

NEWSLETTER

Ausgabe 1

Juni 2016

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Aktuelle Fragen zur „Scheinselbstständigkeit“
in Pflegeeinrichtungen
- 5 Hintergrund**
Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge
im Krankheitsfall
- 7 Aktuelles**
Jahressonderzahlungen können auf den allgemeinen
gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden

Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutter-
schutzrechts vom Bundeskabinett beschlossen
- 10 Aus der Arbeit des Verbandes**
Dr. Sven Halldorn neuer Geschäftsführer
des bpa Arbeitgeberverbandes

Diskussion über politische Einflussnahme auf
Tarifverträge in der Pflege
- 11 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 12 Auch das noch...**
Als Betriebsrat immer im Dienst – Treppensturz
mit 1,99 Promille zählt als Dienstanfall



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

heute erhalten Sie zum ersten Mal den Newsletter des bpa Arbeitgeberverbandes. Wir wollen Sie nun regelmäßig über Themen rund um Ihre Tätigkeit als Unternehmerin oder Unternehmer in der Pflegebranche informieren.

Vor annähernd einem Jahr wurde der bpa Arbeitgeberverband gegründet. Seitdem sind wir ständig am Wachsen und freuen uns, bald die 2.000. Einrichtung begrüßen zu dürfen. Auf diesem Erfolg wollen wir uns nicht ausruhen, sondern er ist Ansporn genug, weiter zu wachsen. Denn nur als breit aufgestellter Arbeitgeberverband haben wir die Möglichkeit, für die kleinen, mittleren und großen Betriebe tragfähige Lösungen zu erarbeiten und sie politisch und tarifpolitisch durchzusetzen. Deshalb möchte ich Sie heute ganz persönlich bitten, ebenfalls neue Mitglieder für den Arbeitgeberverband zu werben. Denn auch bei uns gilt: Nur gemeinsam sind wir stark.

Seit dem 1. Mai 2016 haben wir mit Dr. Sven Halldorn einen Geschäftsführer in unseren Reihen, der uns helfen wird, die politische und verbandliche Vernetzung voranzutreiben sowie die organisatorische Basis auszubauen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit ihm und wünschen ihm – und uns – viel Erfolg.

In den letzten Monaten waren unser Vizepräsident Bernd Meurer und ich viel unterwegs, um Verbündete für unsere Position eines fairen Wettbewerbs in der Pflege ohne allgemeinverbindliche Tarifverträge zu werben. Wir sind dabei in Bremen und Niedersachsen erfolgreich gewesen. Doch die Befürworter der Allgemeinverbindlichkeit kämpfen weiter für einen tariflichen Einheitslohn in der Pflege. Blickt man auf den ein oder anderen in letzter Zeit neu geschlossenen Koalitionsvertrag auf Länderebene, wird der politische Druck steigen. Seien Sie versichert, dass aber auch wir kämpfen können und nicht locker lassen, um für Markt und Wettbewerb in der Pflege zu streiten. Wir haben gute Argumente. Denn ohne private Anbieter geht es nicht mehr. Und ohne private Anbieter wird die pflegerische Herausforderung der Zukunft nicht zu meistern sein.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Brüderle". The signature is written in a cursive, flowing style.

Rainer Brüderle
Präsident



TITEL

Aktuelle Fragen zur „Scheinselbstständigkeit“ in Pflegeeinrichtungen

Ende April/Anfang Mai haben laut Presseberichten 650 Zollbeamte insgesamt 110 Pflegeheime – vor allem in Schleswig-Holstein – durchsucht. Grund der Durchsuchung waren Verdachtsfälle auf die Beschäftigung von Scheinselbstständigen und die damit verbundene Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen. Unter anderem war der Presse zu entnehmen, dass die betroffenen Pflegeheime ganz überwiegend Pflegekräfte beschäftigt haben, die ihnen von Agenturen als selbständige Pflegekräfte vermittelt wurden. Der folgende Artikel soll die Dreiecksstrukturen zwischen Pflegeeinrichtungen, Vermittlungsagenturen und selbständigen Pflegekräften näher beleuchten.

