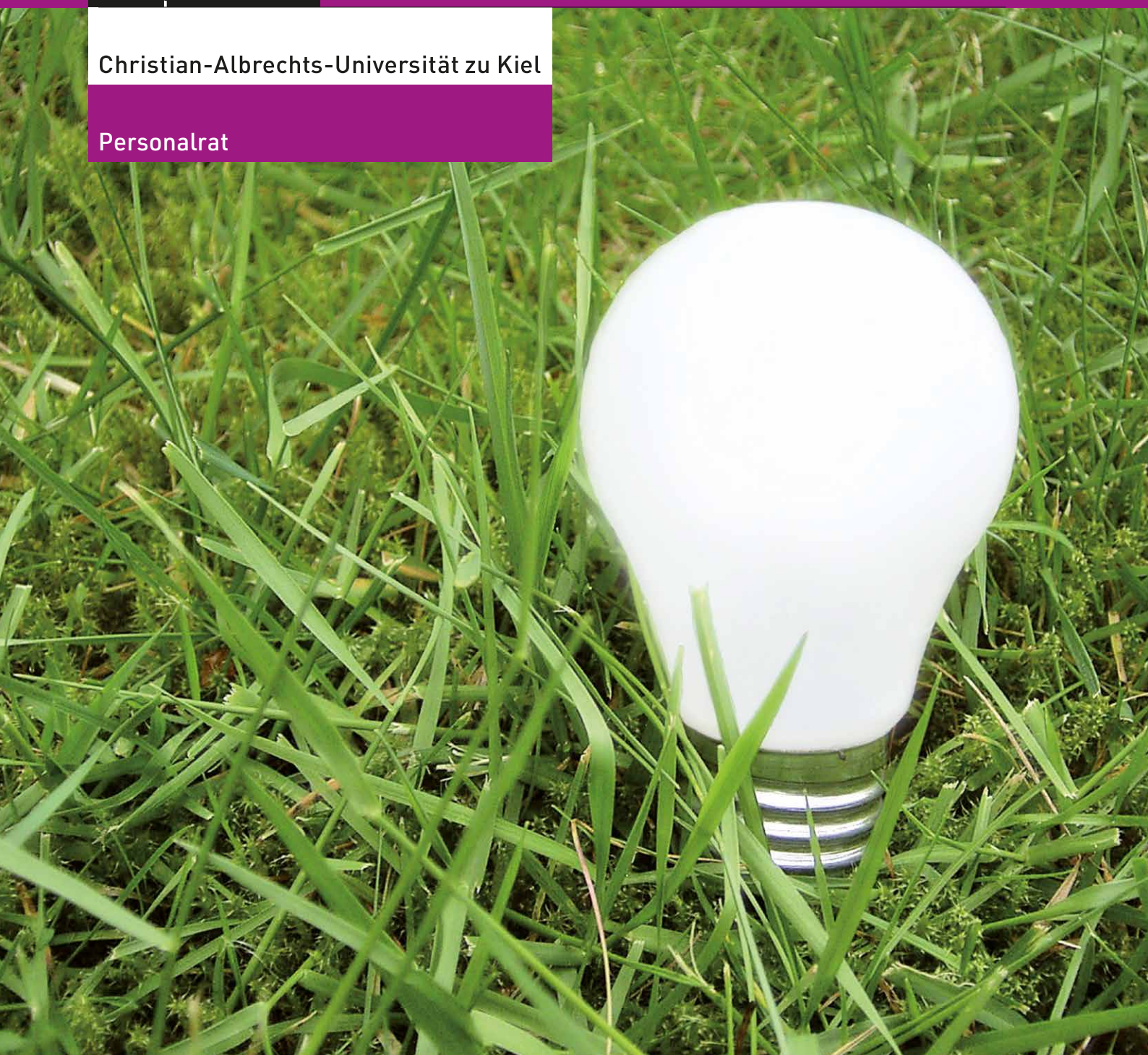


C | A | U

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Personalrat



DER PERSONALRAT INFORMIERT

PR Newsletter

Dezember 2018

Nr. 1

Wir berichten zu folgenden Themen:

- 3** Basiswissen Personalrat: Mitbestimmung
- 3** Neue Dienstvereinbarungen
- 5** Leitartikel „CAU heute: Mitarbeiter*in verzweifelt gesucht“
- 6** Stellenauswahlverfahren: Interne und externe Stellenausschreibungen – warum das?
- 6** Aktuelle Urteile der Arbeitsgerichte:
 - Heim- und Telearbeit ohne Unfallschutz
 - Erworbenen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub darf nicht automatisch erlöschen
- 9** Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert
- 9** Berufskrankheiten. Ein Beitrag von Frau Hefner und Herrn Dr. Heblich



Liebe Kollegen und Kolleginnen,

die Zeiten verändern sich und wir möchten mit diesem Newsletter neue Wege beschreiten. Mit der Umstellung von unserem bekannten PR-Heft auf den neuen Newsletter werden wir durch weniger Papier- und Energieverbrauch die Umwelt schonen, wirtschaftlicher arbeiten, nutzen aber auch die Gelegenheit, mehr Aktualität in die Beiträge zu bringen. Wir arbeiten näher an den Themen, die Sie und Ihre Arbeit betreffen. Außerdem werden wir immer mal das eine oder andere Urteil eines Arbeitsgerichtes in diesem Newsletter vorstellen, das auch die CAU-Angehörigen betrifft oder betreffen könnte.

