

Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem heutigen Newsletter informieren wir Sie u.a. über Themen, die Sie aktuell bei uns anfragen, laden Sie noch einmal herzlich zu unserer Mitgliederversammlung und zum Unternehmersgespräch ein und füllen den Begriff "New Work" mit Leben. Weitere Hinweise auf aktuelle Veranstaltungen und ein BAG -Urteil runden unser Angebot für Sie ab.

Unsere Themen für Sie

1. Was Sie, unsere Mitglieder, aktuell interessiert
 2. Wir würden Sie gern sehen: Mitgliederversammlung und Unternehmersgespräch am 30.11.2023
 3. New Work - Was verstehen Sie in Ihrem Unternehmen darunter?
 4. Neue Webseite der BDA: Gesundheitsförderung in Unternehmen
 5. Trends & Tipps 2024: AOK-Seminare zum Jahreswechsel
 6. Veranstaltungsreihe der Agentur für Arbeit: Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland
 7. Aktuelles Urteil: Bundesarbeitsgericht zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz
-



Was Sie, unsere Mitglieder, aktuell interessiert

Interessiert Sie das auch?

Ihre Anfragen sind vielfältig und abwechslungsreich: Neben den alltäglichen Themen zu der Gestaltung von Kündigungen, Abmahnungen und Aufhebungs-verträgen nehmen derzeit aufgrund der erhöhten Anzahl von personeller Fluktuation und der Digitalisierung auch andere Anfragen zu.

An dieser Stelle geben wir Ihnen eine kleine Auswahl. Zugenommen haben Ihre Anfragen zu der Gestaltung von [Zeugnissen](#) und zum Umgang mit Änderungswünschen dazu. Mitunter entwickeln sich daraus zeitraubende Brieffeindschaften mit bereits ausgeschiedenen Beschäftigten und betriebliche Aufreger ("sonst nichts anderes zu tun?", "liest eh niemand"). Dies geht mit einer zunehmenden Anzahl von [Zeugnisprozessen](#) und behrend auftretenden Bevollmächtigten einher ("falsche Formatierung...", "Frist: morgen").

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung stellen Sie häufiger die Frage, welche [Unterlagen](#) aus Arbeits-verhältnissen wann vernichtet werden können oder welche Unterlagen in [Papierform](#) aufzubewahren sind.

Damit einher gehen Fragen nach der [Gestaltung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen](#) zu technischen Systemen, z.B. zur Erfassung der Arbeitszeit.

Weitaus anspruchsvoller sind Themen wie der bestmögliche Umgang mit den vielen ["kleinen Königen und Königinnen"](#) in Unternehmen, die vorrangig eigene Interessen verfolgen, Veränderungen abwehren und Nachwuchskräfte abschrecken ("das haben wir noch nie so gemacht"). Damit verbunden sind Fragen zu Beschäftigten, die nach Kritikgesprächen oder Wunschablehnung gekränkt sind und sehr oft krankheits-bedingt ausfallen.



Wir würden Sie gern sehen: Mitgliederversammlung und Unternehmergespräch am 30.11.2023

Location: Szenario, Schinkelstrasse 9, 31137 Hildesheim

Unser Vorstand und das gesamte Team der Geschäftsstelle würden sich sehr darüber freuen, wenn Sie am **30.11.2023 ab 16.45 Uhr** als Mitglied unserer Mitgliederversammlung und/oder **ab 18.00 Uhr** unser Gast beim Regionalen Unternehmergespräch sein würden.

Alle Informationen können Sie der als [Anlage](#) beigefügten Einladung entnehmen.

Wenn Sie sich anmelden möchten, bitten wir Sie, nicht auf diese E-Mail zu antworten, sondern uns Ihre Anmeldung unter info@agvhildesheim.de zu schicken.



New Work: Was verstehen Sie in Ihrem Unternehmen darunter?

[Den eigenen Weg finden](#)

In einer sich rasant verändernden Arbeitswelt nehmen immer mehr Schlagworte Platz ein, gern in englischer Sprache. New Work ist eines davon, aber kaum inhaltlich greifbar. In diesem Beitrag beschäftigen wir uns mit Aspekten neuer Arbeit, die aus unserem Sichtbestand haben werden.

Kein Zweifel, mobile Arbeit, die 4-Tage-Woche oder künstliche Intelligenz sind Themen, die es bis vor ein paar Jahren noch nicht oder nicht in dem heutigen Umfang gab. Aber sind dies auch Themen, mit denen sich ein Produktionsbetrieb, ein kleiner Handwerksbetrieb oder ein Altenheim so auseinandersetzt, dass aus Theorie Praxis wird? Eher nicht. Welche Aspekte sind nachhaltig?

