

Newsletter für die Interessenvertretung 05-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Datenschutz im BEM
2. Leidensgerechter Arbeitsplatz
3. Keine Diskriminierung
4. Reha Care 2024
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Datenschutz im BEM

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) legen Beschäftigte oft ihre Gesundheitsdaten offen. Diese Daten sind vertraulich und streng zu schützen. Der BEM-Prozess stellt die Selbstbestimmung der BEM-Berechtigten in den Vordergrund, sowie die Wahrung der Betroffenenrechte. Somit muss der Arbeitgeber die Vorgaben der DSGVO diesbezüglich gewährleisten, um die informationelle Selbstbestimmung der BEM-Berechtigten zu ermöglichen.

In der Praxis muss der Arbeitgeber den BEM-Betroffenen vor seiner Zustimmung zum BEM ausreichend aufklären und die datenschutzrechtliche Einwilligung einholen. Nur nach entsprechender Information kann eine Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im BEM gegeben werden (Art. 4 Nr. 1 DSGVO, Art. 7,9 Abs. 2 a DSGVO).

BEM braucht Transparenz in Sachen Datenverarbeitung. Voraussetzung für freie und informierte Zustimmung zum BEM ist Aufklärung über:

- Ziele des BEM,
- individuelle Rechte,
- BEM-Suchprozess und
- die gesetzlich vorgesehenen Beteiligten im BEM-Verfahren.

Diese Informationen sollen in einem Erstgespräch dem BEM-Betroffenen vermittelt werden. Die ordnungsgemäße Aufklärung soll über das Grundrecht auf Datenschutz gerade im Bereich der Gesundheit informieren. Rechtsgrundlagen für die Datenschutzaufklärung des Arbeitgebers sind Art. 5 Abs. 1 a, Art. 12 ff. DSGVO und § 167 Abs. 2 Satz 1,2,4 SGB IX.

Weitere Rechte von BEM-Berechtigten nach DSGVO sind:

- Recht auf vorherige Einwilligung in die Weitergabe von sensiblen Daten und Informationen an Dritte (Art. 1 Abs. 1, Art. 7 DSGVO).
- BEM-Berechtigte sind über ihre Rechte im Datenschutz umfassend zu informieren (Art. 15 bis 21 DSGVO).
- Beschwerderecht jederzeit, auch anonym, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (Art. 57 Abs. 1 f DSGVO).
- BEM-Berechtigte müssen über Datenpannen informiert werden (Art. 33, 34 DSGVO).
- Sämtliche Gespräche, Informationen und erforderliche Daten im BEM unterliegen strikter Vertraulichkeit (Art. 5 Abs. 1 f DSGVO).
- BEM-Berechtigte können sich bei allen Fragen und Beschwerden zum Umgang mit ihren persönlichen Daten und ihren Rechten auch an den Datenschutzbeauftragten ihres Arbeitgebers wenden, auch anonym (Art. 38 Abs. 4 DSGVO).

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 5/2024 Bund Verlag

Seminartipps rund um die Themen Datenschutz und BEM:

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (Heimbuchenthal)	17.06.-21.06.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV – Büro (Bernried)	05.08.-09.08.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2 (Bernried)	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2 (Bernried)	18.11.-22.11.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

2. Leidensgerechter Arbeitsplatz

Anspruch auf einen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz haben nur schwerbehinderte oder deren gleichgestellte Menschen.

Ein Bankbeschäftigter wollte nach längerer Erkrankung zurück an seinen Arbeitsplatz. Zuletzt war er als Vermögensberater beschäftigt, dort hatte ihn der Leistungsdruck, der Zahlenstress und das Fehlen von Unterstützung krank gemacht.

Über drei Monate hinweg lehnte der Arbeitgeber eine Rückkehr des Mannes an seinen alten Arbeitsplatz ab, mit dem Hinweis auf seine Erkrankung.

Der rückkehrungswillige Mann bot von sich aus verschiedene Tätigkeit in der Bank an, was der Arbeitgeber auch ablehnte. Schließlich wurde er im Bereich Firmenkunden wieder beschäftigt.

