

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 03-2015**  
\*\*\*\*\*

Hallo Kolleginnen und Kollegen  
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. Lohnkürzung wegen BR bzw. SBV-Tätigkeit
2. Neue arbeitsrechtliche Regelungen bei Pflege
3. Gefährdungsbeurteilung
4. Hinweis für Beschäftigte mit drohender Behinderung
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Lohnkürzung für BR-Tätigkeit (gilt auch für SBV) ist unzulässig**  
\*\*\*\*\*

Nach § 37 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (SBV: § 96 Absatz 4 SGB IX) darf das Arbeitsentgelt eines Betriebsratsmitgliedes nicht gekürzt werden für Zeiten, in denen Betriebsratsarbeit verrichtet wird. Oftmals erfolgt aber trotzdem eine Lohnkürzung, weil der Chef die erfolgte Betriebsrats Tätigkeit insgesamt oder deren Erforderlichkeit bestreitet.

Muss der Betriebsrat dann in allen Einzelheiten offenbaren, was er genau gemacht hat?

Weiterlesen beim DGB unter:

<http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/lohnkuerzung-fuer-betriebsratsstaetigkeit-ist-unzulaessig/>>

\*\*\*\*\*  
**2. Neue arbeitsrechtliche Regelungen bei Pflege**  
\*\*\*\*\*

Am 01.01.2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Das Gesetz bezweckt durch Änderungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zu verbessern. Die Neuregelungen sollen die Individualität jeder Pflegesituation stärker berücksichtigen und die Regelungen in beiden Gesetzen besser verzahnen.

### **Die beiden Gesetze sehen insbesondere folgende Neuregelungen vor:**

Beschäftigte haben einen Anspruch auf sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 10 Arbeitstage, falls eine akute Pflegesituation bei einem nahen Angehörigen aufgetreten ist. Das Pflegeunterstützungsgeld kann bei der Pflegeversicherung des Angehörigen beantragt werden.

Nach dem Pflegezeitgesetz haben Beschäftigte bereits einen Anspruch darauf, sich bis zu sechs Monate teilweise oder vollständig von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen und der Arbeitgeber in der Regel 15 oder mehr Beschäftigte hat. Zur besseren Abfederung des Lebensunterhalts sieht die Neuregelung für Beschäftigte einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen vor.

Das Familienpflegezeitgesetz führt nunmehr einen Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate teilweise Freistellung von der Arbeit ein, wenn nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden sollen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf bis zu 15 Stunden reduziert werden. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der Auszubildenden.

Eine besondere Freistellungsmöglichkeit zur Betreuung **pflegebedürftiger Kinder** ist sowohl im PflegeZG als auch im FPfZG geschaffen worden.

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der **letzten Lebensphase** begleiten zu können, ermöglicht das Pflegezeitgesetz eine bis zu drei Monaten vollständige oder teilweise Auszeit je nahem Angehörigen bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Für die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz wurde der **Kreis der nahen Angehörigen** um Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaft, Schwägerinnen und Schwäger erweitert.

Weiterführende Informationen zu den beiden neuen Gesetzen sowie den Gesetzestext hat das BMAS auf seiner Internetseite veröffentlicht.  
<<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Vereinbarkeit-Familie-Pflege-Beruf/inhalt.html>>

\*\*\*\*\*

### **3. Große Defizite bei der Gefährdungsbeurteilung**

\*\*\*\*\*

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren, das der Arbeitgeber für alle Arbeitsplätze durchführen muss, um mögliche Gefährdungen der Gesundheit der Beschäftigten zu erkennen und abzuwenden. Nach der letzten Gesetzesänderung des § 5 ArbSchG steht nun explizit fest: bei der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber sowohl physische als auch psychische Belastungen für die Beschäftigten berücksichtigen. In der Praxis wird die Gefährdungsbeurteilung nur von wenigen Arbeitgebern durchgeführt. Hier hat daher der Betriebsrat eine wichtige Funktion: Er kann das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung im Betrieb anstoßen. Erkennt er, dass eine eigentlich erfolgte Gefährdungsbeurteilung fehlerhaft oder unvollständig ist, da beispielsweise der Aspekt der psychischen Belastung nicht ausreichend berücksichtigt wurde, so kann er das Verfahren nachholen lassen.