Grundsätzlich besteht für jedes Unternehmen, also auch für Unternehmen der Pflegebranche die Möglichkeit, Selbstständige mit bestimmten Tätigkeiten zu beauftragen. Allerdings können die Vertragsparteien am Ende nicht

selbst bestimmen, wer Arbeitnehmer ist oder Selbständiger. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass eine Person, die auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, ein Arbeitnehmer ist. Selbstständige Pflegekräfte, die in Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden, fallen fast ausnahmslos unter diese Definition, denn sie befinden sich in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit von nur einem Auftraggeber, bei dem sie auch weisungsgebunden eingesetzt werden.

Am Ende handelt es sich also um Fälle der sog. „Scheinselbstständigkeit“, die zur Folge haben, dass das beauftragende Pflegeunternehmen u.a. verpflichtet ist, für die entsprechende Pflegekraft für die letzten vier Jahre Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten.

In den letzten Jahren drängen immer mehr Vermittlungsagenturen auf den Markt, die selbständige Pflegekräfte an Pflegeeinrichtungen vermitteln. Dabei kommt es zu einem Dreiecksverhältnis zwischen Agentur, Pflegeeinrichtung und Selbständigem. Diese Dreiecksverhältnisse bergen das Risiko, dass die betroffenen Pflegeeinrichtungen am Ende als die Verantwortlichen für angeblich ausstehende Sozialversicherungsbeiträge für die selbständigen Pflegekräfte herangezogen werden, während für die Vermittlungsagentur regelmäßig ein solches Risiko nicht besteht. Daher gilt: Ein Pflegeunternehmen entgeht den Risiken, die mit der Beschäftigung von „Scheinselbstständigen“ einhergehen grundsätzlich nicht dadurch, dass eine Vermittlungsagentur eingeschaltet ist.

Im klassischen Fall des Dreiecksverhältnisses vermittelt die Agentur Pflegekräfte an Pflegeeinrichtungen, wobei dann

zwischen Pflegeeinrichtung und Pflegekraft ein Vertrag geschlossen wird. Aufgrund dieses Vertrags ist die Pflegekraft zur Arbeit und die Einrichtung zur Bezahlung der Pflegekraft verpflichtet. Die Agentur bekommt für ihre Vermittlungsleistung lediglich eine Provision. In dieser Konstellation wird die Pflegeeinrichtung völlig unstreitig zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden, wenn ein Fall der „Scheinselbstständigkeit“ festgestellt wird, denn allein zwischen Pflegeeinrichtung und Pflegekraft besteht das Vertragsverhältnis, das untersucht wurde.

Zunehmend wird jedoch ein anderes Vertragsverhältnis zwischen den Beteiligten vereinbart. Danach schließt die Agentur mit dem Selbstständigen einen sogenannten „Freien-Mitarbeiter-Vertrag“ ab und entsendet diesen freien Mitarbeiter in die Pflegeeinrichtung. Die Einrichtung bezahlt daher allein die Vermittlungsagentur, die ihrerseits dann den freien Mitarbeiter entlohnt. Oftmals wird den Pflegeeinrichtungen suggeriert, dass diese Dreieckskonstellation keiner Gefahren für die Einrichtung mit sich bringt. Bei näherer Betrachtung trifft dies jedoch nicht zu.



Solche Dreieckskonstellationen, wie die hier dargestellte, entsprechen nämlich genau den Dreieckskonstellationen, die im Rahmen der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bestehen. Dort wird ein Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher-Unternehmen und dem Leiharbeiter geschlossen. Das Verleiher-Unternehmen entsendet den Leiharbeiter anschließend in das Entleiher-Unternehmen, das seine Zahlungen alleine an das Verleiher-Unternehmen leistet. Von diesen Zahlungen entlohnt das Verleiher-Unternehmen anschließend den Leiharbeiter.