Der Mann verklagte die Bank auf Schadensersatz in Höhe von fast 18000€. Er war der Meinung, die Bank hätte ihn bereits ab April entsprechend seiner Vorstellungen beschäftigen müssen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln lehnte die Ansprüche des Mannes auf Nachzahlung des Lohnes ab und machte klar, dass der Mann keinen Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz hat.

- **Kein Annahmeverzug**

Der Mann hat keinen Anspruch auf Nachzahlung des ausgebliebenen Gehalts aufgrund Annahmeverzug (§§ 615, 611a BGB). Er konnte aus gesundheitlichen Gründen seinen zuletzt zugewiesenen Job nicht mehr ausüben. Er konnte nicht einfach selbst eine andere Tätigkeit anbieten. Geschuldet ist immer nur die vom Arbeitgeber zugewiesene Tätigkeit (BAG 14.10.2020 - 5 AZR 649/19).

- **Kein Schadenersatz für fehlenden leidensgerechten Arbeitsplatz**

Der Mann konnte aus gesundheitlichen Gründen seine ursprüngliche Tätigkeit nicht mehr ausüben. Vom Arbeitgeber hätte er unter bestimmten Umständen die Neuausübung seines Weisungsrechts nach § 106 GewO verlangen können. Der Arbeitgeber muss die gesundheitlichen Einschränkungen grundsätzlich berücksichtigen. Er muss versuchen, einen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz für Beschäftigte zu ermöglichen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, wird er nach § 280 BGB schadenersatzpflichtig.

Dazu muss ein solcher Arbeitsplatz aber im Betrieb vorhanden und auch frei sein. Im vorliegenden Fall war dies nicht der Fall. Der Arbeitgeber konnte keine passende Stelle in der Bank finden, die den Anforderungen des Mannes entsprochen hätten. Die Entscheidung, wie Arbeitsplätze im Unternehmen gestaltet werden, liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

- **Kein Anspruch aus dem SGB IX**

Der Beschäftigte war weder schwerbehindert noch einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Er kann er sich daher nicht auf einen Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX berufen oder auf das Benachteiligungsverbot nach § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit dem AGG.

Grundsätzlich haben Beschäftigte schon einen Anspruch aus gesundheitlichen Gründen auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz. Aber, der Arbeitgeber muss keinen solchen Arbeitsplatz extra schaffen. Der Beschäftigte muss diesen explizit nachweisen.

LAG Köln 17.10.2023 Az. 4 Sa 1/23

Seminartipps rund um das Thema Arbeitsrecht in Bernried:

Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.

...und zur Auffrischung von „verstaubtem“ Wissen:

Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
----------------------	---------------

3. Keine Diskriminierung

Öffentliche Arbeitgeber können schwerbehinderte Bewerber wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung ablehnen.

Ein schwerbehinderter Mann hatte sich bei einer Stadt um einen Ausbildungsplatz beworben. Die Stadt sagte dem Mann zu, vorbehaltlich einer noch durchzuführenden ärztlichen Untersuchung. Diese Untersuchung ergab, dass der Mann aufgrund seiner Diabetes Erkrankung für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet war. Die Stadt zog die Einstellungszusage wieder zurück.

Der Bewerber verklagte die Stadt auf Schadenersatz wegen Diskriminierung eines schwerbehinderten Menschen.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg sah in der Absage der Stadt keine Diskriminierung oder Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Ungleichbehandlung mit anderen, nicht behinderten Bewerbern lag nicht vor. Die Absage wurde nicht mit der Behinderung des Bewerbers begründet. Die Absage erfolgte ausschließlich aufgrund des Attestes, das dem Mann mangelnde gesundheitliche Eignung bescheinigte.

ArbG Siegburg 0.03.2024 Az. 3 Ca 1654/23

4. Reha Care 2024

Die Reha Care ist die weltweit bedeutendste Fachmesse für Menschen mit Behinderung, im Bereich Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Barrierefreiheit, ein Muss für die SBVn, ihre Stellvertretungen und Betriebsräte / Personalräte und MAV.

Hier präsentieren sich u.a. Firmen, Institutionen, Verbände und Integrationsämter. Detaillierte Informationen findet ihr [hier](#).

