

BETRIEBSRAT INFORM

Ausgabe 05/2007 - das Newsletter des ibbs für angemeldete Betriebsratsmitglieder

Auflage: 12.243 Abonnenten

INHALTSVERZEICHNIS

Newsletter an angemeldete Abonnenten

- 1. Aktuelle Gerichtsentscheidungen – Schwerpunkt Betriebsrat**
- 2. Aktuelles Thema: Krank – was nun?**
- 3. Seminare für Betriebsräte – Jetzt kostengünstig zur Schulung**
 - Für neue Betriebsräte
 - Für wieder gewählte Betriebsräte
 - Für Betriebsräte
- 4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe**
 - Handlungsmöglichkeiten des BR bei verlängerten Arbeitszeiten

1. Aktuelle Urteile zum BetrVG

Die Urteile

Erforderlichkeit „Seminar BR III (soziale Angelegenheiten)“

- Bei dem Betriebsräteseminar „BR III – Soziale Angelegenheiten“ handelt es sich um eine Grundschulung, in der nicht Spezialwissen, sondern die für die Arbeit jedes Betriebsratsmitglieds erforderlichen Grundkenntnisse vermittelt werden.
- Der Erforderlichkeit der Schulung eines Betriebsratsmitglieds in diesem Themenkomplex steht nicht entgegen, dass nach der Geschäftsordnung des Betriebsrats unterschiedlichste Ausschüsse gebildet sind und diesen umfangreiche Aufgaben, zum Teil auch zur selbständigen Erledigung übertragen werden.

ArbG Frankfurt am Main, Beschluss vom 11.2.2004 – 6 BV 619/03 (rechtskräftig)
AiB Newsletter 0452004

Krankheitsbedingte Kündigung: Wann ist die Prognose negativ?

- Die für eine krankheitsbedingte Kündigung erforderliche negative Gesundheitsprognose sieht die Rechtsprechung grundsätzlich einen Referenzraum von zwei bis drei Jahren für die Darlegung der Fehlzeiten in der Vergangenheit als ausreichend an.
- Erläutert der Arbeitnehmer dann die Krankheitsursachen und erklärt, dass bestimmte Zeiten nicht prognosefähig sind, weil es sich um einmalige Ursachen (Unfall, Verletzung, Blinddarmreizung, Grippe usw.) oder ausgeheilte Sachverhalte (Operation, Ansprechen auf bestimmte Mittel, Nichtwiedervorkommen einer bestimmten Krankheit seit längerer Zeit) gehandelt hat, so werden diese Zeiten für die Prognose nicht berücksichtigt.
- Die ohne diese Zeiten verbleibenden Fehlzeiten müssen die negative Prognose weiterer erheblicher Fehlzeiten (jährlich durchschnittlich über sechs Wochen) rechtfertigen. Tun sie das nicht, weil ohne diese Zeiten der Sechs-Wochen-Zeitraum in den letzten Jahren nicht mehr überschritten wird, ist eine ausreichend negative Prognose nicht mehr angegeben.

ArbG Nürnberg vom 7.6.2006 – 11 Ca 6449/04 (rechtskräftig)
AiB Newsletter 10/2006

Weitere interessante Seiten für Betriebsräte

Betriebsvereinbarungen	<u>Über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis</u> Unser Archiv besteht aus über 400 Betriebsvereinbarungen aus der Praxis hier zum downloaden
Rechtsprechungsdatenbank	<u>Mein Recht als Betriebsrat</u> Hier finden Sie alle wichtigen Entscheidungen zur Betriebsratsarbeit der letzten Jahre
Literatur für den Betriebsrat	<u>Ihr Anspruch auf Literatur</u> Eine nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von uns zusammengestellte Literaturliste zur Bestellung von erforderlicher Literatur für den Betriebsrat hier zum downloaden

2. aktuelles Thema Krank – und was nun?

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern bei Arbeitsunfähigkeit

Jeder der krank ist, soll zumindest ohne negative Folgen für Arbeitsplatz ohne wesentliche finanzielle Belastung wieder gesund werden können. So legt es das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) fest.

