Newsletter der TOP Akademie GmbH – Ausgabe 01/2012

Sonderinfo - Familienpflegezeit

Seit 1.1.2012 ist das neue Gesetz zur Familienpflegezeit (FamPflegeZG) in Kraft. Wir wollen die Inhalte beleuchten und hinterfragen, sowie an die anderen weiter wirksamen Regelungen zur Pflege erinnern.

Grundidee der Familienpflegezeit

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu mindestens 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen. Das Einkommen wird nicht in gleicher Höhe reduziert. Wird zum Beispiel die Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Brutto-einkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts - so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Denkbar wäre auch, dass die Zeit vorher "angespart" wird.

Um gerade für kleinere und mittlere Unternehmen die Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zu minimieren, muss jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, zu diesem Zeitpunkt eine Versicherung abschließen.

Freiwilliger Vertrag

Die Familienpflegezeit wird dadurch möglich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Familienpflegezeit abschließen. Möglich sind aber auch Betriebsvereinbarungen oder ein Tarifvertrag

Finanzierung

Der Arbeitgeber kann zur Finanzierung der Lohnvorauszahlungen während der Pflegezeit beim „Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ ein zinsloses Darlehen beantragen. Das Darlehen muss nach Abschluss der Familienpflegezeit an das Bundesamt zurückgezahlt werden. Für die Rückzahlung wird ein Teil des Lohnes des Arbeitnehmers einbehalten.

Kein Rechtsanspruch

Das große Manko der neuen Familienpflegezeit ist der fehlende gesetzliche Anspruch auf die Familienpflegezeit. Der Arbeitnehmer, der in Pflegezeit gehen will, ist auf den guten Willen seines Arbeitgebers angewiesen. Für diesen ist die Pflegezeit mit Verwaltungsaufwand und damit Kosten verbunden.

Risiko

Die Beschäftigten haben zwar Kündigungsschutz in der Zeit, aber laden sich erhebliche Schulden auf. Auch ist nach zwei Jahren Schluss, egal, ob noch Pflege nötig ist oder nicht. Das Unternehmen hat das Risiko, dass der Beschäftigte nach der Pflegezeit kündigt und seine Schulden nicht zurückzahlen kann. Das sichert die abzuschließende Versicherung nicht ab.

Das bisherige System:

Vorübergehende Verhinderung § 616 BGB

Beschäftigte haben Anspruch auf Vergütung, auch wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind. Es muss jedoch der Betrag angerechnet werden, welcher für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung gezahlt werden muss. Das bedeutet, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Pflege eines erkrankten Kindes besteht, wenn keine Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, mitunter bis zu 5 Tagen (BAG v. 20.6.1979 – 5 AZR 479/77).

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes SGB V

In der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Krankengeld, wenn der Arzt attestiert, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben. Weitere Voraussetzungen sind, dass eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dieser Anspruch ist in jedem Kalenderjahr für jedes Kind begrenzt auf 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch pro versicherte Beschäftigte begrenzt auf 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte auf 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Anspruch nach dem Pflegezeitgesetz

Nahe Verwandte (§ 7 Abs. 3) haben nach dem PflegeZG einen Anspruch auf Freistellung, wenn Angehörige pflegebedürftig (§ 14,15 SGB XI) sind und der Arbeitgeber mehr als 15 Personen beschäftigt. Der Antrag ist 10 Tage vorher zu stellen. Die Dauer ist auf 6 Monate begrenzt, aber es besteht ein Anspruch. Die Pflegezeit muss schriftlich vereinbart werden und die Dauer - voll oder teilweise - festgelegt werden. Gehaltsfortzahlung gibt es nicht. Dazu gibt es die Akutpflege, bis zu 10 Tage, unbezahlt, wenn kein sonstiger Anspruch besteht. Die Ansprüche gelten pro nahen Verwandten. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Grundsätzlich besteht vom Antrag bis zur Beendigung der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Pflegezeit nicht teilbar

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 -

Der Anspruch auf die maximal 6 Monate Pflegezeit kann nicht in mehrere beliebige Zeiträume aufgeteilt werden.

Der Kläger hatte mit Zustimmung des Arbeitgebers vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung gepflegt. Danach wollte er seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Dem stimmte der Arbeitgeber nicht zu, weil er nicht berechtigt sei, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen.

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Unter dem 12. Februar 2009 teilte der Kläger der beklagten Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 9. Juni 2009 zeigte der Kläger an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

Das BAG meinte, dass der Kläger die maximale Dauer der Pflegezeit von sechs Monaten zwar noch nicht ausgeschöpft hatte, aber § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer nur ein einmaliges Gestaltungsrecht. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht daher erloschen - unabhängig von der Dauer.

Betriebsgröße - gestellte MA zählen mit

BAG v. 16.12.2012 - 7 ABR 65/10

In privatrechtlichen Betrieben zählen die gestellten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit. Dies gilt für die Schwellenwerte zu den organisatorischen Vorschriften des BetrVG. Also z.B. für die Frage wie viele Mitglieder nach § 38 BetrVG von der Arbeit für BR-Arbeit voll frei zu stellen sind. Geklagt hatte der BR eines privatisierten Klinikums.

