

NEWSLETTER

Ausgabe 4

August 2018

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geht voran
- 4 **Hintergrund**
Fragen und Antworten zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien
Bundesarbeitsgericht: Urteil zur Tariffähigkeit der DHV
- 7 **Aktuelles**
Gegen den Populismus in der Pflegepolitik
Zwei Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung
Gutachten: „Der Kern der negativen Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit“
Landesarbeitsgericht Düsseldorf:
Kündigung wegen Selbstbeurlaubung rechtmäßig
- 9 **Kurz notiert**
Befristete Beschäftigung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels
Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn steigt ab Januar 2019
- 11 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Brüderle: „Was der Spiegel meldet, ist falsch!“
SAVE THE DATE bpa Arbeitgeberverband – Mitgliederversammlung
- 13 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 14 **Auch das noch...**
EU-Datenschutzgrundverordnung: 8.500 Euro Schadensersatz für fehlende SSL-Verschlüsselung?



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands,

es vergeht kaum ein Tag, an dem die Forderung nach Tarifverträgen in der Pflege von Politikern, Gewerkschaftern oder SPD-nahen Pflegeanbietern wie z.B. der AWO erhoben wird. Während Gewerkschaften, SPD und selbst die AWO auf einen bundesweit allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Pflege pochen, klingt das bei Bundesgesundheitsminister Jens Spahn und Bundeskanzlerin Angela Merkel schon etwas zurückhaltender, die eher von flächendeckender Tarifbindung sprechen. Unsere konsequente Haltung gegen einen Einheitstarifvertrag in der Pflege, aber auch die schwierige rechtliche Situation zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit zeigen zumindest in Teilen der Politik Wirkung.

Weil das Wirkung zeigt, greifen nun diejenigen, die gegen das Engagement von privaten Anbietern sind – sei es aus ideologischen oder wettbewerblichen Gründen –, nun auch schon zu wahrheitswidrigen Behauptungen. So wird mir ganz persönlich unterstellt, ich sei gegen Tarifverträge. Das war und ist Quatsch. Sie kennen mich als streitbaren Anhänger der Sozialen Marktwirtschaft und für mich gehört dazu die Tarifautonomie. Das heißt, Arbeitgeber und Gewerkschaften setzen sich, ausgestattet mit einem hohen Maß an Repräsentativität ihrer Mitglieder an einen Tisch. Nur uns fehlt diese Gewerkschaft. Denn die ver.di fällt aufgrund fehlender Mitglieder als Verhandlungspartner aus. Wir können uns zwar dann mit Gewerkschaftsfunktionären unterhalten, die aber keine Verbindung zu unseren Betrieben haben. In dem Fall wird die Forderung nach Tarifverträgen zu einer Worthülse - ohne Bezug zur betrieblichen Wirklichkeit.

Bernd Meurer und ich haben im Vorfeld der ersten Sitzung zur Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) der Bundesregierung in einem Brief an die drei einladenden Bundesminister sowie Bundestagsabgeordnete deutlich gemacht, dass die Versuche, allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege zu erleichtern, ein schwerwiegender Eingriff in die Tarifautonomie sind. Wir haben für unseren Weg der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geworben. Denn diese sind ein Beitrag zu mehr Transparenz und kommen dem Wunsch der Politik nach guten Gehältern für Pflegekräfte nach.

Dass wir mit unseren Entgelttabellen in der richtigen Liga spielen, hat gerade erst Jens Spahn im ZDF-Morgenmagazin indirekt bestätigt. Gefragt, was ein Pfleger nach der Ausbildung seiner Ansicht nach verdienen sollte, antwortete der Minister, 2.500 bis 3.000 Euro sollten möglich sein. Unserer regional differenzierten Entgelttabellen liegen fast alle in dieser Varianz.

Worum sich aber alle bisher gar nicht bemühen, ist das Thema, wer die höheren Gehälter bezahlen soll. Diese Debatte scheint politisch völlig unerwünscht, sie wird auch wenig in den Kommentarspalten behandelt.

Wir werden gemeinsam mit dem bpa in der Konzentrierten Aktion Pflege, zu der beide Verbände zur Mitarbeit eingeladen sind, auch die Refinanzierungsfrage auf die Agenda setzen. Wir werden politisch und medial einen heißen Herbst erleben. Wir haben gute Argumente auf unserer Seite. Je mehr Mitglieder wir haben und je mehr Betriebe sich zur Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien verpflichten, umso stärker sind wir auch im Auftreten gegenüber der politischen und medialen Öffentlichkeit.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

Rainer Brüderle

Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geht voran

Von Dr. Sven Haldorn

Der bpa Arbeitgeberverband hat gemeinsam mit den bpa Landesverbänden Baden-Württemberg, Brandenburg und Sachsen drei weitere AVR-Entgelttabellen eingeführt. In Baden-Württemberg wurde die Tabelle zudem auf der ordentlichen Mitgliederversammlung am 4. Juni dieses Jahres den Mitgliedern vorgestellt. Geplant sind nun, ähnlich wie in Brandenburg und Sachsen verschiedene regionale Veranstaltungsformate, um die Umsetzung in den Betrieben zu begleiten. Der bpa Arbeitgeberverband wird bei diesen Veranstaltungen in aller Regel ebenfalls vor Ort sein.

