



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 4/2010

Dezember 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem **Informationsdienst** möchten wir Sie über die

- politischen
- gesetzgeberischen
- gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen und Ereignisse in Rheinland-Pfalz

informieren und bitten Sie, von den angebotenen Materialien regen Gebrauch zu machen.

Wir versenden das Rundschreiben soweit möglich auf elektronischem Wege. Teilweise sind Informationen direkt als Dateianhang zu Ihrer Verwendung beigefügt. Diese Informationen sind mit einer [blauen Randnummer](#) versehen, die dann auch dem Dateinamen des Dokumentes vorangestellt ist, um es leichter auffinden zu können.

Wo möglich, haben wir Internetadressen angegeben, unter denen Sie die Informationen direkt abrufen können.

Materialien, die uns nur als Hardcopy vorliegen, bitten wir in der bewährten Form mit dem anliegenden Bestellformular bei uns anzufordern.

Das Bestellformular können Sie uns natürlich wiederum als angehängte doc-Datei per E-Mail übermitteln.

Freundliche Grüße

Matthias Mandos
Landesgeschäftsführer

Barbara Jesse
Vorsitzende



Lebenshilfe

Landesverband Rheinland-Pfalz

Info-Dienst 4/2010

◆ Rechtsprechung und Gesetz

04/2010 01 Häusliche Krankenpflege nun auch bei Kurzzeitpflege möglich G-BA-Beschluss vom 15. April 2010 – seit 26.06.2010 in Kraft

Der Gemeinsame Bundesausschuss hat die häusliche Krankenpflege dahingehend geändert, dass häusliche Krankenpflege nun auch in der Kurzzeitpflege möglich ist. Bedingung für die Verordnung von häuslicher Krankenpflege ist, dass die Versicherten nicht pflegebedürftige nach § 14 SGB XI sind.

Hintergrund:

Häusliche Krankenpflege wird in der Regel im Haushalt des Versicherten oder seiner Familie erbracht. Der Anspruch besteht allerdings auch an sonstigen geeigneten Orten, an denen sich der Versicherte regelmäßig wiederkehrend aufhält und an denen

- die verordnete Maßnahme zuverlässig durchgeführt werden kann und
- für die Erbringung der einzelnen Maßnahme geeignete räumliche Verhältnisse vorliegen, wenn die Leistung aus medizinisch-pflegerischen Gründen während des Aufenthalts an diesem Ort notwendig ist.

Laut G-BA können geeignete Orte insbesondere Schulen, Kindergärten, Wohngemeinschaften, betreute Wohnformen oder Arbeitsstätten sein. Bisher war allerdings ungeklärt, ob Versicherte auch Anspruch auf häusliche Krankenpflege in Kurzzeitpflegeeinrichtungen haben.

Fazit:

Durch den Beschluss des G-BA ist nun geregelt, dass auch Versicherte, die nicht nach § 14 SGB XI pflegebedürftig sind, während ihres Aufenthalts in Kurzzeitpflegeeinrichtungen Anspruch auf häusliche Krankenpflege haben.

Es ist zu beachten, dass pflegebedürftige Versicherte nach § 14 SGB XI während ihres Aufenthaltes in Kurzeinrichtungen grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzliche Verordnung von häuslicher Krankenpflege haben. Diese Leistungen sind bereits in der medizinischen Behandlungspflege für diese Versicherten enthalten.

04/2010 02 Gewährung von Kraftfahrzeughilfe: **Urteil des Sozialgerichts Koblenz vom 05.05.2010, AZ: S 12 SO 33/09**

In dem Verfahren ging es um die Frage, ob die Eltern eines schwerstbehinderten Kindes, das noch nicht die Schule besucht, einen Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe in Form einer Kraftfahrzeughilfe haben. Das Gericht hat dieses bejaht und in der Urteilsbegründung detailliert dargestellt, unter welchen Voraussetzungen der Anspruch besteht.

