

NEWSLETTER

Ausgabe 6

Dezember 2019

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Brüderle: „Das ist kein Pflegelöhneverbesserungsgesetz, sondern ein Pflegequalitätsverschlechterungsgesetz“
BDA: Die Bundesregierung treibt mit ihrem Pflegegesetz ein sozialpolitisch gefährliches Spiel
- 5 Hintergrund**
Günstig kann teuer werden...
Fristlose Kündigung wegen zinslosem Darlehen
- 7 Aktuelles**
Schöne Bescherung: Weihnachtsgeld – worauf Sie achten müssen
Impfpflicht 2020 – worauf man in der Pflege achten muss
- 10 Anzeige**
Sparen mit multivalent-regenerativer Heiztechnik
- 11 Kurz notiert**
Pflegelöhneverbesserungsgesetz in Kraft getreten
OECD stellt Bericht über Tarifverhandlungen vor
- 12 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Entgelttabellen zu den Arbeitsvertragsrichtlinien in zahlreichen Ländern angepasst
Arbeitshilfe Urlaub
- 13 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 14 Auch das noch...**
Freund verbrennt 520.000 Euro - Landgericht verneint Schadensersatzanspruch



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

ein arbeitsreiches Jahr neigt sich dem Ende zu. Nachdem wir uns bis in den Sommer in die Konzertierte Aktion Pflege eingebracht haben, folgte ab Herbst unsere Teilnahme an der Vierten Pflegekommission, die dabei ist, neue Pflegemindestlöhne zu verhandeln. Das ganze Jahr 2019 über haben wir uns mit dem Vorhaben der Bundesregierung beschäftigt, einen Tarifvertrag für die gesamte Altenpflege für allgemeinverbindlich anerkennen zu können. CDU, CSU und SPD meinen, trotz verfassungsrechtlicher Bedenken die gesetzlichen Grundlagen nun geschaffen zu haben. Den Tarifvertrag dafür gibt es aber noch nicht. Wir werden alles daransetzen, dass die Verhandlungen in der Pflegekommission zu einem Erfolg geführt werden, der für alle Anbieter wirtschaftlich tragbar ist und der Bundesregierung und der sie tragenden Parteien deutlich macht, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in der Altenpflege überflüssig wie ein Kropf ist. Und wenn die Bundesregierung aus inhaltlich nicht mehr nachvollziehbaren Gründen zu einem anderen Entschluss kommt, dann sind wir bestens vorbereitet, rechtlich dagegen vorzugehen.

Noch immer drückt sich die Politik aber um die Frage der Refinanzierung. In wohlfeilen Reden sagt sie uns das zwar immer wieder zu, aber geschehen ist bisher nichts. So hat zum Beispiel der Pflegebeauftragte der Bundesregierung, Staatssekretär Andreas Westerfellhaus, ein Positionspapier zur Refinanzierung in der ambulanten Pflege vorgelegt und darin wörtlich festgehalten, dass „Flächendeckende Tarifverträge ... bei der Refinanzierung der ambulanten Pflege nicht“ helfen. Auch der Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat nun gesagt, er wolle bis Mitte nächsten Jahres in seiner Partei die Frage der Finanzierung der Pflegeversicherung diskutieren. Papiere und Diskussionen haben und hatten wir bereits genug. Es muss endlich konkrete Entscheidungen geben. Für die Pflegebedürftigen und für die Pflegeanbieter. Hier werden wir im kommenden Jahr weiter Druck machen.

Erfreulich ist nicht nur unsere Mitgliederentwicklung. Denn mit mittlerweile über 4.000 Pflegeeinrichtungen sind wir der größte Arbeitgeberverband in der Altenpflege in Deutschland und vertreten sowohl die großen, bundesweit tätigen Trägergruppen wie auch die mittleren und kleinen Familienunternehmen. Erfreulich sind auch die Entwicklung sowie die Umsetzung unserer Arbeitsvertragsrichtlinien. Für jedes Bundesland gibt es mittlerweile eigene Entgelttabellen, die in zahlreichen bpa-Landesgruppen bereits mehrfach weiterentwickelt wurden. Nicht nur die Beteiligung daran wird immer besser, sondern auch die Akzeptanz durch die Kostenträger. Dafür gilt mein Dank auch meinem Stellvertreter, bpa-Präsident Bernd Meurer, allen Vorstandsmitgliedern, den Vorständen der bpa-Landesgruppen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim bpa Arbeitgeberverband und dem bpa. Ohne diesen gemeinsamen Einsatz wäre der Erfolg in dieser kurzen Zeit nicht möglich gewesen.

Zum Jahresende wünsche ich Ihnen eine ruhige Zeit im Kreis Ihrer Familien, Angehörigen und Freunden und uns allen viel Glück, Gesundheit und Erfolg für 2020.

Ihr

Rainer Bröderle

Brüderle: „Das ist kein Pflegelöhneverbesserungsgesetz, sondern ein Pflegequalitätsverschlechterungsgesetz“

Das folgende Interview wurde in Teilen in der Dezember Ausgabe des Magazins „Häusliche Pflege“ (HP, 12/2019) veröffentlicht. Wir drucken es hier im Ganzen ab. bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle nimmt darin Stellung zum Pflegelöhneverbesserungsgesetz, zur Gründung des neuen Arbeitgeberverbands BVAP und zur Pflegekommission.

HP: Herr Brüderle, das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) ist vom Bundestag verabschiedet. Was genau stört Sie an dem Gesetz?

