
Newsletter für die Interessensvertretung 09-2017

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
die Urlaubszeit ist vorbei - Zeit für neue Infos für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Auto - Diesel - Klimaschutz - Fahrverbote und dann?
2. Gefährdungsbeurteilung
3. Öffentlichkeitsarbeit
4. Entgelttransparenzgesetz und die Folgen
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Auto - Diesel - Klimaschutz - Fahrverbote und dann?

Viele Beschäftigte schätzen die Freiheit, ihre Arbeit vom Heim-Computer aus erledigen zu können.
Dadurch wird nicht nur Stickoxyd sondern auch Co2 eingespart - somit auch ein umweltfreundlicher Aspekt.
Allerdings verwischen dabei die Grenzen zwischen Beruf und Privatem. Deswegen soll die Interessenvertretung hier aktiv werden!

Hier geht es direkt zu den Mustertexten zur Telearbeit von AiB:

Betriebsvereinbarung 1 < <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/Betriebsvereinbarung-Telearbeit-1.pdf>>

Betriebsvereinbarung 2 < <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/aktuelles/Betriebsvereinbarung-Telearbeit-2.pdf>>

2. Für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Der Weg zum Schwerbehindertenausweis:

1. Informieren Sie sich vor Antragstellung!

Mit der Feststellung einer Behinderung sind in der Regel keine unmittelbaren Leistungen verbunden, sondern Rechte und Nachteilsausgleiche im Arbeits-, Steuer- oder Straßenverkehrsrecht.

2. **Lassen Sie sich vor Antragstellung untersuchen, wenn Sie schon länger nicht mehr beim Arzt waren!**
Für die Bewertung Ihrer Gesundheitsstörungen benötigt das ZBFS-Versorgungsamt aktuelle medizinische Unterlagen behandelnder Ärzte, Krankenhäuser oder Reha-Kliniken.
3. **Sprechen Sie über den Antrag mit Ihrem Arzt, bei Krankenhaus- oder Reha-Aufenthalten mit den dortigen Mitarbeitern der Sozialdienste!**
Diese wissen, worauf es im Verfahren ankommt.
4. **Machen Sie sich bewusst: Krankheit ist nicht gleich Behinderung!**
Entscheidend ist, wie stark durch eine Erkrankung die Teilhabe am Leben beeinträchtigt ist, nicht so sehr die Dauer und Schwere der Erkrankung.
5. **Achtung: Die Bedingungen fürs Parken auf Behindertenparkplätzen sind streng!**
Nach den gesetzlichen Vorgaben ist eine „außergewöhnliche Gehbehinderung“ Voraussetzung. Diese liegt beispielsweise vor, wenn eine Person auf einen Rollstuhl angewiesen ist oder sich wegen der Schwere seines Leidens dauernd nur mit fremder Hilfe oder großer Anstrengung außerhalb eines Kraftfahrzeuges bewegen kann. Probleme beim Ein- und Aussteigen reichen nicht.
6. **Füllen Sie den Antrag immer vollständig aus!**
Das erspart Rückfragen.
7. **Fügen Sie dem Antrag alle aktuellen Unterlagen bei!**
Ansonsten muss das Versorgungsamt die Unterlagen erst anfordern. Neu ist: Wenn Sie selbstbeschaffte Unterlagen, den Antrag und die Rechnung des Hausarztes für die Kopien zeitgleich ans ZBFS schicken, dann erstattet das Versorgungsamt dem Hausarzt diese Kosten unmittelbar. Sind die Unterlagen vollständig, kann in der Regel binnen sechs Wochen entschieden werden.
8. **Schnell und einfach: Den Antrag online stellen!**
Unter <http://www.schwbv.de/dokumente.html> geht es zu allen Anträgen der einzelnen Bundesländer.
9. **Stellen Sie einen Verschlimmerungsantrag, wenn Krankheiten hinzugekommen oder sich erheblich verschlechtert haben!**
Beachten Sie aber: Das Versorgungsamt prüft immer alle Gesundheitsstörungen und Erkrankungen. Trotz neuer Erkrankung kann der neue Grad der Behinderung (GdB) niedriger sein als vorher, wenn sich eine andere Krankheit gebessert hat.

Entnommen aus den Tipps des Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS).

3. Schritte zur perfekten Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber, eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, die alle Gefahren im Betrieb in den Blick nimmt. Gerade bei der Beurteilung psychischer Belastungen ist das Einbeziehen der Beschäftigten und der Interessensvertretungen von großer Bedeutung.

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastung
3. Beurteilung
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung/Fortschreibung
7. Dokumentation

Mehr zur Gefährdungsbeurteilung und eine Checkliste finden Sie im Beitrag »In sieben Schritten: Gefährdungen beurteilen« von Bettina Splittgerber und Dr. David Beck in der »Guten Arbeit« (GA) 10/2016

Artikel dazu: <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/ausgabe/2016/10/>

Aktueller Artikel: <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/>

Artikel zur Mitarbeiterbefragung: http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/gute_arbeit_2016_04_page_23_to_24.pdf

Urteile zur Gefährdungsbeurteilung: <http://www.juraforum.de/urteile/begriffe/gefaehrdungsbeurteilung>

Seminare zum Thema:

- Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was? vom 23.-27.10.
- Infos unter: seminar@komsem.de

4. Entgelttransparenzgesetz und die Folgen

Im Juli ist das Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) in Kraft getreten.

Der Gesetzgeber möchte mit dem neuen Regelwerk mehr Transparenz in Vergütungsfragen und auch mehr Lohngerechtigkeit schaffen.

