



INHALT

Frage des Monats

- » Auswertung des Browserverlaufs?

Schwerpunktthema

- » Konstruktive Zusammenarbeit

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Krankheitsbedingte Kündigung
- » II. Personalgespräch
- » III. Kurzarbeit und Entgelt

Wissenswertes

- » EU-Datenschutzregelung

Der besondere Seminartipp

- » Mediation im Betrieb

Praxistipp

- » Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht

Inhouse-Service

- » Sprecherausschusswahlen

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Liebe Leserin, lieber Leser,



zusammen kann man vieles mehr bewegen als alleine.

Das gilt selbstverständlich auch für beide Betriebspartner - die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Denn letztlich haben beide Seiten das gleiche Ziel: Das Wohl des Unternehmens.

Unternehmen, in denen konstruktiv mit dem Betriebsrat kooperiert wird, erzielen nachweislich bessere betriebswirtschaftliche Ergebnisse, die Fluktuation ist i.d.R. geringer und Umfragen ergeben, dass Mitarbeiter sich wohler zu fühlen scheinen. Vom Idealzustand sind viele Betriebe allerdings weit entfernt.

Erfahren Sie im heutigen Schwerpunktthema deshalb, wie die Zusammenarbeit in der Praxis gestaltet werden kann, um teure Reibungsverluste zu vermeiden. Und aus der vertrauensvollen Kooperation auch eine gewinnbringende zu machen.

Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

Frage des Monats

Darf der Arbeitgeber den Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne seine Zustimmung auswerten?

Ja, der Arbeitgeber darf die Internetnutzung seiner Arbeitnehmer auch ohne deren Zustimmung auf private Nutzung hin kontrollieren und bei Verstößen gegen das Verbot privater Nutzung außerordentlich kündigen.

Zum Fall:

In dem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall stand dem Arbeitnehmer zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit vom Arbeitgeber ein PC zur Verfügung. Eine firmeninterne IT-Nutzerrichtlinie, welcher der Betriebsrat vorher zugestimmt hatte, verbot die private Internetnutzung ohne jegliche Ausnahme.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses fiel dem Arbeitgeber auf, dass sich die Kosten für die Internetnutzung aufgrund einer deutlichen Steigerung des Datenvolumens erheblich erhöht hatten. Des Weiteren hatte ein anderer Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber angegeben, dass der klagende Arbeitnehmer immer die gerade offene

Internetseite weggeklickt habe, sobald er dessen Büro betreten habe.

Die vom Arbeitgeber durchgeführte Analyse des Datenvolumens ergab, dass der klagende Arbeitnehmer einer der Nutzer mit dem höchsten Datenvolumen im Betrieb war. Eine daraufhin ohne Zustimmung des Arbeitnehmers durchgeführte Analyse seines Browserverhalten ergab, dass dieser bereits an insgesamt fünf von 30 Arbeitstagen privat im Internet gesurft hatte. Als Folge dessen kündigte der Arbeitgeber fristlos.

Das LAG Brandenburg entschied, dass die gem. § 626 BGB ausgesprochene fristlose Kündigung wirksam war. Die unerlaubte Nutzung des Internets von insgesamt 45 Stunden für private Zwecke rechtfertige nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. So stelle diese extensive Nutzung des Internets eine erhebliche Verletzung der Hauptpflicht des Arbeitnehmers dar und erhöhe zudem die Gefahr einer Virenfektion. Insbesondere sei bei einer derart exzessiven privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung entbehrlich.

Die Auswertung des Browsers unterliegt auch keinem Beweisverwertungsverbot. So ist die vorgenommene Nutzung der Browserdaten datenschutzrechtlich zulässig. Zwar handelt es sich bei dem Browserverlauf um persönliche Daten des Arbeitnehmers, die grundsätzlich nur mit seiner Zustimmung erhoben werden dürfen, allerdings greift hier die Ausnahmeregelung des § 32 BDSG. Diese gestattet dem Arbeitgeber sowohl die Erhebung, Verarbeitung (Speicherung) der bei der Internetnutzung entstehenden Verlaufsdaten in der Browserchronik, als auch deren spätere Nutzung (Auswertung). Hiernach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über seine Durchführung erforderlich ist.

Eva-Maria Bendick
Rechtsanwältin

Schwerpunktthema

Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat - warum?



von **Dr. Horst-Udo Niedenhoff**
Dozent für BetrVG und Mitbestimmung

Nur ein frommer Wunsch?

Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung des Betriebsrats ist das Betriebsverfassungsgesetz. Es schreibt als Grundsatz vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten sollen (§ 2 I BetrVG).

Eckpunkte der Zusammenarbeit sind u. a. die „rechtzeitige und umfassende Information“ des Betriebsrats durch den Arbeitgeber (§ 80 II BetrVG) und, dass beide Betriebspartner mindesten einmal im Monat mit dem festen Willen zur Einigung zu einer Besprechung zusammentreten (§ 74 I BetrVG).