Brüderle: Fangen wir mal beim Etikett an. Das ist kein Pflegelöhneverbesserungsgesetz, sondern ein Pflegequalitätsverschlechterungsgesetz. Der Bundestag hat ein Gesetz beschlossen, mit dem die Große Koalition sehenden Auges direkt in den Pflegenotstand schlittert. Schon heute können viele Pflegeheime und Pflegedienste in Deutschland Pflegebedürftige nicht mehr aufnehmen oder betreuen, weil ihnen schlicht und einfach die Kapazitäten fehlen. Der weiter fortschreitende demographische Wandel wird die Lage noch verschlimmern. Wenn jetzt über Lohnregulierungen weitere Kosten produziert werden sollen, dann stellt sich natürlich unmittelbar die Frage der Refinanzierung. Erfolgt diese nicht vollständig aus Steuer- oder Beitragsmitteln, dann führt das zur Investitionszurückhaltung bei den Trägern und potentiellen Trägern sowie zu Ausweichreaktionen bei den immer stärker belasteten Pflegebedürftigen zum Beispiel in graue und schwarze Pflegemärkte. Das bedeutet einen Qualitätsverlust in der Pflege.

Das Gesetz ist zudem in großen Teilen überflüssig, passt nicht in die Pflege-landschaft und leistet keinen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Bezahlung. Es verschiebt Verantwortung und beschäftigt sich inhaltlich mit den Themen von gestern und vorgestern, nämlich wie können Gewerkschaften ohne Mitglieder über allgemeinverbindliche Tarifverträge gestützt werden. Zukunftsgewandte Antworten auf den demografischen Wandel und wie schaffe ich notwendige Flexibilitäten, um die ständig steigende Nachfrage nach Pflegeleistungen zu bewältigen, gibt dieses Gesetz nicht.

Auch in der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) hat sich gezeigt, dass es gewünscht ist, den professionell Pflegenden kurzfristig mehr Gehalt zu organisieren. Um dieses Ziel zu erreichen, kann die Bundesregierung zum Beispiel jedes Jahr fünf Milliarden Euro, was nach ihrem eigenen Gutachten höhere Löhne kosten, zur Verfügung stellen, die ausschließlich für höhere Gehälter für die Pflegekräfte durch die Träger verwendet werden sollen. Das wäre eine zielgenaue, systemgerechte Maßnahme, die zudem auch die Verantwortung für die Finanzierung bei demjenigen belässt, der das Geld organisieren muss.

Der Versuch, über Zwangstarife und staatliche Lohndiktate Verbesserungen für die Pflegekräfte herbeizuführen, ist hingegen rechtlich komplex und schwierig und widerspricht eigentlich den Interessen der Pflegenden, die in ganz überwiegender Mehrheit durch eine Abstimmung mit den Füßen und ihre Nichtmitgliedschaft in Gewerkschaften längst deutlich gemacht haben, dass sie keine Tarifrituale brauchen, sondern

echte und unmittelbare Verbesserungen für ihren Alltag. Bei dem Gesetz geht es doch gar nicht vorrangig darum, höhere Löhne zu erreichen, sondern vor allem darum AWO und Verdi einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu organisieren. Das ist reine Klientelpolitik der Regierung.

HP: Wie stehen Sie zu der Gründung der Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP)?

Brüderle: Wenn sich die AWO eine Zweitmarke zulegt, ist das putzig und deren eigene Sache. Denn ehrlich gesagt, ist kein auf dem Pflegemarkt anderer relevanter Player dort Mitglied. Außer Absichtserklärungen gibt es keine Zusammenarbeit. Mir kommt das vor wie die russischen Matroschka-Puppen. In jeder Puppe, die sie öffnen, ist die AWO drin, nur draußen steht etwas anderes drauf.

HP: Wird der Verband auch die Interessen der privaten Pflegedienste vertreten können?

Brüderle: Nein. Er vertritt ja nicht einmal die Interessen der eigenen Arbeitgeberseite. Für mich ist das der plumpe Versuch, einen willfährigen Erfüllungsgelhilfen von Gewerkschaftsinteressen in der Altenpflege zu finden. In Form der AWO hat man ihn gefunden. Arbeitgeberinteressen werden da nicht vertreten. Schon gar keine privaten. Ganz im Gegenteil. Von interessierter Seite werden wir als das größte Übel bezeichnet. Ob die fast eine Million Pflegebedürftigen, die von 16.000 privaten Heimen und Diensten und ihrer halben Million Beschäftigten professionell betreut und versorgt werden, das auch so empfinden, wage ich stark zu

bezweifeln. Und an die Politik gerichtet: Das sind auch Wählerinnen und Wähler.

HP: Hat der bpa Arbeitgeberverband noch Möglichkeiten, rechtlich gegen das neue Gesetz vorzugehen?

Brüderle: Wir bereiten uns in jedem Fall auf eine mögliche Klage vor. Das Di Fabio-Gutachten ist dabei eine Grundlage, das einige verfassungsrechtliche Bedenken sehr gut herausarbeitet. Denn die geplanten Änderungen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie dar und greifen gleichzeitig in nicht zu rechtfertigender Weise in die unternehmerische Freiheit ein. Des Weiteren widerspricht die Erstreckung eines Tarifvertrages nach §7a AEntG dem im § 11 Abs. 2 SGB XI verankerten Grundsatz der Trägervielfalt, wonach neben der Vielfalt die Selbständigkeit, das Selbstverständnis und die Unabhängigkeit der Trägergruppen zu achten ist. Diesem Grundsatz entsprechend hat der Gesetzgeber im Jahre 2009 bewusst mit der Pflegekom-

mission einen Sonderweg gewählt, um den unterschiedlichen Interessen der Träger in der Branche umfassend Rechnung zu tragen. Damit ist ein Verfahren nach §7a AEntG grundsätzlich ausgeschlossen.