Altersgruppen im Sozialplan zulässig

BAG v. 16.12.2011 - 2 AZR 79/10

Das BAG hatte die Frage zu entscheiden, ob unter der Geltung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl zulässig ist. Das Gericht hält dies auch weiterhin und auch unter Berücksichtigung europäischen Rechts für zulässig. Diese Altersclustern werden häufig bei größeren Personalabbaumaßnahmen gebildet. Ziel ist dabei, dass aus jedem Cluster gleichmäßig viele Beschäftigte bleiben bzw. gekündigt werden. Im Rahmen der Sozialauswahl würden eher jüngere Beschäftigte zu kündigen sein.

Anmerkung: Nicht zulässig ist jedoch eine neue Altersstruktur im Betrieb anzustreben. Nur die bestehende Struktur kann damit erhalten werden.

Versetzung von Streikbrechern ohne Mitbestimmung

BAG v. 13.12.2011 - 1 ABR 2/10

Bei einem Streik in einem Unternehmen, das mehrere Betriebe und Betriebsräte hat, darf laut BAG der Arbeitgeber Streikbrecher versetzen ohne den Betriebsrat vorher zu fragen. Das BAG meint, dem AG stünde das Recht zu, Streikfolgen zu begrenzen und dazu arbeitswillige Beschäftigte des einen Betriebes in anderen Betrieben einsetzen. Das Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG entfalle in einem solchen Fall, weil sonst die "Kampfparität" zu Lasten des Arbeitgebers ernsthaft beeinträchtigt wäre.

Anmerkung: Das BAG spielt mal wieder Gesetzgeber! Da wird mal eben ein gesetzlich verbrieftes Mitbestimmungsrecht außer Kraft gesetzt. Argument ist die vermeintliche Schwächung der Kampfparität beim Streik. Nur: der Betriebsrat ist nicht Streikgegner, das ist die Gewerkschaft. Außerdem steht dem AG die vorläufige Maßnahme nach § 100 BetrVG zur Verfügung. Die Aussetzung von Mitbestimmungsrechten im Streikfall ist weder im Grundgesetz noch im BetrVG vorgesehen. Das BAG hat seine Grenzen überschritten.

Kein Weihnachtsgeld bei Kündigung

BAG v. 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10

Der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden. Eine entsprechende Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. Voraussetzung ist, dass nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist.

Es kommt auf den mit der Zuwendung verfolgten Zweck an. Knüpft die Zahlung nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, ist eine entsprechende Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand.

Ausschluss aus der betrieblichen Altersversorgung ist diskriminierend

LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 23.11.2011, 2 Sa 77/11

Arbeitgeber können für ältere Beschäftigte vorsehen, dass diese nicht mehr in den Genuss der betrieblichen Altersversorgung kommen. Doch die Altersgrenze darf nicht zu gering gewählt werden. Eine unangemessen niedrige Höchstaltersgrenze in einer Versorgungsordnung - im konkreten Fall die faktische Höchstaltersgrenze 45 Jahre - verstößt gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters und ist damit unwirksam. Je niedriger die Höchstaltersgrenze ist, desto gewichtiger müssen die Gründe im Sinne des § 10 Sätze 1 und 2 AGG sein.

(siehe hierzu auch: In eigener Sache, unten auf dieser Seite)

Oberarzt verklagt Chefarzt ...

LAG Hamm v. 12.1.2012

… wegen Mobbings. Der Arzt behauptete, er sei durch eine Vielzahl von Übergriffen des Chefarztes psychisch erkrankt und arbeitsunfähig geworden, wodurch er erhebliche Einkommenseinbußen erlitt. Er begehrt die Zahlung von etwa einer halben Million Euro als Schadensersatz.

Erfolglos: Zwar liegt Mobbing vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Diese nach wie vor hohen Anforderungen konnte der Kläger leider nicht beweisen.

In eigener Sache

Diskriminierung am Arbeitsplatz macht den Betroffenen das Leben schwer und vergiftet das Arbeitsklima. Schon vor der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 boten das BetrVG und die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder eine gute Grundlage zum Vorgehen gegen Diskriminierung. Das AGG hat die Möglichkeiten sich für eine faire Unternehmenskultur einzusetzen weiter verbessert.

Die Bekämpfung diskriminierender Strukturen und Verhaltensweisen kann nur gelingen, wenn alle für das Problem sensibilisiert sind. Das erfordert eine regelmäßige Information der Beschäftigten ebenso, wie die Schulung der Verantwortlichen und die Besetzung der AGG-Beschwerdestelle mit einer Person, die das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen genießt.

Seit 2006 bietet die ***TOP*** Akademie Schulungen zum AGG an, aktuell mit folgenden Schwerpunkten:

Workshop AGG: Die Beschwerdestelle - ihre personelle Besetzung, ihre Rechte und Pflichten
am 3. Mai 2012 in Göttingen

(Fortsetzung)

(Fortsetzung)

Workshop: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fallbearbeitung
am 26. September 2012 in Fulda

Die Veranstaltungsinhalte und alle weiteren Angaben zu den Workshops finden Sie auf unserer Homepage www.top-akademie.de in der Rubrik „Schulungen“, sowohl bei den Angeboten für die Gleichstellungsbeauftragten, als auch bei denen der Betriebs- und Personalräte und natürlich bei den Veranstaltungen für die Beauftragten nach AGG.

Ihre Fragen zu den Schulungsinhalten beantworten wir gerne persönlich. Sie erreichen uns unter der Rufnummer 06171/88 709 88 oder mit einer E-Mail an susanne.zander@top-akademie.de

Wir freuen uns von Ihnen zu hören!