So soll u.a. die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben weiter gefördert werden. Insbesondere will man die sog. Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, die laut statistischem Bundesamt bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt bei rund 21% liegt, auf diese Weise verringern und letztlich schließen. Auf die Interessensvertretungen kommen damit weitere Aufgaben und Tätigkeiten zu.

Artikel dazu: <http://www.spiegel.de/karriere/lohntransparenz-so-erfahren-sie-was-ihre-kollegen-verdienen-a-1156535.html>

Gesetzestext: <http://www.gesetze-im-internet.de/entgelttransp/>

Seminar zum Thema:

- **Entgelttransparenzgesetz - ein zahnloser 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

5. ..aus dem Gericht

Mitbestimmung bei Vorlage einer AU-Bescheinigung

Will der Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Vorlagepflicht eines ärztlichen Attests bei Arbeitsunfähigkeit (AU) treffen, muss er den Betriebsrat beteiligen. Das Mitbestimmungsrecht betrifft sowohl das »Ob« als auch das »Wie« einer Regelung. Zuständig ist stets der örtliche Betriebsrat und **NICHT** der Gesamtbetriebsrat.

Der§ 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) eröffnet dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum.

Er kann demnach die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 EFZG vor dem vierten Krankheitstag verlangen.

Aber: Beim »Ob« und »Wie« der Nachweispflicht hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Regelung für alle Arbeitnehmer unterliegt der Mitbestimmung

Zwar steht es im freien Ermessen eines Arbeitgebers, ob er in einem Einzelfall von einem Arbeitnehmer die Vorlage einer AU-Bescheinigung verlangt. Stellt er aber eine Regel auf, die für alle Arbeitnehmer gelten soll, schafft er einen kollektiven Sachverhalt, den der Betriebsrat mitzubestimmen hat.
[BAG, 23.08.2016 Aktenzeichen: 1 ABR 43/14](#)

Smartphone für den Betriebsrat (ggf. auch für die SBV)

Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, dem Betriebsrat ein Smartphone als erforderliches Informations- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Das kommt insbesondere dann in Betracht, wenn ein Betrieb mehrere Außenstellen hat und viele Nacht- und Schichtdienstarbeiter beschäftigt
[Hessisches LAG, Beschluss vom 13.3.2017, 16 TaBV 212/16](#)

88.000 € Strafe!

Pausen sind wichtig, schließlich sind wir keine Maschinen. Das war dem Klinikum in Berlin offensichtlich nicht klar. Krankenschwestern und Pfleger waren dort so im Stress, dass sie keine Pausen machen konnten. Doch der Betriebsrat schob dem einen Riegel vor: Er klagte auf Einhaltung der Pausenzeiten.
[LAG Berlin vom 05. April 2017, 15 TA 1522/16](#)

Untersuchung zur Dienstunfähigkeit bei Beamten

Erfolgreiche Beschwerde eines Polizeioberkommissars, der sich mit seinem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Aufforderung wendet, sich einer amtsärztlichen Untersuchung seiner allgemeinen Dienstfähigkeit zu unterziehen.
[Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 18.05.2017, 6 B 345/17](#)

Einigungsstelle darf Mindestbesetzung für Schicht festlegen

Eine Einigungsstelle darf per Spruch festlegen, dass eine Schicht im Gesundheitswesen mindestens "mit einer bestimmten Zahl von Pflegekräften" besetzt wird. Das hat das Arbeitsgericht Kiel entschieden und zugleich festgelegt, derlei sei "nicht per se rechtswidrig". Zur Begründung hieß es, das sei eine "Maßnahme, mit der einer Gesundheitsgefährdung der eigenen Beschäftigten durch Überlastung begegnet werden kann".
[ArbG Kiel, Beschluss vom 26.07.2017, 7 BV 67c/16](#)

Freistellungsanspruch des Betriebsrats erfordert eigene Inanspruchnahme als Gläubiger

Ein Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber setzt voraus, dass dieser (der Betriebsrat) von seinem Gläubiger in Anspruch genommen worden ist. Dies erfordert eine Rechnungsstellung an den Betriebsrat. Eine Übersendung der Rechnung an den Arbeitgeber reicht nicht aus.
[LAG Hessen, Beschluss vom 24.4.2017 - 16 TaBV 238/16](#)

6. Freie Seminarplätze

BR 4 - Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt!	09.-13.10
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	16.-20.10
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	23.-27.10
Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was?	23.-27.10

Die Gleichstellung nach dem SGB IX	06.-09.11
NEU: Wahlvorstand für die Betriebsratswahl - Normales Wahlverfahren	09.-10.11
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen	20.-24.11
Rhetorik-Aufbauseminar: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung	20.-24.11
NEU: Wahlvorstand für die Betriebsratswahl - Normales Wahlverfahren	22.-23.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	27.11.-1.12
NEU: Equal Pay und Chancengleichheit Entgelttransparenzgesetz - ein zahloser Tiger?	27.-30.11.
Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	04.-08.12

2018

Personalratsmitglied in Bayern? Einführung in das Gesetz - Leicht gemacht!	08.-12.01.
6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	29.01.-01.02.
Du tust Gutes - wissen das die anderen? Die Arbeit der SBV im Betrieb öffentlich machen	29.01.-01.02.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	05.-09.02

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: info@komsem.de

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050 (keine fachlichen Anfragen)
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: Wenzelbach
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

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: neu-SchwV@komsem.de