Für eine konstruktive Betriebspartnerschaft bedeutet rechtzeitig und umfassend: Der Betriebsrat muss die Auswirkungen der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen auf die von ihm vertretene Belegschaft erkennen können zu einem Zeitpunkt, an dem er noch in betriebsverfassungsrechtlich sinnvoller Weise reagieren kann.

„Haupttünden“ in der Zusammenarbeit sind allerdings häufig die Unkenntnis der rechtlichen Lage, das Denken in Feindbildern, sich gegenseitig nicht anerkennen, Dünnhäutigkeit, künstliche Profilierung, sich gegenseitig isolieren und ausgrenzen oder auch sich gegenseitig vor vollendeten Tatsachen stellen. Sie liegen also im rechtlichen Verhalten, in der Einstellung und in der persönlichen Verhaltensweise der Betriebspartner.

Die rechtliche Entwicklung des über 60 Jahre bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes hat den Betriebsrat heute zu einem Produktionsfaktor gemacht. Durch seinen Einfluss auf die Arbeitsordnung eines Betriebs und auf personelle Entscheidungen im Unternehmen ist es ratsam, nicht mehr über das „OB“ sondern über das „WIE“ bei der Mitbestimmung nachzudenken.

Auch sollte der Mehrwert der betrieblichen Mitbestimmung sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen zum Gegenstand der Zusammenarbeit der Betriebspartner werden. Hierzu zählen ein geordnetes Miteinander, klare Regelungen, Konsens mit dauerhaften Lösungen, Kontinuität in der Arbeitsordnung, höhere Identifikation mit dem Unternehmen, Betriebsfrieden durch sozialen Ausgleich, frühzeitige Lokalisierung von Problemen, besseres Arbeitsklima, Reduzierung der Konfliktkosten, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens etc.

Sinnvoll ist die Erstellung eines Betriebspartnerschaftsbarometers mit messbaren Kriterien einer konstruktiven Zusammenarbeit wie zum Beispiel Effizienz der Zusammenarbeit und Dialogfähigkeit, wertschätzender Umgang der Betriebspartner, praktischer Mehrwert für die Arbeitnehmer und das Unternehmen, Verankerung der Betriebspartnerschaft in der Unternehmenskultur und Wissensmanagement.

Letztendlich kann eine Checkliste „Verhaltensregeln und Eckpunkte bei der Zusammenarbeit von Betriebsleitung und Betriebsrat“ mit den Inhalten: Betriebsverfassungskultur, Schulungen, Organisation, Organe und Instrumente der Zusammenarbeit, Spielregeln der Zusammenarbeit und Verhandlungsführung hilfreich für die tägliche Praxis sein.

Fazit: Die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ist kein frommer Wunsch, sondern die einzige vernünftige Alternative in der betrieblichen Praxis.



Quelle und Arbeitsunterlage: Horst-Udo Niedenhoff, Constantin Olbrisch, Tobias Pilot:

» **Betriebliche Mitbestimmung - Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat**

2. Auflage, Münster 2015, » **Rieder Verlag**

Seminartipp:

» **Konstruktive Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber
Auch bei kontroversen Standpunkten betriebliche Synergien erzeugen**

19.10.2016 - 21.10.2016 Speyer

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Krankheitsbedingte Kündigung ohne ordnungsgemäßes BEM?

Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung wurde ein Angebot auf Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement unterbreitet. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer aber nicht mitgeteilt, welche Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert wurden und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht wurden. War das BEM ordnungsgemäß und damit auch die krankheitsbedingte Kündigung?

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. September 2015 - 1 Sa 48 a/15

Der Fall:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Der Kläger ist seit 1981 für die Beklagte als Lagerarbeiter tätig. In den letzten Jahren war er pro Jahr deutlich länger als 30 Arbeitstage pro Jahr krank. Ursache der Erkrankungen waren im Wesentlichen Beeinträchtigungen des Bewegungsapparats sowie Infektionserkrankungen und zuletzt eine Lungenentzündung.

Mit Schreiben vom 14.01. und 09.04.2014 bot die Beklagte dem Kläger die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an. Der Kläger gab am 13.04.2014 an, er wolle zurzeit kein BEM-Gespräch führen und komme bei Bedarf auf das Integrationsteam der Beklagten zu. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen Krankheit ordentlich. Dagegen klagt der Kläger.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das LAG gab ihr statt. Zwar besteht unter Umständen eine negative Prognose bezüglich der künftig zu erwartenden krankheitsbedingten Fehlzeiten, verbunden mit hohen Entgeltfortzahlungskosten. Die Kündigung ist aber unverhältnismäßig, weil die Beklagte nicht ausreichend dargelegt hat, dass eine "leidensgerechte Beschäftigung" ausgeschlossen ist.