Wir hoffen, mit dem neuen Newsletter eine Informationsquelle anbieten zu können, die über personalrechtliche Entwicklungen an der CAU berichtet und auch die Arbeit Ihres Personalrates konzentriert darstellt.

Übrigens sind Kommentare zu diesem neuen Konzept sehr willkommen – schließlich soll es sich im Laufe der Zeit weiter entwickeln, und daran können Sie mitarbeiten.

Viel Spaß beim Lesen
Ihr Personalrat

TERMINE TERMINE TERMINE

Personalversammlung

Montag, 11. März 2019, 9.00-12.00 Uhr
Audimax, Frederik-Paulsen-Hörsaal

Secretary's Day 2019

Donnerstag, 21. März 2019, 8.00-13.30 Uhr
Leibnizstraße 1

Personalratswahlen

21. Mai 2019

Wahlen für den Hauptpersonalrat

21. Mai 2019

TERMINE TERMINE TERMINE

Impressum

Personalrat der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Die Vorsitzende: Heinke Gier
Christian-Albrechts-Platz 4
24118 Kiel
Telefon: 880-3070/3660
Telefax: 880-2627
E-Mail: prcau@personalrat-cau.uni-kiel.de
Redaktion: Der Vorstand

Basiswissen Personalrat

Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990

§ 49

Unterrichtung des Personalrates

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben über alle Angelegenheiten, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, **frühzeitig, fortlaufend, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten**. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen und bei Personalplanungen; in Planungsgruppen ist der Personalrat von Anfang an einzubeziehen. Der Personalrat kann jederzeit eine Beratung der erwogenen Maßnahmen verlangen. § 47 Abs. 1 [Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat] bleibt unberührt.

So steht es im Gesetz. Doch wie stellt sich die Praxis dar? Wir haben in der Regel jeden Monat ein Dienststellengespräch mit der Kanzlerin. Dieses Dienststellengespräch soll genau die Einhaltung der oben genannten Regelung sicherstellen. Ist das so?

Neue Dienstvereinbarungen

Mit Dienstvereinbarungen können Dienststellenleitung und Personalrat generelle Regelungen für die Beschäftigten schaffen.

Die Dienstvereinbarung ist das zentrale Instrument des Personalrats zur Gestaltung der betrieblichen Belange aller Beschäftigten. Sie ist ein Akt dienststelleninterner Rechtssetzung.

Dienstvereinbarungen zielen in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten darauf, die Beteiligung des Personalrats in einer Vielzahl von Einzelfällen mit gleichem sachlichem Gegenstand zu erübrigen. Der Abschluss von Dienstvereinbarungen lässt sich als „vorweggenommene Mitbestimmung“ bezeichnen: Für alle gegenwärtigen und künftig davon abgedeckten Fälle ist das Mitbestimmungsrecht damit abgeboten.

Die Dienstvereinbarung ist so – neben Zustimmung und Zustimmungsverweigerung – eine weitere Möglichkeit, Mitbestimmungsrechte auszuüben.

Nicht immer. Viele wichtige Dinge erfahren wir leider nicht direkt durch die Dienststelle, sondern über andere Kanäle. Auch die Frage, ob wir immer frühzeitig und insbesondere umfassend informiert werden, kann leider auch nicht uneingeschränkt mit Ja beantwortet werden. Oftmals sind die Informationen unvollständig oder werden nur auf Nachfrage unsererseits übermittelt. Hier fordern wir einen besseren Austausch mit der Dienststelle.

Warum ist eine frühzeitige Information des Personalrates so wichtig?

Wir verfügen über einen umfangreichen Erfahrungsschatz und können in viele Angelegenheit Aspekte einbringen, die bisher nicht im Fokus standen. So lassen sich Missverständnisse und Probleme frühzeitig aus der Welt schaffen und führen insgesamt zu einem schnelleren Prozess, als wenn der Personalrat erst kurz vor Ende eingebunden wird und das ganze Verfahren schlimmstenfalls neu aufgerollt werden muss.

Von daher sind wir, liebe Kolleginnen und Kollegen, auf Ihre Hilfe angewiesen. Sollten Sie erfahren, dass Ihre Einrichtung etwas Neues wie eine Umorganisation, einen Umzug, einen geänderten Verfahrensablauf o.ä. plant, wäre ein vertraulicher Hinweis für uns sehr hilfreich. Nur so können wir geplante Maßnahmen frühzeitig begleiten und die Interessen der Mitarbeiter*innen vertreten.

