

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessenvertretung 04-2023**  
\*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Betriebsversammlungen
2. Datenschutz
3. Baden-Württemberg zahlt Strafe
4. Begrenzte Pflicht zur Rücksichtnahme
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Betriebsversammlungen wieder in Präsenz**  
\*\*\*\*\*

Seit letztem Samstag dürfen Betriebsräte keine digitalen Betriebsversammlungen oder Betriebsräteversammlungen abhalten. Auch Sitzungen der Einigungsstelle dürfen nicht mehr digital stattfinden.

Die entsprechende Rechtsgrundlage, der § 129 BetrVG, eingeführt im Rahmen der Pandemie, ist zum 07.04.2023 ausgelaufen. Und nicht verlängert worden. Nach dem Wegfall sind zwar u.a. Betriebsratssitzungen hybrid und digital erlaubt, aber Betriebsversammlungen müssen ab dem 2. Quartal wieder in Präsenz abgehalten werden. Eine persönliche Teilnahme wirkt sich sicherlich positiv auf die Gesprächs- und Diskussionskultur während der Versammlung aus. Datenschutzfragen, die bei der Verwendung von Videokonferenztools oft kontrovers diskutiert wurden, treten in den Hintergrund. Es gilt wieder, Räume buchen und Arbeitgeber müssen wieder die erforderlichen Kosten tragen.

\*\*\*\*\*  
**2. Datenschutz – ein Buch mit 7 Siegeln?**  
\*\*\*\*\*

Egal ob in Seminaren im Bereich Personal- und Betriebsrat oder der Schwerbehindertenvertretung, spätestens seit der Einführung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Jahr 2018 kommt immer wieder ein Thema auf: „Wie gehe ich denn Daten um?“, „was muss ich, soll ich und darf

ich denn überhaupt wissen und vor allem aufheben?“ Die Angst Fehler im Umgang mit dem „Monster“ Datenschutzgrundverordnung zu machen ist groß. Doch was hat sich wirklich mit der Umsetzung der neuen Verordnung im Vergleich zu vorher geändert? Mit Blick in die DSGVO lässt sich schnell feststellen, dass der Schutz persönlicher Daten wichtig und gefordert ist, gerade in unserer Zeit, in der wir täglich mit unseren eigenen Daten um uns werfen. Sei es im Internet oder im „wirklichen“ Leben. Andererseits bekommen wir als Interessenvertretungen häufig sensible Daten von Beschäftigten. Deshalb sind DSGVO und andere Gesetze und Verordnungen im Bereich Datenschutz ein richtiges Mittel zum Schutz der eigenen Daten und helfen richtig angewandt, Datenmissbrauch zu vermeiden. Und es muss nicht immer, in Wirklichkeit meistens nie, eine 20-seitige Datenschutzerklärung verfasst und verwaltet werden um dem geforderten Datenschutz gerecht zu werden. Oft reicht das Verständnis für den Datenschutz und einige wenige rechtliche Grundaussagen um DSGVO-konform als Interessenvertretung im Betrieb oder Dienststelle tätig sein zu können.

Die Voraussetzungen dafür bietet das Seminar „**Datenschutz im Büro von SBV/BR/PR/MAV**“ vom **08.-11.08.2023** in **Bernried** an.

\*\*\*\*\*

### **3. Baden-Württemberg zahlt Strafe**

\*\*\*\*\*

Arbeitgeber sind verpflichtet 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dies gilt auch für Bundesländer. Einen vielbeachteten Artikel zum Thema findet ihr [hier](#).

\*\*\*\*\*

### **4. Begrenzte Pflicht zur Rücksichtnahme**

\*\*\*\*\*

Ist ein Beschäftigter aus, in seiner Person liegenden Gründen, nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Absatz 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht. Er ist verpflichtet, dem leistungsgeminderten Arbeitnehmer dann innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens eine Tätigkeit zu übertragen, zu deren Erbringung dieser noch in der Lage ist.

#### **Eine Verpflichtung zur vertragsfremden Beschäftigung begründet das Gebot der Rücksichtnahme aber nicht.**

Ist im Arbeitsvertrag der Arbeitsort fest geregelt, ist kein Raum für die Ausübung des Direktionsrechts in örtlicher Hinsicht.