Grundsatz

Dort heißt es in § 3 EFZG, dass Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an ihrer Arbeitsleistung gehindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Der Anspruch entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses und er umfasst den Zeitraum von bis zu sechs Wochen.

Voraussetzung

Zunächst muss der Arbeitnehmer arbeitsunfähig infolge von Krankheit sein, das heißt, die Erkrankung hindert ihn daran, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit zu erbringen.

Damit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht, hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen.

Darüber hinaus hat bei einer Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer nach Ablauf von drei Kalendertagen (also am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit), die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch eine ärztliche Bescheinigung zu belegen. Der Arbeitgeber ist allerdings berechtigt, die Vorlage dieser Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Krankheit über den bescheinigten Zeitraum hinaus an, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, rechtzeitig eine neue Bescheinigung vorzulegen.

Das Gesetz sagt, dass die Krankmeldung „unverzüglich“ zu erfolgen hat und dies bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“ (§ 121 BGB). Die Mitteilung kann mündlich, fernmündlich, per Fax oder E-Mail erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass sie rechtzeitig zur Kenntnis genommen werden kann.

Verletzt der Arbeitnehmer die Anzeige- bzw. Nachweispflichten, kann das den Arbeitgeber zur Abmahnung und eine Wiederholung zur Kündigung berechtigen, wenn eine betriebliche Störung dadurch verursacht wird.

Eine weitere Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist neben den formalen Anzeige- und Nachweispflichten, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nicht selber verschuldet hat.

Höhe der Entgeltfortzahlung

Nach § 4 EFZG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt (Entgeltausfallprinzip). Der Arbeitnehmer wird also gestellt, als ob er im vergleichbaren Zeitraum gearbeitet hätte.

Arbeitsunfähigkeit im Urlaub – Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so hat er ebenfalls die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Erkrankt dieser im Ausland, ist es notwendig, dass er dem Arbeitgeber seine Anschrift im Ausland angibt.

Die Zeiten seiner Erkrankung werden dann auf den Urlaubsanspruch nicht angerechnet. Statt des Urlaubsentgeltes erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Befindet sich der Arbeitnehmer im Ausland, so muss er die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber auch schnellstmöglich mitteilen. Die ihm dadurch entstanden Kosten (Bsp. Telegramm oder teure Auslandsgespräche) hat der Arbeitgeber zu tragen. Muss die Bescheinigung übersetzt werden, trägt die Kosten hierfür ebenfalls der Arbeitgeber.

Was darf der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit?

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer alles, was den Genesungsprozess nicht behindert.

Nebentätigkeiten sind generell untersagt. Die Ausübung einer Nebentätigkeit während der Krankheit kann im Einzelfall sogar eine Kündigung rechtfertigen.

Kündigung und Krankheit

Entgegen einer weit verbreiteten Fehlmeinung ist der Arbeitgeber auch während der Krankheit berechtigt, ein Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Differenziert zu sehen ist eine Kündigung wegen der Krankheit. Eine solche Kündigung ist nur zulässig, wenn eine negative Prognose bezüglich weiterer oder andauernder Erkrankung für die Zukunft gestellt werden kann, sich daraus eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ergibt und kein milderer Mittel zur Verfügung steht.

Ein Arbeitnehmer der bereits lange beim selben Arbeitgeber beschäftigt und der möglicherweise über viele Jahre nicht krank war, kann nicht so leicht gekündigt werden, wie ein Arbeitnehmer, der bereits im ersten Jahr seiner Beschäftigung mehrere Monate krank wird.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei uns auf Anfrage.