In Baden-Württemberg sieht die Tabelle ein Einstiegsgehalt von 2.950 Euro für die examinierte Fachkraft vor. Weil im Südwesten Deutschlands auch für die Helferberufe schon ein deutlicher Mangel spürbar ist, erhält die ungelernete Pflegekraft nach AVR zum Einstieg bereits 11,87 Euro und damit deutlich mehr als der aktuelle Pflegemindestlohn vorsieht (10,55 Euro). Die neuen Tabellen können im Mitgliederbereich des bpa Arbeitgeberverbandes eingesehen werden. Dort finden sie ebenfalls eine Umsetzungs- und eine Anwendungshilfe zur innerbetrieblichen Umsetzung der AVR. Zudem steht Ihnen unser Justitiariat für Fragen rund um die AVR-Umsetzung gerne zur Verfügung.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbandes, bis (spätestens) Ende des Jahres für alle Bundesländer Entgelttabellen verabschiedet zu haben. Damit können wir in der aktuellen politischen Diskussion über die Bezahlung von Pflegekräften zeigen, dass auch private Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Verantwortung voll und ganz gerecht werden und ihren Mitarbeitern gute Gehälter und anständige Arbeitsbedingungen anbieten. „Zwangstarifverträge“ brauchen wir dafür nicht!



Bundesgesundheitsminister Jens Spahn zusammen mit Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil unterwegs zur Konzentrierten Aktion Pflege

Foto: BMG/Schinkel

Mittlerweile haben der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle sowie bpa-Präsident Bernd Meurer in einem Schreiben die zuständigen Parlamentarier und die betroffenen Ministerien über die eigenen AVR informiert und um politische Unterstützung gebeten. Wortwörtlich heißt es in dem Schreiben: „Die AVR sind ein Lösungsvorschlag, um dem Ziel des Koalitionsvertrages ‚Wir werden die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflege spürbar verbessern‘ zu entsprechen.“ Die beide Präsidenten betonen dann weiter, dass sie sich freuen würden, wenn die Abgeordneten diesen konstruktiven Vorschlag der privaten Anbieter, die immerhin 54 Prozent des gesamten Pflegemarktes repräsentieren, für transparente und gute Gehälter sowie verlässliche Arbeitsbedingungen auch in der weiteren Diskussion über die Tarifpolitik in der Pflege unterstützen würden. Den Brief finden Sie im Wortlaut [hier](#).

Die politische Diskussion über Tarifbindung in der Pflege, allgemeinverbindliche Tarifverträge und die mögliche Rolle von AVR wird der bpa Arbeitgeberverband in den kommenden Wochen und Monaten vor allem auch im Rahmen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) führen. Wir werden die Interessen der privaten Anbieter dort insbesondere in der Arbeitsgruppe 5 zu Entlohnungsfragen unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wahrnehmen. Die Arbeitsgruppe wird nach der parlamentarischen Sommerpause ihre Arbeit aufnehmen. Politische Zielvorgabe ist es, bis Sommer 2019 Ergebnisse vorzulegen.

Fragen und Antworten zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien

Von Dr. Sven Haldorn

Aussage: Die AVR sind nicht mit Gewerkschaften verhandelt und haben daher keine Verbindlichkeit.

Antwort: Wir haben immer gesagt, dass AVR vom bpa Arbeitgeberverband entwickelte, freiwillige Richtlinien zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in den Betrieben sind. Sie werden aber dann, wenn sie im Betrieb angewendet werden zu verbindlichen Mindestbedingungen, die der Arbeitgeber nicht mehr einseitig zuungunsten des Arbeitnehmers verändern kann.

Aussage: AVR sind keine Tarifverträge.

Antwort: Das ist richtig. Sie sind aber aufgebaut wie Tarifverträge. Sie bestehen aus einem Rahmen und (länderspezifischen) Entgelttabellen. Die Entgelttabellen werden im Prinzip jährlich nach oben angepasst. Tarifverträge müssen mit Gewerkschaften verhandelt und abgeschlossen werden. Da Gewerkschaften aber so gut wie keine Mitglieder in unseren Betrieben haben, haben sie auch kein Verhandlungsmandat. Deshalb fallen sie als möglicher Tarifpartner (derzeit) aus.

AVR sind ein wichtiger Schritt um Transparenz herzustellen und deutlich zu machen, dass auch private Pflegeanbieter gute Gehälter und gute Arbeitsbedingungen anbieten.

Aussage: AVR sind reine Schaufensterveranstaltung, an die sich keiner halten muss.

Antwort: AVR sind immer das, was man daraus macht. Wichtig ist, dass AVR auch angewandt werden und zwar von einer beträchtlichen Zahl an Betrieben. Dann können sie auch aktiv als Marketinginstrument beim Wettbewerb um Arbeitskräfte eingesetzt werden und schaffen eine

✓ VERTRA



Sogwirkung. Wer nicht anwendet, bekommt keine Mitarbeiter mehr.

Der bpa Arbeitgeberverband sowie die Vorstände der bpa-Landesgruppen werben sehr nachdrücklich für die Anwendung der AVR, die Vorstände in Bund und Ländern von bpa und bpa Arbeitgeberverband gehen bei der Umsetzung voran.

Richtig ist, die AVR-Umsetzung ist anspruchsvoller als die Umsetzung eines wie ein Gesetz wirkenden Tarifvertrags. Die Betriebe müssen ihre Mitarbeiter überzeugen, Arbeitsverträge anpassen und Kostenträger überzeugen. Das braucht gerade bei der Einführung ein wenig Zeit.

Aussage: Der AVR-Mantel regelt kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld

Antwort: Die AVR sind Mindestbedingungen, auf die die Betriebe zusätzlich ihr System an Sonderzahlungen und Zuschlägen aufbauen können. Zudem empfehlen die AVR in § 18 Sonderzahlungen und Zuschläge zu leisten. Gerade beim Weihnachtsgeld sind die

Regelungen in den geltenden Tarifverträgen und kirchlichen AVR sehr unterschiedlich. Selbst im TVÖD gibt es im Westen maximal 82 Prozent Weihnachtsgeld und im Osten gerade mal etwas über 60 Prozent.

