

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 08-2017**  
\*\*\*\*\*

Hallo Kolleginnen und Kollegen,  
bei regnerischem Wochenendwetter habe ich für euch wieder aktuelle Informationen zusammengestellt.  
Ich hoffe auf reges Interesse.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. Barrierefreiheit
2. Lohngerechtigkeit
3. Arbeitsschutz
4. Betriebsarzt, Schweigepflicht und Fehlzeiten-Management
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten**  
\*\*\*\*\*

Arbeitsplätze sollten so gestaltet sein, dass möglichst alle Menschen - ob mit oder ohne Behinderung - dort arbeiten können.  
Der Kurz-Check „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“ der VBG liefert die Grundlage für eine erste Selbsteinschätzung von Gebäuden und Einrichtungen.

Barrierefreie Gestaltung bedeutet, dass bereits bei Neu- und großen Umbauten dafür gesorgt wird, dass an die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit gedacht wird.

<[http://www.vbg.de/DE/3\\_Praevention\\_und\\_Arbeitshilfen/2\\_Themen/02\\_Arbeitsstaetten\\_gestalten/3\\_Leitfaden\\_Barrierefreie\\_Arbeitsstaetten\\_planen\\_und\\_gestalten/Leitfaden\\_Barrierefreie\\_Arbeitsstaetten\\_planen\\_und\\_gestalten\\_node.html](http://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/2_Themen/02_Arbeitsstaetten_gestalten/3_Leitfaden_Barrierefreie_Arbeitsstaetten_planen_und_gestalten/Leitfaden_Barrierefreie_Arbeitsstaetten_planen_und_gestalten_node.html)>

\*\*\*\*\*  
**2. Mehr Lohngerechtigkeit**  
\*\*\*\*\*

Seit dem 6. Juli 2017 gilt das Entgelttransparenzgesetz.

Es soll die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen beseitigen. Das Gesetz schafft einen Auskunftsanspruch.

Ab 2018 kann jeder Beschäftigte Informationen über die Vergütung eines ihm vergleichbaren Kollegen einfordern. Interessensvertretung oder der Arbeitgeber sind in der Pflicht.

**Fragen dazu:**

1. Was passiert bei Entgeltungleichheit nach dem neuen Gesetz?

2. Sind auch mittelbare Benachteiligungen verboten?
3. Kann eine Entgeltungleichheit ausnahmsweise erlaubt sein?
4. Was hat es mit dem Auskunftsanspruch auf sich?
5. Gegen wen richtet sich der Auskunftsanspruch?
6. Gibt es datenschutzrechtliche Probleme beim Entgelttransparenzgesetz?
7. Was hat es mit dem betrieblichen Prüfverfahren auf sich?

Antworten bei AiB: <http://www.bund-verlag.de/blog/betriebsrat/7-fragen-zum-neuen-entgelttransparenzgesetz/>

#### Seminar zum Thema:

- **Entgelttransparenzgesetz - ein zahnlöser Tiger?**  
Was bringt (uns) das Gesetz zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit?  
vom 27.-30.11.2017 in Heimbuchenthal (<https://www.heimathenhof.com/>)
- Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

### 3. Arbeitsschutz - nur was für „Weicheier“ - oder?

\*\*\*\*\*

#### Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

1. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
2. Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
3. Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
  - die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
  - physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
  - die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
  - die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
  - unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
  - psychische Belastungen bei der Arbeit

Bei der Gefährdungsbeurteilung werden die psychischen Belastungen bei verschiedenen Tätigkeiten beurteilt, zum Beispiel die Arbeitsmenge, das Arbeitsklima, der Handlungsspielraum und Störungen. Ziel ist es, Fehlbelastungen zu erkennen beziehungsweise durch geeignete Präventionsmaßnahmen zu verhindern und abzubauen. Die Gefährdungsbeurteilung soll so einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit, der Motivation und Beschäftigungsfähigkeit leisten.

Deswegen schließen immer mehr Unternehmen Betriebsvereinbarungen über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ab. Das hat eine Untersuchung der Hans Böckler Stiftung ergeben. Danach gibt es bislang zwar nur in 11,5 Prozent der Betriebe eine solche Vereinbarung, aber mehr als 40 Prozent davon wurden erst seit 2014 abgeschlossen. „An diesem Thema wird deutlich, dass - wenngleich es noch nicht in jedem Betrieb angekommen ist - die psychische Gefährdungsbeurteilungen zunehmend auf die Agenda von Betriebsräten rücken“, so die Forscher.

