

# NEWSLETTER

Ausgabe 5

Oktober 2018

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

## Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**  
Pressekonferenz mit Rainer Brüderle und Bernd Meurer zu Forderungen für die Altenpflege  
Rainer Brüderle: „Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege“  
Bernd Meurer: „Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte“
- 7 **Aktuelles**  
Große Koalition einigt sich auf Eckpunkte zum Fachkräfte-Einwanderungsgesetz  
Bundesarbeitsgericht: Keine pauschale Entschädigung bei verspäteten Zahlungen  
Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz: Schadenersatz wegen Nichtgewährung eines Ersatzruhetags
- 10 **Anzeige**  
Einsatzbeispiel: Schnell modernisiert
- 11 **Kurz notiert**  
Erste Sitzung der Verdi-Tarifkommission Altenpflege - Orientierung am TVöD  
Pflegepersonal-Stärkungsgesetz und Brückenteilzeit nun in Bundestagsausschüssen
- 12 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**  
Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands in Berlin
- 14 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 15 **Auch das noch...**  
Wespentich eines Beamten auf Bahnsteig ist Dienstunfall



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

heute möchte ich mal mit einer guten Nachricht beginnen. Die Bundesregierung hat sich nach Monaten des Streits nun endlich mal wieder um Inhalte gekümmert und erste Eckpunkte für ein Fachkräfte-Einwanderungsgesetz im Bundeskabinett verabschiedet. bpa-Präsident Bernd Meurer hat es zutreffend beschrieben: „Wir sind froh und erleichtert, dass die Politik Verantwortung übernimmt und hinsichtlich der Einwanderung von Fachkräften Nägel mit Köpfen machen will. Wir brauchen Versorgungssicherheit, aber auch eine spürbare Entlastung der Beschäftigten in der Altenpflege.“ Sicher würden wir uns beim Thema Anerkennung von Abschlüssen noch mutigere Schritte wünschen und wir werden das zusammen mit anderen Verbänden auch deutlich machen, aber die Richtung stimmt. Auf unserer gut besuchten Mitgliederversammlung in Berlin haben wir bereits aufgezeigt, dass wir ein Einwanderungsgesetz für unumgänglich halten, wollen wir Wege aus dem Fachkräftemangel finden, der längst zu einem Versorgungsmangel in der Altenpflege geworden ist.

In Berlin haben wir auch unser Ziel, bis Ende des Jahres in allen bpa-Landesgruppen eine Entgelttabelle zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien zu haben, bekräftigt. Damit schaffen wir größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege.

Mittlerweile vertritt der bpa Arbeitgeberverband 3.200 Einrichtungen im Bereich der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft. Der bpa Arbeitgeberverband ist damit nicht nur der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft, sondern auch der einzige, der bundesweit sowohl kleine Familienunternehmen als auch die größten Unternehmen der Branche repräsentiert.

An dieser Stelle möchte ich Bernd Meurer und den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand für ihre ehrenamtliche Tätigkeit danken. Das ist in der heutigen Zeit und bei den Herausforderungen, denen sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflegebranche gegenüberstehen, nicht selbstverständlich.

Ein großer Dank gilt auch unserem Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die hoch motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen. In diesen Dank schließen wir die Kolleginnen und Kollegen des bpa mit ein, die unser Tun im bpa Arbeitgeberverband unterstützen.

Ihrer Treue zum bpa Arbeitgeberverband als Mitglied möchten wir ebenfalls danken. Zögern Sie auch im kommenden Jahr nicht, uns Ihre Hinweise aus der Praxis vor Ort zu geben oder den Rat bei Ihrem bpa Arbeitgeberverband zu suchen. Nur der lebendige Austausch untereinander sorgt für einen wirkmächtigen Verband.

Eine Bitte habe ich an Sie: Werben Sie weiter mit uns um neue Mitglieder.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

Rainer Brüderle

# Pressekonferenz mit Rainer Brüderle und Bernd Meurer zu Forderungen für die Altenpflege

Die Altenpflege ist mit ihren vielfältigen Facetten derzeit in aller Munde. Das ist gut so, denn so werden die Herausforderungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt und wir kommen endlich zu einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion um den Wert der Altenpflege. Die Politik versucht im Augenblick alle Probleme in der Altenpflege auf das Thema Bezahlung der Beschäftigten zu reduzieren und stellt dabei Markt und Wettbewerb in der Pflege grundsätzlich in Frage.

Rainer Brüderle und Bernd Meurer halten das für falsch. Das haben der bpa Arbeitgeberverbandspräsident und der bpa-Präsident heute in einer Pressekonferenz begründet und schlagen verschiedene Maßnahmen vor, die die Altenpflege in Deutschland langfristig und nachhaltig sichern können. Die beiden Papiere „Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege“ und „Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals



Gute besuchtes Pressefrühstück mit Rainer Brüderle und Bernd Meurer

Foto: Olaf Bentlage

Fachkräfte“ finden Sie hier als Artikel und weiter unten nochmals als Dateilink.

Die Pressekonferenz fand bei Agenturen, Zeitungen, Onlinemedien, Radio und

Fernsehen große Resonanz, unter anderem gab es Statements für das ZDF, die ARD, den Deutschlandfunk und den BR.

## Rainer Brüderle: „Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege“

### Erfolgsmodell Pflegeversicherung

Mit der Einführung der sozialen Pflegeversicherung sind bewusst Markt und Wettbewerb in der Pflege eingeführt worden. Ziel war es damals, eine qualitativ hochwertige Pflege zu tragbaren Kosten zu gewährleisten und vor allem die ständig steigende Preisspirale zu stoppen, die die Träger der Sozialhilfe in Not gebracht hatte. Das teure Einheitsgrau vor Einführung der sozialen Pflegeversicherung ist in den Folgejahrzehnten abgelöst worden von einer Angebotsvielfalt mit einer flächendeckenden Versorgung sowie Auswahlmöglichkeiten für den Pflegebedürftigen und seine Angehörigen. Dazu haben maßgeblich die Trägervielfalt und der

Wettbewerb der Träger untereinander beigetragen. Die Innovationsfunktion des Wettbewerbs hat zudem im Laufe der Jahre viele neue Angebotsformen, wie unterschiedliche Ausprägungen ambulanter Leistungen, Tagespflegen, Intensivpflegen, neue Wohnformen für Senioren, usw. auf den Markt gebracht, die sich viel stärker an der Nachfrage nach Pflegeleistungen orientieren als das in früheren Zeiten der Fall war. Wesentliche Triebfeder einer kostengünstigen, qualitativ hochwertigen und innovativen Versorgung älterer Menschen waren und sind private Anbieter. Sie leisten heute den größten Beitrag zum Jobmotor Pflege und zu den Ausbildungsrekordzahlen in der Altenpflege. Denn von den 27.000 Pflege-

diensten und Pflegeheimen wird mehr als die Hälfte (14.400) von größtenteils mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmern geführt. Sie betreuen 700.000 pflegebedürftige Menschen.

