

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 45_2020



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

10 Irrtümern in punkto Teilzeit (Teil II)

Muss ich den Antrag schriftlich stellen?

Eigentlich ist ein Antrag auf Teilzeit völlig Formfrei. Er kann deshalb auch mündlich gestellt werden. Das ist aber nicht empfehlenswert. Bei Streit, ist man in der Beweisproblematik. In der KSG gibt es dafür spezielle Formulare (zu erfragen beim Betriebsrat, Personalabteilung oder auch übers Intranet).

Kann ich Teilzeit auch für einen vorübergehenden Zeitraum beantragen?

Bis dato verlangte das TzBfG, dass die Arbeitszeit auf Dauer verringert wird. Dies wird in der KSG kulanter gehandhabt, befristete Arbeitszeitreduktion ist möglich. Der Gesetzgeber hat auch einen entsprechenden Gesetzesentwurf bereits verabschiedet und er soll bis September abgeschlossen sein.

Habe ich Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeit?

Falls ich unbefristet die Arbeitszeit reduziert habe, gibt es folgende Antwort auf die Frage: Theoretisch JA, praktisch NEIN! Das TzBfG sieht vor, dass Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Eignung bei der Besetzung von freien Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen sind. Es stellen sich die Fragen, zum einem was passiert, wenn der AG den TZ Beschäftigten nicht berücksichtigt oder mehrere Kollegen die gleiche Stelle

beanspruchen. Das BAG hat entschieden, dass die Stelle nicht einklagbar ist. Denn der Anspruch besteht nur solange, solange die Stelle nicht besetzt ist. Nimmt der AG einen anderen Bewerber, dann ist der Anspruch verwirkt. Hier ist die Rechtsprechung zum Teil wenig nachvollziehbar und nicht überzeugend.

Kann ich die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit selbst bestimmen?

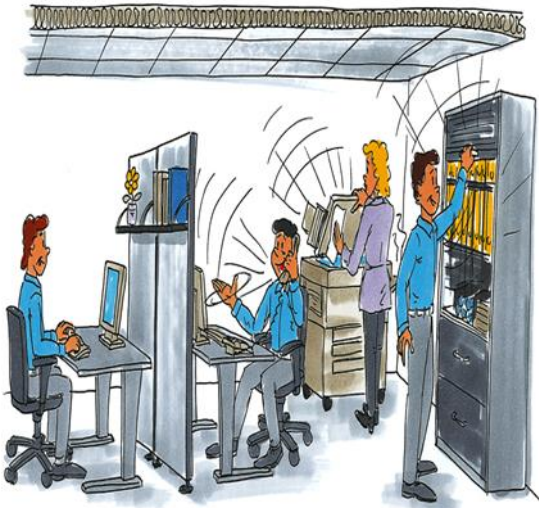
Im TZ Antrag sollte die gewünschte A-Zeit angegeben werden (TzBfG). Zwischen AG und Beschäftigtem sollte dann ein Einvernehmen über die Verteilung der A-Zeit herbeigeführt werden. **So will es das Gesetz!** Wenn betriebliche Gründe entgegenstehen, kann der AG zwar die TZ genehmigen, aber die Verteilung der A-Zeit auf die einzelnen Wochentage im Rahmen billigen Ermessens vornehmen. Dabei hat er Rücksicht auf die Belange des Beschäftigten zu nehmen. Betriebliche Gründe können vorliegen, wenn der AN ausschließlich an Vormittagen arbeiten möchte und der AG niemanden findet, der ausschließlich an Nachmittagen arbeiten möchte. Belange des Beschäftigten können beispielsweise Zeiten der Kinderbetreuung sein, in denen der Beschäftigte unbedingt zuhause sein muss. Je „exotischer“ die Wünsche des Beschäftigten bei der Verteilung der Arbeitszeit sind, desto eher werden betriebliche Gründe dem Wunsch des Beschäftigten entgegenstehen.

Haben Mini-Jobber die gleichen Rechte wie Teilzeitbeschäftigte?

Minijobber sind rechtlich gesehen auch Teilzeitbeschäftigte und sie genießen arbeitsrechtlich den gleichen Schutz. Unter Minijobs wird ein Beschäftigungsverhältnis verstanden, in denen der Beschäftigte regelmäßig nicht mehr als 450 € im Monat verdienen darf. Sie werden lediglich sozialversicherungsrechtlich anders behandelt.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn Arbeitszeiten verlängert oder verkürzt werden?