#### Seminar zum Thema:

- Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was? vom 23.-27.10.
- Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

#### 4. Betriebsarzt, Schweigepflicht und Fehlzeiten-Management

\*\*\*\*\*

Krankheitsdaten von Beschäftigten stehen unter Schutz.

Nicht anonymisierte, individuelle Gesundheitsdaten gehören nicht in Arbeitgeberhände.

Auch festangestellte Betriebsmediziner unterliegen der strengen ärztlichen Schweigepflicht.

Artikel von ULRICH FABER und EBERHARD KIESCHE zum Thema:

<https://aob-bremen.de/index.php/download-n/send/2-fehlzeitenmanagement/106-betriebsrat-und-betriebsarzt.html>

\*\*\*\*\*

#### 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

##### „Frische Luft schnappen“ nicht unfallversichert

Arbeitnehmer\*innen, die während ihrer Arbeit „frische Luft schnappen“ oder wegen eines Unwetters nach ihrem abgestellten Fahrrad sehen wollen, stehen dabei nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zu diesem Ergebnis kam das Landessozialgericht (LSG) Baden Württemberg in einem unlängst veröffentlichten Urteil.

[LSG BaWü, Beschluss vom 27.03.2017, Az: L 3 U 4821/16](#)

##### Unfall auf der Betriebsratsschulung

Berufliche Tagung oder Schulungen sind beruflich veranlasst, daher zahlt die Berufsunfallversicherung. Dies gilt im Grundsatz auch für Betriebsratsschulung. Der Sturz eines Betriebsrats auf dem nächtlichen Weg ins Hotelzimmer ist deshalb ein Arbeitsunfall und als solcher von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt. Dies gelte auch dann, wenn die eigentliche Fortbildung bereits um 19.30 endete und der Betriebsrat gegen 1.00 Uhr auf dem Weg ins Hotelzimmer sich bei einem Sturz heftige Verletzungen zuzog. Der Rückweg zum Hotelzimmer sei - so das Sozialgericht Heilbronn - ein „Arbeitsweg“, da bei solchen Tagungen eine Trennung zwischen Dienstlichem und Privatem nicht möglich sei.

[Sozialgericht Heilbronn S 6 U 1404/13](#)

##### Unfall im Homeoffice

Für Arbeiten zuhause gelten alle Regelungen, die auch im Betrieb greifen. Damit auch der Versicherungsschutz. Arbeiten am heimischen Schreibtisch sind ebenso versichert wie der Weg vom Home-Office in die Firma. Es gibt aber Einschränkungen. Der Gang zur Toilette oder zur Kaffeemaschine sei zuhause, anders als im Büro, nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt so das Bundessozialgericht in einem Grundsatzurteil.

„Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken hat auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten“.

[Bundessozialgericht B 2 U 5/15 R](#)

##### Überstunden im Dienstplan: Arbeitgeber muss zahlen

Ein Dienstplan macht es dem Arbeitnehmer einfach Lohnzahlungen einzufordern. Sind die Überstunden hier eingetragen, also von Anfang an angewiesen, muss der Arbeitgeber sie auch vergüten - selbst wenn sie eigentlich nicht nötig gewesen wären.

[Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil v. 09.02.2016, Az.: 1 Sa 321/15](#)

##### Überwachung von Betriebsratsmitgliedern - geht gar nicht!

Lässt ein Arbeitgeber ein Betriebsratsratsmitglied heimlich durch einen Detektiv überwachen, ist das auch dann eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts, wenn die Observierung während der Arbeitszeit stattfindet. Das hat das LAG entschieden und die Firma zu einer Entschädigungszahlung von 10.000 EUR verpflichtet.

[LAG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2017 Az.: 5 Sa 449/16](#)

##### Schulung kurz vor Ende der Amtszeit

Immer wieder versuchen Arbeitgeber, einen gewünschten Seminarbesuch mit dem Argument abzulehnen, dies sei nicht mehr erforderlich, da ja bald neu gewählt würde. Hiervon sollte man sich nicht beeindrucken lassen, denn auch im letzten Amtsjahr besteht ein Anspruch auf Schulungen. Vermittelt die Schulungsveranstaltung Grundwissen, ist auch kurz vor Ende der Amtszeit des Betriebsrates eine besondere Darlegung der Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG **nicht notwendig**.

Zu diesen Grundschulungen zählen laut BAG Schulungsveranstaltungen, bei denen Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden.