- **Denn die Beklagte hat die Durchführung eines erforderlichen BEM unterlassen.** Ein

Seminartipp:

» **Betriebliches Eingliederungsmanagement I
Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten**

27.04.2016 - 29.04.2016 Stuttgart/Bad Cannstatt

10.05.2016 - 12.05.2016 Bremen

31.05.2016 - 02.06.2016 Dresden

21.06.2016 - 23.06.2016 Timmendorfer Strand

13.07.2016 - 15.07.2016 Köln

» **mehr Termine ...**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

regelkonformes BEM hat nicht stattgefunden. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung des BEM zu ergreifen. Kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber eine solche Initiative ergriffen hat, kann davon nur ausgegangen werden, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 S. 3 SGB IX auf die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat. Der Hinweis erfordert eine Darstellung der Ziele, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX hinausgeht. Zu diesen Zielen rechnet die Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann. Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundung und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten als sensible Daten im Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein (BAG, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13). Danach hat die Beklagte keine ordnungsgemäße Initiative zur Durchführung des BEM ergriffen. Das Schreiben vom 14.01.2014 genügt den Anforderungen der Rechtsprechung nicht. Es enthält keinen Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung. Dem Kläger wird an keiner Stelle mitgeteilt, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

- Deshalb dürfte sich der Arbeitgeber nicht darauf beschränken, pauschal vorzutragen, er kenne keine alternativen Einsatzmöglichkeiten für den erkrankten Arbeitnehmer und es gebe keine leidensgerechten Arbeitsplätze, die der erkrankte Arbeitnehmer trotz seiner Erkrankung ausfüllen könne. Er hat vielmehr von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer außergerichtlich bereits genannte Alternativen zu würdigen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen - leidensgerechten - Arbeitsplatz ausscheiden.

Hinweis für die Praxis:

Das LAG Kiel wendet die neue Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13) konsequent an und hat deshalb auch die Revision nicht zugelassen. **Arbeitgeber werden künftig - schriftlich - nicht nur formal ein BEM anzubieten haben, sondern müssen im Vorfeld dem Arbeitnehmer auch mitteilen, worum es beim BEM geht, welche Ziele verfolgt werden und was - ganz wichtig - mit den erhobenen Daten geschehen soll bzw. welche Daten überhaupt erhoben werden.** Denn hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ordnungsgemäß informiert, hätte sich unter Umständen der Arbeitnehmer dem Verfahren gestellt.

II. Personalgespräch trotz Erkrankung?

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 1. September 2015 - 7 Sa 592/14, nicht rechtskräftig

Seminartipp:



» **Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis**
26.04.2016 - 27.04.2016 Darmstadt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Die Klägerin war seit mehreren Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Im März 2013 meldete sie sich per E-Mail von der Arbeit ab, um eine Woche Urlaub zu nehmen. Zur Begründung führte sie aus, sie müsse ein Vertragsänderungsangebot der Beklagten in Ruhe überdenken. Die Beklagte erwiderte, so lange könne sie auf ihre Entscheidung nicht warten, eine Entscheidung müsse bis zum 20.3.2013 vorliegen. Ab dem 20.3.2013 bis zum 30.6.2013 war die Klägerin krank.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis noch am 20.3.2013 ordentlich zum 30.5.2013. In der Folgezeit lud

die Beklagte die Klägerin mehrfach kurzfristig zu Personalgesprächen ein, ohne mitzuteilen, worum es in den Gesprächen gehen sollte. Die Klägerin erschien zu den Terminen nicht und erhielt deshalb zunächst eine Abmahnung und schließlich eine weitere Kündigung zum 31.7.2013. Gegen beide Kündigungen hat die Klägerin geklagt.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Kündigungen sind unwirksam.

Zur 2. Kündigung hat das LAG entschieden, dass die Klägerin bereits allein deshalb nicht verpflichtet gewesen sei, an den Personalgesprächen teilzunehmen, weil sie arbeitsunfähig erkrankt war. Sie war von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit und somit auch von der möglicherweise an sich bestehenden Verpflichtung, an Personalgesprächen teilzunehmen. Der Begriff der **"Teilarbeitsunfähigkeit" ist dem deutschen Arbeitsrecht fremd**. Dies gilt selbst dann, wenn sie - trotz Krankheit - gesundheitlich in der Lage gewesen sein sollte, an einem Personalgespräch teilzunehmen

Hinweis für die Praxis:

Ein vertragswidriges Verhalten der Klägerin liegt nicht vor. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheiden wird.

III. Kurzarbeit und trotzdem volles Entgelt?

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Die meisten Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit sind unwirksam. Wie in diesem Fall, wo der Arbeitnehmer trotz Kurzarbeit teilweise Anspruch auf ein volles Entgelt hat.

BAG, Urteil vom 18. November 2015 - 5 AZR 491/14

Der Fall:

Der Kläger verlangt von der Arbeitgeberin Vergütung für Zeiten der angeordneten Kurzarbeit (385 Stunden) abzüglich gewährten Kurzarbeitergeldes.

Arbeitgeberin und Betriebsrat schlossen am 07.03.2011 eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit, in der es unter anderem heißt: "In der Zeit vom 11.03.2011 bis zum 31.12.2011 wird Kurzarbeit im ganzen Betrieb eingeführt. Die Kurzarbeit erfolgt flexibel und wird an den Arbeitsanfall in den jeweiligen Arbeitsbereichen angepasst. Die Planung erfolgt in den Abteilungen mit dem Vorgesetzten. Die Kurzarbeitertage der Mitarbeiter werden von den Vorgesetzten in die Urlaubsplanungsdatei mindestens eine Woche im Voraus eingetragen, sodass Geschäftsleitung und Betriebsrat zeitnah Einsicht nehmen können."