Aufgrund der Gleichheit der Strukturen im Fall der Arbeitnehmerüberlassung und der Vermittlung von Selbstständigen hat das LAG Baden-Württemberg (LAG Baden-Württemberg, 01.08.2013 – 2 Sa 6/13, NZA 2013, 107) entschieden, dass wenn es in diesen Dreiecksstrukturen zu Fällen der Scheinselbstständig-

keit kommt, die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung entsprechend anzuwenden sind. Dies bedeutet, dass in solchen Fällen grds. die Vermittlungsagentur als Arbeitgeber der selbstständigen Pflegekräfte gilt und damit für die Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich wäre. Wenn aber die Vermittlungsagentur keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat (was in den allermeisten Fällen der Fall sein dürfte), wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Pflegekraft und Einrichtung fingiert (§§ 9, 10 AÜG). Spätestens dann verschiebt sich die Verantwortung für die Nachzahlungsverpflichtung auf die Einrichtung.

Vor diesem Hintergrund sollten Pflegeeinrichtungen stets sehr genau überlegen, ob sie auf die Dienste von Selbstständigen bzw. „Scheinselbstständigen“ zurückgreifen. Die entsprechenden Risiken sollten deutlich schwerer wiegen, als die damit verbundenen Vorteile.



Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge im Krankheitsfall

Im Bereich der Pflege- und Sozialwirtschaft sind Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie zu Nachtzeiten nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Dementsprechend sind Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeiten (SFN-Zuschläge) regelmäßig fester Bestandteil in den für die Branche typischen Arbeitsverträgen. Da Arbeitnehmer jedoch auch an solchen Tagen erkranken, an denen sie zu Nachtschichten eingeteilt sind und selbstverständlich auch an Sonn- und Feiertagen arbeitsunfähig krank werden, stellt sich in der Praxis regelmäßig die Frage, ob SFN-Zuschläge auch im Rahmen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gezahlt werden müssen.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) enthält eine etwas versteckte Regelung, die bei genauem Lesen sämtliche Ungewissheiten beseitigt. Nach § 4 Abs.

1 EFZG ist das dem Arbeitnehmer regelmäßig zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Nach § 4 Abs. 1a EFZG gehören Überstundenzuschläge grds. nicht zu diesem regelmäßig zustehenden Arbeitsentgelt. Ferner fallen Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete Arbeiten hat, ebenfalls nicht unter die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies alles lässt sich an einem Beispiel verdeutlichen:

In einer stationären Einrichtung ist eine Pflegekraft zur Arbeit an einem Sonntag eingeteilt; allerdings erkrankt Sie zwei Tage vorher, sodass sie am Sonntag nicht arbeiten kann. Ihr Arbeitsvertrag sieht vor, dass sie für Arbeiten an Sonntagen einen Sonntagszuschlag und einen Zuschlag für die Reinigung spezieller „Sonntagskleidung“ bekommt, die in dieser Einrichtung an Sonntagen zu tragen ist.

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat sie Anspruch auf ihre normale Vergütung. Bei den Zuschlägen muss genau abgegrenzt werden, ob damit ein echter Mehraufwand ausgeglichen werden soll, oder ob die Zuschläge unabhängig vom tatsächlichen Aufwand geleistet werden sollen. Der Reinigungszuschlag ist ein Ersatz für bestimmte Aufwendungen, die nicht angefallen sind (die Pflegekraft hat ihre Sonntagskleidung nicht getragen und nicht verschmutzt). Er ist daher nicht bei der Entgeltfortzahlung zu zahlen. Der Sonntagszuschlag wird jedoch für die Arbeit selbst geleistet und ist damit echtes Arbeitsentgelt. Die Ausnahme des § 4 Abs. 1a EFZG greift hier nicht. Unsere Pflegekraft kann also als Entgeltfortzahlung ihren Arbeitslohn und den Sonntagszuschlag verlangen.



Wäre die Pflegekraft nicht an einem Sonntag, sondern an einem gesetzlichen Feiertag zur Arbeit eingeteilt gewesen und erkrankt, so hätte sie ebenfalls Anspruch auf die Fortzahlung ihres regelmäßigen Arbeitsentgelts und auf die Fortzahlung eines vereinbarten Feiertagszuschlags (§ 4 Abs. 2 EFZG).

