
Newsletter für die Interessensvertretung 06-2021

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von
Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Schutz von Gesundheitsdaten im BEM-Verfahren
2. Neue Weisungen der AfA zum Thema Gleichstellung
3. Neues Handbuch der Gefährdungsbeurteilung
4. Die Frage nach der Impfung
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

1. Schutz von Gesundheitsdaten im BEM Verfahren

In BEM-Verfahren werden Gesundheitsdaten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber verarbeitet. Diese Daten sind aufgrund hoher Sensibilität durch Art. 9 DSGVO besonders geschützt. Um diesem Schutz hinreichend Rechnung zu tragen und ein zielführendes BEM-Verfahren nicht zu gefährden, werden an die Aufbewahrung von personenbezogenen Daten aus dem BEM-Verfahren nach Art. 5 Abs. 1, 32 DSGVO hohe Anforderungen gestellt:

Gesundheitsdaten aus dem BEM-Verfahren dürfen nicht in die normale Personalakte, sie müssen in einer separaten BEM-Akte räumlich und funktional getrennt von der Personalakte aufbewahrt werden.

Daten, die in die normale Personalakte dürfen:

- Angebot BEM (wann)
- Einverständnis oder Ablehnung

Konkrete Leistungseinschränkungen oder Diagnosen gehören nicht dazu und sind daher ausschließlich in der BEM-Akte zu vermerken.

Dringend anzuraten ist auch das Führen der BEM-Akte in Papierform. Gegen eine elektronische Aktenführung spricht der oft mangelhafte Zugriffsschutz sowie die leichtere Vervielfältigungsmöglichkeit.

Daten aus der BEM-Akte dürfen nur zweckgebunden im Rahmen der Einwilligung genutzt werden. Ein Missbrauch seitens des Arbeitgebers ist ausgeschlossen, Gesundheitsdaten, die im BEM-Verfahren erhoben wurden zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung zu nutzen. Lediglich das Angebot eines BEM darf im Falle einer Kündigung als Nachweis verwendet werden, dass ein milderer Mittel vorher versucht worden ist.

Wie lange die BEM-Akte aufzubewahren ist, ist umstritten. Da der Zweck der Datenspeicherung mit Beendigung des BEM-Verfahrens wegfällt, wird vertreten, dass die Akte unmittelbar zu vernichten ist. In der Literatur wird aber überwiegend die Meinung vertreten, dass eine Aufbewahrung von bis zu drei Jahren zulässig ist, um bei möglichen Folgeerkrankungen auf Wunsch des Beschäftigten auf die bisherigen BEM-Daten zugreifen zu können. Wie die sensiblen Daten aus dem BEM-Verfahren vor Zweckentfremdung am besten geschützt werden, erfahren sie hier:

BEM Fresh-Up

Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement vom 26.-29.07.2021 in Bernried.

2. Neue Weisungen der AfA zum Thema Gleichstellung

Seit dem 01.06.2021 gelten neue Weisungen zum Thema Gleichstellung:

Die wesentlichen Änderungen betreffen:

- das Antragsformular (auch die Anhörung des Arbeitgebers muss jetzt getrennt bestätigt werden)
- das Antragsverfahren (Prüfung der Relevanz von Fehlzeiten nur noch durch den Ärztlichen Dienst der Bundesagentur für Arbeit)
- Klarstellung zum Mitarbeiterkennzeichen, wenn Beschäftigte der BA und kommunale Beschäftigte der Jobcenter die als gemeinsamen Einrichtungen betrieben werden, Anträge stellen
- Redaktionelle Klarstellung des Personenkreises bei Rehabilitanden und Jugendlichen

zum § 2 SGB IX: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-ix-2_ba014661.pdf

und zum § 151 SGB IX: https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc_ba016002.pdf

Die Gleichstellung nach dem SGB IX

Ein Paragraf mit sieben Siegeln? Vom 12.-15.07.2021 in Bernried.

3. Neues Handbuch der Gefährdungsbeurteilung

Es gibt ein neues Handbuch der Gefährdungsbeurteilung, es ist die Neufassung des „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“

[Handbuch Gefährdungsbeurteilung \(baua.de\)](https://www.baua.de/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung)

Explizit sind auch auf der Seite BAUA Gefährdungsbeurteilung alle Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung überarbeitet worden.

[BAuA - Gefährdungsbeurteilung - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](https://www.baua.de/BAuA-Gefahrungsbeurteilung)

4. Die Frage nach der Impfung

Arbeitgeber dürfen grundsätzlich alles fragen, wenn sie bezüglich der Antwort ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse haben. Wie verhält sich dies aber nun im Zusammenhang mit dem Impfstatus? Die Inzidenzen sinken, die Impfquote steigt. Arbeitgeber würden gerne zurück zur Normalität und würde hierzu gerne den Impfstatus ihrer Beschäftigten kennen. Da eine Impfung aber grundsätzlich Privatangelegenheit ist, geht sie den Arbeitgeber zunächst mal nichts an. Aber gilt dies in jedem Fall?