Aussage: Die AVR sind vom Gehaltsniveau niedriger als Tarifverträge

Antwort: Das ist falsch. Wer so etwas behauptet, muss immer auch sagen, welchen Tarifvertrag er meint. Es gibt bundesweit annähernd 100 verschiedene Tarifverträge und kirchliche AVR in der Pflege. Die AWO- und DRK-Tarifverträge im Osten liegen fast durch die Bank unterhalb des Niveaus der AVR des bpa Arbeitgeberverbandes. Auch der lt. Ver.di einzige trägerübergreifende Flächentarifvertrag in Bremen „Pflege in Bremen“ liegt vom Niveau her in etwa auf dem Niveau der AVR in Niedersachsen, obwohl in diesem Tarifbündnis auch Einrichtungen der Bremer Heimstiftung sowie von Caritas und Diakonie vertreten sind. Viele Tarifverträge arbeiten zudem mit sog. wirtschaftlichen Notfallklauseln (Öffnungsklauseln), in denen sie zulassen, dass im Falle

von wirtschaftlichen Notlagen vom Tarifvertrag zum Beispiel um 20 Prozent nach unten abgewichen werden kann. Da wir wissen, dass von diesen Notfallklauseln immer wieder Gebrauch gemacht wird, sind Vergleiche ohnehin nur sehr eingeschränkt möglich. Die AVR jedenfalls lassen solche Abweichungen nach unten nicht zu.

Die AVR sind zudem Mindestbedingungen, die vermutlich durch betriebsindividuelle Sonderzahlungen und Zuschläge noch angehoben werden.

Aussage: Die AVR liegen unterhalb des TVÖD-Niveaus

Antwort: Das stimmt und das ist auch eine bewusste Entscheidung. Öffentliche Einrichtungen zahlen nicht nur in der Regel TVÖD und erhalten die höchsten Vergütungssätze, sondern werden auch noch, sofern sie nicht wirtschaftlich arbeiten, vom Steuerzahler unterstützt. Städtische bzw. kommunale Zuschüsse für defizitäre öffentliche Heime sind keine Seltenheit.

Private Unternehmer tragen die Risiken selbst und haften häufig persönlich für unternehmerische Fehlentscheidungen. Deshalb sind die Systeme öffentliche und private Einrichtungen auch tarifpolitisch nicht miteinander vergleichbar.

Zudem sind unsere AVR Mindestbedingungen, die durch betriebliche Sonderzahlungen und Sonderleistungen noch ergänzt bzw. verbessert werden können. In öffentlichen Einrichtungen wird hingegen streng 1:1 nach Tarif bezahlt.

Es gibt auch einige öffentliche Einrichtungen, die nicht mehr als Unternehmen des öffentlichen Rechts agieren. Diese zahlen

dann häufig kein TVÖD-Niveau. (Bsp.: Bremer Heimstiftung).

Aussage: Die AVR verstoßen gegen das Betriebsverfassungsgesetz

Antwort: Das ist falsch. Das Betriebsverfassungsgesetz findet ohnehin nur in den Betrieben Anwendung, in denen es Betriebsräte gibt. In vielen kleinen und mittleren privaten Betrieben gibt es andere, unmittelbare Formen der betrieblichen Mitbestimmung, z.B. die direkte Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern. Hier wirkt auch nicht das Betriebsverfassungsgesetz. Insofern können die AVR-Regelungen auch nicht dagegen verstoßen.

Selbst in Betrieben, die einen Betriebsrat haben, müssen bei Anwendung der AVR bestimmte Mitbestimmungsregeln berücksichtigt werden. Z.B. müssen Betriebsräte bei Eingruppierungsfragen beteiligt werden, bei Fragen von Lohnhöhen allerdings nicht. Dazu gibt unsere Umsetzungshilfe einige Hinweise. Werden die Mitbestimmungsregeln des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt, ist die AVR selbstverständlich kompatibel mit dem Gesetz.

Aussage: Mit den AVR sollen Tarifverträge verhindert werden

Antwort: Der bpa Arbeitgeberverband ist tariffähig und auch in der Lage, Tarifverträge abzuschließen. AVR sollen auch keine Tarifverträge verhindern. Sie sind ein Instrument, mit dem wir sowohl Gehalts- und Arbeitsbedingungen von privaten Arbeitgebern ordnen als auch offenlegen wollen (mehr Transparenz).

Wir stellen fest, dass Tarifverträge derzeit überhaupt nicht möglich sind, weil wir keinen

Verhandlungspartner haben. Die Gewerkschaften haben kaum Mitglieder in unseren Unternehmen und daher kein Mandat mit uns in Verhandlungen zu treten. Damit ist auch der Einblick der Gewerkschaften in die betriebliche Wirklichkeit privater Anbieter kaum gegeben. Tarifverträge kommen nicht zustande, weil es keine verhandlungsmächtigen Gewerkschaften gibt.

Übrigens ist es keine Aufgabe von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften zu stärken. Das müssen diese schon selbst leisten, z.B. indem sie den Mitarbeitern in der Altenpflege attraktivere und realitätsnähere Angebote machen.

Wir wehren uns lediglich dagegen, dass uns allgemeinverbindliche Tarifverträge vom Gesetzgeber übergestülpt werden sollen. Wenn eine Minderheit – sowohl auf Träger, als auch auf Mitarbeiterseite – einer Mehrheit einheitliche Regeln aufzwingen will, ist das ein klarer Verstoß gegen die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie.

Anmerkung:

Die Fragen und Antworten zu unserer AVR finden Sie auch im Mitgliederbereich unserer Homepage unter www.bpa-arbeitgeberverband.de Sie werden entsprechend der weiteren Diskussion über die AVR weiterentwickelt.

Bundesarbeitsgericht: Urteil zur Tariffähigkeit der DHV

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 26. Juni 2018 (1 ABR 37/16) eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg aufgehoben und an dieses zurückverwiesen.