Gewinne sichern Investitionen in die Pflege

Wer jetzt private Geschäftsmodelle in der Pflege grundsätzlich infrage stellt, in dem er zum Beispiel Gewinne in der Pflege verteufelt, Renditen begrenzen will, immer restriktivere Regulierungen fordert, starre Lohnvorgaben für alle Beschäftigte machen will, der verschärft die Probleme der Pflege weiter. Tatsächlich brauchen wir angesichts der enormen demografischen (über 4 Millionen

Pflegebedürftige im Jahr 2030) aber auch regulatorischen Herausforderungen (u.a. Einzelzimmerverordnung in Bundesländern) mehr und nicht weniger privates Kapital, das in die Pflege fließt, wir brauchen mehr und nicht weniger private Investitionen (über 100 Milliarden werden bis 2030 benötigt), die zum Beispiel marode Heime von Wohlfahrtsträgern sanieren und damit den Pflegebedürftigen ein würdiges Umfeld schaffen, wir brauchen mehr und nicht weniger private Innovationskraft in der Pflege. Und wir brauchen mehr und nicht weniger unternehmerisches Denken in der Pflege. Mehr unternehmerisches Denken bedeutet größere Kundennähe, eine bessere Abstimmung des Angebots auf die Kundenwünsche, keine preisliche Überforderung der Kunden sowie Gehälter und Arbeitsbedingungen, die notwendig sind, um immer knapper werdendes Personal zu gewinnen.

Der Markt wirkt bei den Gehältern – wir schaffen Transparenz

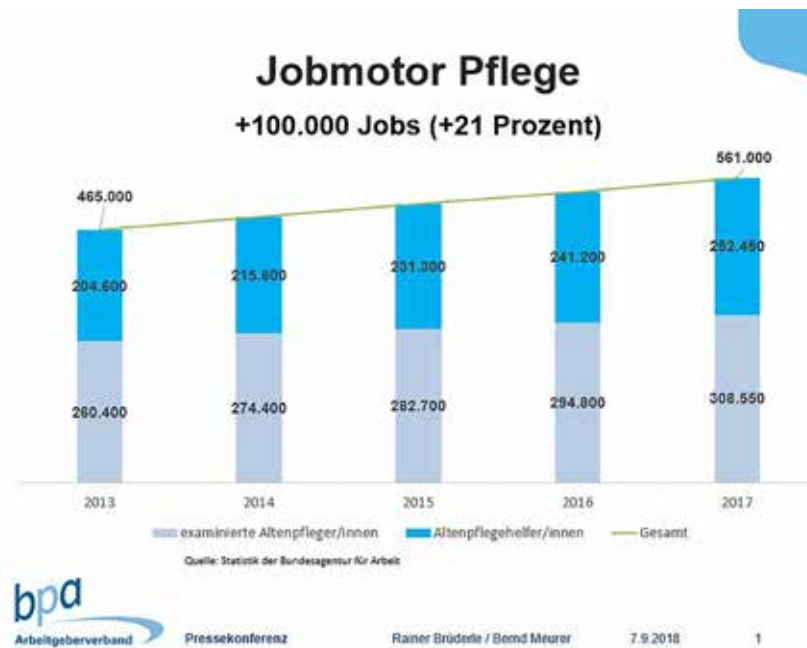
Die Regierungskoalition hat versprochen, die Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Pflege sofort und spürbar zu verbessern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist mehr Personal erforderlich. Das ist der Schlüssel für alles. Höhere Gehälter kommen derzeit ohnehin vom Markt. Das belegt der jüngst erschienene Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit eindrucksvoll. Im Jahr 2017 sind die Gehälter für Pflegefachkräfte im Mittel um 4,7 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft gab es im gleichen Zeitraum einen Anstieg der Löhne lediglich um 2,5 Prozent. Die Altenpflegefachkraft hat im Jahr 2017 rd. 2750 Euro im Monat verdient, während es im Jahr 2016 noch 2621 Euro waren. Damit ist die tatsächliche Dynamik bei den Pflegegehältern auch größer als bei den Tarifgehältern in der Pflege.

Unbestritten gibt es ein Bedürfnis nach mehr Transparenz von Gehältern in der Pflege.

Dafür haben wir Verständnis. Transparenz ist geeignet, Pflegekräften mehr Informationen zur Verfügung zu stellen und darüber den Wettbewerb zu fördern. Dazu braucht es jedoch keine Tarifverträge – und schon gar keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Wir haben vielmehr mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ein Instrument geschaffen, das auch für größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege steht.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverband, dass bis Ende des Jahres alle Bundes-

Ähnlich wie in der Informations- und Kommunikationswirtschaft oder in der Metall- und Elektroindustrie gibt es in der Pflege keine Argumente, eine Zwangskollektivierung über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag durchzuboxen. Zumal wir schwache und kaum organisierte Gewerkschaften haben. Die Mitarbeiter in der Pflege entscheiden sich offenkundig in großer Mehrheit trotz großer Kampagnen der Gewerkschaft dort nicht für eine Mitgliedschaft. Daher haben Gewerkschaften in der Pflege schlicht kein Verhandlungsmandat. Das muss bei der Diskussion über Tarifverträ-



länder eine Entgelttabelle eingeführt haben. Neben Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg, gibt es zum heutigen Zeitpunkt Tabellen in Sachsen, Brandenburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die AVR sind Mindestbedingungen. Sie legen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.400 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2950 Euro in Baden-Württemberg zugrunde. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab.

ge berücksichtigt werden. Wir lehnen Vorfestlegungen vor dem Start der Gespräche zur Konzertierte Aktion Pflege strikt ab. Verhandlungen über etwaige Tarifverträge, die die Verdi jetzt ankündigt, sind das eine. Die Erstreckung auf nicht-tarifgebundene Betriebe gleichzeitig zu fordern, bevor überhaupt Verhandlungspartner und Tarifinhalte feststehen, ist das andere. Wer so agiert, nimmt offenkundig weder Gesprächspartner im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege noch die Gedanken der Tarifautonomie ernst.



