

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

AOK
Die Gesundheitskasse.

12/06/2012

Empfehlen
Sie uns!



WENN'S HEISS WIRD IM BÜRO

Sommer, Sonne, dicke Luft: Die Kollegin reißt das Fenster auf, dem Kollegen zieht's im Nacken. Und die Klimaanlage ist ein Thema für sich. Gibt's da Regeln? >>

News!

Geringverdiener arbeiten oft besonders lange. Nach einer vom DGB beauftragten Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) arbeiten rund 900.000 Menschen mit gering bezahltem Vollzeitjob 50 Wochenstunden und mehr. Laut Arbeitszeitgesetz ist die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden begrenzt. Betroffen sind vor allem Kraftfahrer, Lagerarbeiter oder Beschäftigte im Gastgewerbe. „Arbeitszeiten wie bei Niedriglöhnern gibt es sonst nur am oberen Ende der Einkommensskala“, heißt es in der Studie des Berliner DIW.

■ **Stalking im Kollegenkreis**
BAG-Urteil zum Kündigungsrecht
Seite 3 >>

■ **Trendwende**
Weniger Vertragsbefristungen
bei jungen Beschäftigten
Seite 4 >>

■ **Gewinnspiel**
auf der letzten Seite >>

Sommerhitze im Büro



Fenster auf oder Fenster zu? Klimaanlage an oder aus? Mit den Sommertemperaturen steigt in Großraumbüros die Reizklima-Gefahr. Was sagt das Arbeitsrecht?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber zur Fürsorge verpflichtet. Er hat Sorge zu tragen, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht krank werden. Der Anhang zur Arbeitsstättenverordnung legt in puncto Raumtemperatur fest, „dass eine der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und der spezifischen Nutzungszwecke des Raumes gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen muss“.

In bestem Verwaltungsdeutsch wird als gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur „die ausgeglichene Bilanz von Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe des menschlichen Körpers“ bezeichnet.

Die Rechtslage wurde durch die Mitte 2010 in Kraft getretene Arbeitsstättenverordnung (ASR A3.5) etwas verständlicher geregelt. Sie legt fest, dass Räume ab einer Temperatur von 35 Grad nicht mehr zum Arbeiten genutzt werden dürfen. Was natürlich nicht für so genannte Hitze-arbeitsplätze gilt, wie zum Beispiel Hochöfen im Stahlwerk oder der Backofen in der Bäckerei.

Einen Rechtsanspruch auf Hitzefrei gibt es nicht. Aber alles, was über 26 Grad Celsius liegt, kann nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen



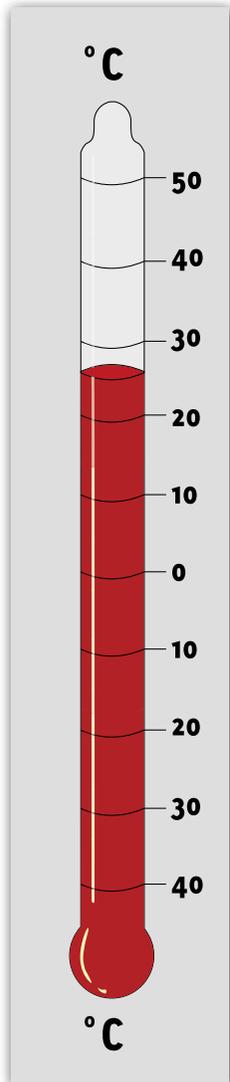
zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zum Leistungsabfall führen. Ab 26 Grad soll ein Arbeitgeber deshalb Maßnahmen ergreifen, ab 30 Grad ist er dazu auch verpflichtet. Geeignete Maßnahmen können sein: Gelockerte Kleiderordnung, Klimageräte, Trinkwasserspender u.a.. Arbeitgeber müssen zudem mit geeigneten Einrichtungen wie Jalousien dafür sorgen, dass sich

die Räume im Sommer durch die Sonneneinstrahlung nicht aufheizen. Übrigens: Beim Arbeitsschutz bestimmen Betriebs- oder Personalrat mit und haben Kontrollrecht.

Sollte es draußen sehr heiß werden und eine Raumtemperatur von 26 Grad nicht einzuhalten sein, muss die Innentemperatur mindestens sechs Grad unter der Außentemperatur liegen. So hat es das Oberlandesgericht Rostock in einem Musterprozess entschieden.

Zudem muss in Arbeitsräumen „ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft“ vorhanden sein. Ohne Klimaanlage geht das nur mit regelmäßigem Lüften.

Mehr zum Thema „Sommerhitze im Büro“ >>



Kurzfristig sportfrei? Nur nach Absprache.

Der Spielplan der Fußball-EM 2012 ist angenehm arbeitnehmerfreundlich. Aber was ist mit Betrieben, in denen rund um die Uhr oder am Wochenende gearbeitet wird? Wie kurzfristig kann man frei bekommen, wenn Deutschland ins Halbfinale oder gar ins Finale kommt?

Urlaub: Grundsätzlich gilt der Urlaubsplan, der mit dem Betriebsrat vereinbart worden ist. Gibt es nur eine Urlaubsliste, so ist der Arbeitgeber auch an sie gebunden, hat er ihr nicht innerhalb einer angemessenen Frist widersprochen.