Dienstvereinbarungen werden von der Dienststelle und dem Personalrat gemeinsam beschlossen (§ 57 Dienstvereinbarungen MBG SH). Personalrat und Dienststellenleitung müssen übereinstimmende Willenserklärungen austauschen („Ja, wir wollen.“). Die Übereinkunft muss dabei in allen zu regelnden Punkten bestehen und wird regelmäßig durch Unterschrift der Textfassung der Dienstvereinbarung dokumentiert.

Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen (§ 57 Abs. 2 MBG SH). Die Unterzeichnung erfolgt durch die Dienststellenleitung und durch die/den Vorsitzende/n des Personalrats. Das hat jeweils auf derselben Urkunde (Ausfertigung) zu geschehen.

Die Rechtsnormen einer Dienstvereinbarung gelten für die Dienststelle und die vom Geltungsbereich erfassten Beschäftigten unmittelbar und zwingend. Die unmittelbare Wirkung besteht darin, dass die normativen Regelungen der Dienstvereinbarung wie ein Gesetz von außen

auf die Arbeits- und Dienstverhältnisse der Beschäftigten einwirken. Aus der zwingenden Wirkung ergibt sich, dass von den vereinbarten Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden darf. Günstigere Einzelabreden sind hingegen zulässig (Günstigkeitsprinzip).

Folgende Dienstvereinbarungen wurden 2018 von Seiten des Personalrates zusammen mit der Dienststelle verhandelt und abgeschlossen:

Dienstvereinbarung über Einführung und Betrieb eines Identitätsmanagements (CIM)

Das Identitätsmanagement (CIM) dient der zentralisierten Verwaltung der Zugangsberechtigungen zu den infrastrukturellen und IT-basierten Ressourcen. Darunter fallen unter anderem Anwendungen, wie z.B. Emails, Plone, Campusdrucker, usw., die Sie wahrscheinlich alle täglich benutzen. Bisher waren diese Zugangsberechtigungen auf mehrere unterschiedliche Systeme verteilt und haben dadurch einen hohen Mehraufwand erzeugt. Besonderes Augenmerk hat der Personalrat bei dieser Dienstvereinbarung unter anderem auf den Datenschutz gelegt. Da das CIM das zentrale System ist, an welches alle bisherigen und zukünftigen Anwendungen sich andocken werden, war uns dies besonders wichtig. Inzwischen sollten Sie auch alle die persönlichen Zugangsdaten zum CIM erhalten haben. **Prüfen Sie, ob alle von ihnen erfassten Daten korrekt sind.** Die vollständige Fassung der Dienstvereinbarung finden Sie hier:

<https://www.personalrat-cau.uni-kiel.de/de/DV%20CIM.pdf>

Dienstvereinbarung über Einführung und Betrieb eines Forschungsinformationssystems

Das Forschungsinformationssystem (FIS) ist ein zentrales Datenbanksystem. Dieses erleichtert die Zusammenstellung und Nutzung von Informationen über die Forschung an der CAU. Weiterhin soll die Qualität der Informationen gesichert und die Transparenz erhöht werden. Unter anderem spielen hier Berichtspflichten an externe Stellen eine Rolle, die dadurch besser erfüllt werden können. Auch wenn diese Dienstvereinbarung eher den wissenschaftlichen Bereich betreffen wird, sind dennoch einige Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung betroffen. Natürlich spielte auch hier der Bereich Datenschutz eine wichtige Rolle. Die vollständige Fassung finden Sie hier:

<http://www.personalrat-cau.uni-kiel.de/de/dv-einfuehrung-und-betrieb-eines-forschungsinformationssystems>

Dienstvereinbarung über den Betrieb von Bildaufzeichnungsgeräten zum Zweck der Überwachung

Diese Dienstvereinbarung wurde inhaltlich kaum verändert. Sie wurde lediglich an die jetzt geltende EU-DSGVO redaktionell angepasst. Die Informationspflichten der Personalräte seitens der Dienststelle wurden konkretisiert. Diese Dienstvereinbarung liegt noch zur Unterschrift bei der Dienststelle. Sobald uns diese unterschrieben vorliegt, werden wir die vollständige Fassung auf der Homepage veröffentlichen.

Dienstvereinbarung über die Nutzung von Client-Management-Systemen beim IT-Einsatz innerhalb der CAU