Auf Antrag der DGB-Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG hat das Arbeitsgericht

anderem Tarifverträge mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) geschlossen. Nach eigenen Angaben organisierte die DHV Ende 2014 über 75.000 Mitglieder; die antragstellenden Gewerkschaften gehen von höchstens 10.000 Mitgliedern aus.

len des CGB werden stark angezweifelt. Gleichzeitig wird den Gewerkschaften nicht selten vorgeworfen sogenannte „Gefälligkeitstarifverträge“ abzuschließen, bei denen sie den Arbeitgebern zu sehr entgegen kommen.

Andererseits ist es nicht der erste Versuch von



Hamburg im Juni 2015 entschieden, dass die DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV) nicht tariffähig ist. Das LAG Hamburg hat diese Entscheidung aufgehoben und den Antrag von ver.di und Co. abgewiesen. Dazu muss man wissen, dass Tarifverträge nur eine Arbeitnehmervereinigung schließen kann, die tariffähig ist. Dafür muss sie über die Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite sowie eine leistungsfähige Organisation verfügen.

Die DHV hat in den letzten Jahren unter

Das BAG hat die Sache nun zur weiteren Sachaufklärung – vor allem über die Mitgliederzahl der DHV und darauf bezogener Organisationsgrade in den beanspruchten Zuständigkeitsbereichen – an das LAG Hamburg zurückverwiesen.

Verhalten von ver.di ist bemerkenswert

Einerseits stehen die DHV sowie weitere Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) seit längerer Zeit in der Kritik. Insbesondere die Mitgliederzahl

Foto: HHS / pixelio.de

DGB-Gewerkschaften unliebsame Konkurrenz der CGB-Gewerkschaften durch juristische Schritte zu schwächen bzw. „vom Markt“ zu drängen. Auf den Bereich der Altenpflege abgestellt, ist es jedoch schon recht bemerkenswert, dass gerade ver.di die vermeintlich nur sehr geringen Mitgliederzahlen der DHV kritisiert. Dabei kann ver.di in Altenpflegeeinrichtungen selbst nur eine Mitgliederzahl im unteren einstelligen Prozentbereich vorweisen. (bp)

Gegen den Populismus in der Pflegepolitik

Zwei Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung

Wir möchten Sie auf zwei interessante Artikel in der Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.) hinweisen. Einer ist von Dietrich Creutzburg vom 10. Juli 2017 mit dem Titel „Die missbrauchte Tarifautonomie“ und der andere ist von Rainer Hank vom 22. Juli 2018 mit dem Titel „Wider die Marktwirtschaft : Jens Spahn, der Planwirtschaftler“. Leider können wir beide aus lizenzrechtlichen Gründen hier nicht vollständig darstellen.

Dietrich Creutzburg schildert eine Szene aus dem Deutschen Bundestag als jüngst eine Bundestagsabgeordnete der Grünen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil in Bezug auf die Pflege aufforderte, einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Sie sagte, insgesamt habe die Bundesregierung bisher viel zu wenige Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Hubert Heil konterte daraufhin, dass das Grundgesetz „auch eine negative Koalitionsfreiheit“ kenne.

Der Autor schildert die Positionen von Union und SPD und schlussfolgert: „Wer als Unternehmer die Ziele der Regierung nicht persönlich unterstützt, soll mit strengeren Gesetzesvorschriften fertig werden als ein Wettbewerber, der sich die Bedingungen von einer Gewerkschaft vorgeben lässt.“

Weiter weist er daraufhin, dass die sinkende Tarifbindung mit einer starken Mitglieder-schwäche bei den Gewerkschaften einhergehe und fragt - wie wir dies als bpa Arbeitgeberverband ständig in der öffentlichen Debatte tun - : „Warum aber treten Arbeitnehmer dann nicht in die Gewerkschaft ein? Die Regierung sollte eingreifen, falls Betroffene systematisch durch erpresserische Arbeitgeber daran gehindert würden. Sie ist aber nicht dazu da, schwach organisierten Gewerkschaft-

ten zu helfen, indem sie Arbeitgeber zu politisch erwünschten Vertragsschlüssen zwingt.“

Als F.A.Z. plus Kunde können Sie den Artikel von Dietrich Creutzburg [hier](#) lesen.

Rainer Hank befasst sich in seinem Kommentar mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) und seinem wirtschaftspolitischen Denken, dass der Autor als „ziemlich gruselig“ bezeichnet. Und erklärt: „Denn dass Pflegeunternehmen zweistellige Renditen erzielen, findet Spahn verwerflich. Der Mensch solle im Mittelpunkt stehen und nicht die Rendite, sagt er, ein Satz, der an Trivialität kaum zu überbieten ist. Zweistellige Renditen für Finanzinvestoren seien nicht die Idee einer sozialen Pflegeversicherung, erklärt er wörtlich. Daraus folgt für Spahn: Die Höhe der Gewinne in der Pflege müsse gesetzlich beschränkt werden.“

Rainer Hank geißelt den Populismus des Bundesgesundheitsministers mit markigen Worten, wenn er feststellt: „Der Pflegeminister weiß, dass sein Vorschlag ein erheblicher Eingriff in die Marktwirtschaft ist, er läuft am Ende schlicht auf die Enteignung von Unternehmern hinaus. Das ist ihm egal, weiß er doch, dass es immer gut ankommt, „zweistellige Renditen“ zu geißeln – erst recht, wenn es um den dementen Opa geht.“

Scharf kritisiert er auch das Vorhaben von Jens Spahn, künftig selbst die Löhne festlegen zu wollen: „Pflegerinnen und Pfleger verdienen zu wenig, findet er, ebenfalls munter auf der populären Hauptstraße des Zeitgeistes unterwegs. „So 2.500 bis 3.000 Euro im Monat‘ sollten es schon sein, fügt Spahn hinzu, damit die bösen Konzerne nun

amtlich wissen, was sie per ministeriellem Ukas künftig zu zahlen haben.“

Der Leiter der F.A.Z.-Wirtschaftsredaktion verweist Spahn auf die Tradition Ludwig

FAZ.NET

Erhards und der Freiburger Schule. Hier gelte Gewinnstreben gerade nicht als ein Privileg des Unternehmers, für das er sich ständig entschuldigen müsse. Es sei vielmehr seine moralische Pflicht, weil genau dieses Verhalten innerhalb einer wettbewerblichen Rahmenordnung den Interessen der Allgemeinheit am besten entspreche.

