
Newsletter für die Interessenvertretung 01-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Krankheitsbedingte Kündigung
2. Gesetzesänderungen 2022
3. BR Wahl 2022
4. Führung in der Interessenvertretung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Krankheitsbedingte Kündigung

Auch bei negativer Gesundheitsprognose eines Beschäftigten kann eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein.

Krankheitsbedingte Kündigungen sind Kündigungen, die Arbeitgeber wegen erheblicher krankheitsbedingter Vertragsstörungen (Leistung und Gegenleistung aus dem Arbeitsvertrag) aussprechen. Sie sind die wichtigsten Unterfälle der ordentlichen Kündigung aus Gründen, die in der Person der Beschäftigten liegen.

Als krankheitsbedingte Kündigungen bezeichnet man daher alle von Arbeitgebern ausgesprochenen personenbedingten Kündigungen, mit denen Beschäftigten, die durch das Kündigungsschutzgesetz geschützt sind, trotzdem in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls die Beschäftigten aufgrund Krankheit ihren Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen können.

Nach der Rechtsprechung müssen die folgenden drei Voraussetzungen vorliegen, damit krankheitsbedingte Kündigungen wirksam sind. Fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, kann eine Kündigung unwirksam sein:

- Es müssen zum Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorliegen, die die Prognose weiterer Erkrankungen der Beschäftigten in dem bisherigen Umfang rechtfertigen. Diese Voraussetzung heißt **negative Zukunfts- oder Gesundheitsprognose**.

- Es muss feststehen, dass die zu erwartenden Fehlzeiten der Beschäftigten zu einer erheblichen **Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber** führen. Eine solche Interessenbeeinträchtigung liegt vor allem dann vor, wenn es aufgrund der Fehlzeiten zu Störungen des Betriebsablaufs oder zu erheblichen Belastungen der Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungskosten kommt.
- Schließlich muss eine **Interessenabwägung** vorgenommen werden. Sie muss zugunsten der Arbeitgeber ausgehen, d.h. sie muss ergeben, dass bei einer umfassenden Abwägung beiderseitiger Interessen unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Krankheitsursachen, der Fehlzeiten vergleichbarer Beschäftigter und des jeweiligen Lebensalters die oben festgestellte Beeinträchtigung der Interessen nicht mehr weiter zugemutet werden kann.

In dem Fall, den das BAG entschieden hat, ging es um eine, einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Arbeitnehmerin, die von 2012 bis 2018 in unregelmäßigen Abständen arbeitsunfähig erkrankt war. Teilweise bestand für die Arbeitgeberin keine Entgeltfortzahlungspflicht. Die Arbeitgeberin gewährte der Arbeitnehmerin während der Erkrankung Zuschüsse zum Krankengeld, eine tarifliche Einmalzahlung, sowie den Bezug von Jubiläumsaktien. Zudem erhielt sie unter anderem Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Die Zahlungen beruhten auf einer Betriebsordnung bzw. auf Vereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat. 2018 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis aufgrund der wirtschaftlichen Belastung durch die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin.

Das BAG bestätigte die Unwirksamkeit der Kündigung. Obwohl bei der Arbeitnehmerin eine negative Gesundheitsprognose bestanden habe, sei die Kündigung unwirksam, da sich für die Arbeitgeberin keine erheblichen künftigen Beeinträchtigungen des Austauschverhältnisses ergeben. Für die Arbeitgeberin sei es daher zumutbar, über die Dauer der Kündigungsfrist hinaus an dem Arbeitsverhältnis festzuhalten, denn die Zuschüsse zum Krankengeld, als freiwillige Leistungen, seien nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen. Die Zuwendung von Jubiläumsaktien erfolgte nach Vereinbarung allein wegen der Zurücklegung einer bestimmten Dienstzeit. Diese Gegenleistung habe die Arbeitgeberin ungeachtet der Krankheitszeiten der Arbeitnehmerin voll erhalten. Beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld sei davon auszugehen, dass hiermit allein der Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht auch eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum honoriert werden sollte, deshalb sei durch die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin keine Störung im Austauschverhältnis eingetreten. Die Arbeitgeberin habe nach § 4a EFZG grundsätzlich das Risiko zu tragen, diese Leistungen ungeachtet der ganzjährigen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin erbringen zu müssen.