In der Zeit vom 11.03.-31.12.2011 ordnete die Arbeitgeberin für den Kläger Kurzarbeit für 385 Arbeitsstunden an. Mit Schreiben vom 18.10.2011 bot der Kläger seine Arbeitsleistung erstmals gegenüber der Arbeitgeberin ausdrücklich "voll umfänglich per sofort" an.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie für Kurzarbeitsstunden bis zum 17.10.2011 abgewiesen und ihr im Übrigen stattgegeben. Die Revisionen beider Parteien hatten beim BAG keinen Erfolg.

- Für die Zeit ab dem 18.10.2011 hat der Kläger Anspruch auf Arbeitsvergütung. Die Beklagte befand sich im Annahmeverzug, da der Kläger die Arbeitsleistung ausdrücklich wörtlich bzw. schriftlich angeboten hat. Die Anordnung von Kurzarbeit war unwirksam, da die Betriebsvereinbarung mangels ausreichender Konkretisierung unwirksam war. Zwar kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung verbindlich und wirksam Kurzarbeit angeordnet werden. Dies setzt voraus, dass sich aus der Betriebsvereinbarung deutlich und für den Arbeitnehmer zuverlässig ergibt, wann für ihn Kurzarbeit vorgesehen ist. Es müssen in der Betriebsvereinbarung **mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer enthalten sein**. Auch ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung, dass der

Inhouse-Seminartipp:



» Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Arbeitgeber selbst darüber zu entscheiden hat, welche Arbeitnehmer wann Kurzarbeit leisten sollen. Dies ist nicht zulässig.

- Für die Zeit bis zum 17.10.2011 hat der Kläger keinen Anspruch auf weitere Arbeitsvergütung. Die Beklagte befand sich nicht im Annahmeverzug, weil der Kläger die Arbeitsleistung nicht - zumindest - wörtlich angeboten hat. Er hätte zumindest gegen die Anordnung der Kurzarbeit protestieren und damit seine Arbeitsleistung wörtlich anbieten müssen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung des BAG ist in doppelter Hinsicht wichtig.

- Zum Einen bedeutet sie, dass die meisten Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unwirksam sind, weil lediglich ein "Rahmen" geregelt wird, der aber nicht ausreichend ist, um wirksam Kurzarbeit anordnen zu können.

Tipp:

Die Betriebsparteien schließen eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Kurzarbeit wie in dem vom BAG entschiedenen Fall. Anschließend werden je nach Bedarf wöchentlich oder monatlich weitere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die die konkrete Kurzarbeit, bezogen auf die Abteilungen und Arbeitnehmer regeln.

- Darüber hinaus setzt das BAG seine bisherige Rechtsprechung fort, dass der Arbeitnehmer, wenn er nicht gegen eine Anweisung des Arbeitgebers „protestiert“ oder seine Arbeitsleistung jedenfalls schriftlich oder mündlich anbietet, keine Ansprüche auf Annahmeverzugslohn hat, selbst wenn der Arbeitgeber deutlich zum Ausdruck bringt, den Arbeitnehmer nicht entsprechend beschäftigen zu wollen (so bereits vom BAG entschieden zur rechtsunwirksamen Anordnung von Pausen durch den Arbeitgeber).

Wissenswertes

Folgen der neuen EU-Datenschutzregelung



von **Frank Bantle**
Richter am Arbeitsricht Heilbronn

Am Jahresende 2015 ist die politische Entscheidung über die inhaltliche Ausgestaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) gefallen. Die Verordnung wird voraussichtlich 2018 in Kraft treten. Bis dahin gilt weiterhin das bisher bekannte deutsche Datenschutzrecht. Die DS-GVO löst nach ihrem Inkrafttreten das bisherige Konzept einer europäischen Datenschutzrichtlinie (DS-RL) und darauf aufbauender einzelstaatlicher Datenschutzregelungen ab. Damit wird sich das rechtliche Umfeld für den Datenschutz grundlegend ändern. Das BDSG wird künftig weitestgehend verdrängt. Gemäß Art. 288 Abs. 2 Satz 2 AEUV ist die DS-GVO als Verordnung in allen ihren Teilen verbindlich. Sie wirkt unmittelbar.

Die DS-GVO beabsichtigt, einheitliche Regelungen im europäischen Datenschutz zu schaffen. In vielen Punkten lässt die Verordnung aber nationale Abweichungen zu.

Die neuen Vorschriften stärken die bestehenden Rechte und geben dem Einzelnen mehr Kontrollrechte.

Im Vordergrund stehen dabei folgende Regelungskreise:

- Vereinfachter Zugang zu eigenen Daten
- Recht auf Datenübertragung
- „Recht auf Vergessenwerden“
- Mitteilungsrecht, ob Daten gehackt wurden
- eine einzige Aufsichtsbehörden für die Unternehmen
- Förderung datenschutzfreundlicher Techniken (z.B. Pseudonymisierung)

So bewegt sich die DS-GVO nach Ansicht der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Andrea Voßhoff, trotz aller Kritik auf hohem Niveau. Insbesondere bewertet sie die

Möglichkeiten für den Beschäftigtendatenschutz, der über eine Öffnungsklausel national geregelt werden kann, positiv.