Hinter diesem sperrigen Namen verbirgt sich eine Software mit dem Namen „Matrix 42“. Diese ist Ihnen vielleicht eher ein Begriff. Es ist ein automatisiertes System zur Unterstützung der IT-Administration innerhalb der CAU bei der Inbetriebnahme, Pflege, Wartung, Fehlerbehebung und Benutzungsberatung von und für Arbeitsplatz-IT-Systeme/n. Mit diesem System kann das Rechenzentrum diese Arbeiten von zentraler Stelle aus vornehmen und somit z.B. unter anderem Softwareupdates auf eine bestimmte Gruppe von Rechnern installieren. Somit wird es dem Rechenzentrum bei einer steigenden Zahl von Rechnern erleichtert, anfallende Arbeiten an den Rechnern einzelner oder mehrerer Beschäftigter zu erledigen und so auch die Effizienz zu erhöhen. Dieses Programm ist grundsätzlich geeignet eine Leistungskontrolle durchzuführen. Deswegen war es ein besonderes Interesse des Personalrates, dass keine Leistungskontrolle stattfindet. Natürlich spielte auch bei dieser, wie bei allen Dienstvereinbarungen mit IT-Bezug, der Datenschutz eine besondere Rolle. Dieses System soll derzeit nur für die Zentrale Verwaltung eingeführt werden. Eine Ausweitung auf die gesamte Universität ist für die Zukunft geplant. Sobald uns diese unterschrieben vorliegt, werden wir die vollständige Fassung auf der Homepage veröffentlichen.

Des Weiteren arbeitet der Personalrat derzeit an diversen weiteren Dienstvereinbarungen, wie z.B. über die Einführung einer elektronischen Akte. Mehr dazu in einem der nächsten Newsletter.

Quelle: <https://www.bund-verlag.de/personalrat/personalvertretungsrecht/basiswissen>

CAU heute: Mitarbeiter*in verzweifelt gesucht

Wenn vor zehn Jahren ein Arbeitsplatz in einem Büro der CAU angeboten wurde, dann konnten darauf schnell mal über 100 Bewerbungen eingehen, wenn das Berufsbild in der Ausschreibung nicht ganz klar differenziert wurde. Heute treffen viel weniger Bewerbungen ein und die qualifizierte Besetzung freier Stellen ist entsprechend schwieriger geworden.

Auch an der CAU macht sich der viel beklagte Fachkräftemangel bemerkbar. Nicht selten müssen Stellenangebote besonders für IT-Personal, aber auch für Bürokräfte, Technische Angestellte oder für Bibliothekspersonal wiederholt ausgeschrieben werden.

Warum das so ist? Entweder werden immer weniger Menschen in einem bestimmten Beruf ausgebildet oder aber die Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten sind anderswo besser. Oder die Arbeitsbedingungen sind attraktiver?

Nehmen wir einige Beispiele: IT-Personal ist begehrt und wird in der freien Wirtschaft entsprechend bezahlt. Eine gute Fachkraft erhält deshalb gutes Geld für gute Arbeit. Diese Diskrepanz zur Bezahlung im Öffentlichen Dienst wurde auch in anderen Dienststellen des Landes gesehen und deshalb wird dort häufig vermutlich auf Grundlage einer anders gewichteten Tätigkeitsbeschreibung schon einmal besser eingruppiert als an der Universität. Auch dies mag ein Grund sein, warum in der letzten Zeit einige Kolleg*innen die Universität Richtung Ministerium verlassen haben.

Technische Angestellte sind gesucht und in den Ausschreibungen werden in der Regel Spezialkenntnisse vorausgesetzt, die aber nicht speziell bezahlt werden. Bürokräfte sollen Allrounder*innen sein – Büromanager*innen, die alle Office-Anwendungen im Schlaf beherrschen, ein möglichst perfektes Englisch sprechen und dies für einen Verdienst, der häufig nicht dem wirklich verdienten entspricht. Das Studium „Bibliotheks- und Informationsmanagement“ wird für junge Menschen immer unattraktiver, denn über die im TV-L verankerte Aussicht „Von der Wiege bis zur Bahre, E9 für Bibliothekare“ lässt sich auch mit dem größten Idealismus nicht hinwegsehen.

Wenn die schon nicht sonderlich gut bezahlten Arbeitsangebote zudem noch befristet und/oder in Teilzeit ausgeschrieben werden, dann scheint das ohnehin dünne Interesse weiterhin zu sinken. Und so passiert es in der letzten Zeit nicht selten, dass eine Stelle wieder und

wieder ausgeschrieben werden muss, weil einfach keine passenden Bewerbungen eingehen. Der feste und sichere Arbeitsplatz galt in früheren Jahren immer als Bonus des Öffentlichen Dienstes. Bei einer befristeten Stelle ist dieser Vorzug nichtig. Andere öffentliche Einrichtungen punkten mit sozialen Komponenten, zum Beispiel mit mobilem Arbeiten für jede/n Beschäftigte/n. Alternierende Wohnraumarbeit haben wir auch, allerdings nur unter der Voraussetzung, die Beschäftigten befinden sich in einer besonderen persönlichen Situation, in der sie z.B. minderjährige Kinder betreuen oder Angehörige pflegen.

Die CAU trägt das Zertifikat audit familiengerechte hochschule. Sicherlich können auf diesem Wege qualifizierte familiengebundene Bewerber*innen neugierig gemacht werden, aber es ist zu überlegen, welche zusätzlichen Möglichkeiten es gibt, die Universität als Arbeitgeberin für weitere potenzielle Bewerber*innen und natürlich auch für unsere Kolleg*innen attraktiver aufzustellen.