Grundsätzlich hat der BR ein MB Recht, wenn es um Beginn und Ende der Arbeitszeit geht, die Lage der Pausen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Wochentag geht. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigung. 00209



Arbeitszeit und Gesundheit

Die Arbeitszeitgestaltung rückt immer stärker in das Zentrum des betrieblichen Arbeitsschutzes. Früher wurde die Arbeitszeit in Verbindung mit dem Entgelt gebracht, heute ist sie im Mittelpunkt von Gesprächen im Zusammenhang mit: überlangen Arbeitszeiten und Ausdehnung der AZ, Überstunden, zunehmende Flexibilisierung, Pausen-Entfall, ständige Erreichbarkeit etc. D.h. wir haben oft überzogene AZ. Die Grundlage ist das Arbeitszeitgesetz und die BV Arbeitszeit. Es werden folgende Bereiche geregelt:

- Die Dauer der Arbeitszeit
- Die Mindestruhepause während der Arbeit
- Die Mindestruhezeiten nach Arbeitsende
- Flexibilisierungsmöglichkeiten
- Nachtarbeit
- Sonn- & Feiertagsruhe
- Schichtfolgen
- Tägliche Mindest-Arbeitszeit 00217

Das wichtigste aus dem ArbZG:

- Tägliche höchst Arbeitszeit von 8 Std.
- Ausnahme bis 10 Std. Verlängerung zulässig, wenn innerhalb von 6 Monaten (24 Wochen) ein Ausgleich sichergestellt wird. (d.h. im Durchschnitt muss mindesten 8 Std täglich gearbeitet worden sein) (gesetzlicher Ausgleichszeitraum) diese geleisteten Überstunden müssen durch Freizeit ausgeglichen werden.

Es ist ersichtlich, dass das ArbZG eine hohe Flexibilität von den AN abverlangt, welche jedoch durch den Gesundheits- & Arbeitsschutz aufgefangen werden muss.

PAUSENREGELUNG:

- Ab 6 STD (täglich) 30 min.
- Ab 9 Std. 45 min.
- Die Pausen müssen im Voraus feststehen.
- Nach Feierabend besteht der Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Std.

Das ArbZG kennt viele Ausnahmen und Flexibilisierung der Arbeitszeiten zulässt. Entscheidend ist die Mitbestimmung:

- Regelungen zur Lage und Dauer der Arbeitszeit
- Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

ArbSchG:

Die Arbeitszeit muss in der Gefährdungsbeurteilung beurteilt werden. D.h. eine Gesundheitsgerechte Begrenzung der Arbeitszeit durch die GefBu. 00217

Neuregelung Beschaffung von Arbeitssicherheitsschuhen

Arbeitet eine Kollegin und Kollege in einem Bereich, in dem man Arbeitssicherheitsschuhe zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankheiten bzw. im Sinne des Gesundheitsschutzes im Rahmen von gesetzlichen Vorschriften bzw. der Unfallverhütungsvorschriften benötigt werden, teilt der Vorgesetzte dem Mitarbeiter die Sicherheitsklasse mit, die in diesem Bereich erforderlich ist, z.B. S1.

Danach kauft sich die Kollegin oder Kollege, die entsprechenden Schuhe der vorgegeben Klasse. Die Schuhe sollten einfarbig (weiß oder Schwarz) sein. Die KSG übernimmt die Kosten bis 70,00 € (brutto). Der Kollege tritt beim Kauf in Vorleistung und gibt dem Vorgesetzten nach dem Kauf den Kassenbeleg, auf dem ersichtlich ist, dass es sich um Sicherheitsschuhe handelt. Kosten die Arbeitssicherheitsschuhe weniger als 70,00 €, wird

der entsprechende Betrag bezahlt. Kosten die Arbeitssicherheitsschuhe mehr als 70,00 €, trägt die Kollegin oder der Kollege die Mehrkosten selbst. (Steuererklärung/Werbungskosten). Die/Der Vorgesetzte kopiert die Quittung auf ein DIN A4 Blatt und übergibt diese zeitnah an Frau Edelmann, im Gegenzug erhält der Vorgesetzte das Geld, welches er unverzüglich weiterreicht an den/die entsprechenden Kollegen und lässt sich den Empfang bestätigen.

