren Informationen sowie das Anmeldetool finden Sie hier. [Einladungsflyer](#)



Weitere Mustertexte zum HinSchG

Gestaltung einer Betriebsvereinbarung und Information der Beschäftigten

Für alle Betriebe, die der Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle nach dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz unterliegen, hat unser Dachverband UVN in Form von Mustern weitere Vorschläge zur Verfügung gestellt. Dies betrifft zum einen die Gestaltung einer Betriebsvereinbarung für die Einrichtung einer internen Meldestelle, zum anderen die Information der Beschäftigten über deren erfolgte Errichtung.

Die Muster enthalten jeweils auch Hinweise zum aktuellen Meinungsstand diesbezüglicher Rechtsfragen. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten über die erfolgte Einrichtung einer internen Meldestelle unterrichtet, schreibt diese Information aber im HinSchG nicht vor.

Gerne stellen wir Ihnen die [Muster](#) auf Anfrage zur Verfügung.



Düsseldorfer Schriftenreihe: Arbeitszeit

neu als E-Book und in Printversion erschienen

In der Düsseldorfer Schriftenreihe ist im Rahmen der Reihe zum Arbeits- und Sozialrecht ein neuer Titel von Prof. Dr. Schiefer und Dr. Borkircher erschienen.

Nicht nur die sog. Stechuhr-Entscheidung des EuGH und ein Urteil des BAG vom 13.09.2022 erfordern es, sich mit Fragen der [Arbeitszeit](#) und deren Erfassung, aber auch mit den sonstigen rechtlichen Spielregeln des Themas Arbeitszeit zu befassen. Das Werk enthält zahlreiche Muster und Gestaltungshinweise. Es geht auf praxisrelevante Fragen ein (z.B. höchstzulässige Arbeitszeit, Dienstreise, Rufbereitschaft, Überstunden, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Mitbestimmung u.v.m.). Das E-Book steht zum sofortigen Download bereit. Dieses und die Printversion sind unter www.duesseldorfer-schriftenreihe.de zu beziehen (51,90€ bzw. 55,90€).



Rechtsprechung aktuell

Bei Hetze in WhatsApp-Gruppen droht fristlose Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht hatte aktuell darüber zu entscheiden, inwieweit die Kommunikation in privaten WhatsApp-Gruppen vertraulich ist und ob beleidigende, rassistische oder gewaltverherrlichende Äußerungen in solchen Chats arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können.

Zusammengefasst ging es in dem Fall (es gab mehrere parallel) darum, dass sich 7 Mitglieder einer privaten WhatsApp-Chatgruppe, die aus Arbeitskollegen bestand, in "stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise" (so das BAG in seiner Pressemitteilung) über Vorgesetzte und Kollegen geäußert hatten. Als der Arbeitgeber zufällig von den Chats erfuhr, kündigte er die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer fristlos. Die Arbeitnehmer zogen vor Gericht und argumentierten, die Kommunikation sei vertraulich und privat und könne daher nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden.

[Arbeitgeber verlor zunächst in 2 Instanzen](#)

Die Vorinstanzen, das Arbeitsgericht Hannover und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen, gaben den Klägern zunächst Recht.

[Das BAG sieht es anders: Vertrauen in Vertraulichkeit?](#)

Das Bundesarbeitsgericht entschied nun jedoch, dass Arbeitnehmer, die sich in einem privaten WhatsApp-Chat über Vorgesetzte und Kollegen äußern, mit einer fristlosen Kündigung rechnen müssen. Nur in Ausnahmefällen, in denen der Arbeitnehmer sicher davon ausgehen konnte, dass der Chatverlauf vertraulich bleibt, könnte eine Kündigung ungerechtfertigt sein. Das Gericht betonte, dass das Internet kein rechtsfreier Raum sei und die Vertraulichkeit von Chats

nicht in jedem Fall geschützt sei. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zurückverwiesen. Dort muss jetzt von den Klägern ergänzend vorgetragen und vom LAG genau geprüft werden, ob der Kläger im konkreten Fall auf die Vertraulichkeit hätte vertrauen dürfen und ob er mit einer Weitergabe der Äußerungen an Dritte rechnen musste.