Zum Schluss schreibt Hank dem Bundesminister folgendes ins Stammbuch: „Das Streben nach Gewinn ist Motivation für unternehmerische Tätigkeit und Ansporn, Dienstleistungen besser und billiger anzubieten, nicht etwa teurer, wie Spahn unterstellt. Von Gewinnen können Investitionen finanziert werden, etwa für humane und moderne Pflegeheime, und Pflegekräfte gut entlohnt werden. Wie der Gewinn verteilt wird, muss unter den Akteuren ausgehandelt werden, in Deutschland nennt man das Tarifautonomie.“

Den Artikel von Rainer Hank finden Sie [hier](#).

Gutachten: „Der Kern der negativen Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit“

Von Bastian Pophal

Mitte 2014 hat die damalige Große Koalition das sogenannte Tarifautonomiestärkungsgesetz durchgesetzt. Dieses enthielt neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auch zahlreiche Änderungen, die auf den ersten Blick nicht sofort an eine Stärkung der Tarifautonomie denken lassen. So wurden unter anderem die Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) geändert und die Erstreckung von Branchenmindestlohtarifverträgen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) grundsätzlich auf alle Branchen ausgeweitet.

Ein neues Gutachten der Rechtswissenschaftler Martin Henssler (Köln) und Clemens Höpfner (Münster) setzt sich nun intensiv mit diesen Gesetzesänderungen auseinander und zeigt klare Grenzen auf. Danach ermöglichen die Gesetzesänderungen gezielte Diskriminierungen von Betrieben ohne Tarifvertrag.

Nach Ansicht der Autoren stellen die Regelungen, insbesondere die neue Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 TVG ebenso wie eine Verordnung nach § 7a AEntG einen Eingriff in die Berufsausübungs- bzw. Arbeitsvertragsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) dar. Eine derartige, staatlich angeordnete Tarifgeltung in beliebigem Umfang ist in der Regel auch nicht verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung über das Sozialstaatsprinzip scheidet jedenfalls aus, weil die Gewährung eines „menschewürdigen“ oder „existenzsichernden“ Mindestentgelts bereits durch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gesichert wird. Gleichzeitig werde der § 5 TVG aufgrund der wesentlichen Abschwächung der Voraussetzungen an die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifver-

trägen den Anforderungen des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips nicht gerecht.

Einen weiteren Eingriff in die Berufsausübungs- bzw. Arbeitsvertragsfreiheit stellen nach Ansicht von Henssler und Höpfner (landesgesetzliche) Tariftreuregelungen dar, die den Unternehmer z.B. im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens verpflichten, seinen Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Entgegen der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sei ein solcher Grundrechtseingriff jedoch nicht zu rechtfertigen. Tariftreuregelungen seien eben kein milderes Mittel im Vergleich zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Übertragen auf die Pflegebranche lässt sich Folgendes festhalten:

Da bereits die jetzigen Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zumindest verfassungsrechtlich äußerst bedenklich sind, ist jegliche weitere Aufweichung dieser Regelungen strikt abzulehnen. Dies gilt sowohl für eine Änderung im TVG als auch im AEntG.

Für Pflegebetriebe gilt darüber hinaus der im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn wesentlich höhere Pflegemindestlohn. Dieser sichert nachhaltig eine untere Haltelinie für Beschäftigte der Branche.

Weiter darf eine Allgemeinverbindlichkeit von tariflichen Arbeitsvertragsbedingungen auch nicht durch die Hintertür durchgesetzt werden. Die derzeit diskutierte Änderung der Voraussetzungen zum Abschluss eines Versorgungsvertrages (§ 72 SGB XI) – z.B.

durch Verweis auf einen bestimmten Tarifvertrag – wäre ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die von Art. 12 GG gewährleistete Arbeitsvertragsfreiheit des Arbeitgebers.

Pflegeunternehmen sind vielen Bestimmungen, die vor allem die Qualität der Pflegeleistung definieren, unterworfen, sodass ein Wettbewerb in diesen Bereichen jetzt schon so gut wie unmöglich ist. Wenn nun auch noch die Vergütung und ggf. weitere Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaub) durch Gesetz, Verordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung vorgegeben werden, begibt sich der Pflegeunternehmer in eine vollständige Abhängigkeit der Kostenträger. Auch die Rendite eines jeden Betriebes könnte quasi vorgegeben werden. Das Ergebnis wird ein „Unternehmerlohn“ sein, der mit unternehmerischer Freiheit nichts mehr zu tun hat.

Der bpa Arbeitgeberverband stellt den politischen Forderungen nach staatlicher Lohnsetzung eine Alternative gegenüber. Mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) verfolgen wir das Ziel, Transparenz herzustellen und aufzuzeigen, dass private Anbieter sozialer Dienste sehr wohl angemessene Löhne zahlen. Gleichzeitig regeln diese Richtlinien die Arbeitsverhältnisse nicht bis ins letzte Detail. Sie geben im Sinne von Mindestbedingungen lediglich die Grundgehälter, die Höhe des Urlaubsanspruchs sowie vereinzelt Zuschläge vor. Die unternehmerische Flexibilität und Handlungsfreiheit bleibt somit gewahrt.

