

# WAS DÜRFEN VORGESETZTE?

GA-10 Min.

1

a Sehen Sie die Fotos an und sprechen Sie im Kurs. Wie verhalten sich die Vorgesetzten in den Situationen? Wie finden Sie das Verhalten? Wie würden Sie auf das Verhalten reagieren?

Schreiende Vorgesetzte



Anrufe und Mails  
im Urlaub



Kontrollbesuche  
im Homeoffice



Kündigung  
bei Krankheit



Überprüfung des  
Dienstaccounts





Kon

- Arbeitgeber schafft eine belastende Arbeitssituation, die menschlich und rechtlich nicht in Ordnung ist
- Er schreit Arbeitnehmer an und beleidigt sie (sich im Ton vergreifen/laut werden/ ausfallend werden - Beschimpfungen, die man sich nicht gefallen lassen sollte
- Der Arbeitgeber hat besondere Fürsorgepflicht, muss ArbeitnehmerInnen vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz schützen, das gilt auch für psychische Belastungen. Diese Fürsorgepflicht ist nicht verhandelbar
- Arbeitnehmer haben verschiedene Rechte, sich vor unangemessenes Verhalten eines Vorgesetzten zu schützen
- Der Betrieb / Das Unternehmen muss die Belegschaft vor solchen Situationen schützen
- Alle (Arbeitgeber-Arbeitnehmer müssen sich an die Regeln halten)
- Recht auf ein respektvolles Arbeitsumfeld
- Der Arbeitgeber muss auf die Würde der Arbeitgeber achten
- Beschwerderecht: Arbeitnehmer haben das Recht, sich beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat über ungerechte Behandlung oder Arbeitsbedingungen zu beschweren.

re auf das Fernhaken reagieren.

Anrufe und Mails

im Urlaub



- Wenn der Vorgesetzte während des Urlaubs ständig Mails und Nachrichten schickt, kann das belastend sein
- Arbeitsvertragliche Regelungen / Regelungen im Arbeitsvertrag beachten
- Recht auf Erholungspausen und Privatsphäre
- Nur in wirklichen Ausnahmefällen Kontakt aufnehmen

Empfehlungen und Tipps für Arbeitnehmer:

-Klare Kommunikation

-Anrufe ignorieren

-sich an den Betriebsrat wenden



## Privatsphäre und Grundrechte

- Der Arbeitgeber darf das Homeoffice nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers betreten
- Kontrollbesuche im privaten Bereich sind grundsätzlich untersagt /verboten
- Sie sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig
- Kontrollbesuche sind nur zulässig, wenn sie vereinbart wurden und verhältnismäßig sind
- Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Privatsphäre zu schützen





- Möglich, wenn jemand sehr häufig oder sehr lange fehlt. Es gibt aber auch hier strenge Voraussetzungen.
- Voraussetzungen für die Kündigung: Negative Gesundheitsprognose, die Fehlzeiten des Betroffenen die wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers stark beeinträchtigen

(Person kann länger als ein paar Wochen nicht arbeiten, wenn wirtschaftliche Probleme beim Arbeitgeber durch Fehlzeiten entstehen / wenn Interesse des Arbeitgebers wichtiger ist als das des Beschäftigten)

- In allen anderen Fällen besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz, den die Unternehmer nicht ignorieren dürfen
- Wenn es also um das Thema: "Kündigung" geht, dann geht es um Fälle, bei denen Personen lange wegen Krankheit im Betrieb fehlen



## Überprüfung des Dienstaccounts

>

- Private Mail-Accounts dürfen nicht gelesen werden
- Arbeitgeber haben das Recht, den Dienstaccount zu überwachen/überprüfen (allerdings begrenzt) um Missbrauch zu vermeiden, Daten zu schützen und betriebliche Abläufe sicherzustellen.
- Er darf den Dienstaccount kontrollieren, wenn er dienstlich genutzt wird
- Dienstliche E-Mail-Accounts sind Betriebsmittel und die gehören dem Arbeitgeber
- Vorab / Im Vorfeld muss der Arbeitgeber über die geplanten Kontrollen informieren / sie ankündigen
- Gleichzeitig hat auch der Arbeitnehmer das Recht auf Selbstbestimmung und auf Schutz seiner Privatsphäre
- Es muss klar geregelt sein, warum (der Zweck) und in welchem Umfang die Kontrolle stattfindet
- Sie muss auch verhältnismäßig sein (mehr Daten prüfen als notwendig)
- Jede Kontrolle muss außerdem dokumentiert werden
- Es darf keinen Missbrauch geben (gegen Unternehmensrichtlinien)
- Generell ist ratsam, keine privaten Nachrichten vom Dienstrechner zu versenden

## Der Betriebsrat und die Gewerkschaften

Wenn man mit Gesprächen im Betrieb nicht weiterkommt oder wenn man rechtliche Fragen hat, dann kann man sich auch an seine Gewerkschaft und / oder an den Betriebsrat wenden.

- Als Mitglied kann man sich auch juristisch beraten lassen

- Gewerkschaften können sehr gut die Interessen der Arbeitnehmer vertreten

- Empfehlenswert / Ratsam ist allerdings zunächst erst einmal mit allen Betroffenen zu sprechen und sich beraten zu lassen, bevor man juristische Schritte einleitet



**C [ MEDIATION ]** Arbeiten Sie zu viert. Jede/r wählt ein Problem aus 1b aus. Hören Sie noch einmal und notieren Sie wichtige Informationen zu Ihrer Situation. Geben Sie diese in eigenen Worten wieder und bewerten Sie sie abschließend. Die anderen reagieren oder ergänzen. Markieren Sie vorher Redemittel, die Sie verwenden wollen.

#### **Sachinformationen wiedergeben**

- Es geht um die Frage, ob / was / wie ...
- Es geht um folgendes Thema: ...
- Ich habe es / die Antwort / die Information so verstanden, dass ...
- Es wird klar gesagt, dass ...
- Zum Thema ... gibt es mehrere Aspekte: ...

#### **Sachinformationen bewerten**

- Ich dachte, dass ... Aber die Sachlage ist ganz anders.
- Ich hatte die Situation ähnlich / anders eingeschätzt, weil, ...
- Ich finde es erstaunlich / überraschend / richtig, dass ...
- Aus meiner Sicht sollten Mitarbeitende in diesem Fall unbedingt darauf achten, dass ...