BAG (22.07.2021) Az 2 AZR 125/21

2. Gesetzesänderungen 2022

Folgende Gesetzesänderungen müssen unter anderem schon für 2022 beachtet werden:

Impfpflicht

Bis zum 15. März müssen Beschäftigte von Kliniken, Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen, dass sie geimpft oder genesen sind.

Sonderregeln im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie

Bis 19.3.2022 können Betriebsversammlungen und Sitzungen der Einigungsstelle auch virtuell – also per Video- oder Telefonkonferenz – stattfinden. Dazu sind im Dezember die ausgelaufenen pandemiebedingten Sonderregelungen wieder eingeführt worden. Die Regelungen sind befristet bis zum 19. März 2022 mit Möglichkeit der einmaligen Verlängerung durch Beschluss des Deutschen Bundestages.

Gemäß § 28 der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretung kann die Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren ebenfalls bis einschließlich 19. März 2022 als Video- oder Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass unbefugte Dritte keine Kenntnis über die Inhalte der Sitzung erhalten. Die Veranstaltung darf auch nicht aufgezeichnet werden. Für die Stimmabgabe im vereinfachten Wahlverfahren für die Wahl der Vertrauensperson und der Stellvertretung gelten befristet bis dahin die Regelungen zur schriftlichen Stimmabgabe nach § 11 SchwbVVO.

Mindestlohn steigt

Ab 2022 steigt der Mindestlohn von 9,60 Euro auf 9,82 Euro brutto je tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. In der Fleischindustrie gilt ab sofort ein Mindestlohn von 11 Euro. Zudem ist in Kürze eine weitere Erhöhung geplant.

Kurzarbeitergeld

Die befristeten Sonderregelungen für das Kurzarbeitergeld aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden im Wesentlichen bis zum 31. März 2022 verlängert:

- Die Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von bis zu 24 Monaten nutzen zu können, besteht für weitere drei Monate.
- Verlängerung der Sonderregelungen über den erleichterten Zugang, nach denen statt mindestens 1/3 nur mindestens 10 Prozent der Belegschaft eines Betriebs von einem Entgeltausfall betroffen sein müssen und keine negativen Arbeitszeitsalden vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes aufzubauen sind.
- Arbeitgebern werden die von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent auf Antrag in pauschalierter Form erstattet.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können weiterhin Kurzarbeitergeld beziehen.
- Der Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung wird auch künftig nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Außerdem wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes bei längerer Kurzarbeit (ab dem vierten Bezugsmonat 70 Prozent der Nettoentgeltdifferenz, bzw. 77 Prozent, wenn ein Kind im Haushalt lebt; ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent bzw. 87 Prozent) verlängert. Der Anspruch wird zudem auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.

Gesundheit

Mit der elektronischen Patientenakte (ePa) haben Ärzte, Krankenhäuser und Therapeuten einen schnelleren Überblick über bisherige Behandlungen und Befunde. Darin müssen die Versicherten jedoch vorher einwilligen. Zudem sollen Versicherte ihre ePa auch als Desktop-Anwendung auf ihrem Computer lesen und verwalten können.

3. BR Wahl 2022

Hier einige Fakten zur BR Wahl 2022:

- Eine Verschiebung der Wahl wegen der Pandemie ist grundsätzlich nicht möglich. Erachtet der Wahlvorstand die persönliche Stimmabgabe im Betrieb aus Infektionsschutzgründen für unmöglich, kommt eine Briefwahl in Betracht. Ist die Wahl durch Erlass des Wahlausschreibens eingeleitet ist ein Abbruch unzulässig.
- Der Wahlvorstand kann in einer Video- oder Telefonkonferenz bestellt werden gemäß § 30 BetrVG. Voraussetzung ist allerdings eine Geschäftsordnung des BR in der die Rahmenbedingungen für digitale Sitzungen festgelegt sind.
- Der Wahlvorstand kann seine Beschlüsse ebenso digital treffen gemäß § 1 Wahlordnung. Dies gilt aber nur für die nicht-öffentlichen Sitzungen. Dies gilt also nicht für Stimmauszählung, Bearbeitung der Briefwahlunterlagen, Prüfung der Vorschlagslisten und Durchführung des Losverfahrens.

