

Mitschrieb von Michael Kaufmann  
FBG-Pflege 30.9.24

Personalabteilung fordert Offenlegung der Krankheitsgründe von Arbeitnehmerin. Als Begründung wird ein BAG-Urteil vom Januar 23 angeführt

Siehe z.B. <https://www.hensche.de/darlegungslast-bei-streit-ueber-fortsetzungserkrankung-bag-urteil-vom-18.01.2023-5-azr-93-22.html>

- Wenn die PA eine Notwendigkeit für solche Schritte sieht, muss sie einen Prozess mit der MAV entwickeln, wie so etwas passieren darf
- Datenschutz!?
- Was ist mit der Krankenkasse, ist diese nicht zuständig oder zumindest erster Ansprechpartner?
- Verschlimmerung der Krankheit wurde vom Arzt konstatiert!!! → Arbeitsunfall? Verletzung der Fürsorgepflicht? Körperverletzung?

Google-Recherche „Darlegungslast Krankheit“

2) Anwendung von KI am Arbeitsplatz: neue Arbeitsmethode, Mitbestimmung, Unterweisung

3) Besuch des Arztes während der Arbeitszeit (es geht um Termine, die wahrgenommen werden wollen/sollen):

- Wenn man ab und zu einen Facharzttermin hat ist es grundsätzlich zumutbar, diesen im Frei zu planen.
- Wenn man eine Bescheinigung vom Arzt bringt, dass der Termin dringend war und nicht zu verschieben (keine anderen Termine verfügbar) läuft es unter Entgelt/Lohnfortzahlung.
- Es könnte auch mit Minusstunden geregelt werden, wenn der Termin nachweislich anders möglich gewesen werde.

Die eigentlich „richtige“ Antwort ist (Achenbach): Ja, ein notwendiger Arztbesuch kann während der Arbeitszeit stattfinden (Entgelt/Lohnfortzahlung).

4) Wie geht man mit möglicher Demenz/Suchterkrankung von MA um?

- zunächst ist der AG in der Pflicht, z.B. die MA freistellen und eine fachärztliche Untersuchung einfordern. Den Betriebsarzt mit ins Boot holen.

5) Kollegin fällt negativ auf, weil sie viel Alkohol konsumiert. Ist eine Kollegin während des Dienstes alkoholisiert, sollte sie nach Hause geschickt werden. Ist dem AG das Problem bekannt, so hat er seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen.

- es sollte 1x pro Jahr von der FASI/Betriebsarzt einmal im Jahr über Sucht gesprochen werden.

- es kann/sollte eine DV zu Sucht abgeschlossen werden (z.B. Verbot von Konsum während der Arbeitszeit, Regelung von Raucherbereichen, ...)

- Eigen- und/oder Fremdgefährdung durch die Sucht muss zwingend geklärt werden.

6) Ist Gespräch mit MAV-Arbeitszeit?

Grundfrage: wann finden diese Gespräche statt? Gibt es (feste) Sprechzeiten?

Empfehlung: man sollte es mit dem AG fixieren, wann ein Gespräch Arbeitszeit ist.

In diesem Fall gibt es drei Abmahnungen, ein **Beratungsbedarf** besteht.

Für ein Beratungsgespräch einen Termin mit Ort festlegen

§28 (3) MVG: keine Minderung der Bezüge durch Beratungsgespräche mit MAV  
Beratung durch MAV muss **transparent** sein (AG darf erfahren, dass der MA eine MAV-Beratung in Anspruch nimmt).

Am besten wird ein Protokoll zum Gespräch angefertigt, aber der Grund der Beratung muss nicht genannt werden.

7) Übergang Arbeitsleben zu Rente

Was sollte man den AN raten? Was ist möglich, wenn der AN z.B. 45 Arbeitsjahre hat und deshalb bereits mit 62 Jahren **ohne** Abzüge, oder bei Rente wegen Schwerbehinderung früher in den Ruhestand geht?

Bei Regelungen vor der Regelaltersrente muss der AN kündigen, nur bei Erreichen der Regelaltersgrenze ist keine Kündigung notwendig.

Man könnte auch diese Form der Rente beantragen und eventuell mit vollem oder geringerem Deputat weiterarbeiten, dann würde man Rente beziehen, trotzdem bei anderer Steuerklasse zusätzlich verdienen, und weiterhin Rentenpunkte sammeln. Dadurch würde er natürlich weitere Vorteile bei Erreichen der Regelaltersrente erzielen.

Wichtig ist: möchte ein MA über das Regelrentenalter hinaus weiterarbeiten, muss er dies dem AG mitteilen. Dann ist ein neuer Arbeitsvertrag erforderlich. Der AG hat den Vorteil, dass er keine Beiträge mehr an die RV abführen muss.

Wenn man den Rentenbescheid hat, muss man diesen an die Zusatzversorgung schicken (z.B. EZVK), erst dann schüttet diese die Betriebsrente aus.

Es gibt Regelungen, dass Ansprüche von Zusatzrenten zusammengelegt werden, nur bei der VBL geht das nicht.

8) **Termine** der FBG für **2025**: 24. Februar, 19. Mai, 22. September, 12. Dezember