# Bernd Meurer: „Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte“

Wir gehen selbstbewusst, offensiv, aber auch konstruktiv in die Gespräche der Konzentrierten Aktion Pflege und stellen dort das Thema „Fachkräfte“ in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Denn um Kundinnen und Kunden müssen sich Dienste und Heime heute und in Zukunft keine Sorgen machen. Eher darum, wer sie pflegen soll. Schon jetzt müssen Dienste und Heime Menschen zurückweisen, weil sie keine Pflegekräfte finden. Kommen wir zu keiner Trendwende, dann wird sich dieses Problem verschärfen.

Doch noch immer denkt die Politik, diese

Deshalb schlagen wir vier Maßnahmen vor, die helfen den Fachkräftemangel zu lindern, aber auch ein konsequentes Umdenken erfordern.

Personaleinsatz an Inhalten und nicht an Quoten orientieren

Die seit Jahrzehnten bestehende starre Fachkraftquote ist ein Relikt ohne Zukunft. Ihre Beibehaltung suggeriert einen nie belegten fachlichen Standard und bewirkt keine Sicherheit, sondern führt absehbar zu Versorgungsengpässen. Der notwendige

andere Lösung läuft auf eine Verknappung der pflegerischen Versorgung hinaus.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Um die hohe Ausbildungsbereitschaft in der Altenpflege weiter zu unterstützen, haben wir bereits zur Bundestagswahl 2017 gefordert, die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ neu aufzulegen. Dies haben die drei Bundesminister auch als Thema in der Konzentrierten Aktion Pflege aufgegriffen. Wir fordern, sie auf mindestens vier Jahre anzulegen und sie sollte sich auf das Ausschöpfen von in- und ausländischen Fachkräftepotenzialen fokussieren. Dazu zählt auch die Integration von Flüchtlingen in das Berufsfeld der Pflege sowie die weitere Förderung und Umschulungsfinanzierung für angehende Altenpflegefachkräfte durch die Bundesagentur für Arbeit. Bereits vor drei Jahren haben wir im Laufe der alten Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit (BA) angeboten, 10.000 Pflegehelferinnen und -helfer mit Unterstützung der BA zu qualifizieren.

Einwanderungsgesetz und Initiative zur Fachkräftegewinnung

Allein aus dem deutschen Arbeitsmarkt werden wir die Fachkräftelücke bis 2030 nicht schließen können. Trotz des großen Beschäftigungszuwachses wird die Lücke größer, da die Zahl der pflegebedürftigen Menschen noch stärker steigt. Damit alle pflegebedürftigen Menschen bei Bedarf auf ein verlässliches Angebot zählen können, müssen Pflegedienste und -heime bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland besser unterstützt werden. Deshalb fordern wir ein Einwanderungsgesetz, das mit einer Initiative

## Megathema: Bezahlung

### Entgeltatlas der BA Medianentgelte Deutschland (2017)

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Altenpfleger/-in    | 2.744 EURO |
| Arzthelfer/-in      | 2.240 EURO |
| Physiotherapeut     | 2.269 EURO |
| Hotelfachmann/-frau | 2.058 EURO |
| Bäckergeselle/-in   | 2.197 EURO |
| Tischler/-in        | 2.628 EURO |
| Krankenpfleger/-in  | 3.337 EURO |



Pressekonferenz

Rainer Brüderle / Bernd Meurer

7.9.2018

8

Frage sei nur mit höheren Gehältern zu lösen, obwohl sie weiß, dass auch andere Branchen in Zukunft um Fachkräfte ringen werden und sie - losgelöst von staatlicher Regulierung - viel schneller und stärker die Gehälter steigen lassen können. Deshalb springt die Pflegepolitik auch von Jahr zu Jahr viel zu kurz und die Herausforderungen werden immer größer.

Bedarf an pflegerischer Versorgung ist schlicht höher als die quotenregulierte Zahl der Fachkräfte. Die Folge kann nur sein, dass eine gesetzte und nicht begründete Fachkraftquote abgeschafft wird zugunsten einer inhaltlichen Verknüpfung zwischen dem jeweiligen Bedarf der Pflegebedürftigen und der dafür notwendigen Qualifikation. Damit muss ein qualifikationsgerechter Personaleinsatz Grundlage der Versorgung werden. Jede

der Bundesregierung zur Gewinnung von Pflegefachkräften verbunden ist. Damit muss es möglich sein, gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten zu werben, Zuwanderung nach den Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes zu steuern, die bisherigen bürokratischen Hürden zu mindern und den sogenannten Spurwechsel im Rahmen einer Stichtagsregel ermöglichen. Das Gesetz muss Verwaltungsverfahren zur Anerkennung ausländischer Fachkräfte erleichtern und beschleunigen. Wir brauchen dazu eine zentrale Bundesanerkennungsstelle für Berufsabschlüsse, die als

erwartet wird. Für Unternehmen in Deutschland müssen transparente Übersichten aller nötigen Anforderungen und Fördermöglichkeiten bezüglich der Fachkräftegewinnung im Ausland zur Verfügung gestellt werden.

Bei Fachkräftemangel auch über den Tellerrand blicken

Fehlen die Fachkräfte heute der Pflege, fehlen sie morgen der gesamten Wirtschaft. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen Pflegedienst oder kein Pflegeheim

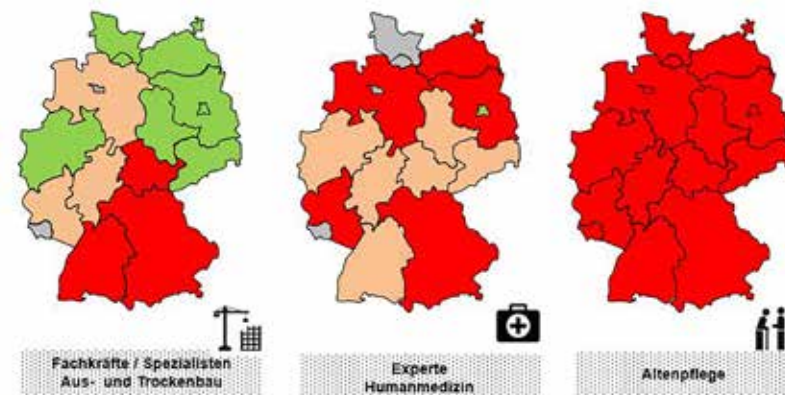
Was Familien mit Kindern ermöglicht wird, nämlich Familie und Beruf besser zu vereinbaren, soll zukünftig auch Familien mit Pflegebedürftigen ermöglicht werden.

