



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 3/2014

◆ Kindergeld

03/2014 01 Rechtsinformation zum Kindergeld **E**

Der Landesverband der Lebenshilfe Bayern hat neue Rechtsinformationen rund ums Kindergeld vorgelegt:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_01_Kindergeld_LV_Bay.pdf

◆ Beratung

03/2014 02 Empfehlung des Rates behinderter Menschen

Der Rat behinderter Menschen der Bundesvereinigung Lebenshilfe hat eine Empfehlung *So soll Beratung sein* herausgegeben. Die Empfehlung liegt in Leichter Sprache und in Schwerer Sprache vor.

Die beiden Dateien finden Sie hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_02_RbM_Beratung_LS.pdf

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_02_RbM_Beratung_schwere_Sprache.pdf

◆ Sport und Freizeit

03/2014 03 Internationale Fußballturniere für Menschen mit geistiger Behinderung

Assosiacio Marpi Hoitzo veranstaltet in 2015 wieder drei internationale Fußballturniere für Menschen mit geistiger Behinderung in Costa del Maresme (Spanien).

Die genaue Ausschreibung und das Anmeldeformular finden Sie hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_03_int_Fussballturnier.pdf

◆ Fort- und Weiterbildung

Unser neues Fortbildungsprogramm 2015 ist erschienen.

Sollten Sie das gedruckte Programmheft noch nicht erhalten haben, so melden Sie sich bitte. Wir schicken Ihnen dann gerne noch Hefte zu.

Gerne senden wir Ihnen auch detaillierte Informationen zu den einzelnen Veranstaltungen zu.

Unser Gesamtprogramm 2015 finden Sie auch im Internet:

<http://www.lebenshilfe-rlp.de/fobistart2015.php>

Ihre Ansprechpartnerinnen

Birgit Maurer (organisatorische Fragen): 06131-93660-36, maurer@lebenshilfe-rlp.de

Ina Böhmer (inhaltliche Fragen): 06131-93660-16, boehmer@lebenshilfe-rlp.de

Stana Grbec (inhaltliche Fragen): 06131-93660-15, grbec@lebenshilfe-rlp.de

◆ Informationen für Arbeitgeber

03/2014 04 TVöD Tarifrunde 2014, Entgelte ab März 2015

Vom Kommunalen Arbeitgeberverband liegen uns umfangreiche Informationen und ein umfangreiches Tabellenmaterial über die Vergütungen im TVöD ab März 2015 vor. Dieses bezieht sich u.a. auf den Sozial- und Erziehungsdienst.

Aufgrund der Tatsache, dass Sie nicht alle den TVöD anwenden, und wegen der Fülle des Materials bitten wir Sie, dieses bei Interesse bei uns anzufordern.

03/2014 05 Mindestlohn in der Pflege

Die Zweite Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Pflegekommission) hat sich nach sehr kontroversen Erörterungen in mehreren vorhergehenden Terminen am 4. September 2014 auf eine Empfehlung zum Mindestlohn in der Pflege verständigt. Die als **Anlage** beigefügte Empfehlung der Pflegekommission wird durch das BMAS als Rechtsverordnung umgesetzt. Die Neufassung der PflegeArbbV wird voraussichtlich zum 1. Januar 2015 in Kraft treten.

KVA 18.09.2014

Weitere Informationen hier:

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_05_Mindestlohn_Pflege_KAV_18092014.pdf

http://www.lebenshilfe-rlp.de/pdf/archiv/03_2014_05_Mindestlohn_Pflege_Empf_Pflegekomm.pdf

03/2014 06 Mindestlohngesetz

Als Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) ist am 16. August 2014 das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) in Kraft getreten.

Nach § 1 Abs. 2 MiLoG beträgt die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Nach § 22 Abs. 1 MiLoG gilt das Gesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG gelten als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen.

Hinweise zu der Frage, ob die vom Geltungsbereich des TVPöD bzw. der Praktikanten-Richtlinien der VKA erfassten Personen von dem gesetzlichen Mindestlohn betroffen sind oder nicht, folgen so bald wie möglich.

Die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen wird vom Mindestlohngesetz nicht geregelt (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 Satz 1 MiLoG).

Mit dem Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wird das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (Mindestarbeitsbedingungengesetz) aufgehoben (Artikel 14 des Gesetzes vom 11. August 2014).

Rundschreiben KAV RP Nr. 23 vom 27. 8. 2014

03/2014 07 Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG)

Aufgrund von Artikel 3a des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) ist das Nachweisgesetz geändert worden, und zwar mit Wirkung vom 16. August 2014.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 1 NachwG) erstreckt sich nunmehr auch auf Praktikanten, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer gelten.