Begleitend zur Fachmesse bietet KomSem für Interessenvertretungen aber auch für Inklusionsbeauftragte ein Seminar mit Messebegleitung an. Das Seminar soll die Interessenvertretungen bei ihrer Aufgabe unterstützen, die Integration und die Inklusion im Betrieb voranzubringen. Ein Arbeitsplatz ist die Voraussetzung für ein geregeltes Einkommen und damit für ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe am öffentlichen Leben. Menschen mit Behinderung brauchen neben einem Arbeitgeber und gut qualifizierten Interessenvertretungen, oft auch ihrer Behinderung entsprechend, spezielle Hilfsmittel. Das große Messeangebot kann schnell überfordern, deshalb werden wir am Mittwoch unseren Messerundgang anhand des Messekataloges planen.

Bei den Inklusionsämtern laufen Foren zu den Themenkomplex „Behinderung und Beruf“, hier hat man auch die Möglichkeit mit den Vertretern der Integrationsämter in Kontakt zu treten. Firmen bieten Neuheiten zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen an und der Bereich barrierefreies Bauen nimmt einen immer größeren Stellenwert ein.

Auch der Bereich Mobilität ist ein Thema, insbesondere geht es um das selbstbestimmte Leben und die eigene Mobilität. Möglichkeiten auch im Bereich Fahrzeugtechnik werden ausgestellt.

Ein weiters großes Themenfeld ist die Barrierefreiheit, im Umgang mit der Kommunikation. Hier geht es um u.a. Leichte Sprache, betriebliche Kommunikation, Software, Sprachausgabe, spezielle Handgeformte PC-Mäuse, die zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung beitragen, Zugang zum Internet.

Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	25.09.-27.09.
---	---------------

5. Kommunikationstipp

Die Kunst des Redens – warum soll ich zum Rhetorikseminar?

Du bist Betriebs- oder Personalrat, Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen oder MAV und erfüllst deine Aufgaben gut. Nun stehen Beiträge bevor, das Grußwort auf der Betriebs- oder Personalversammlung, auf der Versammlung der schwerbehinderten Menschen oder eine sonstige Rede. Du musst auf die Bühne – und das erfüllt Dich mit Unbehagen.

„Worüber soll ich reden? Wie komme ich an beim Publikum?“

KomSem bietet Schulungen in vielen Bereichen an, auch „Rhetorik“ steht auf dem Seminarplan.

Warum ist das so wichtig?

Mit guten rhetorischen Fähigkeiten kannst du andere Menschen überzeugen und bleibst ihnen positiv im Gedächtnis. Redegewandtheit und die richtige Körpersprache helfen dir, selbstsicherer aufzutreten. Auch mit Redeerfahrung kannst Du deine Rhetorik verbessern. Im Seminar Rhetorik erlernst du die Grundlagen der Rhetorik, das Vorbereiten und Schreiben einer Rede und auch, das Lampenfieber zu kühlen und zu akzeptieren. Begleitet von Kamera und Mikro sprichst du am Rednerpult und bekommst wohlwollendes Feedback. Die Kunst der Rhetorik kannst du in vielen Lebensbereichen anwenden. Dein kompetentes Auftreten im Job spiegelt deine gute Arbeit wider. Die Teilnehmenden gehen gestärkt und mit Vorfreude auf die rhetorischen Herausforderungen aus dem Seminar.

Rhetorik - Reden leicht gemacht!

Z.B. in der Schwerbehinderten-, Betriebs-, oder Personalversammlung vom 23.-27.09.2024 im Bernrieder Hof

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

6. In eigener Sache

In der Woche vom 17.-21.06.2024 wären im Bernrieder Hof Kapazitäten frei für ein Inhouse-Seminar oder für eine Klausur für ein Gremium oder ein SBV-Team. Thema frei wählbar. Bei Interesse erstelle ich sehr gerne ein individuelles Angebot.

Gleiches gilt für die Woche 16.-20.12.2024. Auch hier könnte ich als Referent ein Inhouse Seminar oder eine Klausur in Bernried übernehmen.

7. ...aus dem Gericht

Paletten-Diebstahl

Dass nicht jeder Diebstahl gleich zu einer Kündigung führt, zeigt folgender Fall, den das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln zu entscheiden hatte. Ein Betrieb wollte sein Lager ausmisten und erlaubte den Beschäftigten diverse Boxen und Kisten mit nach Hause zu nehmen.