Die DS-GVO schreibt die bisherigen datenschutzrechtlichen Grundprinzipien fort. Die Grundsätze der „Datenvermeidung und Datensparsamkeit“, der „Zweckbindung“, des „Verbots mit Erlaubnisvorbehalts“ und der „Transparenz“ finden sich auch im neuen Regelungskonzept wieder (Art. 5 DS-GVO – Principles relating to personal data processing).

So sind Datenverarbeitungsvorgänge nur zulässig, wenn die Person zugestimmt hat oder die Datenverarbeitung zur Vertragserfüllung erforderlich ist oder alternativ eine andere in der Vorschrift genannte Ausnahme eingreift (Art. 6 DS-GVO Lawfulness of processing)

Wie aus dem deutschen Recht schon bekannt, bedarf es im Fall der Zustimmung zur Verarbeitung einer freiwilligen, informierten und eindeutigen Einwilligung. Hier wird die Verwendung von EU-weit standardisierten Symbolen diskutiert.

Neben den eigenen Schutzrechten des Betroffenen sieht die DS-GVO die betriebliche Selbstkontrolle und die Aufsicht durch die Datenschutzbehörden vor. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht künftig in allen EU-Mitgliedstaaten die Pflicht zur Bestellung von Datenschutzbeauftragten.

Neben der betrieblichen Selbstkontrolle bietet die Verordnung auch Möglichkeiten der Ko-Regulierung durch Codes of Conduct (Art. 38 DS-GVO).

Nach Art. 82 DS-GVO bleiben bestehende bzw. neu abzuschließende Datenschutzregelungen in Betriebsvereinbarungen weiterhin möglich. Dies gilt auch für die Fortgeltung des bisherigen § 32 BDSG.

Die Betriebsparteien sind gehalten, die Zeit bis zum Inkrafttreten des neuen europäischen Datenschutzrechts im Jahr 2018 zu nutzen, die eigenen Datenverarbeitungsprozesse auf Anpassungsbedarf zu überprüfen. Bei der Neueinführung von Systemen sollten zudem gleich die neuen EU-Datenschutzregelungen soweit möglich mit berücksichtigt werden.

Der besondere Seminartipp

Mediation im Betrieb



» Mediation im Betrieb Weiterbildung zum Berater im systematischen Konfliktmanagement

20.09.2016 - 22.09.2016 Münster

29.11.2016 - 01.12.2016 Münster

31.01.2017 - 02.02.2017 Münster

04.04.2017 - 06.04.2017 Münster

Nicht bewältigte Konflikte des betrieblichen Alltags verursachen Schäden und Kosten, die sich regelmäßig durch ein professionelles Konfliktmanagement vermeiden ließen.

Eine frühe und konstruktive Konfliktbearbeitung fördert nicht nur das Betriebsklima und eine gesunde Unternehmenskultur, sondern senkt die sonst mit der unkontrollierten Austragung von Konflikten verbundenen Kosten erheblich.

Betriebsratsmitglieder und Führungskräfte sind häufig bei Konflikten die erste Anlaufstelle. Sie sollen in dieser Fortbildung befähigt werden, als Berater und/oder Vermittler konstruktive und ressourcenschonende Lösungen herbeizuführen.

Eine gute Konfliktberatung und -klärung fordert dabei die Kompetenz, Instrumente der Konfliktdiagnose und -regelung sowie Gesprächsführungstechniken situativ flexibel einzusetzen. Fundiertes Wissen über das Entstehen und die Dynamik von Konflikten sind dazu ebenso unerlässlich wie die Fähigkeit, komplexe Situationen zu analysieren und zu beherrschen.

Für die interne Klärung betrieblicher Konflikte kommt hinzu, dass Führungskräfte und Betriebsräte eine reflektierte und kritische Distanz zur eigenen betrieblichen Rolle und Funktion bewahren müssen.

» [Für mehr Informationen oder Buchung hier klicken ...](#)



Frühbucherrabatt

Sparen Sie 310,00 Euro und zahlen Sie statt 3.900,00 Euro nur 3.590,00 Euro zzgl. Hotelkosten und Gebühr FernUni bei Buchung **bis zum 15.06.2016**.

Präsenzseminare bei Poko kombiniert mit einem Studium an der FernUniversität Hagen - **mit Zertifikat-Abschluss**.

Praxistipp

Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht - mit CD-ROM



Bopp / Georgiou

Auflage: 15. Auflage, März 2016

Seitenzahl: 662

Ausgabe: kartoniert

Verlag: Rieder

ISBN: 978-3-945260-25-8

Preis: € 35.00

In kürzester Zeit zur richtigen Lösung?

Das aktuelle Nachschlagewerk für arbeitsrechtliche Probleme im Betrieb.