Das Mitwirkungs- und Zustimmungrecht der Kirchen in §7a Abs.1a AEntG stellt einen Fundamentalangriff auf die Tarifautonomie und eine systemwidrige, bislang einzigartige Grenzüberschreitung dar. Die Gesetzesänderungen zwingen die Tarifpartner, Dritte an ihren Tarifverhandlungen zu beteiligen und sich ihren Tarifvertrag de facto absegnen lassen zu müssen. Gleichzeitig bekommen die Kirchen damit eine überragende Wettbewerbsposition, die ihren tatsächlichen Marktanteil von rund 28 Prozent nicht widerspiegelt. Dies stellt auch einen Verstoß gegen das Wettbewerbsprinzip in der sozialen Pflegeversicherung nach §11 Abs. 2 SGB XI dar. Daneben müssen die Kirchen sehen, dass ihr Sonderrecht des sog. Dritten Weges, d.h. ihre eigenen arbeits- und

tarifrechtlichen Regelungen, ernsthaft in Frage gestellt wird.

HP: Kann der bpa Arbeitgeberverband jetzt noch Einfluss auf die Lohnuntergrenzen nehmen?

Brüderle: Der bpa Arbeitgeberverband vertritt als größter Arbeitgeberverband in der Pflegebranche sowohl die großen, bundesweit tätigen Trägergruppen wie auch die mittleren und kleinen Familienunternehmen. Er wurde deshalb auch als einziger privater Arbeitgeberverband in die Pflegekommission berufen. Selbstverständlich haben wir hier die Chance, Einfluss auf die Lohnuntergrenzen zu nehmen. Mir ist wichtig, dass wir in der Kommission keine Ersatztarifverhandlungen führen, sondern uns an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und an der demographischen Entwicklung orientieren. Das ist uns bei der letzten Pflegekommission gelungen und ich arbeite daran, dass es uns gemeinsam wieder gelingt. (ob)

BDA: Die Bundesregierung treibt mit ihrem Pflegegesetz ein sozialpolitisch gefährliches Spiel



Anlässlich der Öffentlichen Anhörung zum Entwurf des „Pflegelohnverbesserungsgesetz“ erklärte BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter:

“Die Bundesregierung treibt mit ihrem Pflegegesetz ein sozialpolitisch gefährliches Spiel. Durch Regulierungsphantasien verbessert sie nicht die Pflege sondern verteuert sie. Es bleibt völlig offen, wie Pflege dauerhaft leistungsfähig

und finanzierbar bleiben soll. Die Regierung nimmt eine finanzielle Überforderung der ärmsten Pflegebedürftigen in Kauf, um damit letztlich den Weg in eine Vollkostendeckung zu erzwingen. Es wäre unverantwortlich, einen Berg zusätzlicher Kosten zu verursachen und die Finanzierungsfrage bei der sich immer weiter abschwächenden Konjunktur einfach in die nächste Legislaturperiode zu verschieben.“

Günstig kann teuer werden... Fristlose Kündigung wegen zinslosem Darlehen

Von Simone Kempin

Lässt sich der Mitarbeiter eines Pflegedienstes von einer Patientin ein zinsloses, zu frei wählbaren Raten rückzahlbares Darlehen gewähren, so verstößt er gegen die vertraglich geregelte Pflicht, keine Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit anzunehmen. Der Pflichtenverstoß kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Mitarbeiterin des Pflegedienstes schloss in der Folge mit dem Sohn der Patientin einen schriftlichen Vertrag über die Gewährung eines zinsfreien Darlehens in Höhe von 600 Euro und behauptete, 200 Euro bereits zurückgezahlt zu haben. Der Darlehensvertrag sah vor, dass das Darlehen nicht zu verzinsen und in zwölf monatlichen Raten in Höhe

beitervertretung die fristlose Kündigung mit der Begründung aus, die Mitarbeiterin habe sich das Geld von der Patientin „erschlichen“.

Das Gericht bestätigte auch in der zweiten Instanz die Wirksamkeit der Kündigung.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Als dann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht.

Einen „wichtigen Grund“, der die Arbeitgeberin grundsätzlich zur fristlosen Kündigung berechtigte, sah das Gericht in der Verletzung vertraglicher Haupt- und Nebenpflichten durch die Arbeitnehmerin. **Die Vergünstigung, die die Klägerin erhielt, bestand in der Hergabe eines zinslosen Darlehens.** Hierin liegt ein wirtschaftlicher Vorteil, da die Klägerin in den Besitz des Geldbetrages gelangte und ein Darlehen zu den vereinbarten Konditionen am



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio. de

Dies entschied das LAG Hamm in einem Urteil aus Dezember 2018 (LAG Hamm 20.12.2018 18 Sa 941/18). Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem die Mitarbeiterin eines Pflegedienstes sich zunächst von einer Patientin einen Betrag in Höhe von 800 Euro in bar aushändigen ließ. Eine Darlehensabrede wurde zu diesem Zeitpunkt entweder gar nicht getroffen oder die Raten wären von der Mitarbeiterin frei wählbar gewesen; der genaue Sachverhalt ließ sich insofern im gerichtlichen Verfahren nicht mehr ermitteln. Nachdem der Sohn der Patientin von der Barabhebung Kenntnis erlangt hatte, wandte er sich an die Pflegedienstleitung. Die

von 50,- Euro zurückzuzahlen sei.

Der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin unterfiel den Regelungen des BAT-KF, der es Mitarbeitenden untersagt, von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit anzunehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Die Arbeitgeberin sprach unter ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitar-



Foto: HHS / pixelio. de

Markt nicht erhältlich ist.