Diese Rechtslage dürfte für viele Arbeitgeber unbefriedigend sein, was auch der Gesetzgeber erkannt hat. § 4 Abs. 4 sieht daher die Möglichkeit vor, die Pflicht zur Fortzahlung von SFN-Zuschlägen durch Tarifvertrag zu modifizieren. Für private Unternehmen der Pflege- und Sozialwirtschaft scheidet dies jedoch aus, weil keine entsprechenden Tarifverträge existieren.

Aber auch dieses Problem hat der Gesetzgeber gesehen und in § 4 Abs. 4 eine für Arbeitgeber zumindest auf den ersten Blick interessante Möglichkeit aufgenommen. § 4 Abs. 4 S. 2 EFZG gibt den nicht tarifgebundenen Vertragspartnern des Arbeitsvertrages die Möglichkeit, im Geltungsbereich eines die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

modifizierenden Tarifvertrages die modifizierenden Regelungen des Tarifvertrags zu übernehmen. Durch diese Regelung soll also die fehlende Tarifbindung des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers ersetzt werden.

Wenn also ein Unternehmer der Pflegebranche aus Schleswig-Holstein herausfinden sollte, dass in Schleswig-Holstein ein Pflege-Tarifvertrag existiert, der es erlaubt, SFN-Zuschläge nur verringert zu zahlen, so kann er mit einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vereinbaren, diese tarifvertragliche Regelung entsprechend anzuwenden.

Die meisten Unternehmen werden allerdings feststellen, dass solche Tarifverträge fast nicht existieren und eigentlich nur der TVöD für Pflegekräfte (TVöD-B) bleibt. In § 21 TVöD-B heißt es (sinngemäß):

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach (...) § 22 Abs. 1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) (...) werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbe-

standteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. (...)

Der TVöD-B lässt also eine Durchschnittsberechnung zu, die allerdings für jedwede Erkrankung gilt, also auch für Erkrankungen an ganz normalen Werktagen. Folgende Beispielsrechnung möge dies verdeutlichen:

Eine Arbeitnehmerin hat für die Monate März, April und Mai jeweils € 100,00 an Sonn- und Feiertagszuschlägen bekommen. Im Juni wird die Arbeitnehmerin drei Tage krank (ohne dass es dabei darauf ankommt, ob sie an einem Sonntag krank wird, an dem sie zur Arbeit eingeteilt wurde).

In diesem Fall bekommt die Arbeitnehmerin für die drei Tage ihr normales Entgelt fortgezahlt; zuzüglich dazu bekommt sie für die drei Tage den Durchschnitt dessen, was sie in den Monaten zuvor an Sonntagszuschlägen erhalten hat. Dies berechnet sich wie folgt:

$$€ 300,00 \times 1/65 = € 4,62$$

$$€ 4,62 \times 3 \text{ (Krankheitstage)} = € 13,86$$

Haben Sie Fragen zur Fortzahlung von SFN-Zuschlägen? Bitte zögern Sie nicht, sich an uns zu wenden.



Bundesarbeitsgericht (BAG): Jahressonderzahlungen können auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden

Mit Spannung wurde am 25. Mai 2016 das Urteil des BAG zur Anrechenbarkeit von Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn erwartet. Seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) Anfang 2015 treten immer wieder Fragen auf, ob und welche Zuschläge auf den Mindestlohn i.H.v. 8,50 Euro/Stunde angerechnet werden können. Das MiLoG selbst gibt hierzu wenig Aufschluss. Die Richter in Erfurt entschieden nun (BAG, 25.5.2016 - 5 AZR 135/16), dass Jahressonderzahlungen auf den Mindestlohn anrechenbar sein können.

1. Der Rechtsstreit

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einer Klinik-Servicegesellschaft, die eine Cafe-

teria betreibt, angestellt. Sie erhielt einen monatlichen Grundlohn, das (auf den Stundenlohn runtergerechnet) unter dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn lag. Zu dem Grundlohn hatte sie laut ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das jeweils einmal im Jahr ausbezahlt werden sollte. Zudem erhielt sie Mehrarbeitszuschläge sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge), die prozentual nach dem Stundenlohn berechnet wurden.

