

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 10-2017**  
\*\*\*\*\*

Hallo Kolleginnen und Kollegen,  
da nun wieder (fast) alle vom Urlaub zurück sind - hier wieder was für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. Kostenverursacher
2. Entgelttransparenzgesetz
3. Psychische Leiden am Arbeitsplatz nehmen zu
4. „In Schwermut steckt Mut!“
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Kostenverursacher**  
\*\*\*\*\*

#### **Arbeitsbedingte Unfälle und Verletzungen kosten in EU 476 Mrd. EUR pro Jahr**

Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen kosten die EU aktuellen Schätzungen zufolge jedes Jahr 3,3 % ihres Bruttoinlandsprodukts. Das entspricht 476 Milliarden Euro, die durch geeignete Strategien und Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und -Gesundheit eingespart werden könnten. Darauf weist die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hin.

Je nach Unternehmen und Position betragen die täglichen Ausfallkosten je Mitarbeiter der arbeitsunfähig ist durchschnittlich **ca. 400 EUR**.

Auf diese Beträge soll die Interessensvertretung (BR, PR, MAV oder SBV) immer dann hinweisen, wenn es um finanzielle Ausgaben (Hilfsmittel, Ergonomische Verbesserungen, Fortbildungen, etc.) geht.

\*\*\*\*\*  
**2. Entgelttransparenzgesetz - ein zahnloser Tiger?**  
\*\*\*\*\*

Die Bundesregierung hat sich auf ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit geeinigt. Das Gesetz soll verhindern, dass Arbeitgeber Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlen als ihre männlichen Kollegen. In Unternehmen ab 200 Mitarbeitern können Beschäftigte künftig erfahren, wie hoch der Verdienst vergleichbarer Kollegen ist. In Unternehmen, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, hat der Betriebsrat ein Auskunftsrecht.

Derzeit liegen die Löhne von Frauen im Durchschnitt 21 Prozent unter jenen von Männern - so die Zahlen des Statistischen Bundesamts. Der Unterschied ergibt sich daraus, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und auch seltener in Führungspositionen angestellt sind. Frauen arbeiten zudem vermehrt in Berufen, die traditionell schlecht bezahlt werden. Aber auch bei gleicher Qualifikation beträgt die Differenz immer noch sieben Prozent. Das neue Gesetz soll diese Entgeltlücke schließen und Frauen die Möglichkeit geben, sich gegen die Ungleichbehandlung zu wehren.

#### 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. Psychische Leiden am Arbeitsplatz nehmen zu

\*\*\*\*\*

#### AOK-Fehlzeiten-Report 2017

Private Lebenskrisen wie schwere Erkrankungen oder der Tod eines nahen Angehörigen belasten Beschäftigte. Jeder zweite Betroffene fühlt sich in seiner Leistungsfähigkeit gebremst oder geht krank zur Arbeit - so der diesjährige Fehlzeiten-Report der AOK. Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement könn(t)en Unternehmen betroffene Mitarbeiter tatkräftig unterstützen.

Zur AOK-Pressemitteilung: [http://aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2017/index\\_19250.html](http://aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2017/index_19250.html)

Zum AOK-Fehlzeitenreport:

<[http://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2017/03\\_pressemeldung\\_pk\\_fehlzeiten\\_report\\_2017web.pdf](http://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2017/03_pressemeldung_pk_fehlzeiten_report_2017web.pdf)>

\*\*\*\*\*

### 4. „In Schwermut steckt Mut!“ - Berufliche Teilhabe von Menschen mit Depressionen

\*\*\*\*\*

Wie können Menschen, die an Depressionen erkrankt sind, weiter am Berufsleben teilhaben? Antworten auf diese Frage gibt die REHADAT-Wissensreihe „In Schwermut steckt Mut!“. Die Broschüre beschreibt, wie Arbeit für Menschen mit Depressionen gestaltet werden kann, welche Ansprechpartner es gibt und liefert Grundinformationen über die Krankheit.

Im Jahr 2015 waren in Deutschland ca. 4,1 Millionen Menschen an einer Depression erkrankt. Viele Betroffene verheimlichen ihre Erkrankung, um Nachteile im Beruf wie soziale Ausgrenzung oder eine Kündigung zu vermeiden. Mit der richtigen medizinischen Versorgung und Unterstützung im Berufsalltag ist es aber häufig möglich, die an Depressionen erkrankten Mitarbeitern leistungsfähig und langfristig im Berufsleben zu halten.

