

AKTUELLES**Arbeitszeit bei Sturm**

Der Sturm „Sabine“ hat nicht nur einige Schäden angerichtet, er hat auch einige arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen: Wer entscheidet, ob die Wetterlage „schlecht“ genug ist, um am Arbeitsplatz nicht zu erscheinen? Wie wird verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz gewertet? Werden Stunden bei wetterbedingten Ausfällen entlohnt? Wer trägt wann das Ausfallrisiko?

Grundsätzlich gilt, dass der Weg zur Arbeit in der Verantwortung des Mitarbeiters liegt. Er muss daher entsprechend rechtzeitig seinen Arbeitsweg antreten, wenn mit Behinderungen zu rechnen ist. Bei unvorhersehbaren Situationen, die ein verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz zu Folge hätten, hat der Mitarbeiter nach Möglichkeit den Dienstgeber über die Lage informieren.

Ist es aufgrund von Sturm oder Unwetter unzumutbar und nicht möglich in die Einrichtung zu kommen, so hat dies keine arbeitsrechtlichen Folgen – es ist kein Abmahnungsgrund. Jedoch gibt es dann für diese entfallenen Stunden kein Entgelt, das heißt, der Mitarbeiter muss Urlaub nehmen oder Stunden abbauen.

Anders sieht es aus, wenn der Dienstgeber aus Fürsorgepflicht die Mitarbeiter*innen anweist, in die Einrichtung nicht zu kommen oder das Arbeiten ist wegen einer Störung nicht möglich. Dann liegt dies in der Verantwortung des Dienstgebers und ist sein Betriebsrisiko. In diesen Fällen erhalten die Mitarbeiter*innen ihre im Dienstplan geplanten Stunden angerechnet.

„GUTE ARBEIT KOMMT NICHT VON ALLEIN“

Fortsetzung des kleinen ABC zum Motto der aktuellen Amtszeit des DiAG MAV B Vorstandes „Gute Arbeit kommt nicht von allein“:

*St wie **Stellenausschreibung** – wenn Stellen frei oder neu geschaffen werden, werden sie in der Regel intern oder extern ausgeschrieben. Ob die Ausschreibung intern oder extern erfolgt, kann die MAV nicht durch ihr Initiativ- oder Mitbestimmungsrecht beeinflussen.*

Entscheidend ist, dass wenn der Dienstgeber beabsichtigt eine Stelle auszuschreiben, kann die Information an die MAV nicht erst nachträglich erfolgen. Bereits vor der Veröffentlichung muss die Ausschreibung der MAV rechtzeitig vorgelegt werden, damit sich die MAV mit den Inhalten auseinandersetzen kann und bei Bedarf ein Gespräch mit dem Dienstgeber führen kann.

Der Dienstgeber hat die MAV umfassend zu informieren und hierbei nicht nur den vorgesehenen Ausschreibungstext vorzulegen. Die Auskunft muss auch das beabsichtigte Ausschreibungsverfahren (intern, extern, mittels welcher Medien usw.), Informationen zur ausgeschriebenen Stelle und deren Anforderungen beinhalten.

Bei der Prüfung des Ausschreibungstextes geht das Augenmerk der MAV dann darauf, ob die gesetzlichen Vorschriften berücksichtigt worden sind, z. B., ob grundsätzlich Teilzeitbeschäftigung angeboten wird, ob es in der Einrichtung Teilzeitbeschäftigte gibt, die ihren Wunsch auf Erhöhung des Beschäftigungsumfanges angezeigt haben – diese müssen dann über die Ausschreibung individuell informiert werden.

Weiterführende Informationen zu diesem Thema bietet das „Lexikon der MAV“. Quelle: „Lexikon der MAV“, Richard Geisen – 2. Auflage.

AKTUELLE RECHTSSPRECHUNG**Entgeltfortzahlung bei anschließenden Krankheiten**

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist nach der Rechtsprechung auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles). Dies gilt jedoch nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte. (BAG – Urteil vom 11. Dezember 2019 – 7 Sa 336/18

Sachverhalt: Die Klägerin war ab dem 7. Februar war aufgrund einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber leitete Entgeltfortzahlung bis zum 20. März. Im Anschluss bezog die Mitarbeiterin Krankengeld von ihrer Krankenkasse aufgrund einer AU-Bescheinigung vom 5. Mai, welche zuletzt bis zum 18. Mai ging. Am 18. Mai stellte ihre Ärztin aufgrund einer längerfristig geplanten Operation eine AU-Bescheinigung ab dem 19. Mai bis zum 16. Juni aus. Im Anschluss nahm die Arbeitnehmerin aufgrund von Urlaub und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistung mehr, bevor sie im Juli eine Psychotherapie bei einem Neurologen begann.