Arbeitsrecht ist geprägt durch Richterrecht, vor allem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Lösung sämtlicher arbeitsrechtlicher Problemstellungen muss sich an dieser Rechtsprechung orientieren. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, sich in der Fülle der ständig hinzukommenden richtungweisenden Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit zurecht zu finden. Hier führt Sie die seit vielen Jahren bewährte und stets aktualisierte Rechtsprechungsübersicht zum Arbeitsrecht in kurzer Zeit zur richtigen Entscheidung.

» [Der direkte Link zum Buch. Jetzt auch als PDF zum Download.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

Inhouse-Service

Sprecherausschusswahlen - gar nicht so schwer



von **Dr. Lothar Beseler**

Rechtsanwalt und Vors. am LAG a.D.

Herr Dr. Müller ist Leitender Angestellter der Firma X AG. Er leitet Mitbestimmungsverfahren beim Betriebsrat ein, er führt die Verhandlungen mit dem Betriebsrat, er schließt namens seines Arbeitgebers Betriebsvereinbarungen ab. Doch wer nimmt seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber wahr? Hier kommt ein wichtiges Gremium in den Fokus der Betrachtung: der Sprecherausschuss nach dem Sprecherausschussgesetz (SprAuG).

Es wird in Betrieben mit in der Regel zehn leitenden Angestellten als deren Vertretung gewählt (§ 1 Abs. 1 SprAuG). Leitende Angestellte eines Betriebes mit in der Regel weniger als 10 leitenden Angestellten gelten für die Anwendung des SprAuG als leitende Angestellte des räumlich nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt, § 1 Abs. 2 SprAuG.

Wenn dieses Mitbestimmungsgremium auch wegen des besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen dem leitenden Angestellten und dem Arbeitgeber nicht die gleichen umfassenden Rechte wie der Betriebsrat hat, ist

es trotzdem eine wichtige Einrichtung der betrieblichen Mitbestimmung. Der Sprecherausschuss ist z.B. vor allen Kündigungen eines Leitenden zu hören, anderenfalls ist die Kündigung unwirksam. Er kann Richtlinien mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die unmittelbar und zwingend für die Arbeitsverhältnisse gelten, soweit dies zwischen dem Arbeitgeber und dem Sprecherausschuss vereinbart ist.

Der Sprecherausschuss wird - wie der Betriebsrat - in einem förmlichen Wahlverfahren gewählt, wobei es hin und wieder zu einem Streit mit dem Betriebsrat kommt, wer denn nun leitender Angestellter ist oder wer statt dessen an der Wahl zum Betriebsrat teilnehmen kann, weil er z.B. „nur“ außertariflicher Angestellter und eben kein Leitender im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG ist.

Das Wahlverfahren und die Frage, wer leitender Angestellter ist, werden in dem Seminar „Sprecherausschusswahl - Vertretung der leitenden Angestellten“ behandelt. Zudem werden Rechte und Pflichten des Sprecherausschusses angesprochen.

Damit Herr Dr. Müller sagen kann: Trotz meines besonderen Vertrauensverhältnisses zu meinem Arbeitgeber und umgekehrt: Ich bin froh, dass die Rechte der Leitenden auch vom Sprecherausschuss wahrgenommen werden.



Unser firmeninternes Angebot zum Thema:

- » **Sprecherausschuss der leitenden Angestellten**
- » **Sprecherausschusswahlen - Vertretung der leitenden Angestellten**
- » **Schreiben Sie uns!**

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Aktuelle Seminare

» **Professionell Führen Grundlagen erfolgreicher Führung**

Modulreihe Köln
22.06.2016 - 24.06.2016 Köln
31.08.2016 - 02.09.2016 Köln
23.11.2016 - 25.11.2016 Köln
Modulreihe Hamburg
07.09.2016 - 09.09.2016 Hamburg
07.12.2016 - 09.12.2016 Hamburg
15.03.2017 - 17.03.2017 Hamburg

» **Vom Kollegen zur Führungskraft Den Rollenwechsel vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten professionell gestalten**

10.05.2016 - 11.05.2016 Berlin
16.06.2016 - 17.06.2016 Düsseldorf
05.09.2016 - 06.09.2016 Hamburg
07.11.2016 - 08.11.2016 Koblenz
13.12.2016 - 14.12.2016 Würzburg

» **Intensivtraining Rhetorik und Persönlichkeit**

13.06.2016 - 14.06.2016 Düsseldorf
22.09.2016 - 23.09.2016 Bremen
28.11.2016 - 29.11.2016 Mainz

» **Der Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers**

08.07.2016 - 08.07.2016 Stuttgart
18.11.2016 - 18.11.2016 Dortmund



» **Persönlichkeit und Führung Das Potenzial der eigenen Persönlichkeit (er)kennen**

30.06.2016 - 01.07.2016 Münster
14.11.2016 - 15.11.2016 Nürnberg

» **Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte I**

06.06.2016 - 07.06.2016 Berlin
14.07.2016 - 15.07.2016 München
12.09.2016 - 13.09.2016 Düsseldorf
10.11.2016 - 11.11.2016 Bremen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Erhöhung der Ausgleichsabgabe



von **Prof. F.-J. Düwell**
Vorsitzender Richter am BAG a. D.

Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen haben besondere Integrationspflichten zu erfüllen. Mit Bekanntmachung vom 14. Dezember 2015 (BAnz AT 24.12.2015 B2) sind die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz erhöht worden.

Solange Arbeitgeber nicht jahresdurchschnittlich die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nach den Anrechnungsregeln (§§ 75, 76 SGB IX) beschäftigen, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen.

Mindestbeschäftigung und Ausgleichsabgabe

Ein Überblick mit Hinweis auf die zum 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Änderungen:

1. Mindestbeschäftigungspflicht

Private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen haben besondere Integrationspflichten zu erfüllen. In § 71 Abs. 1 SGB IX ist eine Quote von 5 Prozent für die Mindestbeschäftigung schwerbehinderter Menschen festgesetzt. Daraus folgt, dass die Arbeitgeber die sich aus der Quote rechnerisch ergebende Mindestzahl an Arbeitsplätzen im Betrieb bzw. in der Dienststelle mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen haben. Solange sie nicht jahresdurchschnittlich die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nach den Anrechnungsregeln (§§ 75, 76 SGB IX) beschäftigen, ist für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen. Das Abstellen auf die jahresdurchschnittliche Berechnung ermöglicht es dem Arbeitgeber, Monate, in denen die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer unterhalb der Mindestzahl liegt, durch Monate auszugleichen, in denen die Quote überfüllt wurde.

Eine Besonderheit gilt nach § 159 Abs. 1 SGB IX für diejenigen, die als öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 SGB IX gelten. Wenn diese am 31.10.1999 auf wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten, dann müssen sie auch weiterhin jahresdurchschnittlich auf wenigstens 6 Prozent ihrer Arbeitsplätze anrechnungsfähige schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Hier ist die Erreichung der 5 Prozentquote unerheblich. Diese Arbeitgeber müssen solange eine Ausgleichsabgabe entrichten, bis sie die sich aus der 6 Prozentquote ergebende Mindestzahl an Pflichtplätzen jahresdurchschnittlich besetzt haben.

Öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 71 Abs. 3 Nr. 1 und 4 SGB IX:

- oberste Bundesbehörden mit ihren nachgeordneten Dienststellen,
- das Bundespräsidialamt,
- die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates,
- das Bundesverfassungsgericht,
- die obersten Gerichtshöfe des Bundes (der Bundesgerichtshof jedoch mit dem Generalbundesanwalt),
- der Bundesrechnungshof,
- das Bundeseisenbahnvermögen,
- jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts (z.B. Krankenkassen, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Handwerkskammern, Rundfunkanstalten, Universitäten und Hochschulen).

Die konkrete Anzahl der zu besetzenden Pflichtplätze errechnet sich aus der in § 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX auf 5 Prozent bzw. in § 159 Abs. 1 auf 6 Prozent der Arbeitsplätze festgelegten Beschäftigungsquote. Arbeitgeber mit **weniger als 60 Arbeitsplätzen** werden privilegiert. Wer jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätze hat, muss nur einen Pflichtplatz besetzen. Wer mehr als 39, aber weniger als 60 Arbeitsplätze hat, hat nur zwei Pflichtplätze zu besetzen.

Unbesetzt ist ein Pflichtplatz, solange nicht ein nach Maßgabe der §§ 75, 76 SGB IX anzurechnender schwerbehinderter Mensch auf dem Arbeitsplatz beschäftigt wird.

2. Höhe der Ausgleichsabgabe

Der Ausgleichsabgabensatz ist in § 77 Abs. 2 SGB IX festgesetzt. Da die Ausgleichsabgabe auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt wird, ist der im Gesetz festgesetzte Abgabensatz rechnerisch ein Monatsbetrag. Dieser Satz ist nicht statisch, sondern wird in § 77 Abs. 3 SGB IX **dynamisiert**. Die Ausgleichsabgabe erhöht sich danach entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Sie erhöht sich zum 01.01. eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.

Mit **Bekanntmachung vom 14. Dezember 2015** (BAnz AT 24.12.2015 B2) sind die monatlichen Sätze der Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz erhöht worden.

Danach ergibt sich folgende Tabelle:

Erfüllungsquote	Abgabe je monatlich unbesetzter Pflichtplatz	
	ab 2012 bis 2015	ab 2016
3 bis unter 5 Prozent	115 Euro	125 Euro
2 bis unter 3 Prozent	200 Euro	220 Euro
0 bis unter 2 Prozent	290 Euro	320 Euro

3. Berechnung und Zahlung

Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 SGB IX hat jeder Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe jährlich an das **für seinen Sitz zuständige Integrationsamt zu zahlen**. Für die öffentlichen Arbeitgeber gelten Sonderregeln. Nach § 77 Abs. 8 SGB IX gelten der Bund und die einzelnen Länder jeweils als ein Arbeitgeber. Die Regelung ermöglicht es, durch die Übererfüllung der Pflichtquote in einer Landesbehörde die Nichterfüllung der Quote in einer anderen Behörde desselben Landes auszugleichen. Gleiches gilt für die Bundesbehörden. Dagegen ist die Zusammenfassung den in § 71 Abs. 3 Ziff. 3 und 4 SGB IX benannten Gebietskörperschaften oder sonstigen Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen öffentlichen Rechts verwehrt.

