

GUCKLOCH

Unabhängig

Transparent

Ehrlich



Ausgabe 19

10 / 2007 2. Jahrgang

Unabhängige Informationen für alle Kolleginnen und Kollegen der BOSCH REXROTH MECHATRONICS GmbH

Das AGG ist kein SCHRECKGESPENST

Das AGG, ein kleines Gesetz, dass Diskriminierung verhindern soll. Es legt zum Schutz der Schwächeren in unserer Gesellschaft bestimmte Standards fest und setzt damit der Vertragsfreiheit gewisse Grenzen. Ein feiner Zug des Gesetzgebers, ohne Zweifel. Der aufmerksamer Betrachter stellt sich jedoch die Frage, ob sich da nicht ausgerechnet der dickste Bock zum Gärtner am zarten Pflänzchen der Mitmenschlichkeit gemacht hat.



Mal kurz zur Erinnerung: Nach dem AGG müssen die Unternehmen den Schutz der Mitarbeiter vor Diskriminierung hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung im gesamten Arbeitsverhältnis gewährleisten. Erfolgt eine Benachteiligung von Arbeitnehmern, z. B. bei der Einstellung oder der Beförderung aufgrund einer dieser Merkmale, so fordert das Gesetz die Beseitigung der Benachteiligung und im Einzelfall eine angemessene Entschädigung.

Das Gesetz setzt dabei auf empfindliche Sanktionen. Diese reichen vom Schadensersatz, beispielsweise für entgangene Gehälter über das Recht zur Arbeitsverweigerung bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung bis hin zum Schmerzensgeld und zu Unterlassungsansprüchen. Rechtstaatlich unverständlich ist jedoch das Verfahren der Beweislastumkehr, dass wir in Deutschland bisher so nicht kannten. Das bedeutet, dass ein Diskriminierungsvorwurf in Zukunft durch den beschuldigten Arbeitgeber zu entkräften ist.

Gut, nach der letzten Fassung des Gesetzes muss der Benachteiligte nun das Vorliegen von Indizien beweisen, die belegen, dass tatsächlich eine Diskriminierung erfolgt ist. Erst dann steht der Beschuldigte in der Pflicht, den Beweis für seine Unschuld zu erbringen.

Trotzdem eine Aufweichung des rechtstaatlichen Prinzips der Unschuldsvermutung. Dies findet sicher Nachahmer!

Hier ein Auszug gesetzlicher Vorgaben für Unternehmen:

Für die Mitarbeiter ist eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Personen wenden können, die sich als Diskriminierungsopfer fühlen. Hierfür ist kein gesondertes Organ erforderlich. Es ist ausreichend, wenn ein Verantwortlicher (z. B. Vorgesetzter, Personalchef oder Betriebsrat) benannt wird. Sinnvoller ist aber ist eine neutrale paritätische Besetzung der Beschwerdestelle.

Die Geschäftsführung hat das AGG im Betrieb öffentlich zugänglich zur Verfügung zu stellen. In Betracht kommt der Aushang am schwarzen Brett, die Information per E-Mail oder das Einstellen im Intranet. Das Unternehmen soll seine Mitarbeiter darüber informieren, dass es keinerlei diskriminierende Handlungen seiner Mitarbeiter duldet. Vor allem die Führungskräfte sollten daher über unzulässige unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgeklärt werden.

Das AGG birgt zur Zeit viele, noch schwer kalkulierbare Risiken für die Arbeitgeber. Umso wichtiger ist es, dass damit in den Unternehmen offensiv umgegangen wird. Ein wirksames Instrument, bei dem alle Kolleginnen und Kollegen mit einbezogen werden, ist eine freiwillige Selbstverpflichtung (Verhaltenskodex) zur Unterlassung von jeglicher Diskriminierung. Es ist jedoch noch zu früh, die Sektkorken knallen zu lassen.

Martin Wansleben, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages DIHT nannte das AGG das „Bürokratiemonster des Jahres 2006“

Ja, das AGG nimmt Arbeitgeber jetzt stärker in die Pflicht.

Wie gewohnt findet Ihr Hintergrundinformationen sowie den Gesetzestext auf unserer Homepage.

www.ute-online.eu

AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Brille kaputt - was nun ?

Wenn bei der Arbeit die als Sehhilfe benötigte Brille beschädigt oder zerstört wird, übernimmt die Berufsgenossenschaft die Kosten für die Reparatur oder den Ersatz der Brille. Die Übernahme von Kosten wegen einer durch einen Arbeits- oder Wegeunfall beschädigten, zerstörten oder verlorenen Brille setzt aber voraus, dass die Brille zur Zeit des Unfalls auch getragen wurde; ein Körperschaden bei dem Mitarbeiter muss dabei nicht eingetreten sein. Zur Kostenhöhe hat das Bundessozialgericht entschieden, dass der Anspruch des Versicherten auf Wiederherstellung oder Ersatz eines unfallbedingt beschädigten oder verlustig gegangenen Hilfsmittels wie der Brille nicht durch Festbeträge begrenzt ist.