Mit Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, nach der das Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht mehr einmal im Jahr, sondern monatlich jeweils zu 1/12 zusätzlich zum Grundlohn

ausgezahlt werden sollten. Die Beklagte rechnete das nun monatlich ausgezahlte Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Grundlohn an, so dass der gesamte Monatslohn der Klägerin (Grundlohn plus anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld) über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn lag.

Die Mehrarbeits- und SFN-Zuschläge wurden jedoch weiterhin auf Basis des Grundlohns berechnet, der nach wie vor weniger als 8,50 Euro pro Stunde betrug.

Hiergegen erhob die Klägerin Klage. Sie vertrat die Auffassung, Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld dürften nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden, sondern seien zusätzlich zu zahlen.



Sie forderte außerdem, die vertraglich vereinbarten Mehrarbeitszuschläge und SFN-Zuschläge auf Grundlage des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns i.H.v. 8,50 Euro zu berechnen.

zulässig sei, diese auf Basis des Grundlohns zu berechnen, auch wenn dieser (auf den Stundenlohn runtergerechnet) unter dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liege.

Die Anrechenbarkeit von Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist keine neue Rechtsprechung des BAG; hier bestätigt das Gericht nur seine bisherige Rechtsprechung. Der bpa Arbeitgeberverband e.V. hatte darauf seit jeher hingewiesen.

2. Die Entscheidung des BAG

Das BAG wies die Klage in seinem oben genannten Urteil, das bisher nur als Pressemitteilung vorliegt, ab.

Es knüpft hierbei an den Entgeltcharakter von Sonderzahlungen an: Jährliche Sonderzahlungen können auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden, wenn diese vom Arbeitgeber vorbehaltlos und unwiderruflich monatlich jeweils anteilig zu 1/12 gezahlt werden. Denn dann handele es sich um Entgelt für geleistete Arbeit.

Bezüglich der Mehrarbeits- und SFN-Zuschläge entschieden die Richter, dass es

3. Ausblick

Es bleibt bis zur Veröffentlichung der Urteilsbegründung abzuwarten, mit welcher Begründung die Richter zu ihrem Ergebnis gekommen sind. Aber schon jetzt wird das Urteil von vielen als wegweisend verstanden.

Das Urteil befasst sich mit zwei ganz grundsätzlichen Fragen:

Können jährliche Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden und müssen Mehrarbeits- und SFN-Zuschläge auf Grundlage des Mindestlohns berechnet werden?

Die eigentliche Neuigkeit des Urteils liegt darin, dass das BAG einen Arbeitgeber de facto erlaubt, einen Grundlohn unangetastet zu lassen (und nur mit Hilfe des angerechneten Urlaubs- und Weihnachtsgeldes über die 8,50 Euro-Grenze hinauszukommen) und zum Beispiel SFN-Zuschläge auf der Basis des unangetasteten Grundlohns zu berechnen.

Es ist allerdings dringend zu empfehlen, die ausführliche Urteilsbegründung abzuwarten. Der bpa Arbeitgeberverband wird nach Vorliegen der Urteilsbegründung in einer Arbeitshilfe hierzu noch einmal Stellung nehmen.



AKTUELLES

Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom Bundeskabinett beschlossen

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) trat 1952 in Kraft und wurde seitdem nur geringfügig verändert. Da sich Arbeitswelt und Arbeitsbedingungen inzwischen hochgradig verändert haben, ist ein neues MuSchG mehr als geboten. Das Bundeskabinett verabschiedete daher am 4. Mai 2016 den Gesetzentwurf für ein neues, zeitgemäßeres MuSchG.

Mutterschutzrechtliche Vorschriften sollen sicherstellen, dass die Gesundheit der werdenden beziehungsweise stillenden Frau und die ihres Kindes gewährleistet ist, die Frau jedoch weiterhin selbstbestimmt darüber entscheiden kann, ob sie ihrer Erwerbstätigkeit auch während der Schwangerschaft beziehungsweise Stillzeit nachgeht.

