
Newsletter für die Interessensvertretung 04-2021

Hallo Kolleginnen und Kollegen
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße
KomSem-Team

Inhalt:

1. Rente
2. Datenschutz
3. Wissensreihe zu Behinderungen
4. Mediation
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Mehr Geld für Frührentner auch 2021!

Auch im Jahr 2021 dürfen Frührentner zu ihrer gesetzlichen Rente deutlich mehr hinzuverdienen. Das erlaubt ihnen spürbar höhere Einkommen. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann zusätzlich zur gesetzlichen Rente unbegrenzt hinzuverdienen. Aber: Viele Rentner, die vor der Regelaltersgrenze in Rente gegangen sind, dürfen das nicht. Menschen, die erst 63, 64 oder 65 Jahre alt sind, wünschen sich oft einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Sie würden gern ihre Rente genießen, aber zugleich auch etwas arbeiten. Dieses Modell von vorgezogener Rente (bei gleichzeitiger Arbeit) nennt man auch Flexirente. Dieses Modell lohnte sich früher nur sehr begrenzt. Wer vor der Regelaltersgrenze in Rente geht, durfte früher nur 6.300 Euro im Jahr hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wurde. Bei höheren Verdiensten erfolgte eine Verrechnung mit der Rente – die Rente wurde also gekürzt.

Neuregelungen durch Sozialschutzpaket

Statt 6.300 Euro im Jahr durften Flexirentner nun 46.060 Euro im Jahr verdienen. Wer im Jahr 2021 in seinen alten Job zurückkehrt oder weiterarbeitet, kann einerseits bis zu 46.060 Euro im Jahr verdienen und zugleich die volle Rente beziehen. Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für Neu- und Bestandsrentner. Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

Wichtig! Interessensvertretungen machen keine Rentenberatung...bitte alle Interessenten an die Rentenversicherung oder zertifizierte ehrenamtliche Rentenberater verweisen.

2. Datenschutz

Die Datenschutzvorschriften in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sind umfangreich und teilweise schwer verständlich. Dennoch können Interessensvertretungen (BR / PR / MAV / SBV) für ihre Arbeit einen gesetzeskonformen Datenschutz durch die Beachtung einfacher Grundregeln sichern.

Prüfstand

Interessensvertretungen können ihre Arbeit nach eigenen Vorstellungen organisieren. Das kann dazu führen, dass bewährte Abläufe mit datenschutzrechtlichen Vorgaben kollidieren, etwa die langfristige Speicherung personeller Einzelmaßnahmen. Hier kann es hilfreich sein, Löschrufen für verschiedene Gruppen von Unterlagen festzulegen. Wenn die langfristige Aufbewahrung von personenbezogenen Unterlagen erforderlicher ist, müssen technische und organisatorische Sicherungsmaßnahmen getroffen werden.

Überblick

Personenbezogene Verarbeitungsprozesse müssen nach Art. 30 Abs. 1 DSGVO in einem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten erfasst werden. Die Erstellung dieses Verzeichnisses schafft einen Überblick über die Verarbeitung.

Datenschutzkontrolle

Die Arbeit von Interessensvertretungen unterliegt nicht der Kontrolle der nach Art. 37 DSGVO benannten Datenschutzbeauftragten. Grund hierfür ist die von der Rechtsprechung gesehene fehlende Neutralität der ohne Mitbestimmung vom Arbeitgeber eingesetzten Beauftragten. Die gesetzlich notwendige interne Datenschutzkontrolle sollte durch die Benennung eines internen »Beauftragten« sichergestellt werden.

Literaturtip: <https://www.buchundmehr.de/datenschutz-978-3-7663-7072-3>

Seminar dazu:

Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV

Vom 10.-12.05.2021 in Bernried / Bay. Wald

Infos unter: seminar@komsem.de

3. Wissensreihe zu Behinderungen

Zwei neue Ausgaben der „REHADAT Wissen“ Reihe sind erschienen.

Ausgabe 9 beschäftigt sich mit Hörbeeinträchtigungen und Ausgabe 10 mit [Mukoviszidose](#).

Die Broschüren können kostenlos heruntergeladen werden.

Nr. 09: https://www.integrationsaemter.de/files/10/Wissensreihe_09_Hoerbehinderung.pdf

Nr. 10: <https://www.integrationsaemter.de/files/10/wissensreihe-10-mukoviszidose.pdf>

4. Mediation zur Konfliktlösung

Mediation kann ein gutes Mittel zur Konfliktlösung sein. Interessenvertretungen sind oftmals erste Anlaufstellen bei internen Konflikten. Bei entsprechender Schulung können sie vermitteln, wenn die Fronten zwischen zwei Parteien verhärtet scheinen. Auf freiwilliger Basis versuchen beide Parteien gemeinsam unter Vermittlung von SBV/BR/PR oder MAV eine tragfähige und nachhaltige Lösung zu finden, bei der keine Seite das Gesicht verliert. Dies muss nicht der Kompromiss sein, bei dem sich oft beide Seiten als Verlierer fühlen. Den Bedürfnissen und Interessen beider Seiten entspricht oftmals mehr die Win-Win-Situation. Ein geschulter Vermittler kann helfen, Mensch und Problem von einander zu trennen. Eine gemeinsam erarbeitete Konfliktlösung bietet die Chance, künftig vertrauensvoller miteinander umzugehen, schließlich haben alle gemeinsam an einer beiderseitigen guten Lösung gearbeitet.