Mit dem vertraglichen Verbot, Vergünstigungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit anzunehmen, wird bezweckt, dass Mitarbeiter nicht in Versuchung geführt werden sollen, das Arbeitsverhältnis missbräuchlich auszunutzen, um sich über die Entgeltzahlung hinaus von Dritten wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Zudem bezweckt die Nebenpflicht den Schutz der geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers. Sein Ansehen könnte geschädigt werden, wenn der Eindruck entstünde, die Mitarbeiter seien zur gewissenhaften Erfüllung der übernommenen Aufgaben gegenüber Dritten nur nach Gewährung zusätzlicher Zuwendungen bereit.

Die Interessenabwägung, die nach § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmen ist, ergab nach Ansicht der befassten Gerichte, dass das Interesse der Arbeitgeberin an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Mitarbei-

terin an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist überwog.

Das Gericht bejahte eine erhebliche Störung der Vertragsbeziehung zwischen der Patientin und der Arbeitgeberin. Es müsse der Eindruck entstehen, die Mitarbeiterin habe sich auf Kosten einer Patientin bereichert. Es seien massive Irritationen bei den Angehörigen entstanden, die sich an die Pflegedienstleitung der Arbeitgeberin wandten. Es habe die Gefahr bestanden, dass die Patientin die Vertragsbeziehungen zur Arbeitgeberin beenden würde. Die Arbeitgeberin müsse auch damit rechnen, in ein schlechtes Licht gerückt zu werden, falls die Patientin oder deren Angehörige den Vorfall verbreiteten. Schließlich bestehe die Gefahr, dass die Mitarbeiterin mit Rücksicht auf die zu zahlenden Darlehensraten in einen Loyalitätskonflikt gerate und der Patientin Vergünstigungen gewähre, die dem geschäftlichen Interesse der

Arbeitgeberin widersprächen. Weil es sich um eine schwere Pflichtverletzung handele und weil das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung erst kurze Zeit (knapp zwei Jahre) bestanden habe, sei das Auflösungsinteresse der Arbeitgeberin gegenüber dem Weiterbeschäftigungsinteresse der Mitarbeiterin deutlich vorrangig.

Fazit:

Die Arbeitsvertragsmuster des bpa Arbeitgeberverbandes enthalten ebenfalls eine entsprechende Regelung zur Vorteilsgewährung. Sollten Sie also einmal davon Kenntnis erlangen, dass Mitarbeiter sich Darlehen zu marktunüblich günstigen Konditionen von Patienten gewähren lassen, könnte dies einen Kündigungsgrund darstellen.

Zu konkreten Fragen berät Sie Ihr bpa Arbeitgeberverband gern.

Schöne Bescherung: Weihnachtsgeld – worauf Sie achten müssen

Von Lennart Mewes

Das Jahr neigt sich dem Ende und viele denken schon an den Trubel der Weihnachtseinkäufe. Mehr als 50 % der Arbeitnehmer in der Pflege erhalten zu dieser Jahreszeit eine Sonderzahlung – das sogenannte Weihnachtsgeld – die der Arbeitgeber oft jedes Jahr neu festlegt. Worauf Sie als Arbeitgeber achten müssen, will Ihnen der bpa-Arbeitgeberverband zur kalten Jahreszeit mit auf den Weg geben.

Entstehung/ Anspruchsgrundlage

Ein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht nicht. Es ist lediglich möglich, diesen durch Vertrag zu vereinbaren. Insofern reicht es aus, eine Individualvereinbarung im Arbeitsvertrag zu treffen oder durch eine Regelung im Tarifvertrag sowie der Betriebsvereinbarung. In diesem Fall besteht ein vertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung.

In vielen Betrieben wird im Herbst aber auch durch eine Mitteilung bekanntgemacht, dass es zu einer Auszahlung von Weihnachtsgeld kommt. In diesem Fall kommt das Prinzip der betrieblichen Übung zum Tragen. Gewährt der Arbeitgeber eine nicht vertraglich festgelegte Leistung drei Mal hintereinander, schafft er ein Vertrauen beim Arbeitnehmer, welches zu einer vertraglichen Vereinbarung erstarkt. Da ein Arbeitsvertrag keiner Schriftform bedarf, reicht das Vertrauen des Arbeitnehmers aus. Auch in diesem Fall, hat er einen vertraglichen Anspruch auf das Weihnachtsgeld.

Höhe der Sonderzahlung

Da es keine gesetzliche Regelung zum Weihnachtsgeld gibt und die Entstehung



Foto: Gänseblümchen / pixelio.de

nur vertraglicher Natur ist, kann der Arbeitgeber selbst bestimmen, wie hoch das Weihnachtsgeld ausfallen soll.

Üblich ist entweder ein fester Geldbetrag oder eine prozentuale Zahlung eines weiteren Monatsgehaltes. Deswegen spricht man beim Weihnachtsgeld auch vom 13. Monatsgehalt.

Jedoch ist das allgemeine Gleichbehandlungsgebot zu beachten. Danach müssen vergleichbare Arbeitnehmer auch dieselben Leistungen erhalten. Lediglich einer bestimmten Arbeitnehmergruppe Weihnachtsgeld zu zahlen, würde nur mit sachlichem Grund möglich sein, welcher im Einzelfall schwer zu begründen ist. Es empfiehlt sich daher meist eine prozentuale Zahlung eines Monatsgehaltes zu gewähren, da sich dies nach den objektiven Kriterien der Gehaltszahlung richtet.