Das zurzeit geltende MuSchG ist stark veraltet und berücksichtigt nicht die erfolgten Änderungen der modernen Ar-

beitswelt. Die Verordnung zum Schutze werdender und stillender Mütter (MuSchArbV), die das Mutterschutzgesetz seit 1997 ergänzt und für mehr Klarheit bei der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber sorgen sollte, ist nur wenigen bekannt und wirft selbst bei Juristen immer wieder Fragen in der Anwendung auf. Kein Wunder also, dass uns als Arbeitgeberverband immer wieder Anfragen verunsicherter Arbeitgeber erreichen, die eine Mitteilung ihrer Arbeitnehmerin über das Vorliegen einer Schwangerschaft erhalten haben und nun nicht wissen, was sie alles zu beachten haben und ob sie direkt ein Beschäftigungsverbot erteilen müssen.

Das MuSchG soll nun durch das neue Gesetz grundlegend reformiert und damit auch für Arbeitgeber strukturierter und verständlicher gefasst werden. Um die mutterschutzrechtlichen Bestim-

mungen übersichtlicher zu gestalten, wird die MuSchArbV in das Gesetz integriert. So finden sich alle Regelungen in einem einheitlichen Gesetz.

Zudem wird der Begriff der Arbeitnehmerin weiter gefasst und soll in Zukunft beispielsweise auch Schülerinnen und Studentinnen beinhalten.

Eine weitere wesentliche Änderung wird die Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sein, der Empfehlungen und Orientierungen zur besseren Umsetzung der Vorschriften in der Praxis erarbeiten soll.

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. wird Sie in einer ausführlichen Arbeitshilfe über die Änderungen informieren, sobald das neue MuSchG ausgefertigt und verkündet wurde und in Kraft tritt.

Dr. Sven Halldorn
neuer Geschäftsführer
des bpa Arbeitgeber-
verbandes



Zum 2. Mai 2016 hat Dr. Sven Halldorn als neuer Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes seine Tätigkeit aufgenommen. „Wir freuen uns, mit Herrn Dr. Halldorn einen gut vernetzten, politisch erfahrenen und hoch kompetenten Geschäftsführer für unseren Verband gefunden zu haben“, so bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter Bernd Meurer. „Dr. Halldorn kommt in einen weiter stetig wachsenden Verband.“

Dr. Sven Halldorn (50) ist promovierter Volkswirt. Er war Referent im rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium, Büroleiter im Deutschen Bundestag, Fraktionsreferent, Geschäftsführer des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie, Bundesgeschäftsführer des Bundesverbandes der mittelständischen Wirtschaft, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Wirtschaft sowie zuletzt als Unternehmens- und Politikberater tätig.

Diskussion über politische Einflussnahme auf Tarifverträge in der Pflege

Nachdem die niedersächsische Landesregierung und Mitglieder des niedersächsischen Landtags zu Beginn des Jahres 2016 massiv versucht hatten, Einfluss auf den niedersächsischen Tarifausschuss zu nehmen, um doch noch eine Allgemeinverbindlichkeit des Azubi-Tarifvertrags auf den Weg zu bringen, hat es sich der bpa Arbeitgeberverband zur Aufgabe gemacht, politische Einflussnahme in diesem Bereich genau zu beobachten.

Auf der letzten Vorstands- und Präsidiumssitzung des bpa Arbeitgeberverbandes berichtete Rainer Brüderle aus den Koalitionsverträgen, die nach den Landtagswahlen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt geschlossen wurden.

