

Herr
Christian Schäfer
Linten Rechtsanwälte
Zweigertstr. 37/41
45130 Essen

Teilnahmebestätigung

zur Vorlage gemäß § 15 FAO

Herr Christian Schäfer

hat an der Lernerfolgskontrolle zu folgender/n Publikation/en am 18.12.2023 teilgenommen:

RA FAArbR Dr. Johannes Schipp, Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei der Anhörung zur Verdachtskündigung ArbRB Heft 02/2023 S. 47-50, RA FAArbR Jürgen Markowski, Gesundheitstests im Arbeitsverhältnis – Der Arbeitgeber im Spagat zwischen berechtigtem Interesse und Grundrechts-schutz der Beschäftigten? ArbRB Heft 02/2023 S. 60-64

Die Auswertung der Lernerfolgskontrolle wurde computerbasiert vorgenommen. Sie haben 100 % der von dem/n Autor(en) der Beiträge verfassten Kontrollfragen richtig beantwortet. Wir bestätigen Ihnen die erfolgreiche Teilnahme. Das Selbststudium der oben genannten Publikation/en ausschließlich der Bearbeitung der Lernerfolgskontrolle umfasst gemäß § 15 Absatz 4 FAO netto **1 Zeitstunde(n)** Fortbildungszeit.

Zum Nachweis des Selbststudiums reichen Sie diese Bestätigung und die beiliegende Dokumentation der Lernerfolgskontrolle bei der Kammer ein.

Köln, den 18.12.2023



Dr. Sigrid Mulas
Bereichsleiterin
Seminare und Veranstaltungen

Unterschrift zur Versicherung der eigenständigen und persönlichen Beantwortung der Kontrollfragen:

Essen, 18.12.2023
Ort, Datum


Christian Schäfer

Dokumentation der Lernerfolgskontrolle

Teilnehmer: Christian Schäfer

Begonnen am: **18.12.2023 15:18:00**

Beendet am: **18.12.2023 15:29:36**

Ergebnis: **4 von 4** wurden richtig beantwortet

Sie haben die Lernerfolgskontrolle erfolgreich bestanden.

RA FAArbR Dr. Johannes Schipp, Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei der Anhörung zur Verdachtskündigung ArbRB Heft 02/2023 S. 47-50, RA FAArbR Jürgen Markowski, Gesundheitstests im Arbeitsverhältnis – Der Arbeitgeber im Spagat zwischen berechtigtem Interesse und Grundrechts-schutz der Beschäftigten? ArbRB Heft 02/2023 S. 60-64

Frage 1

RA FAArbR Dr. Johannes Schipp, Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei der Anhörung zur Verdachtskündigung – Mit einem Muster-Schreiben für die schriftliche Anhörung ArbRB Heft 02/2023 S. 47-50

Kann eine Verdachtskündigung auch als ordentliche Kündigung erklärt werden?

Ihre Antwort war richtig

Nein, es kommt ausschließlich eine außerordentliche Kündigung in Betracht.

Ja, eine ordentliche Kündigung ist ohne Einschränkungen stets möglich.

Ja, wenn zugleich ein wichtiger Grund vorliegt, der auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde.

Nein, wenn die Frist des § 626 ABS. 2 BGB überschritten wird.

Frage 2

RA FAArbR Dr. Johannes Schipp, Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei der Anhörung zur Verdachtskündigung – Mit einem Muster-Schreiben für die schriftliche Anhörung ArbRB Heft 02/2023 S. 47-50

Sind bei einer Anhörung des Arbeitnehmers zu einer Verdachtskündigung datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten?

Ihre Antwort war richtig

Nein, weil es bei der Anhörung nur um ein Gespräch geht.

Ja, weil auch in einem Gespräch Daten erhoben werden.

Ja, aber nur, wenn das Anhörungsgespräch aufgezeichnet wird.

Nein, weil datenschutzrechtliche Aspekte nur bei elektronischer Datenverarbeitung zu beachten sind.

Frage 3

RA FAArbR Jürgen Markowski, Gesundheitstests im Arbeitsverhältnis – Der Arbeitgeber im Spagat zwischen berechtigtem Interesse und Grundrechts-schutz der Beschäftigten? ArbRB Heft 02/2023 S. 60-64

Anlässlich von routinemäßigen Untersuchungen durch den betriebsärztlichen Dienst lässt der Arbeitgeber auch den Body-Mass-Index von Mitarbeitenden ermitteln und vermerkt diesen in der Personalakte. Ist dies zulässig?

Ihre Antwort war richtig

Klar! Schließlich steigt bei erhöhtem BMI das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, so dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an dieser Information hat.

Nein, weil der Body-Mass-Index keine geeignete Messgröße ist.

Nein, weil damit übergewichtige Beschäftigte diskriminiert werden könnten.

Nein, weil es bei so einer breit angelegten Ermittlung von Daten schon am Arbeitsplatzbezug fehlt und damit der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Betroffenen nicht gerechtfertigt sein kann.

Frage 4

RA FAArbR Jürgen Markowski, Gesundheitstests im Arbeitsverhältnis – Der Arbeitgeber im Spagat zwischen berechtigtem Interesse und Grundrechts-schutz der Beschäftigten? ArbRB Heft 02/2023 S. 60-64

Dürfen Beschäftigte die Teilnahme an routinemäßigen Eignungsuntersuchungen, die aufgrund einer staatlichen Rechtsvorschrift durchgeführt werden sollen, verweigern?

Ihre Antwort war richtig

Nein! Sie sind zur Teilnahme verpflichtet. Die Untersuchung kann vom Arbeitgeber gefordert werden.

Ja, da der Eingriff in Grundrechte auch in diesem Fall nicht toleriert werden muss.

Ja. Der Arbeitgeber muss auch in solchen Fällen nachweisen, dass es Vorfälle gab, die ihn zur Annahme berechtigen, dass die Eignung nicht mehr gegeben ist.

Ja. Ein derartige Verpflichtung besteht allenfalls im Beamtenverhältnis.