Freiwilligkeit

Soweit Sie als Arbeitgeber das Weih-

nachtsgeld nicht zu einer vertraglichen Pflicht werden lassen wollen, müssen Sie es als freiwillige Leistung deklarieren. Dabei kann es im Einzelfall zu Schwierigkeiten kommen, da eine Formulierung unverständlich und damit unwirksam werden kann. In diesem Fall wird durch Zahlung oder betriebliche Übung eine vertragliche Pflicht begründet. Von dieser kann man nur mit einer Vertragsänderung abweichen, welcher der Arbeitnehmer zustimmen muss.

Eine wirksame und verständliche Formulierung wäre z.B.:

„Ein Anspruch auf weitere Sonderzahlungen besteht nicht. Soweit die Gesellschaft Sonderzahlungen leistet, geschieht dies freiwillig. Auch mehrfache Zahlungen begründen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Besondere Konstellationen

In einzelnen Fällen muss Klarheit bestehen, ob der Anspruch auf Weih-

nachtsgeld entfällt. Es kommt im Einzelfall darauf an, was vereinbart ist.

Das Weihnachtsgeld kann während der Probezeit ausgeschlossen werden. Dazu bedarf es aber einer gesonderten Vereinbarung. Ansonsten gilt in der Probezeit das gleich wie für die übrigen Arbeitnehmer.

Während des Mutterschutzes und der Elternzeit wird man grundsätzlich so

behandelt, als würde man arbeiten. Aus diesem Grund wird auch das Weihnachtsgeld gewährt, soweit nicht im Arbeitsvertrag etwas anderes geregelt wurde.

Bei Krankheit besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Er kann aber gekürzt werden, wenn es sich bei der Auszahlung um eine freiwillige Leistung handelt und der Arbeitnehmer über den Zeitraum der Entgeltfortzah-

lung hinaus erkrankt ist. Wie die Kürzung erfolgt, kann ebenfalls vertraglich festgehalten werden.

Sollten Sie zu diesen Themen noch Fragen haben oder bei der Formulierung einer Weihnachtsgeldvereinbarung Hilfe benötigen, steht Ihnen der bpa-Arbeitgeberverband jederzeit zur Verfügung.

Impfpflicht 2020 – worauf man in der Pflege achten muss

Von Lennart Mewes

Ab dem 1. März 2020 tritt das Änderungsgesetz des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen in Kraft. Ab diesem Tag müssen gewisse Personengruppen eine Masernimpfung nachweisen. Auch die Pflege ist von dieser Änderung betroffen. Im Folgenden soll auf die wichtigsten Punkte aufmerksam gemacht werden.

Mit Beschluss vom 17. Juli 2019 hat das Kabinett beschlossen, dass es ab 2020 eine Impfpflicht für Masern in Deutschland geben soll. Kinder müssen beim Eintritt in die Schule oder in den Kindergarten die von der ständigen Impfkommision empfohlene Masernschutzimpfung nachweisen.

Dies gilt aber auch für Personen, die in Gemeinschaftseinrichtungen und medizinischen Einrichtungen beschäftigt sind, sowie für Erzieher, Lehrer,



Foto: Tim Reckmann / pixelio. de

Tagespfleger und medizinisches Personal. Aber auch **ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder**

sonstigen gemeinschaftlichen Wohngruppen verrichten, sind dabei mitumfasst.

Damit soll verhindert werden, dass die durch einen Virus verbreitete gefährliche und ansteckende Krankheit als Masenerkrankung auftritt und auf lange Sicht gesehen ausgerottet werden kann.

Wer als Kind den doppelten Impfschutz gegen Masern nicht erhalten hat muss diesen unverzüglich nachholen. Noch nicht geimpfte Personen müssen als Erwachsene nur einmalig geimpft werden. Ausgenommen davon sind Personen, die vor 1970 geboren wurden.

Der Nachweis kann entweder durch einen Impfausweis erbracht werden oder aber durch ein ärztliches Attest, welches bestätigt, dass die Krankheit

vorgelegt werden. Soweit der Nachweis nicht erbracht wird, darf eine Tätigkeit nicht an den Arbeitnehmer übertragen werden und das zuständige Gesundheitsamt muss informiert werden.

Das Gesundheitsamt kann ferner den Nachweis direkt verlangen. Soweit dieser nicht erbracht wird, kann der Arbeitnehmer zum persönlichen Gespräch geladen und zur Impfung aufgefordert werden.

Soweit Sie einen Auszubildenden einstellen, sollten Sie darauf achten, dass dieser bereits zu Beginn der Ausbildung einen entsprechenden Nachweis vorweisen kann. Insbesondere

wendig werden. Zu beachten ist auch, dass bei Nichtvorliegen der Impfung diese nachgeholt werden muss und Zeit in Anspruch nimmt. Wobei die nunmehr unbegrenzte Anzahl an befähigten Ärzten zu begrüßen ist.

Des Weiteren müssen Sie bereits ab dem 1. März 2020 bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer oder Auszubildender darauf achten, dass diese den Impfschutz nachweisen können. Ansonsten ist eine Beschäftigung ausgeschlossen. Setzen Sie sich mit Ihrem örtlichen Gesundheitsamt in Verbindung, um weitere Informationen zu erhalten und künftigen Problemen vorzubeugen.



Foto: Hartmut910 / pixelio. de

bereits durchlitten worden und eine Immunisierung vorhanden ist. Die Durchführung der Impfung kann durch jeden Arzt erfolgen. Eine Einschränkung gibt es diesbezüglich nicht mehr.

Der Nachweis muss ab dem 1. März 2020 dem Arbeitgeber gegenüber vor Aufnahme einer Tätigkeit erbracht werden. Ist der Arbeitnehmer vor dem 1. März 2020 bereits tätig, muss ein Nachweis bis spätestens 31. Juli 2021

erbracht werden. Wenn er seine praktische Ausbildung in einem Krankenhaus absolviert, muss er den Nachweis erbringen. Andernfalls könnte er seinen praktischen Teil im Krankenhaus und damit sein Ausbildungsziel nicht erfüllen.

