

Auszug Arbeitsrecht zum Thema Lohnfortzahlung

Liebe/r Leser/in,
werte Pflegedienstleiter/innen und Heimleiter/innen,

in dieser Ausgabe berichten wir über ein Urteil und deren richtig Stellung – und möchten uns bei den vielen Leserinnen und Lesern bedanken, die uns geschrieben haben:

In der letzten Ausgabe Personalmanagement-News haben wir über ein Urteil berichtet, wonach eine Arbeitnehmerin, deren Kind im Urlaub erkrankt, nicht vom Arbeitgeber verlangen kann, dass er ihr die Urlaubstage gutschreibt. Anders sieht das ja aus, wenn das Kind erkrankt, während sie arbeitet ... Dann hat die Mutter (oder auch der Vater) unter bestimmten Umständen Anrecht auf bezahlte Freistellung.

Doch wie viel Tage stehen einer Mutter / einem Vater pro Jahr zu?

Die einen Leser schreiben: „Bei uns sind es 5 Tage“, andere schreiben: „Bei uns sind es 15“. Was also gilt?

Die Verwirrung hat einen einfachen Grund:

Von der gesetzlichen Regelung dürfen die Tarifpartner – aber auch Arbeitgeber und Betriebsrat, sofern dem kein Tarifvertrag entgegensteht – abweichen. Doch um Licht ins Dunkle zu bringen, hier noch einmal der Fall inklusive Urteil – und die rechtliche Auflösung. Stellen Sie sich jetzt einfach einmal folgende Situation vor:

Das Kind einer Arbeitnehmerin erkrankt. Sie muss hierfür Urlaub nehmen. Kann Sie „Sonderurlaub“ beanspruchen?

Klare Antwort:

Grundsätzlich sind Sie zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn Ihr Mitarbeiter unverschuldet und nur von kurzer Dauer an seiner Arbeitsleistung gehindert wird. Eine unverschuldete Verhinderung liegt auch dann vor, wenn Ihr Mitarbeiter sein erkranktes Kind ein oder 2 Tage pflegen muss.

Leider erkranken Kinder meist länger:

Prüfen Sie dann, ob Sie nicht bereits tarifvertraglich verpflichtet sind, im Fall einer derartigen Arbeitsverhinderung Entgelt zu zahlen. Sind Sie das nicht, dann können Sie die Freistellung zwar nicht verhindern – dazu sind Sie verpflichtet –, aber die Entgeltzahlung sparen. Gewähren Sie für die Zeit der Kinderpflege unbezahlten Urlaub, zahlt zumeist die Krankenkasse Krankengeld (beispielsweise bei krankenversicherungspflichtigen oder freiwillig mit Anspruch auf Krankengeld versicherten Mitarbeitern, § 45 SGB V).

Für diese Zeiten bekommt Ihr krankenversicherungspflichtiger Mitarbeiter Krankengeld für die Betreuung kranker Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr:

- grundsätzlich 10 Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr
- für Alleinerziehende 20 Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr
- bei mehreren Kindern maximal 25 Arbeitstage im Kalenderjahr
- für Alleinerziehende bei mehreren Kindern maximal 50 Arbeitstage pro Jahr

Was aber, wenn das Kind der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers während des Urlaubs erkrankt, hat Sie Anspruch auf Nachgewährung?

Nein – so hat es jetzt das Arbeitsgericht Berlin entschieden (Urteil vom 17.06.2010, Az. 2 Ca 1648/20).

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, deren neunjähriges Kind während ihres Urlaubs erkrankte. Daraufhin hatte die Arbeitnehmerin beantragt, dass ihr 6 Tage ihres Erholungsurlaubs wieder gutgeschrieben werden. Das lehnte der Arbeitgeber ab. Die Arbeitnehmerin klagte – und verlor.

Die Begründung der Richter: Das Risiko eines ungestörten Urlaubs trägt in diesem Fall der Arbeitnehmer selbst. Nur wenn der Arbeitnehmer – oder in diesem Fall die Arbeitnehmerin – im Urlaub arbeitsunfähig erkrankt wäre, hätte der Arbeitgeber die Krankheitstage dem Urlaubskonto wieder gutschreiben müssen.

Fazit:

Muss eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in der urlaubsfreien Zeit ein krankes Kind pflegen, können Sie den Urlaub streichen. Sie müssen ihn nicht nachgewähren – weder in Freizeit noch in Geld.

So – ich hoffe, damit sind alle Unklarheiten beseitigt. Damit komme ich auch schon zum „echten“ Tipp des Tages für Sie. Hier ist er:

Vorstellungsgespräch:

Hier können Sie sparen

Laden Sie einen Bewerber zum Vorstellungsgespräch ein, hat dieser einen gesetzlichen Anspruch auf Erstattung der erforderlichen Aufwendungen für das Vorstellungsgespräch (§ 670 BGB). Erstattungsfähig sind die folgenden Positionen:

- Fahrtkosten (Bahn, ÖPNV, Taxi etc.)
- Verpflegungskosten
- Übernachungskosten

Kommt Ihr Bewerber mit dem Auto, müssen Sie aber nur die steuerliche Kilometerpauschale (0,30 Cent pro Kilometer) ersetzen. Reist er mit der Bahn an, dann wird der Preis für die Hin- und Rückfahrt mit der Bahn 2. Klasse fällig. Übernachtungskosten müssen Sie nur ersetzen, wenn dem Bewerber aufgrund des langen Reisewegs oder der schlechten

Verkehrs-verbinding die Hin- und Rückreise am selben Tag nicht zumutbar ist.

Weitere Tipps erhalten sie in den Seminaren zum Thema Arbeitsrecht bzw. in unseren Workshops!

Workshop 25. September 2010

Beginn 15.00 Uhr
ca. 3,0 Stunden (15.00 - 18.00 Uhr)
Best Western Hotel / Lutherstadt Wittenberg
Sachsen-Anhalt

Aktuelle Tipps im Personalmanagement und Arbeitsrecht

Einschreibeschluss 31.08.2010
Gebühr pro TN 15,00 EUR / ab 2 TN a 10,00 EUR

Referent: Doz. ppa. H. Peterhansl / M&B Marketing-Bildung Institut



M&B Marketing-Bildung Inst. Ltd.
Business Center Berlin - 10177 Berlin, Friedrichstraße 171