Innerhalb des Verfahrens hat der Betriebsrat zahlreiche Mitbestimmungsrechte. Vor allem muss er bei der Entscheidung für die Arbeitsschutzmaßnahmen beteiligt werden. Auch die Unterweisung der Arbeitnehmer muss mit ihm abgesprochen werden. Sie sollte immer auf der Grundlage einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung stattfinden. Die Rechte sind vielfältig - der Betriebsrat sollte sie unbedingt nutzen.

Mustervereinbarung vom Bund-Verlag:

<<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/news/2015/02/Gefaeardungsbeurteilung.pdf>>

Seminar zum Thema vom 16.-20.11.2015  
Informationen unter [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*  
**4. Hinweis für Beschäftigte mit drohender Behinderung**  
\*\*\*\*\*

**Hinweis für Beschäftigte mit drohender Behinderung**

In Deutschland leben fast zehn Millionen Menschen mit Behinderung. Bei vielen ist sie nicht angeboren - ein Großteil der Betroffenen wurde durch Unfall oder Erkrankung erst während des Berufslebens behindert. Der DGB-Ratgeber "Was ist, wenn es mir passiert?" gibt Tipps, wie Beschäftigte mit einer drohenden oder bestehenden Behinderung umgehen und welche Hilfen sie in Anspruch nehmen können.

Infos und Bestellmöglichkeit auf: <http://www.dgb.de/themen/++co++388fa8ba-4243-11e4-8fc6-52540023ef1a>

\*\*\*\*\*  
**5. ..aus dem Gericht**  
\*\*\*\*\*

**Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Kein Anspruch auf Rechtsbeistand**

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsbeistandes zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Das Gesetz sieht in diesen Fällen keine Notwendigkeit für einen Rechtsbeistand vor, so das Landesarbeitsgericht Mainz.

[LArbG Mainz, Entscheidung vom 18.12.2014, Aktenzeichen: 5 Sa 518/14](#)

Seminar zum BEM vom 27.-30.04.2015  
Infos unter [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

**Anhörung der SBV bei der AfA bzw Jobcentern**

Das Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst die Teilnahme am Auswahlverfahren und Bewerbungsgespräch mit einem schwerbehinderten Bewerber auch dann, wenn dieser nach seiner Einstellung einem Dritten im Wege der Personalgestellung zugewiesen werden soll.

[BAG, Beschluss vom 15.10.2014, 7 ABR 71/12](#)

**Zuerkennung eines höheren Behinderungsgrades - Alle Lebensbereiche zählen!**

Bei der Zuerkennung eines höheren Behinderungsgrades dürfen nicht nur gravierende Einschränkungen im Beruf in den Blick genommen werden. Bei der Überprüfung des Grades der Behinderung (GdB) ist vielmehr das Gesamtbild der Einschränkungen in allen Lebensbereichen maßgeblich.

[BSG, 16.04.2014, Aktenzeichen: B 9 SB 2/13 R](#)

**Diskriminierung einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin durch Übertragung sinnloser Tätigkeiten**

Im Berufungsverfahren vor dem LAG Kiel ging es um einen Entschädigungsanspruch wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Klägerin durch nicht vertragsgerechte Beschäftigung seitens des Arbeitgebers.

Das Arbeitsgericht Flensburg hatte den Arbeitgeber zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von 5000 Euro verurteilt, weil aus Sicht des Gerichts die nicht vertragsgerechte Beschäftigung der Klägerin eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellt.

Nach Auffassung des Berufungsgerichts setzt ein Entschädigungsanspruch eine schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bzw. ein schweres Verschulden des Verletzenden voraus.

Im vorliegenden Fall ist das Gericht der Auffassung, dass die Beklagte das Persönlichkeitsrecht der Klägerin durch die Art der Beschäftigung verletzt hat.

Die Verletzung sei aber nicht so schwerwiegend, dass sie die Zahlung einer Entschädigung erfordert.

