

Kontakthalteseminar

für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in
Elternzeit oder Sonderurlaub

Seminar am 30.07.2007

Katholische Landvolkshochschule

Themen

- **Pflegezeitgesetz**
- **Tarifeinigung 2008**
- **Bericht aus der Bay. Regional-KODA**
- **Zusatzversorgung / Beihilfe**

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 1

Inkrafttreten: 01.07.2008

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 2

Nahe Angehörige sind:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Für die **Pflegebedürftigkeit** reicht das Vorliegen der Pflegestufe I aus.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 3

Freistellungsanspruch bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG):

Bei einer **akut auftretenden Pflegesituation** eines nahen Angehörigen besteht ein Anspruch auf **unbezahlte, kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen**.

Die Beschäftigte/der Beschäftigte muss keine „Vorwarnzeit“ einhalten. Allerdings muss er dem Arbeitgeber seine Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (d. h. sofort) mitteilen.

Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der pflegerischen Versorgung verlangen.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 4

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG):

Anspruch auf Gewährung einer bis zu sechsmonatigen „Pflegezeit“ - Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber hat mehr als 15 Beschäftigte (Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen).
- die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen wird durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen.
- Die Pflege erfolgt in häuslicher Umgebung.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 5

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG):

Ankündigung der Pflegezeit:

- schriftlich und mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit;
- mit dem Pflegezeitantrag ist zu erklären: Beginn und Ende der Freistellung/Umfang der Freistellung, bei teilweiser Freistellung auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit;

Achtung: bei teilweiser Freistellung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Wünsche des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber bei dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 6

Neuer, besonderer Kündigungsschutz

Weiterhin enthält das Gesetz ein Verbot des Arbeitgebers, Kündigungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche auszusprechen. Eine Kündigung, die ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis zur Beendigung der Freistellungszeiträume ausgesprochen wird, ist unwirksam.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 7

Sozialrechtliche Absicherung während kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Bei einer Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung besteht in der Regel Versicherungsschutz für Beschäftigte in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung.

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 8

Sozialrechtliche Absicherung während einer Pflegezeit

Nimmt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter Pflegezeit in Anspruch, wird das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen und endet die Versicherungspflicht sofort. Beschäftigte müssen sich selbst um Krankenversicherungsschutz kümmern (freiwillige Krankenversicherung oder Familienversicherung über einen Ehegatten).

In der Arbeitslosenversicherung bleiben Personen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, versicherungspflichtig, wenn sie unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig waren. Die Beiträge werden von derjenigen Einrichtung getragen und gezahlt, die für die Leistungen an den Pflegebedürftigen zuständig ist, also je nach Situation von der Pflegekasse, einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen, dem Träger der Beihilfe (vgl. § 347 Nr. 10 SGB III).

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) - 9

Sozialrechtliche Absicherung während einer Pflegezeit

In der Rentenversicherung bleibt versicherungspflichtig, wer einen Pflegebedürftigen im Sinne von § 14 SGB XI wenigstens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegt. Die Beiträge werden von der Pflegekasse gezahlt. Die Versicherungspflicht tritt nicht ein, wenn die pflegende Person trotz der Pflege noch regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder tätig ist (vgl. § 3 Abs. 3 SGB VI). In diesem Fall wird regelmäßig weiter Versicherungspflicht auf Grund abhängiger Beschäftigung bestehen und ein Freistellungsanspruch nach § 3 PflegeZG allenfalls zu einer Reduzierung der Arbeitszeit führen.

Tarifeinigung 2008 - Auszug

1. Erhöhung der Tabellenentgelte

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü) werden wie folgt erhöht:

- a) ab 1. Januar 2008 um 50 Euro sowie anschließend um 3,1 v. H.,
- b) ab 1. Januar 2009 um weitere 2,8 v. H.

2. Einmalige Sonderzahlung

Im Januar 2009 erhalten alle Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 15 (einschließlich der Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü) eine einmalige Sonderzahlung von 225 Euro; Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit.

Umsetzung der Erhöhung der Tabellenentgelte:

rückwirkend ab 01 / 2008

Beihilfe in Elternzeit und Sonderurlaub - 1

§ 36 ABD Teil A

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gilt die Beihilfeordnung Teil A 1 in ihrer jeweiligen Fassung. – **Tarif 814 K**

§ 36 a ABD Teil A

Ermöglichung der kirchlichen Höherversicherung bei Krankheitsfällen – **Tarif 820 K**

Einzelheiten unter www.kodakompass.de

Beihilfe in Elternzeit und Sonderurlaub - 2

Grundtarif 814

(alle Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen)

- bei Zahnersatz
- bei Heilpraktikerkosten

Höherversicherung 820 K

(freiwillige Höherversicherte / Lehrkräfte in kirchlichen Schulen / „Altfälle“)

- bei Zahnersatz
- im Krankenhaus
- bei Heilpraktikerkosten
- bei Sehhilfen
- im Ausland

Beihilfe in Elternzeit und Sonderurlaub - 3

Keine Leistung aus dem Tarif 814 K gibt es während der Elternzeit und im Sonderurlaub.

Leistungen aus dem Tarif 820 K auch im Falle der Elternzeit und des Sonderurlaubs

- bei „Altfällen“
- bei freiwillig Höherversicherten nach Vereinbarung

Zusatzversorgung - 1

§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.¹

¹Versorgungsordnung A abgedruckt im Teil D.

(2) Die/Der Beschäftigte erhält Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder, soweit nicht in der Versorgungsordnung A abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind.

Zusatzversorgung - 2

Protokollnotiz 1:

Die von der Bayerischen Regional-KODA zur Versorgungsordnung A zu fassenden Beschlüsse werden jeweils vorab mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgestimmt.

Protokollnotiz 2:

- 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 25, § 25 a oder § 25 b zu veranlassen.
- 2 Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 25 a anzuwenden.

Zusatzversorgung - 3

Elternzeit: falls kein Erwerbs-einkommen:
Abführen der Beiträge auf der Basis eines
Entgelts in Höhe von 500,00 € monatlich je
Kind;

Sonderurlaub: Beiträge werden nicht
abgeführt, weil kein zusatzversorgungs-
pflichtiges Entgelt angenommen wird.

Bericht aus der KODA

Mitarbeitergespräch / Leistungsentgelt