Das Gutachten in voller Länge können Sie [hier](#) downloaden und [hier](#) die Kurzfassung.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf: Kündigung wegen Selbstbeurlaubung rechtmäßig

Von Ines Neumann

Ein eigenmächtig genommener Spontanurlaub rechtfertigt eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn dieser den Arbeitnehmer zuvor aufgefordert hat, wieder im Betrieb zu erscheinen, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf mit Urteil vom 11. Juli 2018 (Az.: 8 Sa 87/18).

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin war bei der Beklagten im Controlling-Bereich beschäftigt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium „BWL Management“, das sie am 21. Juni 2017 erfolgreich abschloss.

Aufgrund der Abschlussprüfungen (und

im Laufe des Tages eine E-Mail, in der sie mitteilte, dass ihr Vater sie mit einem Mallorca-Urlaub wegen der erfolgreich bestandenen Prüfungen überrascht habe und sie daher keine Möglichkeit gehabt habe, ihre Abwesenheit in ihrem Rechner zu vermerken. Ihr Vorgesetzter teilte ihr mit, dass ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig sei, und forderte sie auf, wieder im Büro zu erscheinen. Im Gegenzug bot er ihr an, in der darauffolgenden Woche ihren Urlaub anzutreten.

Hierauf antwortete die Klägerin am nächsten Tag, dass sie sich bereits seit dem Wochenende im Urlaub befinde und sie keine Möglichkeit sehe, spontan abzureisen. Als sie dann

einlegte.

Das LAG Düsseldorf schloss sich der Auffassung der Beklagten an und wies darauf hin, dass eine eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub bereits eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Die Klägerin habe in dem vorliegenden Fall klar zu erkennen gegeben, dass sie an der Selbstbeurlaubung festhalte. Damit habe sie ihre Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt.

Die Klägerin habe zudem nicht hinreichend vorgetragen, dass der Vorgesetzte der kurzfristigen Verlängerung des Urlaubs zuvor zugestimmt habe.

Da die Klägerin lediglich drei Jahre bei der Beklagten beschäftigt war, fielen die Interessenabwägung, im Rahmen derer man die Interessen des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung mit denen des Arbeitgebers an der Beendigung abwäge, zu ihren Ungunsten aus.

Einzig offen bliebe, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei. Der Betriebsratsvorsitzende sei jedoch zumindest in die Gespräche mit der Klägerin eingebunden gewesen. Eine Entscheidung in diesem Punkt wurde nicht getroffen, da sich die Parteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungsdatum verständigten. Die Beklagte verpflichtete sich zudem, der Klägerin ein Zeugnis zu erteilen und eine Abfindung in Höhe von 4.000 Euro zu leisten. Das Urteil bestätigt einmal mehr die bisherige Rechtsprechung: Beurlaubt sich ein Arbeitnehmer selbst, berechtigt dies den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung. Die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub stellt einen schweren Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten und somit einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB dar.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

vielleicht der damit verbundenen anschließenden Feierlichkeiten) hatte die Klägerin an den beiden darauffolgenden Tagen (Donnerstag und Freitag) genehmigten Urlaub.

Am Montag hätte sie wieder ihren Dienst antreten sollen. Allerdings erschien sie nicht im Büro, sondern schickte ihrem Vorgesetzten

am darauffolgenden Montag ebenfalls nicht zur Arbeit erschien, kündigte die Beklagte fristgerecht.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage bereits abgewiesen, woraufhin die Klägerin Berufung

Befristete Beschäftigung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat am 3. Juli 2018 seinen Kurzbericht (16/2018) zur Entwicklung befristeter Arbeitsverhältnisse 2017 veröffentlicht.

Danach haben Befristungen im Jahr 2017 leicht zugenommen. Der Befristungsanteil in 2017 ist insgesamt um 0,5 Prozentpunkte von 7,8 auf 8,3 Prozent gestiegen. In der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei nur 7,1

Prozent. Zugleich sind die Übernahmechancen in unbefristete Beschäftigung seit 2009 kontinuierlich gestiegen. Mehr als 75 Prozent der befristet Beschäftigten werden im gleichen Betrieb weiterbeschäftigt, fast 45 Prozent der Beschäftigten werden unbefristet übernommen. Im Jahr 2009 lag dieser Wert noch bei 30 Prozent.

Der Bericht zeigt deutlich, dass Befristungen

einen Einstieg in Arbeit bieten und die deutsche Wirtschaft Befristungen höchst verantwortungsvoll und zurückhaltend nutzt. Befristungen dienen der Schaffung und dem Erhalt von Beschäftigung. Die Pläne der Koalition, insbesondere die sachgrundlose Befristung erheblich zu erschweren gehen aufgrund der Faktenlage in die falsche Richtung.

(bp)

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn steigt ab Januar 2019

In unserem Newsticker vom 26. Juni 2018 (Ausgabe 5/2018) berichteten wir über die Empfehlung der Mindestlohnkommission, den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) von derzeit 8,84 Euro auf 9,19 Euro brutto pro Stunde ab Januar 2019 anzuheben. Im Januar 2020 soll es dann eine weitere Anhebung auf 9,35 Euro brutto pro Stunde geben.

Dies ist das erste Mal, dass der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gestaffelt ansteigen wird beziehungsweise innerhalb des sonst üblichen Zweijahreszeitraums eine zusätzliche Steigerung verabredet wurde.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) begrüßt die empfohlene Steigerung des Mindestlohns: „Ich finde das eine richtige Steigerung, weil es die allgemeine gute wirtschaftliche Entwicklung widerspiegelt

und auch die entsprechenden Tarifabschlüsse, die es gegeben hat.“ Gleichzeitig betonte er, dass der Mindestlohn immer nur die absolute Untergrenze sein könne.

Die erste Anhebung auf 9,19 Euro entspricht dem Betrag, der sich rechnerisch aus dem Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2016 und 2017 ergibt. In die zweite Stufe auf 9,35 Euro sind Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres 2018 berücksichtigt worden, vor allem aus dem Bau, der Metall- und Elektroindustrie und dem öffentlichen Dienst.