Uns fehlt ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehört ein spezielles und altersangepasstes Sportangebot nur für Universitätsangestellte und ein breites Kursangebot zur Erhaltung unserer Gesundheit. Es soll sogar Arbeitgeber*innen geben, da gehört der Sportbesuch zur Arbeitszeit. Für uns ein Traum, genau wie der vom abwechslungsreichen Essen zu erschwinglichen Preisen in einem freundlichen Ambiente. In unserer Realität sitzen wir dicht gedrängt in übervollen Mensen zwischen den Büchern der Studierenden. Die Schlangen sowohl an der Essensausgabe als auch an der Geschirrrückgabe wachsen beständig, und die Pausenzeiten müssen ungewollt mitwachsen.

Auch in den Bereichen Fort- und Weiterbildung könnte es über das bisherige Angebot hinaus weitere attraktive Angebote geben, die gerne mehr auf die Bedürfnisse des technisch-administrativen Personals ausgerichtet sind, wie z.B. mehr Englischkurse. Sicherlich lassen sich viele weitere Beispiele finden. Wenn es der CAU als Einrichtung des Öffentlichen Dienstes nicht möglich ist, Arbeitsplätze mit attraktiver Bezahlung anzubieten, dann wären Arbeitsplätze mit attraktiven Arbeitsbedingungen eine denkbare Alternative.

Stellenauswahlverfahren

Interne und externe Stellenausschreibungen – warum das?

Das Land Schleswig-Holstein und somit auch die CAU unterscheiden zwischen internen und externen Stellenausschreibungen. Seit einiger Zeit gilt die Vorschrift, dass alle Stellen zunächst intern ausgeschrieben werden und erst dann extern angeboten werden dürfen, wenn keine geeignete landesinterne Bewerbung vorliegt. Eine Ausnahme gilt auf besonderen Antrag für Arbeitsplätze, für die keine landesinterne Bewerbung zu erwarten ist.

Interne Stellenausschreibung: Es können sich alle Personen bewerben, die zurzeit beim Land Schleswig-Holstein beschäftigt sind. Dabei ist es unerheblich, ob die derzeitige Stelle befristet oder unbefristet ist. Desweiteren sind Bewerbungen von schwerbehinderten oder ihnen

gleichgestellten Menschen ohne aktuelle Beschäftigung beim Land (und dabei auch bei der CAU) möglich. Dieses Verfahren verbessert für den Kreis der zugelassenen Bewerber*innen die Chancen auf Erfolg.

Externe Stellenausschreibung: Es können sich alle interessierten Personen und damit selbstverständlich auch die CAU-Mitarbeiter*innen und schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen bewerben.

Gut zu wissen: Bewirbt sich ein/e CAU-Beschäftigte/r auf einen neuen oder zusätzlichen Arbeitsplatz bei der CAU und ist die Probezeit einmal bestanden, so entfällt eine erneute Probezeit.

Aktuelle Urteile der Arbeitsgerichte

Urteil: Heim- und Telearbeit ohne Unfallschutz

Im Home-Office besteht kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Das auch gilt auch für Wegeunfälle wie etwa den bei anderen Arbeitnehmern geschützten Umweg zum Kindergarten. Der Gesetzgeber ist dringend gehalten, hier Abhilfe zu schaffen.

Sturz auf dem Rückweg vom Kindergarten

Die Klägerin arbeitet per Teleworking von zu Hause aus. Am Unfalltag verlässt sie gegen 9:20 Uhr ihre Wohnung, um ihre Tochter mit dem Fahrrad zum Kindergarten zu bringen. Auf dem Rückweg nach Hause rutscht sie aufgrund von Eisglätte (Blitzeis) mit dem Fahrrad aus. Sie zieht sich einen Verrenkungsbruch des rechten Ellenbogens zu. Die Behandlung war kompliziert und kostete die Krankenkasse rund 19.000 Euro. Die zuständige Berufsgenossenschaft weigerte sich, dies als Arbeits- bzw. Wegeunfall anzuerkennen. Die Krankenkasse erhob Klage auf Erstattung der Behandlungskosten. Diese Klage hat das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen abgewiesen.

Gesetzlicher versicherter Unfall

Die Gesetzliche Unfallversicherung ist im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) geregelt. Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, den Versicherten infolge einer dem Versicherungsschutz unterliegenden Tätigkeit erleiden (§ 8 Abs. 1 SGB VII). Wer gesetzlich versichert ist oder sich freiwillig versichern kann, regeln §§ 2, 3 und 6 SGB VII. Gesetzlicher Unfallschutz besteht z. B. für Arbeitnehmer, Auszubildende, Schüler auf dem Schulweg oder Personen, die bei einem Unfall Hilfe leisten (Alle Fallgruppen siehe § 2

SGB VII). Ein Arbeitsunfall ist dem Gesetz nach ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt (§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII).