◆ Fort- und Weiterbildung

Unser Fortbildungsprogramm 2011 ist im Oktober erschienen und inzwischen auch über unsere Internetseite „online“ verfügbar. Wir möchten Sie im nachfolgenden auf **aktuelle Angebote der Fort – und Weiterbildung** hinweisen.

04/2010 03 Wohnen mit Assistenz – so kann's gehen!

Seminar vom 24. – 25.02.2011 in Mainz

Seminarnummer: S14/10

Dieses ursprünglich für den November 2011 geplante Seminar wurde aus organisatorischen Gründen in den Februar verschoben. Es ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht, die noch relativ neu im Handlungsfeld des ambulant betreuten Wohnens sind oder in naher Zukunft planen in diesem Bereich tätig zu werden.

Die beiden Referentinnen - Katja Wangler und Karin Widmer-Dudek - verfügen über langjährige praktische Erfahrungen im Bereich des ambulant betreuten Wohnens und sind auch Fachfrauen, wenn es um das Leben in der Gemeinde von behinderten Menschen geht. Dieses Seminar ist der Auftakt zur Seminarreihe „Assistenz beim Wohnen“, die wir gemeinsam mit der Lebenshilfe Baden-Württemberg veranstalten. Dazu gehören ein Praxisworkshop Wohntraining, ein Seminar zu „mobilen“ Rechtsfragen und ein Workshop „Unterstütztes Wohnen für Kenner“. Weitere Infos gerne auf Anfrage.

Angebot für Führungskräfte

04/2010 04 Coachinggruppe für Führungskräfte

Wir bieten in 2011 mit 4 Terminen eine Coachinggruppe für Führungskräfte an. Dies ist ein sehr günstiges Angebot für Führungskräfte (Einrichtungsleiter/innen, Geschäftsführer/innen) in der sozialen Arbeit, sich Unterstützung und Begleitung für herausfordernde Leitungsaufgaben zu holen und das eigene Profil als Führungskraft zu stärken.

Andreas Boller ist als Dozent, Supervisor und Coach schon seit vielen Jahren immer wieder für die Lebenshilfe tätig. Er kennt die Praxis der Behindertenhilfe und die damit verbundenen Anforderungen an die Leitungs- und Führungskräfte sehr gut.

Wir hoffen, dass dieses Angebot einer Coachinggruppe entsprechende Resonanz findet.

4 Termine in Mainz: 15.03.2011, 03.05.2011, 06.09.2011 und 08.11.2011

Seminarnummer: Q1/11

Angebot für Führungskräfte

04/2010 05 Umgang mit Querulanten, Miesmachern, Nörglern und Besserwissern

Wer kennt sie nicht, diese Zeitgenossen, die einem das Leben schwer machen und die man so gerne los wäre? Und selbst, wenn einer geht -Ersatz ist schnell gefunden- und erscheint nun, im Nachhinein, der Vorgänger nicht doch als die erträglichere Alternative?

Wenn Sie Lust bekommen haben, diese Betrachtungen fortzuführen und Interesse haben Ihre Interaktionsmöglichkeiten dergestalt auszubauen, dass Ihnen keiner der vorgenannten Typen mehr Unbehagen bereitet, dann sind Sie in diesem Seminar am richtigen Platz.

Seminar 29. – 30.03.2011 in Mainz

Seminarnummer: Q2/11

◆ Informationen für Arbeitgeber

Stellenausschreibungen: Der Landesverband bietet allen Orts- und Kreisvereinigungen an, ihre Stellenausschreibungen auf seiner Homepage zu veröffentlichen. Bitte stellen sie uns gegebenenfalls ihre Anzeigen als PDF-Datei zur Verfügung.

04/2010 06 Befristung mit sachlichem Grund

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte oder weitere Sachgründe für die Befristung nicht ausgeschlossen. Allerdings können sonstige, in §14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrages nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind.

Diese Grundsätze hat das BAG mit Urteil vom 2. 6. 2010 - 7 AZR 136/09 - bestätigt.