## Wo Fachkräfte fehlen

Regionale Engpässe in ausgewählten Branchen<sup>1</sup>

■ Fachkräftemangel ■ Anzeichen für Engpässe ■ Keine Anzeichen eines Mangels ■ Keine Daten

<sup>1</sup>Stand: Juni 2018, Quellen: BA, IAB-Stellenerhebung



Pressekonferenz

Rainer Brüderle / Bernd Meurer

7.9.2018

3

einheitlicher Ansprechpartner fungiert. Ein Einwanderungsgesetz muss bundeseinheitliche Anforderungen an die Sprachkenntnisse ebenso regeln wie kostenlose Sprachkurse an Goethe-Instituten im Ausland im Rahmen einer Anwerbeinitiative der Bundesregierung. Die elektronische Antragstellung und das gesamte Anerkennungsverfahren müssen auch aus dem Ausland möglich werden. Interessenten müssen schon im Heimatland klar erkennen können, was genau von ihnen

finden, müssen ihre Arbeitszeit reduzieren oder teilweise ganz Zuhause bleiben. Sie fehlen dann als Fachkraft ihrem Betrieb.

Das Bewusstsein für diesen Zusammenhang muss in vielen Branchen noch wachsen. Deshalb muss die Bundesregierung im Rahmen der Konzierten Aktion Pflege auch über den Tellerrand blicken und die Auswirkungen des Fachkräftemangels in der Pflege mit Vertretern anderer Branchen diskutieren.

# Große Koalition einigt sich auf Eckpunkte zum Fachkräfte-Einwanderungsgesetz

Das Kabinett hat am 2. Oktober 2018 die Eckpunkte zum Fachkräfte-Einwanderungsgesetz beschlossen. Wesentliche Inhalte sind:

- Wegfall der Positivliste: Die Zuwanderung von Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung soll künftig nicht mehr auf Engpassberufe beschränkt sein.

- Grundsätzlicher Verzicht auf die Vorrangprüfung: Die Vorrangprüfung soll in Arbeitsmarktregionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit beibehalten bzw. kurzfristig wieder eingeführt werden können. An der Prüfung der Arbeitsbedingungen wird grundsätzlich festgehalten.

- Ausweitung der Potenzialzuwanderung zur Arbeitsplatzsuche auf beruflich qualifizierte: Der § 18c Aufenthaltsgesetz soll auf Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung ausgeweitet werden. Sprachkenntnisse sollen der angestrebten Tätigkeit entsprechend vorliegen. Per Verordnung sollen aus konjunkturellen Gründen bestimmte Berufsgruppen ausgeschlossen werden können. Die Regelung soll zunächst auf fünf Jahre befristet sein.

- Zuwanderung von Auszubildenden: Der Zugang zur Berufsausbildung soll verbessert und die Möglichkeit zur Ausbildungsplatzsuche geprüft werden.

- Verbesserung der Verwaltungsverfahren und Vereinfachung des Zuwanderungsrechts: Die Kommunikation, Verfahrensdauer und Erreichbarkeit der Behörden soll verbessert werden und die Verwaltungsverfahren effizienter, transparenter und zukunftsorientiert gestalten u. a. auch durch e-Government-Lösungen. Die Möglichkeit der Bündelung von Kompetenzen soll geprüft werden.

- Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Grundsätzlich soll an der Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Qualifikationen festgehalten werden. Bei IT-Fachkräften und anderen Engpassberufen soll eine Zuwanderung allerdings ohne formalen Abschluss möglich sein, sofern ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse vorliegen. Die Anerkennungsverfahren und Beratungsangebote sollen verbessert und eine „Clearingstelle Anerkennung“ für Fachkräfte aus dem Ausland“ eingerichtet werden.

- Sprachförderung und Marketing: Vorgesehen ist eine Werbestrategie zur Gewinnung von Fachkräften und ein Ausbau des bestehenden Informationsportals [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) gemeinsam mit der Wirtschaft und eine Intensivierung der Sprachförderung im In- und Ausland.

- Kriterien für erweiterte Bleibemöglichkeiten von abgelehnten Asylbewerbern mit Duldung: Am Grundsatz der Trennung von Asyl und Erwerbsmigration soll festgehalten werden. Verabredungen aus dem Koalitionsvertrag (Einbeziehung von Ausbildungen in Helferberufen in die Ausbildungsduldung und einheitliche Anwendung der Ausbildungsduldung) sollen umgesetzt und klare Kriterien für einen verlässlichen Status Geduldeter definiert werden, die durch ihre Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt sichern und gut integriert sind.

Erste Bewertung:

bpa-Präsident Bernd Meurer hat es zutreffend beschrieben: „Wir sind froh und erleichtert, dass die Politik Verantwortung übernimmt und hinsichtlich der Einwanderung von Fachkräften Nägel mit Köpfen machen will. Wir brauchen Versorgungssicherheit, aber auch eine spürbare Entlastung der Beschäf-

tigten in der Altenpflege.“

Wir fordern schon lange, die Zuwanderung für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung zu erleichtern, die Verwaltungsverfahren zu verbessern und das Zuwanderungsrecht transparenter zu machen. Insofern sind die geplanten Änderungen überfällig, gehen aber insgesamt in die richtige Richtung. Dazu gehört auch das klare Bekenntnis, dass an dem Grundsatz der Trennung von Asyl und Erwerbsmigration festgehalten werden soll.

Der Wegfall der Beschränkung auf die bisher sehr eng definierten Engpassberufe erlaubt, dass qualifizierte Fachkräfte zukünftig in allen Berufen arbeiten können, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung voraussetzen. So können die tatsächlichen Bedarfe am Arbeitsmarkt auch mit Fachkräften aus dem Ausland gedeckt werden. Das ist ein richtiger Schritt. Richtig ist auch, diesen Fachkräften unter bestimmten Voraussetzungen die Einreise zur Arbeitsplatzsuche zu erlauben. Der grundsätzliche Verzicht auf die sogenannte Vorrangprüfung ist ebenfalls sinnvoll, auch um die Verfahren insgesamt zu entschlacken.