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes im Januar 2015 und findet grundsätzlich auf alle Arbeitnehmer Anwendung, sofern es keine anderen Mindestlohnregelungen, wie beispielsweise durch Verordnung oder einen

allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, gibt. Ausnahmen kennt das Gesetz zudem unter anderem bei minderjährigen Arbeitnehmern, Langzeitarbeitslosen und Pflichtpraktikanten.

Während viele Sozialverbände die Anhebung des Mindestlohns als unzureichend kritisieren, wird seitens der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die stufenweise Anhebung und die damit einhergehende Planungssicherheit für Unternehmen hervorgehoben.

(in)

Brüderle: „Was der Spiegel meldet, ist falsch!“

Zu einer wahrheitswidrigen Darstellung in der Ausgabe Nr. 27/18 des Spiegel erklärt bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle:

„Zuerst einmal möchte ich festhalten, was in der Meldung des Spiegel stimmt. Ja, ich habe zusammen mit dem bpa-Präsidenten Bernd Meurer einen Brief an Minister und Abgeordnete geschrieben. Das ist aber auch die einzige Tatsache, die stimmt.

dass wir gegen Tariflöhne bzw. Tarifverträge sind. Wir stellen lediglich fest, dass die ver.di aufgrund fehlender Mitglieder als Verhandlungspartner ausfällt. Wir können uns zwar dann mit Gewerkschaftsfunktionären unterhalten, die aber keine Verbindung zu unseren Betrieben haben. In dem Fall wird die Forderung nach Tarifverträgen zu einer leeren Worthülse - ohne Bezug zur betrieblichen Wirklichkeit.

der marktstärksten Trägergruppe an die zuständigen Abgeordneten, Minister und Staatssekretäre geschrieben.

Wir sehen die Versuche, allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege zu erleichtern, als schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie und wollen deshalb mit unserer AVR einen alternativen Weg aufzeigen.“

Den Spiegel haben wir zu einer Richtigstellung aufgefordert.

Der Spiegel hat in seiner Ausgabe 28/2018 eine Korrektur gedruckt:

Korrektur zu Heft 27/2018, Seite 62:
»Lobbyisten kämpfen gegen Tariflöhne«

Wir behaupten, der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) sehe in seinen Arbeitsvertragsrichtlinien nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen im Jahr vor. Tatsächlich wird laut den Richtlinien neben dem gesetzlichen Urlaubsanspruch zusätzlich ein vertraglicher Urlaub von weiteren 8 Tagen gewährt. Rainer Brüderle ist außerdem nicht bpa-Präsident, sondern Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes e.V.

(ob)



bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle und bpa-Präsident Bernd Meurer
Foto: Sebastian Semmer / Bildschön

Völlig falsch ist es zu behaupten, unsere Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sähen nur 20 Tage Mindesturlaub vor. Ob es nur Schludrigkeit oder gar Boshaftigkeit war, darüber müssen sich die Leserinnen und Leser ein eigenes Bild verschaffen. Fakt ist, unsere AVR sehen bei einer 5 Tage Woche einen Urlaubsanspruch von 28 Tagen vor.

Ebenfalls ist es nicht richtig zu behaupten,

Wir werben deshalb für unseren Weg der Arbeitsvertragsrichtlinien. Diese sind ein Beitrag zu mehr Transparenz in der Debatte über die Bezahlung von Pflegekräften und kommen dem Wunsch der Politik nach guten Gehältern für Pflegekräfte nach. Um unsere AVR der verantwortlichen Politik näher zu bringen, haben bpa Arbeitgeberverband Präsident Rainer Brüderle und bpa Präsident Bernd Meurer beiliegenden Brief im Namen

SAVE THE DATE

bpa Arbeitgeberverband – Mitgliederversammlung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

heute möchten wir Sie auf unsere Mitgliederversammlung am

Dienstag, den 25. September 2018
um 10 Uhr
(Einlass und Anmeldung ab 8:30 Uhr)

hinweisen.

Anträge zur Tagesordnung

Wir bitten Sie, Anträge, die in die mit der Einladung zur Mitgliederversammlung zu versendende Tagesordnung aufgenommen werden sollen, bis zum 4. September 2018 postalisch in die Hauptgeschäftsstelle des bpa Arbeitgeberverbandes, Friedrichstraße 147, 10117 Berlin oder per E-Mail (praesidium@bpa-arbeitgeberverband.de) zu senden.

Veranstaltungsort:

TITANIC Gendarmenmarkt BERLIN
Tagungsraum: Ballsaal
Französische Straße 30
10117 Berlin
Tel: +49 30 2014 370-0
Fax: +49 30 2014 370-890
E-mail: info.tgb@titanic-hotels.de

Übernachtung:

Wir haben für Sie ein begrenztes Zimmerkontingent reserviert. Sollten Sie bereits am 24. September 2018 anreisen und ein Zimmer benötigen, können Sie unter diesem Link <http://www.zimmerkontingente.de/bpa-Arbeitgeberverband> auf Selbstzahlerbasis bis zum 27. August 2018 reservieren.



Foto: Gordon Gross / pixelio.de

Selbstverständlich können Sie ein Zimmer auch noch telefonisch oder per Fax mit dem Stichwort „bpa Arbeitgeberverband“ im Hotel abrufen.

Einzelzimmer inklusive Frühstück:
139 Euro/Nacht

Doppelzimmer inklusive Frühstück:
159 Euro/Nacht

Anreise ab 15 Uhr
Abreise bis 12 Uhr

Telefon: +49 30 2014 370-800
E-mail: reservations.tgb@titanic-hotels.de

Anreise:

Lage- und Anfahrtsbeschreibung: <http://www.titanic.com.tr/titanicgendarmenmarkt-berlin/location-de.html>

Valet Parking Gebühr: 23 Euro/Nacht

Die Teilnahme ist kostenlos.