Ein Produktionsleiter ließ offen drei Holzpalette in sein Auto verladen und spendete diese später einem Verein für dessen Osterfeuer.

Der Mann wurde außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt wegen Diebstahl. In dem Betrieb war es aber üblich, dass alte Palette als Brennholz mit nach Hause genommen werden durften.

Die Mitnahme der Palette und die Verbrennung stellt zwar eine erhebliche Pflichtverletzung dar, so das LAG. Allerdings fällt die Interessenabwägung zugunsten des Produktionsleiters aus.

Nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit reicht die Pflichtverletzung nicht für eine außerordentliche Kündigung aus. Eine Abmahnung als milderes Mittel hätte ausgesprochen werden müssen. Gleiches gilt für die ordentliche Kündigung, die ebenfalls unwirksam ist.

Der Wert der Paletten sei zu gering. Bei der Tat zeigte sich zu wenig kriminelle Energie. Die Tatbegehung war zu wenig heimlich und das Gesamtbild der Tat – Verbrennen von Verpackung beim Osterfeuer – sei zu banal, so das Gericht.

Kleinerer Betriebsrat

2022 sollte ein 7-köpfiger BR gewählt werden. Es kandidierten allerdings nur 3 Personen. Gegen diesen 3-köpfigen BR ging die Arbeitgeberin gerichtlich vor und hielt die BR-Wahl für nichtig.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Wahl eines Betriebsrates auch dann rechtmäßig ist, wenn sich nicht genügend Kandidierende finden. Bei der Betriebsratsgröße ist bei weniger Kandidierenden als zu besetzenden Betriebsratssitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen, bis die Zahl der Bewerbenden für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

BAG 24.04.2024 Az. 7 ABR 26/23

Dienstplicht auch nach Dienstende

Im vorliegenden Fall wurde ein Beamter im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zurückgestuft und eine Beförderungssperre erlassen. Der Beamte hatte nach Dienstschluss eine Praktikantin sexuell belästigt. Die Belästigung erfolgte bei einem gemeinsamen Abendessen unmittelbar nach Beendigung des Dienstes.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) sieht in dem Verhalten des Beamten ein Dienstvergehen. Nach § 77 Bundesbeamtengesetz (BBG) liegt ein Dienstvergehen vor, wenn Beamte rechtswidrig und schuldhaft gegen ihre Pflichten aus dem Dienstverhältnis verstoßen. Hier hat der Beamte durch sein Verhalten gegenüber der Praktikantin seine dienstliche Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG verletzt.

Ein Dienstvergehen setzt grundsätzlich voraus, dass der Beamte seine Pflichten während der Ausübung des Dienstes verletzt. Die Grenze zwischen inner- und außerdienstlichem Verhalten ist aber nicht automatisch mit dem formalen Dienstschluss gezogen. Vielmehr kommt es darauf an, ob das pflichtwidrige Verhalten mit dem Amt und den dienstlichen Pflichten verknüpft gewesen ist.

Laut BVerwG bestand im vorliegenden Fall dieser dienstliche Zusammenhang, weil der Beamte den dienstlichen Anlass gezielt genutzt hatte, um die Praktikantin zum gemeinsamen Abendessen zu bewegen.

BVerwG 01.02.2024 Az. 2 A 7.23

8. Freie Seminarplätze

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

	Stand:	13.05.2024
Führung aus der Mitte – Für Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpfer:innen oder Führungskräfte?		03.06.-07.06.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?		03.06.-07.06.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg		10.06.-13.06.
SBV Fresh Up		10.06.-14.06.
Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!		10.06.-14.06.

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	17.06.-21.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	24.06.-28.06.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	08.07.-12.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	08.07.-12.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	15.07.-19.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	22.07.-26.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.07.-26.07.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	05.08.-09.08.
Diversität - Gerech, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	09.09.-13.09.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	16.09.-20.09.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.09.-20.09.
Neu: Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
Neu: * SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	25.09.-27.09.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	30.09.-02.10.
Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	07.10.-11.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	07.10.-11.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.

Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.10.-25.10.
Mobbing am Arbeitsplatz	21.10.-25.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	04.11.-08.11.
Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.11.-15.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
Neu: Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb	18.11.-22.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	25.11.-29.11.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	02.12.-06.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	02.12.-06.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	09.12.-13.12.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	09.12.-13.12.

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.