Die geplanten Änderungen beim Anerkennungsverfahren dagegen sind nicht ehrgeizig genug. Es muss grundsätzlich möglich sein, dass Menschen aus dem Ausland mit einer abgeschlossenen Ausbildung und damit einer vergleichbar guten Qualifikation auch dann eine Arbeit aufnehmen können, wenn diese nicht zu 100 % formal einer deutschen Ausbildung entspricht. Dass bei IT-Fachkräften und bestimmten Engpassberufen ein Arbeitsmarktzugang auch ohne formalen Abschluss möglich sein soll, lässt immerhin Raum für eine praktikable Ausgestaltung im späteren Gesetzgebungsverfahren.

Statt Bürokratie und Kleinstaaterei brauchen

wir eine Beschleunigung der Verwaltungsverfahren, damit die guten rechtlichen Zuwanderungsmöglichkeiten auch in der Praxis genutzt werden können. Es ist daher zentral, dass es hier auch tatsächlich zu Verbesserungen kommt. Wenn die Digitalisierung des Visumverfahrens (Auslandsvertretung, Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit) und der Aufbau von e-Government-Lösungen zufriedenstellend gelingt, wären wir einen großen Schritt weiter. Eine Aufgabenbündelung der über 600 Ausländerbehörden in Deutschland ist dringend notwendig. Hier braucht es mehr als nur einen Prüfauftrag.

Über den weiteren Verlauf werden wir Sie informieren.



[www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)






„Make it in Germany“ ist das offizielle mehrsprachige Onlineportal für internationale Fachkräfte. Es informiert Zuwanderungsinteressierte, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können – von den Vorbereitungen im Herkunftsland bis zur Ankunft und den ersten Schritten in Deutschland. „Make it in Germany“ ist in Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch verfügbar. Kurzinformationen gibt es in den Sprachen Albanisch, Arabisch, Bosnisch, Indonesisch, Italienisch, Portugiesisch, Russisch, Serbisch, Türkisch und Vietnamesisch.

**Das bietet „Make it in Germany“:**

**Service-Angebote für Institutionen und Berater**



- Make it in Germany - Flyer als Download und zum Bestellen (in Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch)

- Make it in Germany - Newsletter zu den wichtigsten Entwicklungen der Fachkräftemigration und Integration
- Make it in Germany - Banner für Ihre Website
- Rubrik „Zahlen und Fakten“ mit offiziellen Statistiken und einordnenden Informationen zur Wirtschaft, Demographie, Bildung und Zuwanderung in Deutschland
- Anschauliche Grafik zum Visum- und Einreiseprozess für Zuwanderer aus Drittstaaten
- Weltkarte mit deutschen Ansprechpartnern im Ausland
- PDF-Ratgeber zu Leben, Arbeiten, Studieren und Ausbildung in Deutschland zum Download

---

**Informationen für internationale Fachkräfte**



- Visum und Einreise
- Gefragte Berufe
- Arbeitssuche & Karriere in Deutschland
- Aktuelle Stellenangebote
- Anerkennung von Berufsabschlüssen
- Deutsch lernen und deutsche Sprache
- Existenzgründung
- Forschen in Deutschland
- Familiennachzug
- Wohnen, Versicherungen und Steuern

---

**Informationen für Ausbildungs- und Studieninteressierte**



- Studieren in Deutschland und Perspektiven nach dem Studium
- Ausbildung in Deutschland
- Chancen für Absolventen deutscher Auslandsschulen
- Weiterbildung

**Informationen für Unternehmen und Arbeitgeber in Deutschland**



- Rekrutierungs- und Bewerbungsverfahren
- Visarechtliche Bestimmungen
- Diversity Management
- Willkommenskultur im Unternehmen
- Ansprechpartner & Best-Practice-Beispiele

---

**Beratungs- und Kontaktmöglichkeiten für Fachkräfte**







- Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“
- Chat des Virtuellen Welcome Centers
- E-Mail Kontaktmöglichkeit
- Make it in Germany Twitter-Kanal
- Make it in Germany App
- Make it in Germany auf YouTube

Herausgeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Öffentlichkeitsarbeit, 10119 Berlin, [www.bmwf.de](http://www.bmwf.de) Redaktion/Gestaltung: IW Köln Stand: 01/2018



## Bundesarbeitsgericht: Keine pauschale Entschädigung bei verspäteten Zahlungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 25.9.2018 (8 AZR 26/18) entschieden, dass § 288 Abs. 5 BGB (Zahlung einer Verzugspauschale in Höhe von 40 Euro) im Arbeitsrecht keine Anwendung findet. Mehrere Landesarbeitsgerichte hatten den klagenden Arbeitnehmern zuvor eine solche Pauschale zugesprochen.

Nach § 288 Abs. 5 BGB hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro.

Nach Ansicht des BAG schließe § 12a I 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) als spezielle

arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 V BGB aus. (bp)

## Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz: Schadenersatz wegen Nichtgewährung eines Ersatzruhetags

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) hat mit Urteil vom 26.4.2018 (2 Sa 391/17) klargestellt, dass nach § 11 Abs. 3 S. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) keine bezahlte Freistellung verlangt werden kann.

Die klagende Arbeitnehmerin hat Schadenersatz wegen Verstoßes gegen § 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG mit der Begründung geltend gemacht, die beklagte Arbeitgeberin hätte für die an

den gesetzlichen Feiertagen geleistete Arbeit jeweils einen bezahlten freien Tag gewähren müssen.

Nach § 11 Abs. 3 S. 2 ArbZG müssen Arbeitnehmer, die an einem Feiertag beschäftigt werden, einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb von acht Wochen zu gewähren ist. Eine bezahlte Freistellung kann danach nicht verlangt werden. Das Gesetz

sieht die Feiertagsarbeit nicht als „wertvoller“ an, sondern überlässt den Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien die Regelung etwaiger Zusatzregelungen (z.B. Zeitzuschläge). Dies gilt übrigens auch für die Arbeit an Sonntagen (siehe § 11 Abs. 3 S. 1 ArbZG – Freistellung innerhalb von zwei Wochen).

