ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

AOK Die Gesundheitskasse.

04/02/2014

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kennt viele Facetten. Ein Klaps auf den Po, ein obszöner Spruch, eine blöde Anmache: Betroffen sind nicht nur, aber überwiegend Frauen – jede zweite hat damit im Beruf schon Erfahrungen gemacht.

BLICK INS WEB

Laufband im Büro. Wer sitzt, der rostet, heißt es bekanntlich. Und wer zu viel sitzt, schadet seiner Gesundheit. Das hören oder lesen wir häufig. Aber wie soll es im Büro anders gehen als im Sitzen? Oder heißt es demnächst etwa: „Herr Meyer, beantworten Sie Ihre Mails im Laufen!“ Das wohl nicht. Aber wie wäre es beispielsweise mit einem Büro-Laufband? Die Redaktion von „SPIEGEL online“ hat dies in einem Selbstversuch getestet.

Mehr Infos.

Kürzer als früher
Studie: Beschäftigungsverhältnisse Jüngerer sind kürzer geworden
SEITE 3

Närrische Tage
Wann sind Beschäftigte bei Karnevalspartys unfallversichert?
SEITE 4

Wahrlich kein Kavaliersdelikt!

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine Seltenheit. Es trifft zwar nicht nur, aber überwiegend Frauen: Die Internationale Arbeitsorganisation ILO geht davon aus, dass 40 bis 50 Prozent aller Frauen im Beruf schon einmal sexuell belästigt wurden.

In Deutschland unterscheidet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zwischen allgemeiner und sexueller Belästigung. Bei allgemeiner Belästigung wird bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (§ 3 Abs. 3 AGG). Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Aufforderungen. **Folgendes stufen Gerichte unter anderem als sexuelle Belästigung ein:**

- *Schlag auf das Gesäß (Bundesarbeitsgericht vom 9. Juni 2011);*
- *Drücken des Beckens an das Gesäß (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Juli 2012).*
- *Anfassen von Rücken, Schulter, Oberschenkel (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 24. Oktober 2007).*
- *Vulgäre und obszöne Äußerungen (Bundesverwaltungsgericht vom 4. April 2001).*
- *Unerwünschte Einladungen mit klarer Absicht (Landesarbeitsgericht Hamm vom 10. März 1999).*

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, die Beschäftigten vor Belästigungen sexueller Art zu schützen. Zu vorbeugenden Maßnahmen etwa gehört, das Gleichbehandlungsgesetz im Betrieb bekannt zu machen (§ 12 Abs. 3 AGG). Auch muss klar sein, bei welcher betrieblichen Stelle sich Betroffene beschweren können. Beschäftigte, die sexuell belästigt wurden, haben nicht nur das Recht, sich bei den betrieblichen Stellen (§ 13 Abs. 1 AGG) und beim Betriebsrat (§ 85 Betriebsverfassungsgesetz) zu beschweren. Die Beschwerde ist auch zu prüfen und dem die Beschwerde führenden Beschäftigten anschließend mitzuteilen. **Der Betriebsrat sollte sich, wenn er von entsprechenden Vorgängen erfährt, umgehend einschalten.**

WO FÄNGT ES AN?

Beim Kalender? Hier kommt es auf das Umfeld an, betonen Rechtsexperten. Ein Nacktkalender in einer Metallgießerei, wo in der Regel nur Männer beschäftigt sind, dürfte unproblematisch sein. Wird er aber so drapiert, dass die Sekretärin im Büro bei der Arbeit zwangsläufig darauf schaut, ist das eine Form der Belästigung.

Kürzer als früher

Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen jüngerer Menschen bis zum Alter von 30 Jahren zurückgegangen.

In der Untersuchung wird die Entwicklung von Mitte der 70er Jahre bis zum Jahr 2009 erfasst. Während die Beschäftigungsverhältnisse der bis 30-Jährigen bei den Geburtsjahrgängen 1960/61 durchschnittlich 834 Tage dauerten, waren es bei den Jahrgängen 1978/79 „nur" 652 Tage. Das entspricht einem Rückgang um 22 Prozent. Betrachtet man die Beschäftigten aller Altersstufen, ist die Beschäftigungsdauer im Schnitt dagegen mit rund zehn Jahren seit zwei Jahrzehnten relativ konstant geblieben, tendenziell sogar gewachsen. „Unsere Ergebnisse sind daher ein Hinweis darauf, dass eine Verlagerung oder Umverteilung von Beschäftigungsrisiken hin zu jüngeren Beschäftigten stattgefunden hat", so die IAB-Forscher Thomas Rhein und Heiko Stüber. Diese Entwicklung falle zeitlich zusammen mit einem Anstieg der Befristungsquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Jüngeren ohne Ausbildung weisen mit Abstand die niedrigsten Beschäftigungsdauern auf. Zudem haben sich ihre Beschäftigungsdauern mit einem Rückgang von 573 Tagen auf 301 Tage deutlich stärker als bei den Höherqualifizierten verkürzt.

