

Buchtipps

**Basiskommentar
Pflegezeitgesetz**

(pm) Viele Menschen wünschen sich, im Pflegefall von Angehörigen gepflegt zu werden. Das Pflegezeitgesetz, zum 1. Juli 2008 in Kraft getreten, soll durch Freistellungsansprüche der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege verbessern. Damit Beschäftigte keine Nachteile durch die Inanspruchnahme ihrer Rechte erleiden, gilt zugleich ein besonderer Kündigungsschutz (§ 6 PflegeZG). Der neue Basiskommentar erläutert die einzelnen Vorschriften des Gesetzes und hilft bei der konkreten Umsetzung. Denn trotz oder gerade wegen der wenigen Vorschriften bestehen viele Unklarheiten über die Auslegung des Gesetzes. Die Kommentierung ist deshalb so angelegt, dass möglichst viele Fallvarianten abgedeckt und Parallelen zur Elternzeit aufgezeigt, aber auch Unterschiede deutlich gemacht werden. Diese Erstkommentierung des Pflegezeitgesetzes erläutert die Voraussetzungen der neuen Freistellungsansprüche und des besonderen Kündigungsschutzes. Zugleich berücksichtigt der Autor die sozialversicherungsrechtlichen Folgen in der Freistellungsphase und geht intensiv auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte ein.

Michael Kossens:
Pflegezeitgesetz – Basiskommentar, Bund-Verlag, Frankfurt/Main, 2009, 128 Seiten, 19,90 Euro, ISBN 978-3766338983

Bei Einfluss auch Tarifbindung

Weitere höchstrichterliche Entscheidung zur OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

(hem/pm) Wenn schon nicht verboten ist, dass Firmen einem Arbeitgeberverband auch ohne Tarifbindung angehören können, so dürfen sie dann aber auch keinen Einfluss auf die Tarifpolitik nehmen, fordern die Gewerkschaften. Dem hat das Bundesarbeitsgericht jetzt in einer weiteren Entscheidung entsprochen: Sieht nämlich ein Arbeitgeberverband eine Mitgliedschaft mit und eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor, muss durch die Satzung gewährleistet sein, dass nicht tarifgebundene Mitglieder keinen maßgebenden Einfluss auf tarifpolitische Entscheidungen haben können. Dazu gehöre auch, heißt es in einer Pressemitteilung des Gerichts, dass nur die tarifgebundenen Mitglieder über die Verwendung des Arbeitskampffonds des Verbandes entscheiden können. Sei dies nicht sicher gestellt, können keine Mitgliedschaften ohne Tarifbindung begründet werden.

Die beklagte Arbeitgeberin war Mitglied in einem Arbeitgeberverband,

der seit einer 1999 vorgenommenen Umstrukturierung die Tarifgebundenheit nur noch für Mitglieder von „Fachgruppen“ vorsieht, die – obwohl dem Verband zugehörig – teilweise organisatorisch selbstständig waren. Der vom Verband gebildete „Unterstützungsfonds“ wird laut Satzung vom Verbandsvorstand verwaltet, der von allen Mitgliedern gewählt wird. Die beklagte Arbeitgeberin war nach langjähriger Tarifgebundenheit, zuletzt als Mitglied der „Fachgruppe Metall“, zum 30. Juni 2005 aus dieser Fachgruppe ausgetreten und in den Status eines „normalen“ Verbandsmitgliedes gewechselt.