(bp)

# Einsatzbeispiel: Schnell modernisiert



Die Heizzentrale der Rehaklinik Carolinum mit angebundenen Seniorenwohnsitz im Weserbergland wurde im laufenden Betrieb

Anstelle von zwei alten Gas-Heizkesseln mit 1 600 und 2 600 kW ist jetzt moderne Buderus Systemtechnik mit einem Erdgas-Blockheiz-

kraftwerk (BHKW) und zwei Niedertemperaturkesseln im Einsatz. Mit der termingerechten Modernisierung und dem Ergebnis sind die Betreiber rundum zufrieden. Die Rehaklinik und der Seniorenwohnsitz sind nun mit zukunftssicherer und effizienter Buderus Heiztechnik ausgestattet. Das Blockheizkraftwerk deckt bis zu 80 Prozent des Strombedarfs für die Fachklinik. Durch das Zusammenspiel mit den beiden Niedertemperaturkesseln und einem Warmwassermodul können sich Bewohner und Patienten jederzeit auf Wohlfühlwärme und hygienisch einwandfreies Trinkwasser verlassen – und die Klinik darauf, dass die Energiekosten deutlich sinken sowie jährlich rund 363 Tonnen weniger CO<sub>2</sub> ausgestoßen werden.



Abbildung 1: In der idyllisch gelegenen Rehaklinik Carolinum im Heilbad Bad Karlshafen wurde das Heizsystem mit zukunftssicherer und effizienter Buderus Systemtechnik modernisiert.

Bild: Greta Peukert

erneuert. In knapp dreieinhalb Monaten war die alte Anlage demontiert, modernste Buderus Systemtechnik installiert und in Betrieb genommen.

In der Rehaklinik Carolinum mit 235 Betten im Heilbad Bad Karlshafen steht menschliche Wärme an erster Stelle. Mehr als 200 Mitarbeiter tragen jeden Tag dazu bei, dass sich die Patienten der Fachklinik und die bis zu 92 Bewohner im angebundenen Seniorenwohnsitz wohlfühlen. Wärme spielt aber auch aus technischer Sicht eine große Rolle, denn die Gebäude müssen zuverlässig beheizt und mit Warmwasser versorgt werden. Um die laufenden Energiekosten zu senken, haben sich die Klinikbetreiber für eine Modernisierung der 40 Jahre alten Heizungsanlage entschieden.



Abbildung 2: Zwei Buderus Niedertemperaturkessel (links) unterstützen das BHKW (rechts) in Spitzenlastzeiten bei der Warmwasserbereitung. Bild: Felix Krumbholz

# Erste Sitzung der Verdi-Tarifkommission Altenpflege - Orientierung am TVöD

Die Gewerkschaft Verdi will sich bei ihren Forderungen für die Altenpflege in Deutschland am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst orientieren. Das sagte Verdi-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler am Freitag (28.9.2018) nach der ersten Sitzung einer Tarifkommission Altenpflege in Berlin. Verdi wolle einen Tarifvertrag erreichen, der von der Bundesregierung auf die gesamte stationäre und ambulante Altenpflege erstreckt werde und für alle Beschäftigten gelten solle.

„Um den ruinösen Wettbewerb in der Altenpflege mit oft beschämend niedrigen Löhnen zu stoppen, braucht es einen Tarifvertrag, der auf die gesamte Altenpflege erstreckt wird“, sagte Verdi-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler der Nachrichtenagentur dpa in Berlin. [...] „Wir wollen mit den weltlichen

Wohlfahrtsunternehmen einen Tarifvertrag verhandeln“, bekräftigte Bühler frühere Ankündigungen. Das ist zum Beispiel die AWO. „Mit Caritas und Diakonie suchen wir einen Weg der angemessenen Beteiligung. [...] „Ziel ist ein Tarifvertrag, der vom Bundesarbeitsminister auf das gesamte Arbeitsfeld erstreckt wird, und zwar auf die stationäre und die ambulante Altenpflege für alle Beschäftigten dort, nicht ausschließlich für Pflegekräfte.“

Einen konkreten Forderungskatalog hat die Verdi-Tarifkommission - entgegen früherer Ankündigungen - noch nicht aufgestellt. Die nächste Sitzung der Tarifkommission finde am 22. November 2018 in Berlin statt, so die Gewerkschaft.

Bewertung:

Mit der Gründung der bundesweiten „Tarifkommission Altenpflege“ und deren konstituierenden Sitzung ist die Verdi nun den ersten Schritt zu einem bundesweiten Tarifvertrag gegangen. Verdi macht also ernst! Dass sie sich in ihren Forderungen am TVöD orientieren will, ist wenig überraschend. Damit will die Gewerkschaft die höchsten Tarifgehälter zum Mindeststandard in ganz Deutschland machen. Ob damit angestrebte Verhandlungen mit den Wohlfahrtsträgern einfacher werden, darf bezweifelt werden. Auch ob die „angemessene Beteiligung“ der kirchlichen Träger überhaupt zu finden ist und ob das Verdi ihrem Ziel eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages näher bringt, bleibt offen.

## Pflegepersonal-Stärkungsgesetz und Brückenteilzeit nun in Bundestagsausschüssen

Mit dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz will die Bundesregierung „die Arbeitssituation in der Kranken- und Altenpflege mit einem Sofortprogramm spürbar“ verbessern.

Im Bereich der Altenpflege erhält jede vollstationäre Pflegeeinrichtung zusätzlich Pflegepersonal, das von der Krankenversicherung pauschal vollfinanziert wird. Damit soll der Aufwand im Zusammenhang mit der medizinischen Behandlungspflege besser berücksichtigt werden. Zur Entlastung des Pflegepersonals fördert die Pflegeversicherung durch einen Zuschuss die Digitalisierung in der ambulanten und stationären Altenpflege. Die Zusammenarbeit von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten mit stationären

Pflegeeinrichtungen soll durch verbindliche Kooperationsverträge gestärkt werden. Hierfür soll zudem ein technischer Standard für die digitale Kommunikation entwickelt werden. Darüber hinaus wird der Anwendungsbereich der Nutzung von Sprechstunden per Video erweitert. Pflegenden Angehörige erhalten einen verbesserten Zugang zu Leistungen der medizinischen Rehabilitation. Die betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte in der Kranken- und Altenpflege wird gestärkt.

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird neben dem bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich

begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) neu eingeführt. Der neue Anspruch ist – ebenso wie der Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit – nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden (zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen). Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Beide Gesetzentwürfe waren Ende September 2018 Gegenstand der ersten Lesung im Deutschen Bundestag und werden nun in den Ausschüssen beraten. Über die weitere Entwicklung halten wir Sie auf dem Laufenden. (ob)

# Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands in Berlin

Auf der gut besuchten Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands sind der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle und der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbands, bpa-Präsident Bernd Meurer mit der aktuellen Pflegepolitik hart ins Gericht gegangen.