- Hat der Wahlvorstand pandemiebedingt vorübergehend keinen Sitzungs- oder Büroraum wegen möglichen Zugangsbeschränkungen, kann ein geeigneter Raum außerhalb des Betriebes angemietet werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Die Erreichbarkeit des Wahlvorstandes über den Postweg an die eigene Betriebsadresse muss auch in der Pandemie gewährleistet sein.
- Das Wahlausschreiben muss trotz Kurzarbeit und Home-Office allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Ein gut sichtbarer Aushang reicht da nicht. Das Wahlausschreiben kann zusätzlich auch z.B. auf dem Postweg, E-Mail oder Intranet zugänglich gemacht werden.
- Vorschläge von Kandidierenden und Stützunterschriften können nach aktueller Rechtsprechung weder per Mail noch digital eingereicht werden. Die Unterschriften der Kandidierenden und die Stützunterschriften müssen dem Wahlvorstand im Original vorliegen.
- Fristen dürfen aufgrund der Pandemie nicht geändert werden. Es gilt Fristberechnung nach BGB.
- Die Stimmauszählung ist auch während der Pandemie öffentlich. Sollte kein entsprechend großer Raum zur Verfügung stehen, kann die Auszählung auch auf Kosten des Arbeitgebers in einem externen Raum durchgeführt werden.
- Laut aktueller Rechtslage ist eine Online-Stimmabgabe bei der BR Wahl 2022 unzulässig.

Motto: „Eine rechtsgültige BR Wahl gibt es nicht. Aber wir versuchen möglichst nahe an die 99% heranzukommen!“

4. Führung in der Interessenvertretung

Sind Vorsitzende Vorgesetzte?

2022 ist Wahljahr und vermutlich beschäftigt euch die Frage: Wer kandidiert für den Betriebsrat, wer für die SBV? Soll ich mich (nochmal) aufstellen lassen? Und vor allem: Wer macht den Vorsitz? Wer kandidiert für die Vertrauensperson, wer für die Stellvertretung?

So erstrebenswert das Amt des oder der Vorsitzenden (BR/PR/MAV) vielen erscheint, so sehr schreckt es andere auch ab. Denn das Führungs-Konstrukt des Gremiumsvorsitzes lässt Vorsitzende häufig in widersprüchlichen Rollen zwischen allen Stühlen zurück. Vorsitzende sind eben keine Vorgesetzten. Sie haben zwar die Verantwortung, aber nur für das, was das gesamte Gremium entscheidet. Sie sollen mit den Entscheiderinnen und Entscheidern im Betrieb auf Augenhöhe zusammenarbeiten, sind aber nur das Sprachrohr des Gremiums. In der Belegschaft werden hauptsächlich die Vorsitzenden als „der“ Betriebsrat wahrgenommen und müssen deshalb auch für die Entscheidungen des Betriebsrats geradestehen. Und das Gremium? Die Mitglieder sind froh, wenn jemand die Arbeit macht und Verantwortung übernimmt und sie trotzdem entscheiden können.

Kein Wunder also, dass Vorsitzende so manches Mal gute Lust hätten alles hinzuschmeißen und im Falle von Neuwahlen lange überlegen, ob sie sich das nochmal antun!

Dabei ist diese Art der Führung ohne Vorgesetzten-Funktion das Modell der Zukunft in flachen Hierarchien. Die Steuerung eines Unternehmens nur mit Anweisungen von oben nach unten funktioniert so nicht mehr: Stichwort agile Teams. D.h. dass die demokratische oder beteiligungsorientierte Organisation von Betriebsrats- „Teams“ ihrer Zeit lange voraus ist und damit Vorreiter und Vorbild für eine zeitgemäße Führungskultur für das gesamte Unternehmen sein kann.

Der Fachbegriff dafür ist „laterale Führung“ – Führung von der Seite oder aus der Mitte. Laterale Führung auf Augenhöhe verspricht kreative, motivierte Teams, die selbstverantwortlich die gemeinsam entwickelten Ziele umsetzen, vorausgesetzt die Führenden sind sich der Besonderheit dieser Führungsrolle bewusst und kennen die Tools der Führung „aus der Mitte“.

