



## Umbau unserer Homepage

Nachdem die Komplexität unserer alten Homepage die Kapazitäten der Lufthansa Homepage erreicht hatte und die Seite bis zu 40 000 Zugriffe täglich erdulden mußte, haben wir Diese vor wenigen Wochen neu gestaltet.

Neben der technischen Notwendigkeit, ein neues System zu installieren, war für uns die Aktualität der Seite ein wichtiges Argument, das uns zum Wechsel bewog. Mit unserem alten System mußten alle Informationen bei unserem Administrator eingehen, der diese dann veröffentlichte. Vor allem bei „Freitagsbeschlüssen“ unserer Regionalkommission waren die Ergebnisse erst zu Beginn der nächsten Woche im Netz. Zukünftig können wir nun selber in Echtzeit die aktuellen Nachrichten auf unserer Seite einstellen. Die RK darf Freitags jetzt auch gerne länger tagen!

Zusätzlich wollen wir aber unsere bisherigen Standards beibehalten. Die Online-



Anmeldung zu Schulungen und Arbeitskreisen wird es weiterhin geben.

Aus sicherheits- und haftungsrechtlichen Gründen wird der Zugang zum geschützten Bereich der MAVen verändert. Zukünftig kann sich jede MAV nur mit Ihrer MAV-Mailadresse anmelden und ihr eigenes Passwort einrichten. Bei personellen Änderungen im Gremium kann durch die Vergabe eines neuen Passwortes jede MAV den unbefugten Zugriff auf den geschützten Bereich unterbinden.

Der MAV-Login steht demnächst zur Verfügung. Wir informieren alle MAVen per Mail, ab wann sie sich anmelden können.

Bedanken wollen wir uns bei Allen, die an der neuen Homepage mitgewirkt haben und weiterhin mitarbeiten werden.

Bitte beachten: Unsere DiAG Homepage ist bei vielen MAVen als Favoriten im Webbrowser hinterlegt. Dabei wird noch der alte Pfad angegeben.

Unser Tipp: Die DiAG-Homepage aus den Favoriten löschen, dann [www.diag-mav.de](http://www.diag-mav.de) in die Adressleiste eingeben und die Seite zu den Favoriten hinzufügen.

## Neue Schulung der DiAG zum Arbeitsrecht

**Vom 06-08. Mai 2013 findet im Kloster Reute unsere neue Schulung zum Allgemeinen Arbeitsrecht statt.**

Die Schulung gibt einen Überblick über das gesamte Arbeitsrecht und die Gerichte im deutschen Rechtswesen. Beginnend mit der Entstehung des Privatrechts und der Weiterentwicklung des Sonderprivatrechts werden die Unterschiede zwischen dem individuellen und kollektiven Arbeitsrecht erläutert.

Auf die Heranziehung der Rechtsquellen wird genauso eingegangen, wie

auf die Rangordnungen der Gesetze, Dienstvereinbarungen und Verordnungen untereinander.

Ein weiterer Schwerpunkt ist das methodische Lösen von Fällen. Hier sollen den Teilnehmern praktische Tipps zum Umgang mit dem Gesetz und den einzelnen Fällen an die Hand gegeben werden. Hierzu gehören sowohl das Zuordnen der Tatbestände unter die jeweiligen Rechtsnormen, als auch praktische Tipps, wie ein Urteil leichter gelesen werden kann.

„Ein Blick in das Gesetz schafft Klarheit“!

## Schichtarbeit

Schichtarbeit im Sinne von § 5 Abs. 2 der Anlage 30 bzw. § 4 Abs. 2 der Anlagen 31 - 33 als Grundvoraussetzung für die Zahlung einer Schichtzulage liegt nur vor, wenn:

- die Arbeit in einem Schichtplan geregelt ist und
- ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden längstens für einen Monat vereinbart ist und
- ein Wechsel der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Monats erfolgt und
- die Schichtarbeit einen Zeitraum von mindestens 13 Stunden umfasst, der vom Beginn der ersten Schicht bis zum Ende der letzten Schicht gerechnet ist.

## Wechselschichten

sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags- und feiertags gearbeitet werden muss. Also muss im jeweiligen Betrieb, in der jeweiligen Dienststelle bzw. Abteilung an sieben Tagen in der Woche 24 Stunden lang Arbeit von den jeweils eingesetzten Beschäftigten in Schichten geleistet werden. Wechselschicht liegt

## Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit

In der Praxis werden Mitarbeitervertreter immer wieder mit der Frage konfrontiert, ob die Beschäftigten in der Einrichtung Schichtarbeit und/oder Wechselschichtarbeit leisten. Diese Frage ist umso mehr bedeutsam, da mit der Leistung von Schicht- und Wechselschichtzeiten auch die Höhe der Schicht/Wechselschichtzulage verbunden ist und für die Berechnung des Zusatzurlaubes maßgeblich ist.

Im heutigen DiAG-INFO stellen wir die Definitionen von Schicht- und Wechselschichtarbeit vor.

- wenn die o. g. Voraussetzungen gegeben sind - bereits dann vor, wenn der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats mindestens zwei Nachtschichten geleistet hat. Die Einteilung zur Nachtschicht an mehreren Tagen hintereinander ist also nicht erforderlich. Eine Nachtschicht liegt vor, wenn eine Arbeitsschicht mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfasst.

## Einmonatszeitraum

Wechselschichtarbeit setzt ferner voraus, dass der Beschäftigte spätestens nach Ablauf eines Monats zwei Nachtschichten leisten muss. Eine Durchschnittsberechnung, wonach der Mitarbeiter einmal früher oder später als nach Ablauf eines Monats erneut Nachtschicht leistet, durchschnittlich der Zeitraum aber nicht mehr als einen Monat dauert, ist nicht zulässig. Der Beschäftigte muss also nach Ablauf eines Monats mindestens zwei Nachtschichten leisten.

## Fristberechnung

Die Fristberechnung erfolgt nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (§§ 187 Abs. 2, 188 Abs. 2 BGB). § 193 BGB findet keine Anwendung - es ist weder eine Willenserklärung abzugeben noch eine Handlung vorzunehmen.

Der Einmonatszeitraum beginnt jeweils mit dem Ende der letzten Nachtschicht, sodass Wechselschichtarbeit dann vorliegt, wenn zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der nächsten Nachtschicht ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat liegt.

## Fortsetzung folgt....

Quelle: Die AVR von A-Z; Zetl, Zwosta, Lauterbach, Luksch