Entscheidung: Zwar wurde die „neue“ Erkrankung nach der ersten Erkrankung testiert. Jedoch deren Ursache lag in einem Zeitraum, in dem die Ersterkrankung noch andauerte. Die Mitarbeiterin klagte vor dem Arbeitsgericht erfolgreich ihr Gehalt aufgrund einer weiteren Erkrankung ein. Das Landesarbeitsgericht und das BAG verwehrt diesen Anspruch jedoch. Der Angestellte muss beweisen, dass eine Erkrankung endete bevor eine neue Erkrankung begann.

Fazit: Gerade bei lückenlosen Bescheinigungen zur Arbeitsunfähigkeit drängt sich der Verdacht auf, dass die Erkrankungen sich nicht sauber abgrenzen lassen. Trotz dieser Bescheinigungen bleibt die Beweislast bei dem bzw. der Angestellten. (Rechtsberater Newsletter 2019-4a der ak.mas)

INFORMATIONSTAGE

Wie in den vergangenen Jahren sind die **Informationstage** nach Bereichen aufgeteilt.

Für die Bereiche KiTa und Pflege haben wir aufgrund der großen Teilnehmerzahl je zwei Termine angesetzt, die inhaltlich identisch sind.

Inhalte

- Aktuelle Informationen aus der BAG-MAV, Regionalkommission (RK) und der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK)
- Aktuelle Gesetzesänderungen und Urteile aus dem Arbeitsrecht
- Anwendung der MAVO §§ 26 – 38
- Fallbearbeitung an praxisnahen Beispielen in Kleingruppen
- Teamentwicklung
- Erfahrungsaustausch in Kleingruppenarbeit und Diskussion

Die Veranstaltungen finden im Seminarraum des Caritasverbandes von 9.00 bis 16.00 Uhr statt. Die Termine für die diesjährigen Informationstage befinden sich in der mittleren Spalte.

Anmeldung: Wir bitten Sie zu beachten, dass eine Anmeldung telefonisch oder per formloser E-Mail nicht mehr möglich ist. Für die Anmeldung ist das entsprechende Formular zu verwenden. Es befindet sich unter folgender Internetadresse:

<https://www.caritas-wuerzburg.de/caritashaus/caritas-profil/bildung-u-veranstaltungen/fortbildung/angebote-im-ueberblick/>

TERMINVORSCHAU 2020**INFORMATIONSTAGE**

Bereich Pflege:
23.04.2020 und 18.05.2020

Bereich Kita:
20.04.2020 und 25.05.2020

Bereich Verband, Heime, Beratung:
14.05.2020

Bereich Schule:
16.06.2020 – **ACHTUNG geänderter TERMIN**

**GEMEINSAME SCHULUNG
für Dienstgeber und MAV**

am 16.10.2020
und am 26.10.2020
von 9.00 – 12.00 Uhr
zum Thema: BEM

MITGLIEDERVERSAMMLUNG

13./14. Oktober 2020
„Dimensionen und Variationen
guter MAV-Arbeit“

im Kurhaus in Bad Bocklet

Referent: Pater Friedhelm Hengsbach SJ

OFT NACHGEFRAGT**Voraussetzungen für die Rückzahlung
Jahressonderzahlung / „Weihnachtsgeld“**

Hier gibt es unterschiedliche Regelungen in der AVR. In den Anlagen 30 – 33 unterliegt die Jahressonderzahlung einer Stichtagsregelung. Hier ist die Zahlung **nur** an die Voraussetzung geknüpft, dass man am **1. Dezember** in der Einrichtung beschäftigt ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (selbst einen Tag später) besteht keine Rückzahlungspflicht.

Mitarbeiter*innen, die über die Anlage 2 beschäftigt sind, erhalten die eine Weihnachtzuwendung (Anlage 1, Abschnitt XIV, AVR),

- wenn sie am 01.12. in der Einrichtung beschäftigt sind
- wenn sie mindestens seit Oktober im kirchlichen Dienst (AVR-Bereich) sind oder 6 Monate bei dem Dienstgeber

Wer aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vor dem 31. März des Folgejahres ausscheidet, muss die Weihnachtzuwendung komplett zurückzahlen.

Ausnahmen: Wechsel in eine andere katholische Einrichtung (AVR-Bereich), Erreichen der Altersrente, Wechsel von Ausbildungs- ins Angestelltenverhältnis.

Der Wechsel im unmittelbaren Anschluss an sein Dienst- oder Arbeitsverhältnis in ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber im kirchlichen beziehungsweise AVR-Bereich lässt den Anspruch des Mitarbeiters auf die Weihnachtzuwendung bestehen.