Fließende Grenze

Generell zeigt der Fall, dass die Grenzen zwischen privater Kommunikation und arbeitsrechtlicher Verantwortung im digitalen Zeitalter fließend sind. Private Chats können unter Umständen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, insbesondere wenn beleidigende, diskriminierende oder gewalt-verherrlichende Inhalte ausgetauscht werden. Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass die Vertraulichkeit solcher Chats nicht immer gewährleistet ist und dass Arbeitgeber in bestimmten Fällen solche Kommunikation als Grund für Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen verwenden können. Es bleibt abzuwarten, wie die Fälle letztlich in Hannover vom Landesarbeitsgericht neu entschieden werden.

(BAG, Urteil vom 24.05.2023, Az.: 2 AZR 17/23)



Betriebsfremder "stürmt" in die Firma

Situationen aus dem Arbeitsalltag

Im betrieblichen Alltag können Herausforderungen auftreten, die nahezu branchenunabhängig sind. Über solche Herausforderungen möchten wir berichten und mögliche Lösungsansätze aufzeigen.

Eine Situation, die eine klare Ansage braucht: Ein Betriebsfremder taucht unangekündigt ohne Klingeln oder Klopfen im Betrieb auf und steht plötzlich vor Ihnen. Kann bei uns nicht passieren, sagen Sie? Allerdings hat nicht jeder Betrieb einen leicht knurrigen Wachposten oder eine Schleuse wie z.B. das Arbeitsgericht.

Da steht eine Tür auch mitunter offen, oder jemand hat nur vergessen, sie zu schließen.

Rechtsanwalt „stürmt“ in Mitgliedsfirma

In der letzten Woche „stürmte“ ein Hildesheimer Anwalt ohne zu klingeln, ohne zu klopfen in das Büro der Chefassistentin einer Mitgliedsfirma und drängte diese, den Empfang eines Schriftstücks durch Unterschrift zu bestätigen. Einen Termin hatte er natürlich nicht. Die Tür zum Betrieb stand nur für kurze Zeit versehentlich offen.

Es hat auch schon wütende Väter, Mütter oder Ehepartner von Beschäftigten gegeben, die ungebeten im Betrieb auftauchen, um den Vorgesetzten ihres betriebsangehörigen Familienmitglieds mal so richtig „Bescheid“ zu sagen. Hierbei handelt es sich oft um eine Reaktion auf eine empfundene ungerechte Behandlung, der auf diese Weise Luft gemacht wird. Der vermeintliche Beschützerinstinkt und Machtgehabe sind in diesen Fällen die Ursachen.

Zu denken ist aber auch an „Amtspersonen“, die derart übergriffig auftauchen. Typische Aufforderungen in so einer Situation beginnenn mit: „Sie müssen jetzt..“

Verunsicherte Beschäftigte - Prävention betreiben

Folge sind mitunter verunsicherte Beschäftigte, denen solche Vorfälle lange im Gedächtnis bleiben können. Grund genug für jeden Arbeitgeber, Prävention zu betreiben, seine Beschäftigten zu stärken und das Vorgehen für solche Fälle innerbetrieblich durchzuspielen und gemeinsam festzulegen.

Ein berechtigter Grund für ein solches Vorgehen ist nahezu undenkbar. Es gibt keinen Grund, nicht zu klingeln, keinen Termin zu vereinbaren oder seine Berechtigung für den „Überfall“ nicht nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat das Hausrecht, Betriebsfremde sollten daher einen Platzverweis erhalten und/oder können bis zur Klärung draußen warten, wenn sie wollen. Eskaliert die Situation, sollte die Polizei gerufen werden.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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



Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.
Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

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

[Unsubscribe](#)