Lösungsoptionen: Ein aus unserer Sicht nachhaltiger Ansatz ist es, in Lösungsoptionen zu denken und auf Lösungssuche zu gehen. Beispiel: Schulungen mit Power-Point: anstrengend, Frontalunterricht: war früher. Heute kann Wissenstransfer, der angesichts des häufigen Abschieds der sog. Baby-Boomer aus dem Arbeitsleben muss sicherlich umso notwendiger sein, auch anders gelingen. Kleine Workshops, Aufzeichnungen, Videos..und es lässt sich jemanden im Betrieb finden, der das technisch umsetzen kann - es muss ja nicht gleich perfekt und superteuer sein.

Jede/r macht ihrs/seins:und hockt nur an ihrem/seinem Schreibtisch: war früher. Beschäftigt mit kleinen Projekten zu verbinden, bringt oft mehr. Die Frage, wer eine Aufgabe erledigt hat, um die Option zu erweitern, Aufgaben zu zweit oder zu mehreren anzugehen, ist eine weitere Möglichkeit. Warum nicht eine Kurzschulung gemeinsam mit dem Betriebsrat planen und durchführen? Warum nicht den unansehnlichen Lagerraum gemeinsam mit mehreren Beschäftigten in einen Besprechungsraum umgestalten? Bei diesen Vorhaben werden gleich mehrere Zwecke effektiv miteinander verbunden.

Sichtbarkeit: Veränderungen in Unternehmen brauchen Sichtbarkeit und die meisten Beschäftigten (auch die Führungskräfte) mögen es, wenn entweder sie selbst oder ihre Beiträge zur Arbeit sichtbar werden, sei es auf Fotos, in Filmen, in Worten oder in Produkten. Viele Beschäftigte mögen es, ihre digitalen Fähigkeiten hierbei einzubringen und bei der Gestaltung mitzuwirken.

Empathie: Lohnenswert ist es am meisten, sich bei Veränderungen bereits im Vorfeld mit den möglichen Widerständen und Einwänden von Beschäftigten auseinanderzusetzen und sich darauf vorzubereiten. Das Prinzip der zunehmenden FAQs (Häufige Fragen und Antworten) zu außerbetrieblichen Themen lässt sich auch auf betriebliche Fragen übertragen. Ihre eigene „Erfindung“ kann im Betrieb Klarheit schaffen sowie Zeit und Aufregung sparen helfen.



Neue Webseite der BDA: Gesundheitsförderung in Unternehmen

Einfacher Einstieg in die betriebliche Gesundheitsförderung

In Zeiten hoher Krankenstände sind Themen rund um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter sicherlich auch in Ihrem Unternehmen aktuell auf der Tagesordnung.

Die BDA stellt in diesem Zusammenhang unter der Website www.aktiv-im-unternehmen.de ein neues Online-Informationsangebot zur Verfügung, in dem für Sie Informationen zu Themen Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gebündelt angeboten werden.

Zur Verfügung gestellt wird ein breites Spektrum an Ideen, Angeboten und Empfehlungen, wie Sie Ihre Beschäftigten dazu befähigen und motivieren können, sich gesundheitsförderlich zu verhalten und Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen sowie die eigene Selbstmanagement- und Gesundheitskompetenz zu stärken.

Unternehmen erhalten einen Einstieg in Begriffe, Konzepte, Netzwerke und Angebote zu Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung und können auf konkrete Vorschläge für bewährte BGF-Maßnahmen zurückgreifen.

Die BDA führt auf der neuen Website viele bereits bestehende Informationen, Netzwerke und Produkte von verschiedenen Institutionen zusammen. Gemeint sind Krankenkassen, Rentenversicherung, Bundesgesundheitsministerium, Initiative Gesundheit und Arbeit und viele weiteren. Auch Praxisbeispiele, Kampagnen, Leitfäden und Checklisten sind dort zu finden.

AOK-Jahreswechselfseminare

Trends & Tipps 2024



Die sog. Jahreswechselfseminare der AOK wurden vor 2020 in Präsenz in der Region veranstaltet und fanden in vielen Betrieben vor allem bei Beschäftigten Zuspruch, die mit der Abrechnung und damit zusammenhängenden Fragen betraut sind.

Auch 2024 gibt es wieder zahlreiche Neuerungen in der Sozialversicherung für Arbeitgeber und Beschäftigte im Lohn- und Personalbüro. Mit den kostenfreien Arbeitgeber-Seminaren „Trends & Tipps 2024“ der AOK starten Sie gut informiert ins neue Jahr. Diese Seminare werden nun online durchgeführt; Termine und Inhalte sind zu finden unter <https://www.aok.de/Seminare>.