Versuchen Sie bereits jetzt Ihre Arbeitnehmer dazu zu bewegen, den Nachweis des Impfschutzes bereit zu stellen. Insbesondere bei einer großen Anzahl von Arbeitnehmern kann dies zeitauf-

Sparen mit multivalent-regenerativer Heiztechnik



Optimal aufeinander abgestimmte Systeme reduzieren die Energiekosten und den CO₂-Ausstoß.

Multivalent-regenerative Heiztechnik von Buderus spart Energie. Davon profitiert die KerVita Gruppe, Betreiber des Seniorenzentrums „Schöne Flora“ in Bremen, ebenso wie die Umwelt. In größeren Gebäuden macht sich Systemtechnik schnell bezahlt, denn die im Vergleich zu einer konventionellen Brennwertanlage höhere Investition amortisiert sich bereits nach wenigen Jahren. Voraussetzung ist ein integriertes, intelligentes Energie- und Speichermanagement, das die einzelnen Wärmeerzeuger exakt aufeinander abstimmt. Gegenüber einer Einzellösung bedeutet dies weniger Primärenergieverbrauch, geringere Betriebskosten und deutliche CO₂-Einsparungen.



Die 133 Senioren in der „Schönen Flora“ sind bestens versorgt – auch beim Wärmekomfort.

Multivalent-regenerative Heiztechnik liefert effizient Wärme und Strom im Seniorenzentrum „Schöne Flora“

Bild: Buderus



Das Energie- und Speichermanagement HAST-AKKU® sorgt dafür, dass alle Komponenten bedarfsgerechte Leistungen bringen.

Bild: Buderus

In dem Gebäude passen alle Komponenten zur Gebäudebeheizung, Warmwasser- und Stromerzeugung hervorragend zusammen: ein BHKW-Modul Loganova EN20 mit 19 kW elektrischer und 34 kW thermischer Leistung, zwei Gas-Brennwertkessel Logano plus GB312 und eine Logafix Luft/Wasser-Wärmepumpe WPL 220 AR. Hinzu kommt die Buderus Lösung Legioex® zur Trinkwassererwärmung mit Legionellenprävention. Das Energie- und Speichermanagementsystem HAST-AKKU® garantiert, dass alle Komponenten jeweils nur diejenige Leistung bringen, die dem aktuellen Bedarf entspricht. Der Eigenverbrauch des im BHKW erzeugten Stroms verbessert die Wirtschaftlichkeit für die Betreiber maßgeblich.

Pflegelöhneverbesserungsgesetz in Kraft getreten

Das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) ist am 28. November 2019 im Bundesgesetzblatt (Teil I Nr. 42, Jahrgang 2019, S. 1756 ff.) verkündet worden und trat somit am 29. November 2019 in Kraft.

Das Gesetz enthält grundlegende Änderungen des § 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) hinsichtlich einer Rechtsverordnung für die Pflegebranche und regelt das bisherige Verfahren der Pflegekommission nach

den §§ 10 ff. AEntG neu, wie wir bereits im Newsticker Nr. 10 vom 22. Oktober 2019 zusammen mit unserer Stellungnahme berichtet haben.

Nochmals zur Klarstellung der beiden wichtigen Punkte:

Die Erstreckung eines Tarifvertrages auf die gesamte Branche kann ab sofort über den neuen §7a AEntG beantragt werden. Voraussetzung ist dabei der Abschluss eines bundesweiten Tarifvertrages, den die AWO-Zweitmarke BVAP

und Verdi in ihren Verhandlungen anstreben.

Die im Gesetz verankerten neuen Regelungen zur Pflegekommission gelten hingegen nicht mehr für die bereits arbeitende Vierte Pflegekommission. Sie werden erst für die nächste Pflegekommission Anwendung finden.

Das Gesetz finden Sie [hier](#).

Die Stellungnahme des bpa Arbeitgeberverbands steht [hier](#).

OECD stellt Bericht über Tarifverhandlungen vor

Mitte November 2019 hat die OECD in Berlin eine Publikation zum Thema Tarifverhandlungen unter dem Titel „Gemeinsam zum Erfolg“ vorgestellt. Darin gibt sie einen Überblick über die Funktionsweise von Tarifverhandlungen in den unterschiedlichen OECD-Mitgliedstaaten und untersucht ihre Auswirkung auf die Beschäftigung sowie auf nichtmonetäre Aspekte der Arbeitsqualität, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitregelungen oder das Angebot von Weiterbildung.

Sie gelangt zu dem Schluss, dass Tarifverhandlungssysteme, die durch ausgeprägte Koordination zwischen Branchen und Verhandlungsakteuren geprägt sind, mit höherer Beschäftigung und geringerer Arbeitslosigkeit korrelieren. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Arbeitsqualität in Ländern mit gut organisierten Tarifpartnerstrukturen und hoher Tarifbindung durchschnittlich höher ist.

Bewertung der BDA:

Es ist zu begrüßen, dass die OECD die wesentliche Rolle von Tarifverhandlungen anerkennt und sie als wichtigen Teil

der Lösung versteht, wenn es um die Bewältigung von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geht. Zudem ist positiv, dass sie in ihrem Bericht herausstellt, dass Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten sich grundlegend unterscheiden und es daher keine allgemeingültige Herangehensweise geben kann. Jedoch ist der Fokus der Publikation insofern zu eng, als dass Tarifverhandlungen nur einen Teilaspekt von nationalen Arbeitsbeziehungen darstellen und andere Formen der Einbindung von Mitarbeitern weitestgehend außer Acht gelassen werden. Außerdem blendet die Studie die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen - etwa Streikpraxis, Friedenspflicht, Rechtsperson der Organisationen, etc. - für den Erfolg oder Misserfolg von Tarifverhandlungen aus.