Die Arbeitgeberin betreibt eine Augenklinik in B sowie zwölf weitere medizinische Versorgungszentren. Die schwerbehinderte Klägerin ist dort als medizinische Fachangestellte mit 30 Wochenstunden beschäftigt. Ihr arbeitsvertraglich vereinbarter Einsatzort ist die Zweigpraxis in B sowie die angeschlossene Praxis in A. Die langzeiterkrankte Klägerin möchte im Homeoffice beschäftigt werden, wo sie mit verschiedenen Aufgaben wie Telefonzentrale, Terminvereinbarung, Terminkoordination sowie allgemeinen organisatorischen Tätigkeiten betraut werden will.

Das LAG Köln lehnte den Anspruch auf Homeoffice ab. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass ein Anspruch der Frau auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice nicht aus § 241 Absatz 2 BGB in Verbindung mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 Satz 1 GewO folge. Begrenzt würde die Verpflichtung der Arbeitgeberin durch den jeweiligen Vertragsgegenstand. Hier sei nämlich Voraussetzung, dass der Arbeitgeberin die entsprechende Neubestimmung der auszuübenden Tätigkeit sowohl rechtlich möglich als auch zumutbar ist. Eine Verpflichtung zur vertragsfremden Beschäftigung begründe das Gebot der Rücksichtnahme nicht. Die Arbeitgeberin könne im Rahmen der Rücksichtnahmepflicht lediglich gehalten sein, dem Wunsch der Arbeitnehmerin nach einer Vertragsanpassung nachzukommen. Dies gelte insbesondere, wenn anderenfalls ein dauerhaftes Unvermögen der Arbeitnehmerin drohe.

LAG Köln, Urteil vom 12.01.2022 3 Sa 540/21

\*\*\*\*\*

## 5. Kommunikationstipp

\*\*\*\*\*

### Tipps für die Redevorbereitung

- Überlegen Sie, wie Sie Ihren Vortrag sinnvoll mit Ihrer Körpersprache unterstützen.
- Auch wenn es nur um Information geht: Ein Scherz oder eine kleine Geschichte verhindern Langeweile.
- Emotionalität darf kein Selbstzweck sein.  
Verknüpfen Sie sie stets mit Informationen und sachlichen Vorschlägen. Sonst lassen Sie die Zuhörer ratlos zurück.
- Bereiten Sie die Rede gut vor und nutzen Sie bei Bedarf Stichwortzettel. Lesen Sie in emotionalen Teilen nichts ab, das wirkt unglaubwürdig.
- Sie wissen nicht, in welcher Grundstimmung (ernst, betroffen, gleichgültig, gestresst etc.) Ihr Publikum sein wird. Versuchen Sie trotzdem, die Zuhörer abzuholen („Ich weiß, alle haben einen harten Tag hinter sich“).
- Je kürzer, desto besser. Halten Sie eine wichtige Rede zur Probe und messen Sie die Zeit. Verdoppeln Sie diesen Wert, und Sie haben den realistischen Zeitbedarf, weil Sie bei der Probe viel schneller vortragen.

\*\*\*\*\*

## 6. In eigener Sache

\*\*\*\*\*

Aufgrund der enormen Nachfrage haben wir ein zusätzliches **SBV 1** ins Programm genommen

* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.07.-04.08.
--	---------------

Das Seminar **Betriebsversammlung mit Pfiff** mussten wir verlegen. Den neuen Termin in Bernried seht ihr hier:

Betriebsversammlung mit Pfiff!	27.11.-30.11.
--------------------------------	---------------

Aufgrund der enormen Nachfrage haben wir weiterhin ein zusätzliches **SBV 3** ins Programm genommen:

* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	04.12.-08.12.
--	---------------

\*\*\*\*\*

## 7. ...aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### Flinke Frauenhände diskriminieren Männer

Im vorliegenden Fall ging es um eine Stelle die Fingerfertigkeit, Geschick und konzentriertes Arbeiten verlangte. Kleinteile musste teils mit Pinzette platziert werden. Ein männlicher Bewerber wurde mit der Begründung abgelehnt, die Arbeit sei eher etwas für flinke Frauenhände.

Der Arbeitgeber begründete die Absage weiter mit den großen Händen des Mannes, ohne ihm die Chance zu geben, zum Beispiel bei einem Probearbeiten seine Fingerfertigkeit unter Beweis zu stellen.

Das Gericht sprach dem Mann 2500€ Schadensersatz zu wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§ 15 AGG).