Das Bundessozialgericht (BSG) nimmt einen versicherten Arbeitsunfall unter diesen Voraussetzungen an:

- **Innerer und sachlicher Zusammenhang:** Das Tun des Beschäftigten zur Zeit des Unfalls (Verrichtung) steht im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit
- **Unfallkausalität:** Die beruflich zu verrichtende Tätigkeit hat zu dem Unfallereignis (zeitlich begrenzt, von außen auf den Körper einwirkend) geführt
- **Haftungsbegründende Kausalität:** Das Unfallereignis hat den Tod oder einen Gesundheitsschaden des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht.

(ständige Rechtsprechung, zuletzt BSG 23.01.2018 – B 2 U 3/16 R Rn. 10)

Wegeunfall auf dem Arbeitsweg

Nicht nur die Arbeit selbst, auch der Weg zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte steht unter Versicherungsschutz (§ 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII). Versichert ist das Zurücklegen des Weges, der mit der versicherten Tätigkeit unmittelbar zusammenhängt. Der Unfallversicherungsschutz beginnt mit dem Verlassen des häuslichen Lebensbereichs, dem Durchschreiten der Außentür des Hauses. Wege in der Wohnung oder noch im Haus sind nicht versichert.

Wegeunfall bei in Obhut zu gebenden Kindern

Vom Arbeitsweg abweichende Umwege sind nicht vom Versicherungsschutz erfasst. Dafür gibt es im Gesetz aber einige wichtige Ausnahmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII): Zu diesen Ausnahmen gehört ein erforderlicher Umweg, wenn der Versicherte Kinder, die in seinem Haushalt leben, auf dem Weg zur Arbeit in fremde Obhut bringt. Beispielsweise zum Kindergarten, zu den Großeltern oder zu einer Tagesmutter (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 SGB VII).

Warum wurde die Klage abgewiesen?

Diese Ausnahme hat der verunglückten Arbeitnehmerin im vorliegenden Fall aber nichts genützt, denn sie stand nicht unter dem Versicherungsschutz. Denn die Arbeitnehmerin war im Home-Office beschäftigt. Sie befand sich daher nicht auf dem direkten Weg zur Arbeit. Sie hat vielmehr aus privaten Gründen die Tochter zum Kindergarten gebracht. Hätte sie dies nicht tun wollen, hätte sie das Haus überhaupt nicht verlassen.

Bei Home-Office liegen Wohnung und Arbeitsstätte im selben Gebäude. Ein Wegeunfall ist daher – so das LSG Niedersachsen-Bremen – bereits begrifflich ausgeschlossen. Darin liege auch keine Benachteiligung der zu Hause Arbeitenden. Denn die Heimarbeit vermeide gerade die Verkehrsgefahren, welche sich ein Arbeitnehmer aussetzt, der jeden Tag „zur Arbeit“ geht oder fährt. Das LSG Niedersachsen-Bremen ist nicht der Meinung, dass hier eine Regelungslücke im Gesetz vorliegt. Um Beschäftigte im Home-Office gegen Unfälle abzusichern, müsse der Gesetzgeber tätig werden.

Auch eine vom BSG geprägte Ausnahme half der Arbeitnehmerin nicht: Nach der Rechtsprechung kann eine versicherte Tätigkeit auch das Zurücklegen des Weges zwischen einem anderen Ort als der Wohnung, dem sogenannten dritten Ort, und der Arbeitsstätte sein. Denn § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB VII lässt offen, wo der Weg nach dem Ort der Tätigkeit beginnt oder wo der Weg von dem Ort der Tätigkeit endet. Dabei kommt es nicht darauf an, aus welchen Gründen sich der Versicherte an jenem Ort aufhält. Voraussetzung ist aber, dass der Aufenthalt an dem sogenannten dritten Ort mindestens zwei Stunden andauert (BSG 05.05.1998 – B 2 U 40/97 R). Diese zwei-stündige Unterbrechung lag hier nicht vor.

Praxistipp:

Im Zuge der zunehmenden Verlegung von Bürotätigkeiten auf häusliche Telearbeitsplätze (Home-Office) ist der Gesetzgeber dringend gefragt, den Versicherungsschutz zu erweitern. Das hat auch das LSG Niedersachsen-Bremen in seiner Pressemitteilung betont.

Reisende Vertreter oder Arbeitnehmer auf Dienstreisen sind versichert. Die Wege sind unmittelbar mit der Arbeit verbunden. Nicht versichert sind überwiegend im privaten Interesse liegende Verrichtungen. Dazu zählt der Spaziergang an einem fremden Ort, das Aufsuchen der Hotelbar oder der Sauna.

Margit Körlings, DGB Rechtsschutz GmbH

Quelle

LSG-Niedersachsen-Bremen (26.09.2018)

Aktenzeichen L 16 U 26/16

Diese Entscheidungsbesprechung ist Bestandteil des Newsletters »AiB Rechtsprechung für den Betriebsrat« vom 21.11.2018.

Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil vom 06.11.2018 – C-619/16 und C-684/16 –

Urteil: Erworbener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub darf nicht automatisch erlöschen

Bei willentlichem Verzicht auf Stellung eines Urlaubsantrags steht Unionsrecht dem Verlust des Urlaubsanspruchs bzw. dem Anspruch auf finanzielle Vergütung nicht entgegen

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das

Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Herr Kreuziger absolvierte als Rechtsreferendar beim Land Berlin seinen juristischen Vorbereitungsdienst. Während der letzten Monate nahm er keinen bezahlten Jahresurlaub. Nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes beantragte er eine finanzielle Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage. Das Land lehnte den Antrag ab. Herr Kreuziger focht daraufhin die Ablehnung vor den deutschen Verwaltungsgerichten an.

Herr Shimizu war bei der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften beschäftigt. Etwa zwei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bat die

Max-Planck-Gesellschaft Herrn Shimizu, seinen Resturlaub zu nehmen (ohne ihn jedoch zu verpflichten, den Urlaub zu einem von ihr festgelegten Termin zu nehmen). Herr Shimizu nahm nur zwei Urlaubstage und beantragte die Zahlung einer Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage, was die Max-Planck-Gesellschaft ablehnte. Herr Shimizu wandte sich daraufhin an die deutschen Arbeitsgerichte.

Nationale Gerichte erbitten Auslegung der EU-Richtlinie durch den EuGH

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg und das Bundesarbeitsgericht legten dem Gerichtshof der Europäischen Union die Frage vor, ob das Unionsrecht einer nationalen Regelung* entgegensteht, die den Verlust des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs und den Verlust der finanziellen Vergütung für diesen Urlaub vorsieht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt hat. Sie ersuchten daher den Gerichtshof, in diesem Kontext das Unionsrecht** auszulegen, wonach der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf.

Urlaubsanspruch kann nicht automatisch verloren gehen

Mit seinen Urteilen entschied der Gerichtshof, dass das Unionsrecht es nicht zulässt, dass ein Arbeitnehmer die ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugszeitraum) keinen Urlaub beantragt hat.

Arbeitgeber muss gegebene Möglichkeiten zur Urlaubsnahme nachweisen können

Diese Ansprüche können nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber z.B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber zu beweisen hat. Der Arbeitnehmer ist nämlich als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen. Er könnte daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers ausset-

zen kann, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.

Bei vorliegenden Beweisen des Arbeitgebers steht Unionsrecht dem Verlust des Urlaubsanspruchs nicht entgegen

Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.

Bewusster Verzicht auf Urlaub zur Erhöhung der Vergütung mit Zielen der Unionsvorschrift unvereinbar

Jede Auslegung der fraglichen Unionsvorschriften, die den Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, aus freien Stücken in den betreffenden Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeiträumen keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um seine Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, wäre nämlich mit den durch die Schaffung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Zielen unvereinbar. Diese bestehen u.a. darin, zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfügt.

Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass die vorstehenden Grundsätze unabhängig davon gelten, ob es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber (wie das Land Berlin) oder einen privaten Arbeitgeber (wie die Max-Planck-Gesellschaft) handelt.

§ 9 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26. April 1988 (GVBl. 1988, S. 846) bzw. § 7 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. 1963, S. 2) in der Fassung vom 7. Mai 2002 (BGBl. 2002 I S. 1529).

Erläuterungen

** Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) sowie die Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Dieses Urteil ist brandaktuell. Bitte warten Sie ab, wie die Universität dieses Urteil umsetzt.

JAV der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Was sind unsere Aufgaben?

Wir haben zurzeit rund 40 Azubis an der CAU und du bist einer von ihnen. Unser Anliegen ist es, alle gut zu vertreten und für eure Rechte zu kämpfen.

Unser Ziel:

Wir als JAV haben uns das Ziel gesetzt, eine Gemeinschaft aller AZUBIS zu bilden, in dem viel Austausch stattfindet und konstruktive Ideen entstehen. Das geht allerdings nur mit euer Hilfe. Denn wir können nur dann helfen, wenn wir um eure Probleme und Missstände wissen und darüber informiert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, könnt ihr uns bei Problemen oder Anregungen anrufen (Telefon: 0431/880-7426), eine Mail (jav@email.uni-kiel.de) an uns schreiben oder einfach mal bei uns im Büro (Willhelm-Seelig-Platz 3, Raum 004) vorbeischaun.

JAV-Website:

Wenn ihr mehr über uns erfahren wollt, würden wir uns freuen, wenn ihr mal auf unserer Website vorbeischaut. Dort findet ihr unter anderem noch eine genauere Wegbeschreibung zu unserem Büro und aktuelle Themen, die wir gerade behandeln, oder was wir schon geschafft haben. Unsere Website findet ihr unter: www.jav.uni-kiel.de.

Auf eine schöne Zusammenarbeit!