Wer einen Praktikanten in dem vorgenannten Sinne einstellt, hat nach § 2 Abs. 1a NachwG n.F. unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Rundschreiben KAV RP Nr. 23 vom 27. 8. 2014

03/2014 08 Arbeitsbefreiung wegen schwerer Erkrankung eines Kindes (§ 29 Abs. 1 TVöD)

Beschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen bei Vorliegen einer schweren Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, einen Anspruch auf Freistellung von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD).

Erkrankt ein anderes Kind des Beschäftigten schwer und sind die übrigen tariflichen Voraussetzungen erfüllt, steht dem Beschäftigten eine weitere bezahlte Freistellung von der Arbeit zu, wenn die in § 29 Abs. 1 Buchst. e Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze von insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht überschritten wird.

Dies hat das BAG mit Urteil vom 5. 8. 2014 – 9 AZR 878/12 – entschieden.

Die Beklagte gewährte der Klägerin im April 2010 an vier Arbeitstagen eine bezahlte Freistellung wegen einer schweren Erkrankung ihres Sohnes. Im Mai 2010 beantragte die Klägerin aufgrund einer Erkrankung ihrer Tochter einen weiteren Tag bezahlte Freistellung. Die Beklagte stellte die Klägerin zwar von der Verpflichtung zur Arbeit frei, lehnte die Fortzahlung des Entgelts jedoch ab und verminderte das Entgelt der Klägerin entsprechend.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin die Bezahlung des Freistellungstages im Mai 2010 geltend. Die Vorinstanzen haben die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Beklagte habe den Freistellungsanspruch der Klägerin bereits im April 2010 erfüllt.

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Nach der Entscheidung des BAG begrenzt die Tarifregelung den Anspruch auf bezahlte Freistellung für jedes schwer erkrankte Kind unter zwölf Jahren auf höchstens vier Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei schwerer Erkrankung eines anderen Kindes unter zwölf Jahren ist ausschließlich die in § 29 Abs. 1 Buchst. e Satz 3 TVöD festgesetzte Freistellungsobergrenze maßgebend. Deshalb hat das BAG der Klägerin das Entgelt für den Freistellungstag im Mai 2010 in Höhe von 165,21 Euro zuerkannt.

Diese Rechtsprechung ist auch für die Anwendung von § 30 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA, § 16 Abs. 1 BezTV-N RP sowie § 29 Abs. 1 BezTV-W RP maßgebend. Im Geltungsbereich des TV-V ist nach Maßgabe der betrieblichen Regelungen gemäß § 15 Abs. 2 TV-V bzw. nach den in § 22 Abs. 10 Buchst. b bzw. § 22a Abs. 10 Buchst. b TV-V enthaltenen Übergangsregelungen zu verfahren.

Rundschreiben KAV RP Nr. 23 vom 27. 8. 2014

03/2014 09 Mitbestimmung bei Versetzung (§ 99 BetrVG)

Nach § 99 Abs. 1 BetrVG bedarf in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern jede Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, wenn er die Zustimmung zu einer beabsichtigten personellen Maßnahme verweigern will.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung nicht „unter Angabe von Gründen“, wird die Zustimmung nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG fingiert. Bezieht sich die Begründung der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats bei mehreren personellen Einzelmaßnahmen nur auf einzelne dieser Maßnahmen, gilt seine Zustimmung zu den anderen Maßnahmen als erteilt.

Dies hat das BAG mit Beschluss vom 13. 5. 2014 – 1 ABR 9/12 – entschieden.

Der Arbeitgeber, ein Unternehmen der Telekommunikationsbranche, hatte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung einer größeren Anzahl von in Potsdam und in Berlin beschäftigten Arbeitnehmern nach Magdeburg beantragt. Der Betriebsrat hat der beabsichtigten Maßnahme nicht zugestimmt und in seiner Stellungnahme lediglich Gründe angeführt, die sich auf die in Berlin beschäftigten Arbeitnehmer bezogen.

Das BAG hat auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeber festgestellt, dass die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung der Arbeitnehmer von Potsdam nach Magdeburg als erteilt gilt. Der Arbeitgeber hatte zwar den Antrag gestellt, die Zustimmung des Betriebsrats insoweit zu ersetzen. Einer Ersetzung bedurfte es jedoch nicht, da die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt gilt. Dies war auch ohne ausdrücklich darauf gerichteten Antrag des Arbeitgebers festzustellen.

Der Arbeitgeber hat – so das BAG – den Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet. Der Betriebsrat genügt seiner Begründungspflicht nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schon dann, wenn es als möglich erscheint, dass mit der von ihm angegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Nur eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist unbeachtlich. Bezieht sich die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats auf mehrere personelle Einzelmaßnahmen, muss er seine Verweigerung in Bezug auf jede einzelne Maßnahme begründen.

Rundschreiben KAV RP Nr. 26 vom 2. 10. 2014