Die sinkende Tarifbindung ist auch aus Arbeitgebersicht eine Herausforderung. Staatliche Intervention und Allgemeinverbindlicherklärungen wären jedoch kontraproduktiv und würden vielmehr den Anreiz schwächen, einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft beizutreten. Im Gegenteil muss die

Tarifautonomie gewahrt und die Attraktivität von Tarifbindung auch für Unternehmen gesteigert werden. Hierzu bedarf es moderner und flexibler Tarifverträge, die Betrieben ausreichende Gestaltungsspielräume lassen. Die Bezeichnung aller Beschäftigungsverhältnisse, mit Ausnahme von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, als „atypisch“ ist kritisch zu bewerten. Dies spiegelt weder die Realität auf dem Arbeitsmarkt wider, noch bringt es zum Ausdruck, dass diese Formen der Beschäftigung auch Arbeitnehmern Vorteile bieten und von ihnen durchaus erwünscht sind, da sie z.B. mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort ermöglichen. Generelle Bedenken im Hinblick auf die Zunahme „atypischer“ Beschäftigung sind daher nicht gerechtfertigt. Auch besteht kein Bedarf an zusätzlicher Regulierung, um die korrekte Klassifizierung von Erwerbstätigen in solchen Formen der Beschäftigung als Arbeitnehmer oder als Selbständige sicherzustellen. Vielmehr müssen hier bestehende Regeln konsequent angewendet werden.

Entgelttabellen zu den Arbeitsvertragsrichtlinien in zahlreichen Ländern angepasst

Schon im Jahr 2018 haben alle 16 bpa-Landesgruppen zu den 2017 eingeführten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa Arbeitgeberverbands länderspezifische Entgelttabellen verabschiedet und damit aktiv die bundesweite Umsetzung unterstützt. Unsere AVR schaffen Transparenz über die Bezahlung von Pflegegehältern bei privaten Arbeitgebern. Sie sind und bleiben damit ein wichtiger Beitrag zu einer Versachlichung der zum Teil sehr abgehobenen und ideologischen Diskussion über die Bezahlung von Pflegekräften.

Bei der reinen Einführung ist es aber in den einzelnen Ländern nicht geblieben, sondern die Zahlen wurden jeweils weiterentwickelt und angepasst. Die bpa-Landesgruppen Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Sachsen-Anhalt haben für 2020 neue Entgelttabellen beschlossen, die im Mitgliederbereich unserer Homepage abrufbar sind.

Die Zahlen machen deutlich, dass unsere Mitgliedsbetriebe wettbewerbsfähige und attraktive Gehälter bezahlen. So liegt das Einstiegsgehalt für eine

Entgeltatlas der BA						
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)						
Bundesland	2015	2016	2017	2018	17 auf 18	15 auf 18
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	4,38%	10,38%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3,61%	9,43%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	6,54%	17,94%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	6,19%	17,86%
Bremen	zu wenige Daten für Median			2.823 €		
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	4,04%	12,05%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	4,46%	11,08%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	6,12%	17,64%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	5,43%	14,82%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3,09%	8,28%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3,89%	11,78%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3,47%	8,09%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	7,44%	21,45%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	9,04%	23,95%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	5,92%	13,78%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	6,06%	17,99%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	4,85%	12,51%

Quelle: Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit / Eigendarstellung

Pflegefachkraft in Sachsen bei 2.650 Euro und in Sachsen-Anhalt bei 2.653 Euro. Es liegt damit deutlich über dem Median, den alle Pflegefachkräfte 2018 in beiden Bundesländern verdienten.

Ähnlich verhält es sich auch in Niedersachsen. Hier liegt laut Entgelttabelle ab 2020 das Einstiegsgehalt für eine Pflegefachkraft bei 2.903 Euro. In Hamburg steigt eine Pflegefachkraft in den Beruf neu mit 2.892 Euro und in

Berlin mit 2.851 Euro ein.

Wichtig ist und bleibt, die Frage der Refinanzierung der Gehälter durch die Kostenträger. Leider ist noch nicht bei allen Kostenträgern und in allen Bundesländern die Erkenntnis gereift, dass höhere Löhne auch einer höheren Refinanzierung bedürfen. Dafür setzen sich der bpa, seine Landesgruppen und der bpa Arbeitgeberverband gemeinsam ein. (ob)

Arbeitshilfe Urlaub

Im Mitgliederbereich unserer Internetseite www.bpa-arbeitgeberverband.de finden Sie zahlreiche Arbeitshilfen für Ihr tägliches Wirken.

Die neueste ist eine überarbeitete Arbeitshilfe zum Thema Urlaub. Das deutsche Urlaubsrecht hat sich in den letzten Jahren aufgrund vieler Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die zwischenzeitlich vom

Bundesarbeitsgericht (BAG) übernommen und weiter ausgestaltet worden sind, massiv verändert.

Die Arbeitshilfe soll einen systematischen Überblick über die grundlegenden Bestimmungen und die gesetzlichen Neuerungen geben.