Für die Feststellung der Ausgleichsabgabenschuld bedarf es keines festsetzenden Verwaltungsaktes. Die Zahlungspflicht entsteht unmittelbar durch das Gesetz. Die Höhe der Ausgleichsabgabe muss der Arbeitgeber selbst errechnen.

Die Zahlung ist zeitgleich mit der **Anzeige nach § 80 Abs. 2 SGB IX zu leisten**. In der Anzeige gibt der Arbeitgeber gegenüber der für die Überwachung der Beschäftigungspflicht zuständigen Bundesagentur für Arbeit auf einem amtlichen Formular die für die Berechnung der Ausgleichsabgabe erforderlichen Daten an. Die Anzeige ist spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres zu erstatten. Dementsprechend ist auch die Ausgleichsabgabe am 31.03. des Folgejahres zur Zahlung fällig. Damit dem Betriebs-, Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und auch dem Arbeitgeberbeauftragten die Kontrolle der Einhaltung der Mindestbeschäftigung ermöglicht wird, ordnet § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX an, dass eine Kopie der Anzeige sowie eine Kopie des Verzeichnisses der schwerbehinderten Beschäftigten diesen Stellen zeitgleich zu übermitteln ist.

Die **Ausgleichsabgabe 2015**, die bis zum 31.03.2016 zu zahlen ist, muss noch nach den alten Sätzen berechnet werden. Die neuen Sätze gelten erst für die im Jahr **2016 unbesetzt bleibenden Pflichtplätze**. Gerät der Arbeitgeber in Verzug, erhebt das Integrationsamt einen Säumniszuschlag nach Maßgabe des § 24 Abs. 1 SGB IV. Er beträgt für jeden angefangenen Monat der Säumnis, d.h. nach dem 31.03. jeden Jahres, eins v.H. des rückständigen, auf 50 € nach unten abgerundeten Betrages. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei nicht rechtzeitiger Zahlung Zinsen ab dem 31.03. zu entrichten.

4. Zweck der Ausgleichsabgabe

Die Ausgleichsabgabe hat keinen Sanktionscharakter. Sie erfüllt drei Funktionen:

1. Mit ihrer Erhebung sollen die Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen angehalten werden (**Antriebsfunktion**).
2. Sie dient dem Zweck, die Belastungen zwischen den Arbeitgebern auszugleichen, die die wirtschaftlichen Belastungen einer behinderungsgerechten Beschäftigung auf sich nehmen, und denen, die ihr nicht nachkommen (**Ausgleichsfunktion**).
3. Das Aufkommen der Abgabe dient der Finanzierung der Leistungen, die die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfe an Arbeitgeber und Schwerbehinderte erbringen

(Finanzierungsfunktion).

Wegen dieser Zwecksetzung ist es folgerichtig, dass auch der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe zu entrichten hat, den kein Verschulden an der Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungspflicht trifft.

5. Ahndung als Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig seine Mindestbeschäftigung überhaupt nicht oder nicht ausreichend erfüllt, begeht nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX eine Ordnungswidrigkeit. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße bis zu 10.000 €** geahndet werden. Nach § 17 Abs. 1 Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) beträgt die Geldbuße mindestens 5 €. Nach § 17 Abs. 2 OWiG darf bei fahrlässiger Begehung die Geldbuße nur die Hälfte der Höchstbuße betragen. Für die Verfolgung und Ahndung ist nach § 156 Abs. 3 SGB IX die Bundesagentur für Arbeit (BA) die zuständige Verwaltungsbehörde. Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich gemäß § 37 OWiG nach dem Bezirk der Regionaldirektion der BA, in dem die Ordnungswidrigkeit begangen oder entdeckt worden ist oder der Täter (in der Sprachregelung des OWiG = Betroffene) zur Zeit der Einleitung des Bußgeldverfahrens seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe ist weder ein Rechtfertigungsgrund noch kommt ihr eine befreiende Wirkung zu. Dazu ist in § 77 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ausdrücklich bestimmt: „Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf.“ Sie kann deshalb auch nicht mildernd berücksichtigt werden.

Schuldhaft handelt schon der Arbeitgeber, der **keine eigene Initiative** zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht ergriffen und deshalb die vorgeschriebene Mindestzahl der Arbeitsplätze nicht erreicht hat. Denn der Arbeitgeber muss einer ihm in § 81 Abs. 3 SGB IX aufgegebenen **Handlungspflicht** nachkommen. § 81 Abs. 3 Satz 1 SGB IX schränkt ausdrücklich die Arbeitgeberfreiheit ein und begründet eine auf die Sicherstellung der Mindestbeschäftigung ausgerichtete Organisationspflicht: „Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.“

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de
» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 04.04.2016