Eure JAV



Jan-Ole Holst
Institut für Landwirtschaftliche
Verfahrenstechnik
1. Vorsitzender
E-Mail: holst.jan-ole@web.de



Melina Ottenberg
Institut für Anorganische Chemie
1. Stellvertreterin
Telefon: 880-1737
E-Mail: m-ottenberg@freenet.de

Martina Hefner (Sicherheitsingenieurin) und Dr. Frank Heblich (Betriebsarzt)

Berufskrankheiten

Kurz vorweg: Berufskrankheiten (BK) ausgelöst durch Arbeiten an der CAU sind selten! Nur gelegentlich werden Erkrankungen der Haut durch Feuchtarbeiten wie z.B. langes Tragen von Handschuhen in Laboren oder durch Umgang mit Kühl-Schmierstoffen als Berufskrankheit anerkannt. Die bei Beschäftigten der CAU als Lärm-schwerhörigkeit anerkannten BKen hatten bisher alle ihren Ursprung in früheren Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Universität. Und viele berufsbedingte Erkrankungen sind auch gar keine Berufskrankheit. Denn formal sind Berufskrankheiten nur solche, die in der BK-Liste im Anhang der Berufskrankheitenverordnung aufgeführt sind (<https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/BKV.pdf>). Allerdings können Erkrankungen auch „wie“ eine BK anerkannt werden, wenn neue wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen, die dafürsprechen.

Was ist bei einem Verdacht auf eine Berufskrankheit zu tun:

Bei dem Unfallversicherungsträger – für die CAU ist das die Unfallkasse Nord – wird die Berufskrankheit ange-

zeigt. Zuständig ist immer der Unfallversicherungsträger des jetzigen Arbeitgebers, auch wenn vermutet wird, dass die BK bei einer früheren Beschäftigung ausgelöst wurde. Die Berufskrankheitenanzeige kann durch den Arzt der betroffenen Person, den Betriebsärztlichen Dienst der CAU oder durch die betroffene Person selbst geschehen. Von den Betroffenen wird erwartet, dass sie das Verfahren aktiv unterstützen. Die Unfallkasse Nord versendet nach Eingang der BK-Anzeige etliche Vordrucke und möchte z.B. wissen, welche vorherigen Beschäftigungsverhältnisse bestanden haben und welche Gefährdungen dort aufgetreten sind, die zu der vermuteten BK geführt haben könnten. Das ist für die Beschäftigten, die seit der Ausbildung an der CAU arbeiten, einfach. Für viele andere ist das schon aufwendiger: Beispielsweise für den Schlosser, der nach der Ausbildung in acht verschiedenen Betrieben auf unzähligen Baustellen unterwegs war oder die CTA, die in verschiedenen Firmen gearbeitet hat. Anschließend ermittelt die Unfallkasse Nord von Amts wegen. Dazu müssen grundsätzlich zwei Sachverhalte geklärt werden: Ist die Krankheit durch berufliche Ex-

position verursacht worden („haftungsausfüllende Kausalität“) und entstand die schädigende Einwirkung im Rahmen einer versicherten Tätigkeit, d.h. bei der Arbeit („haftungsbegründende Kausalität“). Am Beispiel der Lärmschwerhörigkeit (BK 2301) ist also als haftungsausfüllende Bedingung nachzuweisen, dass die oder der Betroffene entweder über lange Zeit höheren Lärmintensitäten oder kurzzeitig einer extrem hohen Lärmexposition über 137 dB(C) ausgesetzt war. Haftungsbegründend muss dann noch geklärt werden, dass die Lärmschwerhörigkeit auch tatsächlich der lauten Arbeit angelastet werden kann und sie nicht durch die abendlichen Trainingsstunden im Schützenverein oder die jahrzehntelangen Proben und Konzerte in einer

Heavy-Metal-Band verursacht wurde. Hier genügt aber, dass die überwiegende Wahrscheinlichkeit, d.h. mehr als 50 Prozent, für eine berufsbedingte Ursache spricht.

Die Anerkennung einer BK bedeutet nicht automatisch eine Rentenzahlung! Denn wie beim Beispiel der Lärmschwerhörigkeit kommt es selten zur Minderung der Erwerbsfähigkeit. Allerdings übernimmt die BG im Falle einer Anerkennung neben den Kosten für ein Hörgerät auch die Kosten für Verbrauchsmaterialien wie z.B. Batterien.

Bei begründetem Verdacht auf einen Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und einer Erkrankung sollte also über eine Verdachtsanzeige beim Unfallversicherungsträger nachgedacht werden.

Ein frohes Weihnachtsfest...

**Das Geheimnis von Weihnachten
besteht darin,
dass wir auf unserer Suche nach
dem Großen und Außerordentlichen
auf das Unscheinbare und
Kleine hingewiesen werden.**

Auch wir möchten diese Zeit
des Rückblicks und der Besinnlichkeit nutzen,
um DANKE zu sagen.

DANKE für Ihr Vertrauen in uns und die
gute Zusammenarbeit in diesem Jahr.
Nun wünschen wir Ihnen und Ihren
Familien und Freunden
ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Start
in das neue Jahr 2019!

Ihr Personalrat

... sowie ein glückliches und
gesundes neues Jahr!