Der Betriebsrat kann seine gesetzlichen Aufgaben - von Beginn bis Ende der Amtszeit - nur dann erfüllen, wenn bei allen Mitgliedern gewisse Grundkenntnisse vorhanden sind. Nur dann, wenn der Betriebsrat definitiv davon ausgehen kann, dass das zu vermittelnde Wissen für die verbleibende Amtszeit unerheblich ist, wäre die Frage der Erforderlichkeit zu verneinen. In der Praxis dürfte dies jedoch wohl kaum der Fall sein. Deshalb kann der Betriebsrat ohne besondere Begründung, erforderliche Grundlagenschulungen für seine Mitglieder im gesamten Jahr 2017 einplanen und beschließen.

[BAG Urteil, 07.05.2008, Az. 7 AZR 90/07](#)

### Diakonie: Teilzeitbeschäftigte MAV´ler erhalten keinen Freizeitausgleich bei einer Fortbildung

Teilzeitbeschäftigte Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV) eines diakonischen Unternehmens können wegen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht unbeschränkt einen Freizeitausgleich beanspruchen.

Nehmen sie an einer Fortbildung als MAV-Mitglied teil, können sie keinen Freizeitausgleich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus einfordern.

[BAG-Urteil vom 01.06.2017 AZ: 6 AZR 495/16](#)

\*\*\*\*\*

### 6. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

SBV/BR/PR	Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	11.-15.09
SBV/BR/PR	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung - leicht gemacht	25.-29.09
BR	BR: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb - Einstellung - Versetzung - Personalplanung	25.-29.09
BR	BR 4 - Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt!	09.-13.10
SBV/BR/PR	<b>Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz</b>	16.-20.10
SBV	SBV-3: <b>Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung</b>	23.-27.10
SBV/BR/PR	<b>Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was?</b>	23.-27.10
SBV/BR/PR	<b>Die Gleichstellung nach dem SGB IX</b>	06.-09.11
BR	<b>NEU:</b> Wahlvorstand für die Betriebsratswahl - Normales Wahlverfahren	09.-10.11
SBV/BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! - Informations- und Öffentlichkeitsarbeit Zeit wird´s - die BR-Wahlen stehen vor der Tür	13.-17.11
SBV/BR/PR	Rhetorik-Aufbauseminar: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung	20.-24.11
BR	<b>NEU:</b> Wahlvorstand für die Betriebsratswahl - Normales Wahlverfahren	22.-23.11.
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	27.11.-1.12
SBV/BR/PR	<b>NEU: Equal Pay und Chancengleichheit</b>	27.-30.11.

	Entgelttransparenzgesetz - ein zahnlöser Tiger?	
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	04.-08.12
<p><b>2018</b></p> <p><a href="#">Programm für 2018 per Mail anfordern</a></p> <p>oder <a href="#">hier</a> anschauen.</p>		

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

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipp

\*\*\*\*\*

### Die Gefährdungsbeurteilung

Planung - Organisation - Umsetzung

1. Auflage 2017 (Februar) 170 Seiten  
ISBN: 978-3-503-17114-9

Im Laufe der Jahre hat sich unter dem Eindruck neuer Technologien, neu erkannter Gefährdungssituationen sowie gestiegener arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse der Charakter der Gefährdungsbeurteilung verändert. Im Vordergrund steht weniger die isolierte Erfassung von Einzelgefährdungen, sondern vielmehr die Integration der Beurteilung in einen allgemeinen Organisationsrahmen von Schutzmaßnahmen, um Arbeit sicherer und gesundheitsförderlicher zu gestalten.

Daher unterscheidet sich diese Darstellung von vielen anderen, weil sie eine Neubewertung der einzelnen Teile der Gefährdungsbeurteilung vornimmt, moderne Erkenntniswege aufzeigt und insbesondere die Verschränkung zwischen Erkenntnisgewinn und betrieblicher Praxis besonders in den Fokus nimmt.

Es versteht sich sowohl als Hintergrundinformation als auch als Handlungshilfe für:

- Arbeitgeber/Führungskräfte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Betriebsärzte
- Betriebsräte
- Aufsichtspersonen
- und andere im Arbeitsschutz Verantwortung tragende Personen.

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 0170 521 3349 (keine fachlichen Anfragen)  
[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.de>  
<http://www.schwby.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>  
<https://www.facebook.com/schwby>

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“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: [neu-Schwby@komsem.de](mailto:neu-Schwby@komsem.de)