3. Seminar- Special für Betriebsräte – Jetzt zur Schulung

Sonderpreise nur für Newsletter-Mitglieder (bei Anmeldung angeben)

Seminar- Special für neue Betriebsräte

Betriebsverfassung kompakt 1*

(3 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotel-kosten1*	Hotel-kosten2*	Anmelde-schluss	Freie Plätze
29.05.- 31.05.2007	München	490,- € statt 590,- €	390,- €	150,- €	21.05.2007	5

25.06.- 27.06.2007	Stuttgart	510,- € statt 590,- €	390,- €	150,- €	01.06.2007	8
--	------------------	---	---------	---------	------------	---

***Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**
Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

Seminar- Special für wieder gewählte Betriebsräte

Betriebsverfassung kompakt II * (3 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten1*	Hotel- kosten2*	Anmelde- schluss	Freie Plätze
11.06.-13.06.2007	Dresden	540,- € statt 590,- €	390,- €	150,- €	25.05.2007	8

Betriebsverfassung Stufe 3* (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten1*	Hotel- kosten2*	Anmelde- schluss	Freie Plätze
11.06.-15.06.2007	Hamburg	840,- € statt 890,- €	650,- €	250,- €	25.05.2007	4

***Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**
Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ersehen.

Seminar- Special für Betriebsräte / Wirtschaftsausschussmitglieder

Wirtschaftsausschuss 1 (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten1*	Hotel- kosten2*	Anmelde- schluss	Freie Plätze
18.06.-22.06.2007	Stralsund	750,- € statt 890,- €	650,- €	250,- €	02.06.2007	5
09.07.-13.07.2007	Nürnberg	850,- € statt 890,- €	650,- €	250,- €	08.06.2007	9

Wirtschaftsausschuss 2 (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten1*	Hotel- kosten2*	Anmelde- schluss	Freie Plätze
09.07.-13.07.2007	Dresden	950,- € statt 990,- €	650,- €	250,- €	08.06.2007	5

Wirtschaftsausschuss 3 (5 Tages-Seminar)

Termin	Ort	Gebühr	Hotelkosten1*	Hotelkosten2*	Anmeldeschluss	Freie Plätze
22.10.-25.10.2007	Leipzig	820,- € statt 860,- €	480,- €	200,- €	21.09.2007	6

***Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf den Termin.**
Hotelkosten 1: Versorgung + Übernachtung; Hotelkosten 2: nur Versorgung

* bei der Anmeldung mehrerer Teilnehmer aus einem Betrieb, können Sie die ermäßigte Seminargebühr auf unserer Homepage ansehen.

4. Vorgemerkt – Was erwartet Sie in der nächsten Ausgabe

In unserer nächsten Ausgabe

- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei verlängerten Arbeitszeiten?

Seminarprogramm 2007- Mai 2008

Unser Seminarprogramm ist gewachsen!

Ab Juni diesen Jahres erwartet Sie unser Seminarprogramm von Mai 2007 bis Mai 2008 mit über 140 verschiedenen Seminarthemen an mehr als 30 Seminarstandorten in Deutschland + Europa. 470 Seminartermine im gesamten Bundesgebiet.

Sie haben die Wahl.

Lassen Sie sich bereits jetzt bei uns vorreservieren. Eine kurze Mail oder Fax genügt.

Unsere E-Mail Adresse: nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de

Anmeldung/Abmeldung Newsletter

Anmeldung / Abmeldung

Möchten Sie diesen Newsletter nicht weiter beziehen? Hier können Sie sich abmelden:

Redaktion: nicole.becker@betriebsrat-aktuell.de (Titel: Abmeldung des Newsletter- INFORM).

Hinweis: Sie müssen zur Abmeldung die Email-Adresse verwenden, an die der Newsletter versendet wurde.

Impressum

Das Newsletter- Magazin ist ein kostenloser Service des:

ibbs

Hotline: 0 34 45 - 26 10 73-0

Institut der Gesellschaft für
Bildung und Soziales mbH

Fax: 0 34 45 - 26 16 16

Marienmuer 16
06618 Naumburg

Rechtsform: GmbH

Registergericht Stendal

Geschäftsführer: Christian Best
Sitz: Naumburg

HRB 215471
Ust.-IdNr.: DE 246133957

Redaktion: Christian.Best@Betriebsrat-aktuell.de
Anzeigen: anzeigen@Betriebsrat-aktuell.de
V.i.S.d.P.: Christian Best

„BETRIEBSRAT *INFORM*“ - ist ein Service des ibbs
Weitere Infos unter www.betriebsrat-aktuell.de