Mit dem Seminar „Führung aus der Mitte“ wollen wir euch das Handwerkszeug dazu an die Hand geben und euch Lust machen auf die Führungsrolle in der Interessenvertretung! Sowohl für diejenigen, die neu sind als Vorsitzende (oder noch überlegen, ob sie den Vorsitz übernehmen wollen) als auch für diejenigen, die die frustrierenden Erfahrungen, dass die üblichen Führungsmethoden im Gremium nicht greifen, schon gemacht haben und bereit sind für einen Neustart. Und zwar nicht nur für Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, sondern auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die Teams mit mehreren Stellvertreterinnen und Stellvertretern leiten.

Führung aus der Mitte:

BR/PR/MAV Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpferinnen/Einzelkämpfer oder Führungskräfte? Vom 27.06.-01.07.2022 in Bernried

5. Kommunikationstipp

Nervosität - Einen sehr wirkungsvollen Kniff gegen Lampenfieber:

- Wenn ich eine Präsentation halte, bin ich immer früh genug vor Ort.
So früh, dass der Saal oder Raum noch leer ist.
- Dann gehe ich aufs Podium oder an die Stelle, die ich während meines Auftritts einnehme.
Ich stelle mir vor, dass der Raum gefüllt ist und alle Blicke auf mich gerichtet sind.
- Diese Probesituation gibt mir Sicherheit. Sie bewahrt mich vor dem Gefühl des völlig Unbekannten.
Für meinen eigentlichen Auftritt habe ich so ein Stück mehr Souveränität gewonnen.

6. In eigener Sache

Das zurückliegende Jahr 2021 war für alle Menschen in Deutschland sicher ein äußerst schwieriges Jahr. Für KomSem hatte das bewegte Jahr Lock-Down und Hotelschließungen im Programm, erstmals aber auch Online-Seminare. Trotz der Tatsache, dass wir vom KomSem-Team nur etwa 7 Monate arbeiten konnten, haben trotzdem über 400 Menschen an unseren Seminaren teilgenommen. Herzlichen Dank für dieses Vertrauen.

Im [Forum](#) wurden täglich neue Fragen gestellt und von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen qualifiziert beantwortet.

Über 380000-mal wurde die [KomSem](#) Seite im Internet besucht.

Zusammenfassung nach Monaten											
Monat	Tagesdurchschnitt				Monats-Summe						
	Anfragen	Dateien	Seiten	Besuche	Rechner	kb	Besuche	Seiten	Dateien	Anfragen	
Jan 2022	15437	14798	3131	618	3257	2531449	4951	25055	118384	123502	
Dez 2021	12136	11660	1865	574	9196	8248103	17813	57832	361478	376238	
Nov 2021	17694	16506	4797	707	10389	11415915	21230	143922	495199	530838	
Okt 2021	7868	6907	5480	290	4515	4229597	8992	169892	214130	243934	
Sep 2021	25740	22825	12772	1050	11836	16212486	31511	383171	684756	772228	
Aug 2021	39064	33279	21883	1245	14139	22128239	38621	678379	1031677	1211000	
Jul 2021	38067	32279	19861	1382	14241	23169173	42860	615713	1000670	1180091	
Jun 2021	43441	35771	24807	1388	14821	22593401	41661	744219	1073131	1303234	
Mai 2021	50375	41241	32496	1449	15178	24370702	44922	1007405	1278501	1561625	
Apr 2021	50389	42138	29263	1521	15348	24896220	45647	877903	1264156	1511671	
Mar 2021	46933	38458	26877	1296	14884	23373356	40205	833195	1192211	1454946	
Feb 2021	48794	42217	24321	1606	16793	22732557	44991	681000	1182091	1366245	
Summen						205901198		383404	6217686	9896384	11635552

Am Beispiel Februar 2021 bedeutet das, dass insgesamt 16793 Personen (Rechner) die KomSem-Seite 44991-mal besucht (Besucher) haben. Heißt, die meisten Besucher kommen mehrmals monatlich auf die Seite. Insgesamt wurden dabei 2,2 GB (kb) an Daten auf 681000 Seiten abgerufen.