Sind die Arbeitssicherheitsschuhe nach einiger Zeit verschlissen oder eventuell kaputt gegangen, beginnt der Prozess wie oben beschrieben erneut. Die alten Arbeitssicherheitsschuhe werden dann mit der Quittung der neuen Schuhe dem vorgesetzten übergeben. Idealerweise informiert der/die Kollegin den/die Vorgesetzte vor dem Kauf den/die Vorgesetzte, um im Nachgang Unstimmigkeiten und Missbrauch auszuschließen.^{.00219}

Arbeitsunfall was man Wissen muss!

Jährlich passieren ca. 1.000.000 meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle. Treffen kann es jeden. Glück hat, wer danach nicht körperlich geschädigt ist und in der Folge keine finanziellen Probleme erleidet. Hat es Kollegen schlimm erwischt, drohen langwierige gesundheitliche Beschwerden bis hin zu Leistungseinschränkungen, Behinderungen, finanziellen Einschränkungen oder gar der Jobverlust. Für die Unterstützung von Beschäftigten nach Arbeitsunfällen hat der Staat vor ca. 150 Jahren gesetzliche Grundlagen gelegt und die Sozialversicherung beauftragt, den Betroffenen Leistungen bereitzustellen. Heute ist die deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV zuständig, unter deren Dach sich die Berufsgenossenschaften BG und Unfallkassen UK versammeln.

Nicht jeder Unfall, der sich im Zusammenhang mit der Arbeit ereignet, ist allerdings nach den gesetzlichen Vorgaben als Arbeitsunfall anerkannt. Die Arbeitnehmer Kammer Bremen und die Beratungsstelle Arbeit und Gesundheit in Hamburg haben zum Thema ein Infoblatt publiziert: „Arbeitsunfall-das sollten

sie wissen“ Den Beschäftigten wird das Thema mit der Rechtslage vermittelt Der Leitfaden hilft dabei, nach einem Wege- oder Arbeitsunfall korrekt nach dem Gesetz vorzugehen. Diese Themen werden behandelt:

- Was ist ein Arbeitsunfall?
- Wann ist ein Arbeitsunfall meldepflichtig?
- Wer meldet den Unfall?
- Wo melde ich den Unfall?
- Was habe ich von der Meldung eines Arbeitsunfalls?
- Worauf muss ich achten?
- Wann wird ein Arbeitsunfall anerkannt?
- Was ist nach der Ablehnung zu tun?

Ziel ist es, dass sich Betroffenen im Dickicht des Verwaltungsvorgangs nicht verheddern.

00220

INFOBLATT:
betsellen/Downloaden:
www.arbeitnehmerkammer.de

**Stellt die
Übernahme neuer
Aufgaben eine
zustimmungspflichtige
Versetzung dar?**

JA, gemäß LAG

Wenn ihr noch Themen , Anregungen oder Probleme für die Betriebsversammlung habt, sie aber nicht ansprechen wollt, könnt ihr uns dies zukommen lassen, damit wir es ansprechen. (Auch per Email)

Klinikpost
Oder per Email an br.service-gmbh@med.uni-heidelberg.de

**Empfänger:
Betriebsrat KSG
Im Neuneheimer Feld 154
69120 Heidelberg**

**Öffnungszeiten des Betriebsrates der KSG Im Neunenheimer Feld 154
69120 Heidelberg**

Montag bis Freitag von 07.00 bis 15.30 Uhr

Termine können auch außerhalb der Öffnungszeiten vereinbart werden

Es kann vorkommen, dass wir innerhalb des Betriebes tätig sind!

Dann sind wir unter der Telefonnummer:

Sekretariat: Martina Brunner 56- 7077 erreichbar

Sprechstunde Orthopädie: Schlierbacher Landstraße 200a,69118 Heidelberg

Mittwoch von 9.00 bis 11.00 Uhr Auch für die Orthopädie: **Selvan: 34804**

Beate: 56- 36855, Marco: 56- 39943, Christos: 56- 36869, Sevet 56-36963

Impressum: V.i.S.d.P.: Beate Langer, Vors. des Betriebsrates

Herausgeber: Betriebsrat der Klinik Service GmbH Heidelberg

Im Neunenheimer Feld 154,

69120 Heidelberg,

Tel.: 06221-567070;

Layout: Goran Tucev

Redaktionsteam: Beate Langer, Christos Xenokostis, Martina Brunner