LAG Nürnberg 13.12.2022 Az 7 Sa 168/22

### **Diskriminierung von Männern, diesmal gerechtfertigt**

Im vorliegenden Fall wurde eine Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten für eine Frau ausgeschrieben. Die Ausschreibung stellt eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, kann aber durch § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt sein. Maßgeblich für die Rechtfertigung ist der Stellen- und Aufgabenzuschnitt der zu besetzenden Stelle. Zwar kann ein Mann grundsätzlich in gleicher Weise wie eine Frau an der Gleichberechtigung von Männern und Frauen mitwirken und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln. Nach der Stellenanzeige und dem beschriebenen Aufgabenbereich sollte die Gleichstellungsbeauftragte u.a. Hochschulangehörige in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Studium und Beruf sowie in Fällen von Diskriminierung, sexueller Belästigung etc. beraten. Das Gericht entschied, dass die Diskriminierung gerechtfertigt war, da die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere zuständig war als Ansprechpartnerin bei sexuellen Belästigungen, deren Hauptbetroffene Frauen sind.

LAG Niedersachsen 24.02.2023 AZ. 16 Sa 671/22

### **Hund vom Arbeitsplatz verbannt**

Im vorliegenden Fall ging es um eine Verwaltungsangestellte, deren Arbeitgeber ihr die Mitnahme ihres Hundes am Arbeitsplatz gestattete. Grund war eine posttraumatische Belastungsstörung. In der Folge verbot der Arbeitgeber den Hund am Arbeitsplatz, da dieser „nicht sozialisiert“ Betriebsabläufe störte und Mitarbeitende belästigte. Der Hund wurde zunehmend als Bedrohung wahrgenommen.

Die Frau klagte gegen die Entscheidung mit der Begründung, sie würde wegen ihres Handikaps benachteiligt und der Hund sei als Assistenzhund unverzichtbar.

Das Gericht gab dem Arbeitgeber Recht. Für eine Mitnahme eines Hundes am Arbeitsplatz gibt es keine gesetzliche Grundlage. Ein Verbot ist vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Einem Beweis, dass es sich bei dem Hund um einen Assistenzhund, analog z.B. einem Blindenhund gehandelt hatte, blieb die Frau schuldig. Und auch bei einem Assistenzhund muss gewährleistet sein, dass Mitarbeitende und Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt werden.

LAG Rheinland-Pfalz 08.09.2022 Az. 2 Sa 490/21

\*\*\*\*\*

### **8. Freie Seminarplätze**

\*\*\*\*\*

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

## **Termine 2023**

	<b>Stand:</b>	14.04.2023
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		17.04.-21.04.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		17.04.-21.04.

Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
* Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	24.04.-28.04.
Barrierefreiheit, Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV <b>Erbendorf</b>	02.05.-05.05.
* Versammlung der schwerbehinderten Menschen (sbM) im Betrieb oder in der Dienststelle	02.05.-05.05.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	08.05.-12.05.
Der Inklusionsbeauftragte - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	08.05.-12.05.
* Nachteilsausgleich schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsprozess (Prüfpflicht)	15.05.-17.05.
* SBV Fresh Up	22.05.-26.05.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	22.05.-26.05.
Führung aus der Mitte - Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV – Einzelkämpfer oder Führungskräfte?	12.06.-16.06.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	12.06.-16.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement <b>Heimbuchenthal</b>	12.06.-16.06.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? <b>Regensburg</b>	19.06.-22.06.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	19.06.-23.06.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	19.06.-23.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.06.-30.06.
Bernrieder SBV-Tage	03.07.-06.07.
<b>Neu:</b> * SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	10.07.-14.07.
<b>Neu:</b> BRV 1 – Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter	11.07.-14.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	17.07.-21.07.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	17.07.-21.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	24.07.-28.07.
<b>Neu:</b> * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.07.-04.08.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	07.08.-08.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	08.08.-11.08.
<b>Neu:</b> Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! <b>Regensburg</b>	28.08.-01.09.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! <b>Erbendorf</b>	04.09.-08.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	04.09.-08.09.
<b>Neu:</b> Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	04.09.-08.09.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.09.-15.09.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	18.09.-22.09.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.09.-22.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	25.09.-29.09.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.09.-29.09.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?	09.10.-13.10.
<b>Neu:</b> BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich und	09.10.-13.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	16.10.-20.10.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	16.10.-20.10.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.10.-27.10.

* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	06.11.-10.11.
BEM 3 Fresh Up	06.11.-09.11.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.11.-17.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	13.11.-17.11.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	20.11.-24.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
<b>Neu:</b> Betriebsversammlung mit Pfiff!	27.11.-30.11.
<b>Neu:</b> * SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	04.12.-08.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ <b>Regensburg</b>	11.12.-15.12.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.12.-15.12.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	11.12.-15.12.

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)**

\*\*\*\*\*

## 9. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto: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.