7. ...aus dem Gericht

Schutz behinderter Menschen für den Fall einer pandemiebedingt auftretenden Triage

Das Bundesverfassungsgerichts entschieden, dass der Gesetzgeber Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG verletzt hat, weil er es unterlassen hat, Vorkehrungen zu treffen, damit niemand wegen einer Behinderung bei der Zuteilung überlebenswichtiger, nicht für alle zur Verfügung stehenden intensivmedizinischer Behandlungsressourcen benachteiligt wird.

Die Beschwerdeführenden begehren einen wirksamen Schutz vor Benachteiligung von Menschen mit einer Behinderung bei der Entscheidung über die Zuteilung intensivmedizinischer Ressourcen, die im Laufe der Coronavirus-Pandemie nicht für alle Behandlungsbedürftigen ausreichen können, also in einem Fall einer Triage. Sie sind der Auffassung, der Gesetzgeber schütze sie in diesem Fall nicht vor einer Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung. Der Erste Senat hatte hier einzig zu entscheiden, ob der Gesetzgeber verpflichtet ist, wirksame Vorkehrungen zu treffen, dass niemand in einem Fall einer Triage aufgrund einer Behinderung benachteiligt wird.

Da der Gesetzgeber solche Vorkehrungen bislang nicht getroffen hat, hat er die aus dem Schutzauftrag des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG hier wegen des Risikos für das höchstrangige Rechtsgut Leben (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) folgende konkrete Handlungspflicht verletzt. Der Gesetzgeber muss - auch im Lichte der Behindertenrechtskonvention - dafür Sorge tragen, dass jede Benachteiligung wegen einer Behinderung bei der Verteilung pandemiebedingt knapper intensivmedizinischer Behandlungsressourcen hinreichend wirksam verhindert wird. Er ist gehalten, dieser Handlungspflicht unverzüglich durch geeignete Vorkehrungen nachzukommen. Bei der konkreten Ausgestaltung kommt ihm ein Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum zu.

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten

Im vorliegenden Fall verschaffte sich eine Verwaltungsangestellte im Rahmen ihrer Tätigkeit am Dienstcomputer Zugang zu einer privaten E-Mail mit Chat-Verlauf im Anhang ihres Vorgesetzten. Aus ihrer Sicht enthielt der Chat-Verlauf Beweise gegen ihren Vorgesetzten in einem gegen ihn laufenden Ermittlungsverfahren. Sie speicherte diese Daten und gab sie an eine dritte Person weiter.

Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse wurde ihr Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt.

Das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte die fristlose Kündigung. Das notwendige Vertrauensverhältnis sei durch den Vorfall unwiederbringlich zerstört. Die unbefugte Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten stelle für das Gericht wegen Verletzung von Persönlichkeitsrechten einen schwerwiegenden Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Dieser sei auch nicht dadurch gerechtfertigt gewesen, dass sie in der Absicht gehandelt habe, im laufenden Ermittlungsverfahren durch die möglichen Beweise helfen zu wollen. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Köln 02.11.2021 Az 4 Sa 290/21

Nebentätigkeit trotz Krankschreibung rechtfertigt Entlassung aus dem Polizeidienst

Im vorliegenden Fall ging es um einen dienstunfähigen Beamten, der als Ausschankhilfe in einem von seiner Familie betriebenen Restaurant tätig war.

Zusätzlich zur Dienstunfähigkeit, war die Nebentätigkeit nicht genehmigt.

Zu den Kernpflichten eines Beamten gehört der volle persönliche Einsatz. Verstößt ein Staatsdiener dagegen, indem er während einer Krankschreibung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit nachgeht, kann er wegen ‚schwerem Dienstvergehen‘ aus dem Dienst entlassen werden.

Zu diesem Ergebnis kam das Oberverwaltungsgericht, denn für einen Beamten, der sich über einen erheblichen Zeitraum hinweg kontinuierlich und bewusst über das Nebentätigkeitsrecht hinwegsetze, kann die Allgemeinheit berechtigterweise kein Verständnis aufbringen, so die Begründung.

Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz 17.11.2021 Az.: 3 A 10118/21.OVG

Auskunftsrecht über gespeicherte Daten

Im vorliegenden Fall ging es um die fristlose Kündigung eines Beschäftigten wegen wiederholt falscher Abrechnung von Fahrtkosten. Im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gegen ihn, verlangte er vom Arbeitgeber Auskunft über sämtliche dort über ihn gespeicherten Daten und den Zweck der Speicherung. Der Arbeitgeber verweigert die Auskunft über die Daten mit der Begründung, dass sie aufgrund der strafrechtlichen Ermittlungen der Geheimhaltung unterlägen.