[LAG Kiel, Urteil vom 30.09.2014 - 1 Sa 107/14](#)

### **Betriebsrente erst mit der gesetzlichen Rente?**

Sieht eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung eine feste Altersgrenze für den Bezug der Betriebsrente vor, kann sich diese verschieben - analog zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dies ergab eine Auslegung des BAG nach den Grundsätzen für Allgemeine Geschäftsbedingungen.

[BAG, Urteil vom 15.5.2012, 3 AZR 11/10](#)

### **Keine Überwachung von Arbeitnehmern ohne einen auf konkreten Tatsachen beruhenden Verdacht**

Die Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv und die Herstellung heimlicher Aufnahmen wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit stellt eine rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar, wenn der Verdacht nicht auf konkrete Tatsachen gestützt wird. Dem von einer rechtswidrigen Überwachung betroffenen Arbeitnehmer kann ein Schmerzensgeldanspruch zur Entschädigung der Persönlichkeitsrechtsverletzung zustehen.

[BAG, Urteil vom 19.2.2015 - 8 AZR 1007/13](#)

\*\*\*\*\*

## **6. Seminare**

\*\*\*\*\*

BR/PR/SBV	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	27.-30.04.
BR/PR/SBV	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	27.-29.04.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	18.-22.05.
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	18.-22.05.
BR	BR-1 Neu gewählt - und nun?	08.-12.06.
SBV	SBV - Fresh Up - Vertiefung - Wiederholung	15.-18.06.
BR/PR/SBV	Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	15.-18.06.
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	22.-26.06.
BR/PR/SBV	Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	22.-26.06.
SBV	Bernrieder SBV-Tage	06.-09.07.
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	14.-16.07.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	20.-24.07.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	20.-24.07.
BR	BR-2: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	27.-31.07.

BR	BR: Auffrischung und aktuelle Rechtsprechung	10.-14.08.
SBV	Schwerbehindertenversammlung	14.-17.09.
BR/PR/SBV	Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	21.-25.09.
BR/PR/SBV	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	21.-25.09.
BR/PR	Arbeitsrecht für BR und PR	28.09.-02.10.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	12.-16.10.
BR/PR/SBV	Stress lass nach! Vom Umgang mit äußeren Stressoren und inneren Antreibern	12.-16.10.
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	19.-23.10.
SBV	Arbeitsrecht für die SBV	19.-23.10.
BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	09.-13.11.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	09.-13.11.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	16.-20.11.
BR/PR/SBV	Einführung in den Arbeitsschutz - Grundlagen	16.-20.11.
SBV	SBV2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	23.-27.11.
BR	BR 4 - Betriebliche Veränderungsprozesse	23.-27.11.

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

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipps

\*\*\*\*\*

Antworten auf alle Fragen zum Datenschutz im Betrieb  
Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz  
<http://www.buchundmehr.de/glaeserne-belegschaften.html>

6. Auflage 2014 (Oktober) 724 Seiten  
ISBN: 978-3-7663-6086-1

Darf der Chef E-Mails der Mitarbeiter lesen? Darf er Videokameras installieren? Dürfen rechtswidrig erlangte Kenntnisse vor Gericht gegen die Beschäftigten verwendet werden? Wie verhalten sich Datenschutz und Compliance zueinander? Was ist beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu beachten?

Diese und viele andere Praxisfragen zum Datenschutz im Betrieb behandelt Wolfgang Däubler in seinem umfassenden Handbuch. Gerichtliche Entscheidungen aller Instanzen bis hin zum EuGH-Urteil gegen Google sind umfassend ausgewertet, Rechtsprechung und Literatur bis September 2014 verarbeitet.

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 0170 521 33 49  
<<http://www.schwbv.de>>  
<<http://www.komsem.de>>

Geschäftsführende Gesellschafter:  
Hans-Peter und Paula Semmler  
Sitz: Wenzenbach  
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 Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.**

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden. E-Mail: [loeschen@komsem.de](mailto:loeschen@komsem.de)  
Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ zurück senden. E-Mail: [neu-SchwBV@komsem.de](mailto:neu-SchwBV@komsem.de)