Die REHADAT-Wissensreihe beschreibt betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten, um Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Depressionen anzupassen und ihre berufliche Teilhabe zu unterstützen: z. B. durch die Veränderung von Arbeitszeiten, -routinen und -inhalten, personelle Unterstützung am Arbeitsplatz, Job-Coaching oder spezielle Arbeitsmittel. Experteninterviews aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Job-Coaching sowie ein Fallbeispiel zur Arbeitsgestaltung aus der Praxis greifen diese Aspekte auf.

Darüber hinaus erhalten Leser unter anderem Informationen zu Depressionen und ihren Erscheinungsformen, Diagnose- und Therapiemöglichkeiten, Grad der Behinderung, Arbeitsschutz, Fahreignung, BEM und stufenweise Wiedereingliederung, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld sowie weiterführende Tipps, Ansprechpartner und Literaturhinweise.

Hier finden Sie die Ausgabe der REHADAT-Wissensreihe: <http://rehadat.link/publikationen>

\*\*\*\*\*

## 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Dienstplangestaltung NUR mit Betriebsrat**

Arbeitgeber kann sich bei der Dienstplangestaltung nicht permanent darauf berufen, es liege ein Notfall vor.

Die Klinikbetreiberin war von ihrem Betriebsrat vor Gericht beordert worden, weil sich dieser bei der Dienstplangestaltung übergangen sah. Das Landesarbeitsgericht sah das genauso.

[LAG Niedersachsen 8. Kammer, Beschluss vom 03.07.2017, 8 TaBV 42/16](#)

### **Arbeitgeber muss schlechte Leistung beweisen**

Manche Arbeitgeber reden gerne von »Low Performern« und unterstellen Beschäftigten eine schlechte Arbeitsleistung, um ungeliebte Mitarbeiter loszuwerden. Aber so einfach ist es nicht. Wer einem Beschäftigten wegen Schlechtleistung kündigen will, muss diese klar beweisen können - so das Arbeitsgericht Siegburg.

[ArbG Siegburg, 25.08.2017, Aktenzeichen: 3 Ca 1305/17](#)

### **Epileptischer Anfall ist kein Arbeitsunfall**

Stürzt ein Müllmann vom Trittbrett eines LKWs, liegt nur dann ein Arbeitsunfall vor, wenn Arbeitsumstände oder die daraus resultierenden Risiken die Ursache für den Sturz gewesen sind. Ist dagegen eine innere Ursache, z.B. ein epileptischer Anfall, der Auslöser, liegt kein versicherter Arbeitsunfall vor - so das Sozialgericht Landshut.

[Sozialgericht Landshut, 31.07.2017, Aktenzeichen: S 13 U 133/15](#)

### **Mitbestimmen bei Berufsbildungs-Maßnahmen**

Der Betriebsrat hat das Recht, beim Durchführen von Berufsbildungs-Maßnahmen mitzubestimmen. Was genau aber fällt darunter? Immer dann, wenn der Arbeitnehmer seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert, ist das der Fall, so das LAG Rheinland- Pfalz.

[LAG Rheinland- Pfalz, 23.03.2017, Aktenzeichen: 6 TaBV 21/16](#)

### **Missachtung der SBV bei ERA-Leistungsbeurteilung**

- Der Arbeitgeber wird verpflichtet, die Minderungen der Leistungsbeurteilung im Rahmen der ERA-Leistungsbeurteilungszweitgespräche betreffend Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellten im Betrieb auszusetzen.
- Der Arbeitgeber ist gemäß § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet, die SBV im Rahmen der ERA-Leistungsbeurteilungszweitgespräche zu unterrichten, anzuhören und einzubeziehen.

Die festgestellte Leistungsminderung führe direkt zu einer Entgeltkürzung. Der SBV hätte die Möglichkeit eingeräumt werden müssen, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen bzw. Hilfen anzubieten und hierüber zu beraten.

Die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung könnten die Vorgaben des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht aushebeln.

Die Schwerbehindertenvertretung sei eine gegenüber dem Betriebsrat eigenständige Vertretung mit eigenen Rechten und Pflichten.

Darüber hinaus gebiete § 84 SGB IX, präventiv mit der Schwerbehindertenvertretung geeignete Maßnahmen einzuleiten, um Minderungen bei der Leistungsbeurteilung gar nicht erst auftreten zu lassen. Dabei sei auch das Integrationsamt einzubinden.

[LAG München, Beschluss vom 26.01.2017, 3 TaBV 95/16](#)

\*\*\*\*\*

## 6. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	06.-09.11
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
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
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	05.-09.02
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	26.02.-02.03
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.02.-02.03
SBV - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	05.-09.03
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	05.-09.03
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.-16.03
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	12.-15.03
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	19.-23.03
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	19.-23.03
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	26.-27.03.

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

\*\*\*\*\*

## 7. 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)