Für den Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO gilt hier folgendes:

- Er besteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und danach – also hier auch nach der Kündigung.
- Der Anspruch berechtigt den Beschäftigten, vom Arbeitgeber konkret zu erfahren, welche Daten über ihn, zu welchem Zweck und wie lange gespeichert sind.
- Der Anspruch bezieht sich auf alle Stammdaten und alle personenbezogenen Daten, die Ausdruck von dessen Identität sind (Personaldaten, Meinungen, Äußerungen etc.).
- Nach einem neuen Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) sind auch interne Vermerke und E-Mail-Kommunikation vom Auskunftsanspruch umfasst (BGH 15.6.2021 – VI ZR 576/19).

- Der Beschäftigte soll prüfen können, ob die Verarbeitung und Speicherung der Daten rechtmäßig ist oder ob er einen Anspruch auf Löschung, Berichtigung oder Einschränkung der Bearbeitung o.ä. geltend machen will.

Das Gericht erkennt hier den Anspruch auf Auskunft voll an. Arbeitgeber habe kein Recht, aus Gründen der Geheimhaltung und mit Blick auf ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren, Auskünfte zurückzuhalten. Für Unternehmen ist es daher wichtig, ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu führen und die verarbeiteten Daten der Beschäftigten sorgfältig zu dokumentieren, um für eventuelle Auskunftsansprüche gewappnet zu sein. Quelle: Bund Verlag

LAG Hessen 10.06.2021 Az 9 Sa 1431/19

8. Freie Seminarplätze

Termine 2022

	Stand:	
	13.01.2022	
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	24.01.-27.01.	
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	24.01.-27.01.	
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.01.- 04.02.	
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	31.01.-01.02.	
*Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	01.02.-04.02.	
Yes she can! Frauen in die erste Reihe – auch in der Interessensvertretung!	07.02.-11.02.	
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	14.02.-18.02.	
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	14.02.-18.02.	
* Inklusionsvereinbarung - (Klein zahnloser Tiger!?)	21.02.-25.02.	
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes – wissen das die Anderen?	07.03.-11.03.	
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	07.03.-11.03.	
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	14.03.-18.03.	
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	21.03.-25.03.	
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	28.03.-01.04.	
*Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	28.03.-01.04.	
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR/ MAV	04.04.-08.04.	
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	25.04.-29.04.	
Neu: *Barrierefreiheit in Erbendorf	02.05.-06.05.	
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	02.05.-06.05.	
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? in Regensburg	03.05.-06.05.	
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	09.05.-13.05.	
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	09.05.-13.05.	
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.05.-20.05.	
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	16.05.-20.05.	
BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG	30.05.-03.06.	
Gesprächs- und Verhandlungsführung	30.05.-03.06.	
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	20.06.-23.06.	
Neu: Führung aus der Mitte: Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen	27.06.-01.07.	
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.06.-01.07.	

* Bernrieder SBV-Tage	04.07.-07.07.
Neu: *BEM Fresh Up (im Waldhotel Tannenhäuschen in Wesel)	04.07.-07.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	11.07.-14.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	11.07.-14.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	18.07.-21.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	18.07.-21.07.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	25.07.-29.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	01.08.-04.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	01.08.-04.08.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren in Essen	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren in Essen	11.08.-12.08.
Neu in Reensburg: * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden, Erkrankungen vorbeugen	22.08.-26.08.
Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität (Werder)	05.09.-08.09.
Neu: * Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ	05.09.-09.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	12.09.-16.09.
Mediation - Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten.	12.09.-16.09.
* Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ	19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.09.-30.09.
* BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	04.10.-07.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	10.10.-14.10.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen	17.10.-21.10.
Neu: Der Inklusionsbeauftragte – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX!	17.10.-21.10.
BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?	24.10.-27.10.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	24.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen	07.11.-11.11.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	07.11.-11.11.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	14.11.-18.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	14.11.-18.11.
*Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats	21.11.-25.11.
BGM – Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	28.11.-02.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	05.12.-09.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	12.12.-16.12.

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

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

9. 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 weitergeleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurücksenden.

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