5. ...aus dem Gericht

Dem klagenden Arbeitnehmer stehen Ansprüche auf Zahlung einer billigen Entschädigung in Geld unter dem Gesichtspunkt "Mobbing" nicht zu, sofern sich weder die der Beklagten vorgeworfenen Verhaltensweisen - jede für sich gesehen - als inadäquat darstellen noch eine Gesamtschau aller einzubeziehenden Verhaltensweisen den Schluss darauf zulassen, sie bewirkten aufgrund der ihnen zugrunde liegenden Systematik und Zielrichtung eine Beeinträchtigung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers.

[LAG Hamm, Urteil vom 12.02.2021 - 1 Sa 1220/2](#)

Sonderkündigungsschutz ist kein Freibrief

Auch Arbeitnehmer*innen, die besonders vor einer Kündigung geschützt sind, können durch ihr Verhalten den Job verlieren. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte die Kündigung eines Schwerbehinderten, der sich wiederholt beleidigend und schwer rassistisch über Arbeitskollegen geäußert hatte.

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/themen/beitrag/ansicht/kuendigung/sonderkuendigungsschutz-ist-kein-freibrief/details/anzeige/>

Rufbereitschaft ist Arbeitszeit

Eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft stellt nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit dar, wenn die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, während dieser Zeit seine Freizeit zu gestalten, ganz erheblich beeinträchtigen. Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers für ihn mit sich bringen kann, sind unerheblich.

[EuGH, Urteil v. 9.3.2021 – Rs. C-344/19 und C-580/19, PM 35/21](#)

Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Aufgrund Kurzarbeit Null werden keine Urlaubsansprüche gem. § 3 BUrlG erworben. Der Arbeitgeber ist berechtigt für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null den Jahresurlaub um 1/12 zu kürzen. Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

https://www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh_static/presse/mitteilungen/940_05_21.pdf

6. Freie Seminarplätze

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

Online Webinar (Zoom) Die Gleichstellung nach dem SGB IX – Fachliche Weisung der BfA	15.04.
* 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Regensburg	20.04.-23.04.
Neu: Online Kompaktworkshop: Sucht? Bei uns kein Problem! Wirklich?	24.06.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	26.04.-30.04.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	26.04.-30.04.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? in Regensburg	26.04.-29.04.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	03.05.-07.05.
SBV - Versammlung	03.05.-06.05.
Neuer Termin * Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	10.05.-11.05.
Neu: Datenschutz im Büro der SBV/BR/PR/MAV	10.05.-12.05.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out (voll)	17.05.-21.05.
* BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	17.05.-21.05.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	07.06.-11.06.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	07.06.-11.06.
* Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	14.06.-18.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	14.06.-18.06.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	28.06.-02.07.
* Bernieder SBV-Tage	05.07.-08.07.
Neu: Online: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz- Psych. Belastungen vermeiden – psych. Erkrankungen vorbeugen Teil 2	05.07.-08.07.
BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?	12.07.-15.07.
*Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	12.07.-15.07.
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	19.07.-23.07.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) - Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out (voll)	19.07.-23.07.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	26.07.-30.07.
*Neu: BEM Fresh-Up! Aktuelle Rechtsprechung	26.07.-29.07.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	16.08.-20.08.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	16.08.-20.08.
* Zusatztermin: Arbeitsrecht- 2 für die SBV/BR/PR/MAV	30.08.-03.09.
Mediation für die Interessenvertretung	30.08.-03.09.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	06.09.-10.09.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	06.09.-10.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.09.-17.09.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	13.09.-17.09.
* Arbeitsrecht – 2 für die SBV / BR / PR (voll)	27.09.-01.10.
* Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	27.09.-01.10.
Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten	04.10.-08.10.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	11.10.-15.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	11.10.-15.10.

* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	25.10.-29.10.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	25.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	08.11.-12.11.
BR - Wahlvorstand	15-17/17-19.11
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	22.11.-26.11.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.11.-26.11.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	06.12.-10.12.
* Arbeitsrecht – 1 für die SBV / BR / PR	06.12.-10.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	13.12.-17.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: seminar@komsem.de

7. 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 weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden.

Neu bestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurück senden.