Der tarifgebundene Kläger beanspruchte Leistungen aus einem Tarifvertrag, die ihm nach übereinstimmender Auffassung nur zustehen, wenn die Beklagte auch über den 30. Juni 2005 hinaus tarifgebundenes Verbandsmitglied geblieben ist. Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie

abgewiesen. Die Revision des Klägers zum BAG war erfolgreich. Die beklagte Arbeitgeberin ist an den Tarifvertrag gebunden, weil ihr Austritt aus der „Fachgruppe Metall“ ihre Tarifgebundenheit nicht beendet hat, so die Feststellungen des BAG unter dem Aktenzeichen 4 AZR 111/08. Die Satzung des Arbeitgeberverbandes erlaube auch den Verbandsmitgliedern außerhalb der Fachgruppen einen maßgebenden Einfluss auf die Verwendung des „Unterstützungsfonds“ des Verbandes und damit auf tarifpolitische Entscheidungen wie diejenige, ob und wie ein Arbeitskampf geführt werden soll und kann. Es fehle damit „an dem erforderlichen Gleichlauf von Verantwortlichkeit und Betroffenheit“. „Das führt bei der Organisationsstruktur dieses Arbeitgeberverbandes dazu, dass die Beklagte an die von diesem oder seinen Fachgruppen geschlossenen Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden geblieben ist“, so das Bundesarbeitsgericht.

AKTUELLE URTEILE**Elternzeit darf unterbrochen werden**

(bs) Nur wenn dringende persönliche Gründe dagegen sprechen, darf es laut Bundesarbeitsgericht einer Arbeitnehmerin untersagt werden, die dreijährige Elternzeit für ihr erstes Kind nach zwei Jahren zu unterbrechen, weil sie ein zweites Kind bekommt, zunächst die drei „neuen“ Jahre voll zu nehmen und dann das „fehlende“ dritte Jahr aus der ersten Elternzeit anzuhängen, so dass sie für ihre zwei Kinder auf insgesamt sechs Jahre Elternzeit kommt. Der Arbeitgeber müsse konkret darlegen, welche Nachteile ihm durch die Übertragung des einen Jahres entstehen würden. Das gelang ihm in diesem Fall aber nicht. (Aktenzeichen: 9 AZR 391/08).

Arbeitsuchend-Meldung reicht

(bs) Ein Arbeitnehmer hat sich noch während seiner Kündigungszeit bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet. Allerdings wurde er dort nicht

darüber informiert, dass er sich spätestens am ersten Tag seiner Arbeitslosigkeit „arbeitslos“ melden müsse. Daher darf ihm das Arbeitslosengeld I nicht gesperrt werden, wenn er sich dazu erst später entschließt, so das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz unter dem Aktenzeichen L 1 AL 59/07.

Altersteilzeit kann zu Sperre führen

(bs) Meldet sich ein Arbeitsloser, dessen Altersteilzeit abgelaufen ist, bei der Agentur für Arbeit arbeitslos, so kann das zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld I führen, weil der Arbeitsplatz „grob fahrlässig“ aufgegeben wurde. Das ist nur dann nicht der Fall, wenn der Betroffene einen wichtigen Grund für seine Entscheidung hatte, Altersteilzeit mit seinem Arbeitgeber zu vereinbaren, etwa wenn er von seinem Chef dazu quasi gedrängt wurde und so möglicherweise einer betriebsbedingten Kündigung zuvorkam. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen sah aber in dem

zu entscheidenden Fall keine solche Notwendigkeit und setzte unter dem Aktenzeichen L 12 AL 47/07 eine Sperrzeit für die Zeit nach dem Ende der Freistellungsphase fest.

Intelligenzrente nur mit Urkunde

(dpa) Wer zu DDR-Zeiten zur „Intelligenz“ gehörte, aber die „Intelligenzrente“ nicht per Urkunde zugesichert bekam, hat keinen Anspruch darauf, entschied das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt unter dem Aktenzeichen L 1 R 91/06 in einem Grundsatzurteil, mit dem es eine „fiktive Intelligenzrente“ ablehnte. Damit widersprachen die Richter der bisherigen Auffassung des Bundessozialgerichts. In Halle/Saale hatte ein Ingenieur geklagt, der zwar alle Voraussetzungen für die Zusatzrente erfüllte, aber keine Urkunde dafür hatte. Er kann Revision beim Bundessozialgericht einlegen. Zur „Intelligenz“ zählten in der DDR unter anderem Ingenieure, Wissenschaftler, Lehrer und Hochschullehrer.