Zur Studie des IAB.

Bei Spende AU

Lebendorganspender haben für den Zeitraum der spendebedingten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse des Organ- beziehungsweise Gewebeempfängers.

Die ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit ist Voraussetzung für den Anspruch. Bisher war für die Zeit, in der der Organspender aufgrund der Spende seiner beruflichen Tätigkeit nicht nachkommen konnte, das Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit explizit ausgeschlossen. Festgelegt ist die neue Regelung in der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses aus Ärzten, Kassen, Kliniken und Patientenvertretern.

!

760.000

... erwerbstätige Menschen waren 2011 in Deutschland 65 Jahre alt oder älter. 2001 war diese Zahl halb so groß: In keiner anderen Altersgruppe habe die Zahl der Erwerbstätigen so stark zugelegt, so das Statistische Bundesamt. Den Statistikern zufolge standen 2012 rund 40,9 Prozent der Frauen im Alter von 60 bis 64 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Bei den Männern in diesem Altersabschnitt stieg die Erwerbsbeteiligung von 34 auf 58,6 Prozent.

§ URLAUBSVERFALL

Wenn ein Mitarbeiter seinen Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen kann, darf er ihn im darauffolgenden Jahr nachholen. Diese Regelung gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub! Darüber hinausgehende Urlaubsansprüche – der gesetzliche Mindesturlaub beträgt vier Wochen –, die sich beispielsweise aus einem Tarifvertrag ergeben, verfallen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Beschäftigte den gesetzlich garantierten Urlaub nehmen konnte. Darauf weist der Deutsche Anwaltverein hin. Er beruft sich dabei auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Iserlohn.

Arbeitsgericht Iserlohn AZ: 1 Ca 449/12

Unfallversichert bei Helau und Alaaf?

Die 5. Jahreszeit steht vor der Tür – und mit ihr die Frage, wann Beschäftigte bei betrieblichen Karnevalsfeiern gesetzlich unfallversichert sind und wann nicht.

Angestellte sind auf betrieblichen Karnevalspartys unfallversichert. Doch das gilt nicht für alle Unfälle. Damit die Voraussetzungen für das Greifen der Versicherung erfüllt sind, muss die Betriebsfeier einen offiziellen Charakter haben und den Gemeinschaftssinn der Belegschaft fördern, die Feier für alle Angestellten ausgerichtet sein, ein Mitglied der Unternehmensleitung oder ein Stellvertreter teilnehmen. Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, stehen die Teilnehmer der Karnevalsfeier unter Versicherungsschutz, der sich auch auf den Weg zur Party und nach Hause erstreckt. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz endet zusammen mit dem offiziellen Teil der Veranstaltung. **Doch Vorsicht! Das häufig feucht-fröhliche Treiben auf Karnevalsfeiern birgt Gefahren, die nicht vom gesetzlichen Versicherungsschutz abgedeckt sind. Dazu zählen Unfälle, bei denen Alkohol im Spiel ist.**

„ORIGINAL"–SERIE BETRIEBSRATSWAHLEN

TEIL 3: WAS IST EINE JAV?

Auszubildende und Jugendliche unter 25 Jahren können zusätzlich eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen. Die JAV ist neben dem Betriebsrat für Jugendliche unter 18 Jahren und für alle Azubis zuständig, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Für diesen Personenkreis kontrolliert die JAV die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsverordnung und -vergütungsverträgen.

INTERESSANTE LINKS

- **Mal wieder im Archiv nachsehen:**
  www.aok-original.de/Archiv
- **Ihre Rechte als Patient:**
  www.aok.de/bundesweit/gesundheit/patientenrechte-9419.php

FRAGE – ANTWORT

Wie viele Beschäftigte in Deutschland waren 2011 65 Jahre oder älter?

HIER ANTWORTEN...

GEWINNEN* SIE EINEN 50–EURO–SCHEIN!

Zugestellt per Post.

Einsendeschluss:
7. März 2014

Gewinnerin des letzten Preisrätsels:
Sabine Stöger-Kopp, 84326 Rimbach

* Die Gewinne sind gesponsort und stammen nicht aus Beitragseinnahmen

Newsletter abonnieren
einfach hier klicken

Newsletter abbestellen
einfach hier klicken

Fotos: iStock, Fotolia
Impressum Herausgeber: AOK – Die Gesundheitskasse | **Redaktion und Grafik:** KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 10178 Berlin, Rosenthaler Str. 31, www.kompart.de | **Verantwortlich:** Werner Mahlau