Allerdings ist auch nach Auffassung des BSG die Leistungspflicht des Unfallversicherungsträgers dem Umfang nach begrenzt. Ausgeschlossen sind logischerweise Brillen, die luxuriös gestaltet werden und im Wesentlichen nicht mehr dem Ausgleich der Behinderung, sondern eher der Zierde und dem Schmuck des Trägers dienen. Unter Berücksichtigung dieser höchst richterlichen Rechtsprechung verfahren die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung folgendermaßen:

Die Brillengläser werden in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Wiederherstellungskosten übernommen. Bei diesem Betrag wird kein Zeitabschlag vorgenommen. Wenn die Kosten nicht belegt werden können, ist die Nennung des Optikers ausreichend.

Für das Brillengestell werden ohne Kostennachweis 100 Euro erstattet. Können die Kosten belegt werden, trägt die Berufsgenossenschaft bis zu 250 Euro. Auch bezüglich des Gestells gibt es keinen Altersabschlag. Im Übrigen kann die Kostenübernahme für eine Brille, die unfallbedingt beschädigt worden oder verloren gegangen ist, ohne Vorliegen einer augenärztlichen Bescheinigung vorgenommen werden, wenn der Unternehmer der Berufsgenossenschaft eine Bestätigung über Beschädigung bzw. Verlust der Brille übersendet.

Die gesetzliche Grundlage ist das Sozialgesetzbuch VII. Dort unter § 8 Absatz 3, bestimmt, dass als Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung auch die Beschädigung oder der Verlust eines Hilfsmittel gilt. Das bei einem Arbeitsunfall beschädigte oder verloren gegangene Hilfsmittel, hierzu zählen eben auch Brillen ist nach § 27 Abs. 2 SGB VII wieder herzustellen oder zu erneuern.



Betriebsrat

Da werden Sie geholfen ! ?

Wie sieht das in der täglichen Praxis aus ? Spielt dabei nicht die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eine ausschlaggebende Rolle ?

„Dem helfen wir nicht, der ist doch kein Mitglied der Gewerkschaft“. Allzu leicht lässt sich jemand zu dieser Aussage hinreißen. Mit diesem Satz, der eigentlich nicht zum Wortschatz eines gewählten Betriebsratsmitgliedes gehören sollte, werden immer wieder die Kolleginnen und Kollegen konfrontiert.

Woran liegt das wohl ?

Gewerkschaft und Betriebsrat sind zwar als Organisationsformen eng miteinander verknüpft, und haben sinnigerweise das gleiche Ziel, jedoch ist der Betriebsrat keineswegs mit der Gewerkschaft gleichzusetzen !

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrats regelt ausführlich das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dass allen Betriebsratsmitgliedern bestens bekannt sein sollte. Die Hilfestellung des Betriebsrates darf nicht an die Mitgliedschaft in einer Gruppierung gekoppelt sein.

Dem größten Teil Eurer Betriebsratsmitglieder ist dies bewusst und sie handeln neutral und verantwortungsvoll. Ausnahmen bestätigen jedoch wie immer die Regel !

Ihr habt die Wahl.

Nehmt bei Gesprächen mit Euren Vorgesetzten oder der Personalabteilung, soweit notwendig, einen Betriebsrat **Eurer Wahl** und **Eures Vertrauens** mit.

Es geht um Eure Rechte - deshalb keine Experimente !

Spy-Spock ist online

Seit kurzem online, ist ein kalifornischer Internet-Dienst mit www.spock.com. Mit dem explizit auf die Personensuche spezialisierten Angebot findet man erstaunliche Dinge über seine Mitmenschen heraus. Mit wenigen Klicks sind alle Informationen, die über einen bestimmten Menschen im Internet verfügbar.

Das mag seinen Reiz haben, besonders wenn man dadurch erfährt, dass sich der Betriebsratsvorsitzende, Willi Dekant (*IG-Metall*), der ZF-Sachs AG, als Kandidat der CSU für den Schweinfurter Stadtrat aufstellen lies. Er erhielt auf Anhieb den Platz 7 der CSU Liste !

hmmm



**Für die RAF war er das System,
für mich der Vater.**

Die andere Geschichte des deutschen Terrorismus

von *Anne Siemens*

Piper Verlag

Wer aufhört besser zu werden,
hat aufgehört gut zu sein !

Robert Bosch

Herausgeber

Das TEAM-UTE

c/o Harald Schmitt
Postfach 1455
97404 Schweinfurt

www.ute-online.eu