Veranstaltungsreihe der Agentur für Arbeit

Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland

Die Rekrutierung von Fachkräften ist und bleibt ein Top-Thema. Hierzu gibt es eine Veranstaltungsreihe der Arbeitsagentur und des Jobcenters.

Der gemeinsame Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Hildesheim führt im November und Dezember 2023 eine Veranstaltungsreihe für Arbeitgeber zum Thema „Fachkräfte aus dem Ausland“ durch. Die Termine und Anmeldeinformationen finden Sie auf unserer [Homepage](#).

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und Anmeldeöglichkeiten finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/hildesheim oder nutzen den QR-Code.





Rechtsprechung aktuell

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, inwieweit eine durch den Arbeitgeber durchgeführte Videoüberwachung am Arbeitsplatz in einem Kündigungsschutzprozess als Beweismittel verwendet werden darf.

Überwacht der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einer Kamera und weist er durch Schilder darauf hin, ist die Videoaufzeichnung in einem späteren Kündigungsschutzprozess zum Beweis eines Fehlverhaltens verwertbar. So entschied das Bundesarbeitsgericht am 29.06.2023, Az. 2 AZR 296/22. Dies gelte auch dann, wenn die Überwachung gegen Datenschutzrecht verstoßen sollte.

Darum ging es

Ein Mitarbeiter einer Gießerei soll das Werksgelände vor Beginn seiner Schicht wieder verlassen und später trotzdem den Lohn für die Schicht kassiert haben. Der Arbeitgeber sah darin einen Vorwurf, der zur sofortigen Kündigung berechtigen könnte und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich. Ein anonymer Hinweis hatte den Arbeitgeber auf ein Video einer am Tor des Geländes angebrachten Überwachungskamera gebracht.

Die Klage

Der Mitarbeiter reichte Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht ein und argumentierte, ordnungsgemäß zur Arbeit erschienen zu sein. Als der Arbeitgeber zum Beweis des Fehlverhaltens das Video in das Verfahren einführen wollte, widersprach der Kläger der Verwertung der Aufzeichnungen, die Überwachung verstoße seiner Meinung nach gegen Bundes- und EU-Datenschutzrecht. Auch seien die Aufnahmen seiner Auffassung nach zu lange gespeichert worden, denn die Hinweisschilder hätten eine Speicherdauer von 96 Stunden ausgewiesen. Hier seien die 96 Stunden überschritten. Er verwies auch auf eine Betriebsvereinbarung, wonach die Videoaufzeichnungen nicht zur Auswertung personenbezogener Daten verwendet werden dürfen.

Die Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts

Aus diesen Verstößen sowie der Betriebsvereinbarung folgerte der Mitarbeiter, dass die Aufzeichnungen im Kündigungsschutzprozess einem Verwertungsverbot unterlägen. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Niedersachsen sahen das ebenso. Sie gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Das Bundesarbeitsgericht sah es anders

Das BAG sah das nun anders, hob die Entscheidung des LAG auf und verwies die Sache an dieses zurück. Es spiele „keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprach“, so eine Pressemitteilung des BAG. Einer Verwertung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers durch die Gerichte für Arbeits-sachen steht die DSGVO nicht entgegen. Das gelte jedenfalls dann, wenn – wie hier – ein vorsätzliches Fehlverhalten in Rede stehe und die Videokamera durch ein Schild ausgewiesen „und auch sonst nicht zu übersehen“ sei.

Ein möglicher Datenschutzverstoß – über den das Gericht aufgrund seiner Rechtsauffassung hier nicht abschließend entscheiden musste – führt laut BAG auch nicht automatisch zum Beweisverwertungsverbot. Vielmehr muss das Tatsachengericht – wie bei nicht normierten Verwertungsverboten im Strafprozess auch – die widerstreitenden Interessen abwägen.

Datenschutz ist kein Täterschutz

Im Prozess um eine fristlose Kündigung wegen eines vorsätzlichen Fehlverhaltens wiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung des Sachverhalts, so das BAG, stärker als das Datenschutzinteresse des Arbeitnehmers. Dies sei nur dann nicht der Fall, „wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung“ darstelle. Hier war dies nicht der Fall, so die Pressemitteilung des BAG. Als maßgebend dafür erachteten die Erfurter Richter u.a. die Offenkundigkeit der Überwachung.

Bereits in der Vergangenheit hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Datenschutz

kein Täterschutz ist. Das höchste deutsche Arbeitsgericht hatte Beweisverwertungsverbote nur bei gravierenden Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorgaben angenommen.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de oder
sekretariat@agvhildesheim.de



Bitte antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mir uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