Danach kann die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem anderen Arbeitnehmer zu rechtfertigen. Dabei handelt es sich nicht um den Fall der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG). Dieser gesetzlich geregelte Sachgrund verlangt nach seinem Wortlaut die Vertretung einer Person, die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht. Die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers anstelle eines aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Mitarbeiters wird damit nicht erfasst.

Gleichwohl kann die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes eine Befristung sachlich rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist. Dieser Tatbestand entspricht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Für die Befristungstatbestände ist kennzeichnend, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu einem späteren Zeitpunkt mit einem anderen Arbeitnehmer besetzen will, mit dem er bereits eine vertragliche Bindung eingegangen ist. Auch dann besteht ein nur zeitlich begrenztes Bedürfnis an der Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers.

Rundschreiben KAV RP Nr. 21 vom 27. 9. 2010
(Az.: 669.14 A)

04/2010 07 Altersdiskriminierung (AGG)

Eine Stellenausschreibung verstößt grundsätzlich gegen das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelte Altersdiskriminierungsverbot, wenn ein „junger“ Bewerber gesucht wird. Dies hat das BAG mit Urteil vom 19. 8. 2010 - 8 AZR 530/09 - entschieden.

Der 1958 geborene Kläger ist Volljurist. Er bewarb sich auf eine von der Beklagten geschaltete Stellenanzeige in einer juristischen Fachzeitschrift. Die Beklagte suchte für ihre Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“. Der Kläger erhielt eine Absage, ohne zu einem

Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Eingestellt wurde eine 33-jährige Juristin. Der Kläger hat von der Beklagten wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund seines Alters eine Entschädigung in Höhe von 25.000 Euro und Schadensersatz in Höhe eines Jahresgehalts verlangt.

Das BAG hat festgestellt, dass die Stellenausschreibung der Beklagten gegen § 11 AGG verstoßen hat. Danach darf ein Arbeitsplatz nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG ausgeschrieben werden. Demzufolge sind Stellen u.a. „altersneutral“ auszuschreiben, wenn kein Rechtfertigungsgrund im Sinne von § 10 AGG für eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt.

Die unzulässige Stellenausschreibung stellt - so das BAG - ein Indiz dafür dar, dass der Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt worden ist. Da die Beklagte nicht darlegen konnte, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorgelegen hat, steht dem Kläger ein Entschädigungsanspruch zu, und zwar - wie vom LAG in nicht zu beanstandender Weise festgesetzt - in Höhe von einem Monatsgehalt. Da der Kläger nicht dargelegt und bewiesen hat, dass er bei einer diskriminierungsfreien Auswahl von der Beklagten eingestellt worden wäre, steht ihm der geltend gemachte Schadensersatzanspruch in Höhe eines Jahresgehalts nicht zu.

Rundschreiben KAV RP Nr. 21 vom 27. 9. 2010
(Az.: 601 A)

04/2010 08 Personenbedingte Kündigung

Nach der Rechtsprechung des BAG berechtigt die krankheitsbedingte dauernde Unfähigkeit, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 KSchG grundsätzlich zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Steht fest, dass der Arbeitnehmer in Zukunft die geschuldete Arbeitsleistung überhaupt nicht erbringen kann, ist das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung auf Dauer erheblich gestört. Auch eine aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG entsprechend dem das ganze Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam, wenn sie durch mildere Mittel vermieden werden kann, d.h. wenn die Kündigung zur Beseitigung der eingetretenen Vertragsstörung nicht geeignet oder nicht erforderlich ist. Die Möglichkeit der anderweitigen Beschäftigung ist ein solches milderes Mittel. Wenn eine Umsetzungsmöglichkeit besteht, hat die Krankheit keine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen zur Folge.

In diesem Zusammenhang hat das BAG mit Urteil vom 10. 6. 2010 - 2 AZR 1020/08 - zu § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Buchst. b KSchG Stellung genommen. Nach dieser Vorschrift ist in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nur dann zu berücksichtigen, wenn sie entweder an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets besteht.

Rundschreiben KAV RP Nr. 22 vom 11. 10. 2010

Redaktion: Matthias Mandos

Bestellungen an simone@lebenshilfe-rlp.de