Schichtplan: Mitarbeiter können vom Arbeitgeber kein Abweichen vom

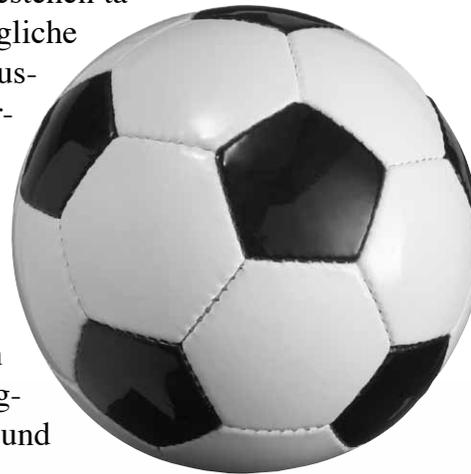
Schichtplan verlangen, um ein Spiel zu Hause anschauen zu können. Findet der Arbeitnehmer aber einen Kollegen, der weniger fußballbegeistert ist, dürfte der Arbeitgeber gegen einen Tausch nichts einzuwenden haben.

Überstunden: Einseitig darf der Arbeitgeber keine Überstunden anordnen – es sei denn, es bestehen tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelungen. In großen Ausnahmefällen, wenn Überstunden im dringenden betrieblichen Interesse erforderlich sind, darf er sie allerdings anordnen.

„Krankfeiern“: Wenn ein Arbeitnehmer den beantragten Urlaub nicht bekommt und

androht, er werde krank machen, berechtigt dies den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung, mindestens jedoch zu einer Abmahnung.

Mehr Tipps rund um die EM gab es in „Original“ Nr. 11/2012 >>



BAG

Stalking: Wer den Wunsch von Kollegen missachtet, nicht-dienstliche Kontaktaufnahme zu unterlassen, muss unter Umständen mit fristloser Kündigung rechnen. Ob es zuvor einer Abmahnung bedarf, hängt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom Einzelfall ab.

Im konkreten Fall ging es um einen Landesbediensteten, der bereits 2007 nach der Beschwerde einer Kollegin vom Arbeitgeber zum Unterlassen jeder dienstlichen und privaten Kontaktaufnahme aufgefordert worden war – unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

Zwei Jahre später fühlte sich erneut eine Kollegin bedrängt – diesmal eine Leiharbeiterin. Der Mann drohte ihr, er könne ihre Festanstellung verhindern. Das Land kündigte dem Angestellten außerordentlich fristlos.

Der Entlassene klagte, da es zuvor keine förmliche Abmahnung gegeben habe. Die Klage wurde vom Arbeitsgericht abgewiesen, das Landesarbeitsgericht (LAG) gab ihr statt. Das Land ging in Revision und bekam vor dem Zweiten Senat des BAG recht. Das LAG muss jetzt neu verhandeln und entscheiden.

AZ: 2 AZR 258/11 [Infos zum Urteil]

TRENDWENDE BEI BEFRISTUNGEN?



Junge Leute werden häufiger unbefristet eingestellt. Im vergangenen Jahr waren zwar noch 41 Prozent der Verträge von Arbeitnehmern im Alter bis 24 Jahre befristet. 2010 waren es in dieser Altersgruppe aber noch 57 Prozent. Vor zehn Jahren gab es allerdings noch deutlich weniger Befristungen. Im Jahr 2000 hatten 32 Prozent der 15- bis 25-Jährigen keinen unbefristeten Vertrag. Bezogen auf alle Altersgruppen sank der Anteil befristeter Neueinstellungen jetzt leicht von 49 auf 46 Prozent [2009/2011]. Die Daten gehen aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Bundestagsanfrage der Fraktion „Die Linke“ zurück.

EU-QUALI FÜR'S EHRENAMT

Das Europaparlament fordert mehr Unterstützung für Freiwilligenarbeit. Die Abgeordneten wünschen sich unter anderem einen „Europäischen Qualifikationspass“. Er soll in allen EU-Ländern gelten und Qualifikationen

und Fähigkeiten anerkennen, insbesondere solche, die während eines Freiwilligen-Einsatzes erworben wurden. Eine offizielle Anerkennung werde vor allem jungen Menschen im Arbeitsleben zugutekommen und ihnen bei Berufswahl oder Stellensuche helfen. Das Parlament fordert außerdem Steuer-nachlässe für Organisationen, die auf ehrenamtliche Helfer angewiesen sind



» Mehr Infos und links



INTERESSANTE LINKS

- 4.500 Kilometer durch Deutschland – die von der AOK unterstützte Mood-Radtour macht auf das Tabu-Thema Depression aufmerksam: www.mood-tour.de
- Die Suche nach Kontakten und Terminen der Selbsthilfe in Bayern erleichtert ein Portal der AOK: www.selbsthilfe-navigator.de



FRAGE – ANTWORT

Ab welcher Temperatur darf in einem Raum nicht mehr gearbeitet werden?

Gewinnen* Sie einen **50-Euro-Schein!**
Zugestellt per Post.

Einsendeschluss:
29. Juni 2012

Antwort (mit Adresse) an:
aok-original@kompart.de

Gewinner des letzten Preisrätsels:
Helmut Reitberger, 85622 Feldkirchen



Newsletter abonnieren:
einfach hier klicken



Newsletter abbestellen:
einfach hier klicken

*Die Gewinne sind gesponsort und stammen nicht aus Beitragseinnahmen