In Baden-Württemberg setzen die Koalitionspartner Grüne und CDU auf Tarifverträge in der Pflege, aber nicht auf allgemeinverbindliche Tarifverträge. Unter der Überschrift „Ambulante Pflege ausbauen“ heißt es aber: „(...) Wir setzen uns beim Gemeinsamen Bundesausschuss dafür ein, dass der Leistungskatalog für die häusliche Krankenpflege um die wichtige Leistung der Steuerung des Pflegeprozesses ergänzt und eine tarifliche Bezahlung abgebildet wird. (...)“

In Rheinland-Pfalz wird kein direkter Bezug zwischen Pflegebranche und Tarifvertrag hergestellt. Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, FDP und Grünen heißt es lediglich zum Punkt „Gute Arbeit“: „(...) Rheinland-Pfalz steht für gute Arbeit und faire Arbeitsbedingungen. (...) Die erfolgreiche sozialpartnerschaftliche

Zusammenarbeit in Rheinland-Pfalz werden wir fortführen und wir unterstützen Unternehmen und Betriebsräte, die eine partnerschaftliche innerbetriebliche Mitbestimmungskultur pflegen und aufbauen. Gemeinsam mit den Sozialpartnern werben wir für die Stärkung des Tarifvertragssystems und die Erhöhung der Tarifbindung. (...)“

In Sachsen-Anhalt setzen die Koalitionsparteien CDU, SPD und Grüne offen auf allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege. Dazu heißt es im Koalitionsvertrag: „(...) Für die wachsende Zahl der Pflegebedürftigen muss weiterhin ausreichend und gut qualifiziertes Personal im ambulanten und stationären Bereich zur Verfügung stehen. Um dies zu gewinnen, ist nicht nur eine größere gesellschaftliche Würdigung ihrer lebenswichtigen Tätigkeit, sondern auch eine bessere Bezahlung notwendig. Daher setzen wir auf einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Pflege. (...)“

Der bpa Arbeitgeberverband tritt entschieden gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge in der Pflege- und Sozialwirtschaft ein, die auf politischen Druck zustande gekommen sind. Die Vorstandsmitglieder waren sich einig, diesen Weg auch in Zukunft weiter beschreiten zu wollen.



VERÖFFENTLICHUNGEN

bpa Arbeitgeberverband
Arbeitshilfe zu den Urteilen des BAG vom 09.12.2015 zu angemessenen Nachtzuschlägen (BAG, 10 AZR 156/15 und 10 AZR 423/14)
erschienen im April 2016

bpa Arbeitgeberverband
Arbeitshilfe „Die Haftung von Pflegeeinrichtungen für den Einsatz von „Scheinselbstständigen“ nach Vermittlung durch Vermittlungsagenturen“
erschienen im Mai 2016

VERANSTALTUNGEN

7. Juni 2016

Seminar „Update Arbeitsrecht“,
bpa Niedersachsen, Hannover
Dozentin: Ines Neumann, Justiziarin
bpa Arbeitgeberverband e.V.

20. Juni 2016

Workshop, bpa Hamburg
Fachvortrag von
Dr. Florian Bauckhage-Hoffer,
Leiter Justizariat
bpa Arbeitgeberverband e.V.

22. Juni 2016

Mitgliederversammlung,
bpa Mecklenburg-Vorpommern,
Schloss & Gut Ulrichshusen,
Seestraße 14, 17194 Moltzow
Rede von Dr. Sven Halldorn,
Geschäftsführer
bpa Arbeitgeberverband e.V.

22. Juni 2016

Fachgruppe ambulant und stationär,
bpa Schleswig-Holstein, Neumünster
Fachvortrag von
Dr. Florian Bauckhage-Hoffer,
Leiter Justizariat
bpa Arbeitgeberverband e.V.

23. Juni 2016

Mitgliederversammlung,
bpa Thüringen, Augustinerkloster,
Augustinerstraße 10, 99084 Erfurt
Rede von Rainer Brüderle,
Bundesminister a. D.,
Präsident bpa Arbeitgeberverband e.V.
Fachvortrag von
Dr. Florian Bauckhage-Hoffer,
Leiter Justizariat
bpa Arbeitgeberverband e.V.

24. Juni 2016

Mitgliederversammlung,
bpa Brandenburg,
Hotel DöllInsee-Schorfheide,
Döllnkrug 2, 17268 Templin
Rede von Dr. Sven Halldorn,
Geschäftsführer
bpa Arbeitgeberverband e.V.