Weitere Informationen geben wir Ihnen in der Einladung bekannt, die wir spätestens einen Monat vor dem Termin an Sie versenden werden.

(cw)



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Ines Neumann (in)
Bastian Pophal (bp)
Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia, Bildschön
Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.
Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte und fachkundige Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.

VERANSTALTUNGEN

21. August 2018

bpa Hessen
Seminar „Arbeitsrecht Update II
(Kinder- und Jugendhilfe, Pflege)“
apm gGmbH
Schiersteiner Straße 86
65187 Wiesbaden
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

4. September 2018

bpa Brandenburg
Infoveranstaltung AVR
K & S Seniorenresidenz Lübben
Parkstr. 3
15907 Lübben
Ambulant: 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr
Stationär: 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Referentin: Ines Neumann

5. September 2018

bpa Brandenburg
Infoveranstaltung AVR
pro seniore Am See/
Seniorenresidenz Am See gGmbH
Glambecker Straße 13 a
16247 Joachimsthal
Ambulant: 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr
Stationär: 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

10. September 2018

bpa Brandenburg
Infoveranstaltung AVR
bpa LGSt Brandenburg
Schopenhauerstr. 7
14467 Potsdam
Ambulant: 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr
Stationär: 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Referent: Bastian Pophal

13. September 2018

bpa Brandenburg
Infoveranstaltung AVR
bpa LGSt Brandenburg
Schopenhauerstr. 7
14467 Potsdam
Ambulant: 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr
Stationär: 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Referentin: Ines Neumann

14. September 2018

bpa Baden-Württemberg
Infoveranstaltung AVR
Leinfeld-Echterdingen
10:00 bis 14:00 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

19. September 2018

bpa Bremen
Mitgliederversammlung
Dorinth Park Hotel Bremen
Im Bürgerpark
28209 Bremen
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

29. Oktober 2018

bpa Rheinland-Pfalz
Seminar „Arbeitsrecht Update I“
bpa LGSt. Rheinland-Pfalz
Rheinallee 79-81
55118 Mainz
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

SAVE-THE-DATE

25. September 2018

Mitgliederversammlung bpa Arbeitgeberverband
10 bis 16 Uhr
Hotel TITANIC Gendarmenmarkt,
Französische Straße 30, 10117 Berlin-Mitte

EU-Datenschutzgrundverordnung: 8.500 Euro Schadensersatz für fehlende SSL-Verschlüsselung?

Heise Online berichtet über ein Anwaltschreiben, in dem Schadensersatzforderungen für ein Kontaktformular ohne SSL-Verschlüsselung verlangt werden. Konkret wird eine Summe von 8.500 Euro geltend gemacht. Vom selben Anwalt soll auch bereits nach Angaben des Händlerbundes ein Forderungsschreiben in Höhe von 12.500 Euro bekannt sein.

Der Anwalt vertritt einen Augenoptiker aus Berlin, für dessen Unternehmen er auch bereits Abmahnungen in anderen Rechtsbe-

ber „die personenbezogenen Daten über das Kontaktformular ohne https als Transportverschlüsselung“ einsetze. Die Website verfüge nicht über ein SSL-Zertifikat. Damit lägen „ganz erhebliche Verletzungen bei der Verarbeitung der Daten“ seines Mandanten vor.

Die fehlende SSL-Schlüsselung müsse „schon als drastische Missachtung der Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)“ angesehen werden. Unter Bezugnahme auf Artikel 82 der DSGVO verlangt der Anwalt

Zwar enthält Artikel 82 DSGVO den Anspruch, dass jede Person, die wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften des Datenschutzes ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, ein Recht auf Ersatz dieses Schadens zusteht. Nach Erwägungsgrund 75 der Verordnung können dies z.B. Schäden aus Identitätsdiebstahl oder -betrug, einem finanziellen Verlust oder einer Rufschädigung sein. Ein Schaden kann auch in „anderen erheblichen wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Nachteilen“ liegen.

Doch welcher Schaden durch die unverschlüsselte Übersendung des Kontaktformulars bei dem Augenoptiker konkret eingetreten ist, wird in dem Schreiben nach Angabe von Heise offengelassen. Auch die Höhe des eingeforderten Schmerzensgeld sei angesichts der sonstigen Entscheidungen in diesem Bereich bemerkenswert. Für eine „Gehirnquetschung mit Verlust des Geruchsinns“ würden die Gerichte mit 5.500 Euro weit weniger als den geforderten Betrag zusprechen.

Die Frage, ob die DSGVO die Anwendung von SSL/TLS-Verschlüsselung für Websites und insbesondere für Formulare erfordert, dürfte dagegen von Juristen wie von Technikern bejaht werden. Nach Ansicht von Jürgen Schmidt, Chefredakteur von heise Security, ist SSL/TLS eindeutig Stand der Technik und sollte auf jeden Fall verwendet werden. Die Frage, ob man damit Geld auf Kosten anderer verdienen kann, dürften Gerichte eher abschlägig bescheiden.

Fundstellen:
heise.de / justillon.de



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

reichen versandt haben soll. Auf der Internetseite des abgemahnten Händlers habe der Optiker eine Nachricht über das Kontaktformular versandt, auf die auch eine Antwort erfolgte.

Im Nachhinein habe der „Geschädigte“ feststellen müssen, dass der Website-Betrei-

Schadensersatz in Höhe von 8.500 Euro. Zur Begründung wird auf „personal distress“ (etwa „persönliches Leid“) verwiesen. Außerdem gehe es auch um eine Abschreckungsfunktion „im Hinblick auf die besondere Bedeutung der DSGVO“. Der Betrag läge sogar am „unteren Ende der vertretbaren Skala“.