„Wer jetzt private Geschäftsmodelle in der Pflege grundsätzlich infrage stellt, in dem er zum Beispiel Gewinne in der Pflege verteufelt, Renditen begrenzen will, immer restriktivere

dürftigen ein würdiges Umfeld schaffen. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Innovationskraft in der Pflege. Und wir brauchen mehr und nicht weniger unternehmerisches Denken in der Pflege“, so Rainer Brüderle.

Bernd Meurer betonte: „Wir haben längst einen Versorgungsmangel in der Pflege. Viele Pflegebedürftige finden schon heute keinen Pflegedienst oder kein Pflegeheim mehr, weil der Bedarf an Pflege die derzeitigen

setz längst überfällig. Wir brauchen die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten mit einfachen und klaren Regeln als einen wichtigen Baustein. Kommt es nicht, dann reden wir nicht mehr vom Versorgungs-mangel, sondern vom Pflegenotstand.“

In seinem Vortrag „Die Pflegebranche im demographischen Wandel – Drängende Antworten zwischen Regulierung und Wettbewerb“ machte der Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Professor Dr. Michael Hüther, deutlich, dass es gerade beim Demographischen Wandel sehr starke regionale Unterschiede gebe und dies auch unterschiedliche Antworten auf die Herausforderungen in der Pflege nötig mache. Nur ein Mix aus verschiedenen Maßnahmen könne helfen, die anstehenden Probleme zu meistern. Ein allgemeinverbindlicher oder bundeseinheitlicher Tarifvertrag Pflege sei aufgrund der regionalen Disparitäten nicht zielführend, so Hüther.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbands, der mittlerweile über 3.200 Mitglieder zählt, dass bis Ende des Jahres 2018 alle Bundesländer eine Entgelttabelle zu den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) eingeführt haben. Die AVR sind ein Instrument, das auch für größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege steht. Neben Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg, gibt es zum heutigen Zeitpunkt Tabellen in Sachsen, Brandenburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Berlin, Hessen und das Saarland werden in aller Kürze ebenfalls ihre Zahlen bekannt geben. Die AVR sind Mindestbedingungen. Sie legen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.400 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2.950 Euro in Baden-Württemberg zugrunde. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab. (ob)



bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle, der Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Professor Dr. Michael Hüther und bpa-Präsident Bernd Meurer  
Foto: Sebastian Semmer / Bildschön

Regulierungen fordert, starre Lohnvorgaben für alle Beschäftigte machen will, der verschärft die Probleme der Pflege weiter. Tatsächlich brauchen wir angesichts der enormen demografischen - über 4 Millionen Pflegebedürftige im Jahr 2030 - aber auch regulatorischen Herausforderungen mehr und nicht weniger privates Kapital, das in die Pflege fließt. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Investitionen - über 100 Milliarden werden bis 2030 benötigt -, die zum Beispiel marode Heime von Wohlfahrts-trägern sanieren und damit den Pflegebe-

Kapazitäten übersteigt und diese Herausforderung in der Zukunft eher noch zunimmt. Leider hat die Politik die Herausforderungen des demographischen Wandels schon viel zu lange ignoriert und steht jetzt vor einem Berg von Problemen, die sie meint, lediglich mit besserer Bezahlung lösen zu können. Dabei verkennt sie völlig, dass nicht nur die Pflege, sondern nahezu alle Branchen händeringend nach Fachkräften suchen. Alle Arbeitgeber in Deutschland ziehen gleichzeitig an einer immer kleiner werdenden Fachkräftedecke. Deshalb ist ein modernes Einwanderungsge-



# Impressionen

## bpa Arbeitgeberverband – Mitgliederversammlung



Das Präsidium des bpa Arbeitgeberverbands mit Rainer Bruderle, Bernd Meurer, Kai A. Kasri, Burchard Führer und Dr. Sven Halldorn



Blick in den gut besuchten Saal



Rechnungsprüfer Dietrich Lange bei seinem Bericht



Es gab ausreichend Gelegenheit zum Austausch unter den Mitgliedern



bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel im Gespräch



Der Rechenschaftsbericht und der Haushalt wurden einstimmig gebilligt.



## VERANSTALTUNGEN

23. Oktober 2018

bpa Baden-Württemberg  
Seminar „Update Arbeitsrecht I –  
Arbeitsverträge richtig gestalten“  
Hotel Park Consul  
Grabbrunnenstraße 19  
73728 Esslingen  
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr  
Dozentin: Ines Neumann

24. Oktober 2018

bpa Bremen  
Ort: N.N.  
AVR-Info-Veranstaltung  
Referent: Dr. Sven Halldorn

25. Oktober 2018

bpa Niedersachsen  
Radisson Blu Hotel  
Expo Plaza 5  
30539 Hannover  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

29. Oktober 2018

bpa Rheinland-Pfalz  
Seminar: „Update Arbeitsrecht I –  
Arbeitsverträge richtig gestalten“  
bpa Landesgeschäftsstelle Mainz  
Rheinallee 79-81  
55118 Mainz  
Dozentin: Ines Neumann

30. Oktober 2018

bpa Nordrhein-Westfalen  
AVR-Info-Veranstaltung  
Stationär: 09:30 Uhr bis 13 Uhr  
Ambulant: 13:30 Uhr bis 17 Uhr  
bpa-Landesgeschäftsstelle  
Friedrichstraße 19  
40217 Düsseldorf  
Referent: Bastian Pophal

7./8. November 2018

bpa Hessen  
Mitgliederversammlung und  
Fachkongress Pflege  
Kurhaus Bad Homburg  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

8. November 2018

bpa Nordrhein-Westfalen  
AVR-Info-Veranstaltung  
apm gGmbH – Dortmund  
Schanzenstraße 28  
51063 Köln Dortmund  
Stationär: 09:30 Uhr bis 13 Uhr  
Ambulant: 13:30 Uhr bis 17 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

19. November 2018

bpa Niedersachsen  
Seminar: „Update Arbeitsrecht I –  
Arbeitsverträge richtig gestalten“  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
bpa-Landesgeschäftsstelle Niedersachsen  
Herrenstr. 3  
30159 Hannover  
Dozent: Bastian Pophal

20./21. November 2018

bpa Rheinland-Pfalz  
Mitgliederversammlung  
Mainz  
Der Arbeitgeberverband vor Ort.