Sie erklärt unter anderem die Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch,

Fragen zur Übertragung, auch bei Krankheit, die Vergütung während des Urlaubs, die Urlaubsabgeltung, was bei Krankheit während des Urlaubs geschieht, zu Freistellungen, zur Erkrankung minderjähriger Kinder, zum Urlaubsantrag, zum Urlaubsantritt, zur zusammenhängenden Gewährung, zu Regelungen zum übergesetzlichen Urlaub sowie zu zahlreichen weiteren verschiedenen Fragen. (ob)



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Simone Kempin (sk)
Lennart Mewes (lm)
Gesa von dem Bussche (gb)
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

11. Dezember 2019

bpa Niedersachsen
Seminar Update Arbeitsrecht III –
Wenn's nicht so klappt, wie gedacht –
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
bpa-Seminarhaus Hannover
Herrenstr. 3
30159 Hannover
10:00 Uhr – 15:30 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

14. Januar 2020

bpa Berlin
Informationsveranstaltung zu den
Arbeitsvertragsrichtlinien des bpa
Arbeitgeberverbands
abba Hotel
Lietzenburger Str. 89
10719 Berlin
10:30 Uhr – 14:30 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

22. Januar 2020

bpa Sachsen
10. Sächsischer Unternehmertag Pflege
Pflege im Umbruch - Herausforderungen
gemeinsam meistern!
Hotel Elbflorenz
Rosenstraße 36
01067 Dresden
Referent: Dr. Sven Halldorn

22. Januar 2020

bpa Baden-Württemberg
Seminar Update Arbeitsrecht III –
Wenn's nicht so klappt, wie gedacht –
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
Hotel Park Consul
Grabbrunnenstr. 19
73728 Esslingen
10:00 Uhr – 17:00 Uhr
Dozentin: Simone Kempin

27. Januar 2020

bpa Niedersachsen
Seminar Update Arbeitsrecht I –
Arbeitsverträge richtig gestalten
bpa-Seminarhaus Hannover
Herrenstr. 3
30159 Hannover
10:00 Uhr – 16:00 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

13. Februar 2020

bpa Niedersachsen
Seminar Update Arbeitsrecht II –
Arbeitsverhältnisse im Konfliktfall,
Abmahnungen und Kündigungen
bpa-Seminarhaus Hannover
Herrenstr. 3
30159 Hannover
10:00 Uhr – 15:30 Uhr
Dozentin: Simone Kempin

10. März 2020

Frühlingsempfang von bpa und bpa
Arbeitgeberverband in Berlin

SAVE-THE-DATE

29. September 2020
Mitgliederversammlung
bpa Arbeitgeberverband
10 bis 16 Uhr
Hotel TITANIC
Gendarmenmarkt,
Französische Straße 30
10117 Berlin-Mitte

Freund verbrennt 520.000 Euro Landgericht verneint Schadensersatzanspruch

Ein Werkstattbesitzer bat seinen Freund, während seines Urlaubs auf die Räumlichkeiten aufzupassen. Weil es kalt wurde, machte dieser die Heizung an - wusste aber nicht, dass im Heizkessel offenbar über 500.000 Euro versteckt waren.

Ein Werkstattbesitzer behauptete, seine gesamten Ersparnisse in einem Heizkessel versteckt und gelagert zu haben. Ein Freund habe später die Heizung angemacht - und damit fast 520.000 Euro in Asche verwandelt. Das Landgericht (LG) Arnsberg wies die Schadensersatzklage des Mannes, mit der dieser seinen mittlerweile Ex-Kumpel bedachte, jedoch ab. Laut einem Gerichtssprecher fiel das Urteil (Az. I-2 O 347/18) am 13. September 2019.

Wie der Sprecher mitteilte, soll sich der Vorfall zum Jahreswechsel 2014/2015 in Soest ereignet haben. Der Besitzer einer Werkstatt habe einen Freund gebeten, während seines zweiwöchigen Urlaubs nach dem Rechten zu sehen. Der damalige Freund sagte vor Gericht aus, es sei kalt in der Werkstatt gewesen, weswegen er die Heizung angemacht habe. Der Werkstattbesitzer wiederum trug vor, er habe seine ganze Ersparnisse in eben jenem Heizkessel versteckt gehabt. Dazu habe er die Anlage vorher auch bewusst demontiert. Der beklagte Mann - offenbar selbst technisch begabt - hatte sie aber wieder zusammengebaut, um sie nutzen zu können.

Als der Werkstattbesitzer aus dem Urlaub zurückkehrte, sei vom Großteil des versteckten Ersparnisses nur noch Asche übrig gewesen. Lediglich 20.000 Euro habe er mit Hilfe der Bundesbank rekonstruieren können. Die nicht mehr zu rettenden 520.000 Euro wollte er nun



Foto: Timo Klostermann / pixelio.de

von dem beklagten Mann, dem er die Freundschaft gekündigt habe, wiederbekommen.

Nach den Erkenntnissen des LG steht fest, dass der Ex-Kumpel die Heizung tatsächlich wieder zusammengebaut und in Gang gebracht hatte. Auch die Summe von 540.000 Euro wurde als „wahr unterstellt“.

Die Entscheidung des Landgerichts Arnsberg fiel klar aus: „Es ist vernünftigerweise nicht damit zu rechnen, dass ein Heizkessel als Versteck für Geldzeichen genutzt wird, zumal Papiergeld besonders feueranfällig ist.“ So lautete das Urteil des Gerichts. Damit wurde der Freund des Werkstattbesitzers von jeder Schuld freigesprochen.

Laut „Bild“-Zeitung, die zuerst über diesen Fall berichtete, erwägt der Werkstattbesitzer, in Berufung zu gehen. Zudem habe er nun Ärger mit dem

Finanzamt, das wissen wolle, woher das viele verbrannte Geld stammte.

(ob)



Folgen Sie dem bpa Arbeitgeberverband auf twitter unter www.twitter.com/bpa_agv