Das Infektionsschutzgesetz regelt für bestimmte Bereiche (u.a. Krankenhaus; Seniorenheim; Pflegeeinrichtungen oder Arztpraxen), dass eine Frage nach dem Impfstatus zulässig ist. Gerade in diesen Bereichen ist der Infektionsschutz besonders wichtig. Beschäftigte in diesen Bereichen müssen also auf die zulässige Frage nach dem Impfstatus wahrheitsgemäß antworten.

Für alle anderen Beschäftigten gilt dies nicht. Kann der Arbeitgeber also seinen auferlegten Arbeitsschutzmaßnahmen auch ohne die Frage nach einer Impfung nachkommen, ist die Frage unzulässig und muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

5. Kommunikationstipp

Als Reaktion auf unfaire Kritik mit folgenden Gegenfragen antworten:

1. Fairness: "Halten Sie diese Frage für besonders fair?"
2. Kompetenz: "Können Sie das wirklich beurteilen?"
3. Präzisieren: "Was meinen Sie genau mit 'schon wieder nicht richtig?'"
4. Definition: "Bitte erläutern Sie mir, was Sie unter ... verstehen."
5. Verständnis: "Können Sie bitte Ihre Frage wiederholen?"
6. Unschuld: "Wie darf ich Ihre Frage verstehen?"
7. Missverständnis: "Was hat das mit ... zu tun?"
8. Rückstellen: "Darf ich später ausführlich auf diese Frage eingehen?"
9. Differenzieren: "Wie viel Urlaub ich mache? Meinen Sie Sommer- oder Winterurlaub?" oder "Denken Sie an Ferien oder an Bildungsurlaub?"

6. ...aus dem Gericht

Tablets bzw. Notebooks für den Betriebsrat

Im Rahmen des bis Ende Juni 2021 befristeten § 129 BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt, Sitzungen per Videokonferenz abzuhalten und benötigt hierfür die notwendigen technischen Mittel. Der Betriebsrat eines großen Textilunternehmens hatte vom Arbeitgeber die Anschaffung von Tablets bzw. Notebooks gefordert. Welche Geräte konkret angeschafft werden, ist dem Arbeitgeber überlassen. Um die Kostentragungspflicht gem. § 40 (2) BetrVG auszulösen, ist es ausreichend, wenn der Betriebsrat die Geräte als „handelsüblich“ und „dem technischen Standard entsprechend“ beschreibt. Auch die befristete Einführung des § 129 BetrVG während der Pandemie ändert daran nichts.

Hessisches LAG (21.05.2021), Aktenzeichen 16 TaBVGa 79/21

Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen

Mit der Frage, wie weit der Sonderkündigungsschutz schwerbehinderte Menschen geht, musste sich das LAG Düsseldorf befassen. Im vorliegenden Fall wurden ausländische Kolleginnen und Kollegen rassistisch und menschenverachtend beleidigt unter dem Deckmantel der Unkündbarkeit wegen Schwerbehinderung. Im Rahmen der Zustimmungserforderlichkeit durch das Integrationsamt wird der Zusammenhang zwischen Kündigung und Schwerbehinderung geprüft. Dieser Zusammenhang wurde hier verneint und im Ergebnis die verhaltensbedingte Kündigung für wirksam erklärt. Der Sonderkündigungsschutz als gesetzlicher Nachteilsausgleich darf nicht missbraucht werden, andere Menschen rassistisch zu beleidigen.

LAG Düsseldorf - Urteil - 10.12.2020 - 5 Sa 231/20

Fehler bei der Bestellung des Wahlvorstandes können Betriebsratswahl nicht in jedem Fall stoppen

Für die Wahl des Betriebsrats ist ein Wahlvorstand erforderlich. Anfechtbare Fehler bei der Bestellung haben aber nicht dasselbe Gewicht wie Fehler bei der Wahl selbst. Im vorliegenden Fall kam es bei einer Wahlversammlung zu Fehlern bei der Abstimmung zum Wahlvorstand. Der Arbeitgeber wollte daraufhin den Abbruch der Betriebsratswahl erzwingen. Der Abbruch einer Betriebsratswahl ist aber nur unter engen Voraussetzungen möglich, z. B. wenn gar kein Wahlvorstand bestellt wurde oder wenn Kandidat*innen an der Wahl gehindert werden. Eine bloße Anfechtbarkeit der Bestellung des Wahlvorstands reicht nicht aus, um die ganze Wahl abzubrechen.

LAG Berlin-Brandenburg (11.02.2021) 21 TaBVGa 1271/20

7. Freie Seminarplätze

Termine 2021

	Stand: 14.06.21

* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	28.06.-02.07.
* Bernrieder SBV-Tage (voll)	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.
Neu * Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung (voll)	02.08.-06.08.
* 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 zahloser 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.

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

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

8. 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) zurücksenden.