5. Dezember 2018

bpa Niedersachsen  
Seminar: „Update Arbeitsrecht II - Die Beendi-  
gung des Arbeitsverhältnisses etc. /  
III – Wenn’s nicht so klappt wie gedacht  
Schlechtleistung, Schadensersatz oder  
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis“  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
bpa-Landesgeschäftsstelle Niedersachsen  
Herrenstr. 3  
30159 Hannover  
Dozent: Bastian Pophal

10. Dezember 2018

bpa Niedersachsen  
Seminar: „Update Arbeitsrecht III - Wenn’s  
nicht so klappt wie gedacht - Schlechtleis-  
tung, Schadensersatz oder Arbeitsausfall im  
Arbeitsverhältnis“  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
bpa-Landesgeschäftsstelle Niedersachsen  
Herrenstr. 3  
30159 Hannover  
Dozent: Bastian Pophal

## 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.

# Wespenstich eines Beamten auf Bahnsteig ist Dienstunfall

Wird ein Beamter der Deutschen Bahn auf dem Bahnsteig von einer Wespe gestochen, kann dieser Vorgang als Dienstunfall anerkannt werden. So sah das Anfang 2017 zumindest das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen (VG Gelsenkirchen, Urteil v. 27.01.2017, Az.: 12 K 683/16).

Der Kläger ist bei der Deutschen Bahn angestellt und begehrt die Anerkennung eines Wespenstichs als Dienstunfall. Er verrichtet seinen Dienst als Kundenservice-manager an einem Hauptbahnhof im Ruhrgebiet. In der Unfallanzeige vom August 2015 gab der Kläger an, dass er in die rechte Hosentasche gegriffen habe, um seinen Schlüsselbund herauszuziehen. Dabei habe er einen stechenden Schmerz verspürt und eine Wespe gesehen, die an seiner Hand gehangen habe. Er habe einen allergischen Schock erlitten und sei im Krankenhaus behandelt worden.

Allgemeines Lebensrisiko?

Die Beklagte lehnte die Anerkennung des Ereignisses als Dienstunfall ab. Zur Begründung führte sie aus, dass ein ursächlicher Zusammenhang des Schadensereignisses mit dem Dienst nicht gegeben sei. Ein Insektenstich könne jedem Bürger widerfahren und habe sich hier nur zufällig im zeitlichen Zusammenhang mit der Dienstausbübung ereignet. Durch den Stich habe sich nur ein allgemeines Lebensrisiko verwirklicht. Der Kläger zog deswegen Anfang 2016 vor das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen. Er war der Ansicht, dass der Wespenstich sehr wohl im Zusammenhang mit seinem Dienst bei der Deutschen Bahn erfolgt sei.

Hilfe für Reisenden mit Rollator

Zur Begründung hat er vorgetragen: Er sei am

11. August 2015 von einem Reisenden mit Rollator gebeten worden, diesem vom Bahnsteig hinunter zu helfen. Hierfür habe er einen Lastenaufzug betätigen wollen, der nur mit einem besonderen Schlüssel bedient werden könne. Er sei daher gehalten gewesen, den Dienstschlüssel aus der rechten Hosentasche zu ziehen. Ohne den Griff in die rechte Hosentasche hätte er den Schlüssel nicht erlangen und der Bitte des Reisenden nicht entsprechen können. Nur deswegen sei er von der Wespe gestochen worden.

Das Verwaltungsgericht gab dem Kläger Recht. Er habe einen Anspruch auf Anerkennung des von ihm angezeigten Wespenstichs als Dienstunfall. Ein Dienstunfall sei nach der Legaldefinition des § 31 Abs. 1 BeamtVG "ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist". Diese Voraussetzungen seien hier erfüllt.

Wespenstich nicht nur Bagatelle

Der Wespenstich sei ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches Ereignis, durch das ein Körperschaden verursacht worden war. Ein Körperschaden liege vor, wenn der physische oder psychische Zustand eines Menschen für eine bestimmte Mindestzeit ungünstig verändert wird. Auf die Schwere des Körperschadens komme es nicht an. Kleinere Körperschäden seien rechtserheblich, wenn der Schaden aus medizinischer Sicht Krankheitswert besitze. Eine Behandlungsbedürftigkeit sei nicht erforderlich. Bagatelleinbußen wie etwa der (folgenlose) Riss in einem Fingernagel würden indes zur Annahme eines Körperschadens nicht ausreichen.

Gemessen hieran bewirke der Wespenstich einen Körperschaden. Denn hierbei werde mit dem Stachel ein giftiges Sekret unter die Haut injiziert, das zunächst einen stechenden Schmerz erzeuge. Das Wespengift führe dann zu einer Rötung bzw. Schwellung an der Einstichstelle, die zudem entzündlich jucke. Hierdurch werde die körperliche Integrität eines Menschen in einem mehr als unerheblichen Umfang beeinträchtigt.

Schlüssel in Ausübung des Dienstes benutzt

Der Wespenstich erfolgte auch in Ausübung des Dienstes. Dieses Merkmal verlange eine besonders enge ursächliche Verknüpfung des Ereignisses mit dem Dienst. Der Beamte stehe bei Unfällen, die sich innerhalb des vom Dienstherrn beherrschbaren räumlichen Risikobereichs ereignen würden, unter dem besonderen Schutz der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge. Risiken, die sich während der Dienstzeit verwirklichen würden, seien dem Dienstherrn zuzurechnen, unabhängig davon, ob die Tätigkeit, bei der sich der Unfall ereignet habe, dienstlich geprägt sei. Hiervon ausgehend seien die Voraussetzungen für die Annahme erfüllt, dass der Wespenstich in Ausübung des Dienstes erfolgte. Dieses Ergebnis folge unmittelbar daraus, dass sich das Unfallgeschehen während der Dienstzeit des Klägers innerhalb des räumlichen Machtbereichs des Dienstherrn ereignet habe. Nämlich beim Herausholen des Dienstschlüssels aus der Hosentasche, um für einen Reisenden den Lastenaufzug zu betätigen. Der Begriff des Dienstunfalls setze gerade nicht voraus, dass der Beamte bei seiner Tätigkeit einer höheren Gefährdung als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sei oder sich in dem Körperschaden eine der konkreten dienstliche Verrichtung innewohnende typische Gefahr realisiert habe. (bp)