30. Juni 2016

Workshop stationär,
bpa Baden-Württemberg, Böblingen
Fachvortrag von
Dr. Florian Bauckhage-Hoffer,
Leiter Justizariat
bpa Arbeitgeberverband e.V.

+++ BITTE VORMERKEN +++

27. September 2016

**Mitgliederversammlung des
bpa Arbeitgeberverbandes
in Berlin**

IMPRESSUM

Herausgeber:
bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin
Tel. 030/20075593-20

Redaktion:
Dr. Florian Bauckhage-Hoffer,
Olaf Bentlage, Ines Neumann

V.i.S.d.P.
Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer

Alle Rechte vorbehalten. Diese Arbeitshilfe dient der Information der Mitgliedsunternehmen des bpa Arbeitgeberverbands e.V. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet. Die Vervielfältigung dieser Arbeitshilfe oder von Teilen daraus ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet.

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



Als Betriebsrat immer im Dienst Treppensturz mit 1,99 Promille zählt als Dienstunfall

Über die Arbeitsweise von Betriebsräten lässt sich trefflich streiten. Für die einen sind Betriebsräte unaufhörlich damit beschäftigt, für da Wohl der Belegschaft zu kämpfen; andere empfinden Betriebsratsarbeit oftmals als belastend und bremsend. Wie aufreibend Betriebsratsarbeit sein kann und vor allem wie lange Betriebsratsmitglieder arbeiten, zeigt exemplarisch ein Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 28. Mai 2014 (Az: S 6 U 1404/13).

Der 58jährige Kläger war Betriebsratsmitglied in einem Großkonzern mit Sitz in der Region Stuttgart. In seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied

nahm er im Jahr 2014 an einer dreitägigen Betriebsräteversammlung in Bad Kissingen teil. Laut Sitzungsprotokoll endete die Tagung am ersten Abend gegen 19.30 Uhr und die Tagungsteilnehmer gingen zum Essen und trafen sich danach (wohl) noch an der Hotelbar. Gegen 1.00 Uhr in der Nacht, also etwa 5 ½ Stunden nach dem Tagungsende stürzte der Kläger Blutalkoholwert von 1,99 Promille im Treppenhaus des Tagungshotels, wo er mit Kopf- und Lungenverletzungen bewusstlos aufgefunden und gegen 4:00 Uhr in die Notaufnahme eines nahe gelegenen Krankenhauses gebracht wurde. Anschließend war er längere Zeit

arbeitsunfähig und litt noch zur Zeit des Prozesses unter Schmerzen und Konzentrationsstörungen.

Gegenüber seiner Berufsgenossenschaft gab der Kläger an, sich nicht mehr an den Unfallhergang erinnern zu können. Es sei auf der Tagung üblich, auch beim abendlichen geselligen Zusammensein unter Kollegen über betriebliche Belange zu sprechen. Der Treppensturz sei also ein Dienstunfall, weil er in engem zeitlichen und örtlichen Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Betriebsrat stehe. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall ab: sie begründete die Ablehnung damit, dass der Kläger stark alkoholisiert gewesen sei und dass man daher nicht von einem engen Zusammenhang mit seiner Betriebsrats Tätigkeit ausgehen könne.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Das Sozialgericht Heilbronn hat die Berufsgenossenschaft verpflichtet, den Sturz auf der Tagung als Arbeitsunfall anzuerkennen. So habe der Kläger beim geselligen Beisammensein auch Dienstliches besprochen. Im Übrigen habe sich der Arbeitsunfall auf dem Rückweg zum Hotelzimmer ereignet. Dieser „Arbeitsweg“ sei hier selbst dann unfallversichert, wenn der Kläger im Hotel nach „Ende des offiziellen Teils“ nur private Gespräche geführt hätte. Denn bei beruflichen Tagungen sei regelmäßig eine klare Trennung zwischen privaten und betrieblichen Belangen nicht möglich. Der Versicherungsschutz sei auch nicht durch den Alkoholkonsum entfallen.

Betriebsräte sind eben immer im Dienst.