

NEWSLETTER

Ausgabe 1

Februar 2018

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

2 Editorial

3 Titel

Pflege im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD

Ausgewählte Aspekte zu den arbeitsrechtlichen Änderungen im Koalitionsvertrag
Wer ist oder wird was?

8 Hintergrund

Sturm, Hochwasser und Glatteis:
Wie wirkt sich Unwetter auf die Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses aus?

10 Aktuelles

Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz auf die betriebliche Altersvorsorge

12 Veranstaltungen und Veröffentlichungen

13 Auch das noch...

Sturz nach Glatteistest kein Arbeitsunfall



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

wenn nun noch die Mitglieder der SPD einer Großen Koalition zustimmen, dann haben wir fast ein halbes Jahr nach der Bundestagswahl eine neue „alte Bundesregierung“. Blickt man aber auf die Programmpunkte, die der Koalitionsvertrag für die Pflege enthält, dann macht sich eher Enttäuschung und Verunsicherung breit.

Enttäuschung darüber, dass viele Absichten formuliert sind, aber wenig Konkretes vereinbart wurde. Unsicherheit darüber, was denn mit dem ein oder anderen eher kryptisch gehaltenen Satz gemeint sein könnte. Eines steht aber wohl ganz sicher fest: Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflegebranche spielen für Union und SPD keine zentrale Rolle bei der Lösung der künftigen Herausforderungen in der Altenpflege. Ganz im Gegenteil. Denn bisher fehlt jeder Hinweis, wie höhere Löhne für die Beschäftigten in der Altenpflege bezahlt werden sollen bzw. wer sie zahlen soll. Man ist wohl der Meinung, dass das entweder die Betreiber von Pflegediensten und Pflegeheimen tragen sollen oder die Pflegebedürftigen selbst bzw. die Sozialhilfeträger. Sie können sicher sein, dass wir als bpa Arbeitgeberverband da laut die Stimme erheben werden und gemeinsam mit den Betroffenen für Sie als private Anbieter kämpfen werden. Denn nur mit privatem Unternehmertum, das sich Investitionen leisten kann und sie auch wagen will, wird es gelingen, der steigenden Zahl von Pflegebedürftigen eine sichere Versorgungslandschaft zu gewährleisten.

Uns als bpa Arbeitgeberverband treibt aber vor allem um, was die Große Koalition beim Thema Tarifverträge plant. Zwar ist ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Soziales bzw. Pflege nicht explizit im Koalitionsvertrag erwähnt, aber die Erklärungen der verhandelnden Politikerinnen und Politiker lassen darauf schließen, dass solch ein Tarifvertrag, der dann für alle Pflegedienste und Pflegeheime bundesweit einheitlich gilt, angestrebt wird. Das wäre der gravierendste Einschnitt in die Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung. Da ist sicher noch nicht das letzte Wort gesprochen und die privaten Anbieter können mit einem Marktanteil von über 50 Prozent noch ein gewichtiges Wort auf die Waagschale legen. Umso wichtiger wird es jetzt, unseren Arbeitsvertragsrichtlinien, die wir in den einzelnen Bundesländern als Mindestarbeitsvertragsbedingungen ansehen, zum Erfolg zu verhelfen. Sie sind möglicherweise das letzte Mittel, größeren tarifpolitischen Unsinn zu verhindern. Die Drohung, dass es einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gibt, war noch nie so hoch, wie nach diesem Koalitionsvertrag. Je mehr Betriebe dabei sind, umso gewichtiger wird unser Wort in Berlin gehört. Deshalb appelliere ich an Sie, die Arbeitsvertragsrichtlinien in Ihrem Bundesland – sobald sie verabschiedet werden – auch anzuwenden.

Bernd Meurer, der bpa Arbeitgeberverband und ich werden in den kommenden Wochen und Monaten zahlreiche Gespräche mit der Bundespolitik führen, um für Ihre Anliegen zu werben und Positives zu bewirken.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Rainer Brüderle
Präsident

Pflege im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD

Originalauszüge aus dem Vertrag rund um die Pflege

Wir haben auf den folgenden Seiten die von CDU, CSU und SPD geplanten Vorhaben im Bereich der Pflege aus dem Originaltext aufgelistet. Leider wird die umfangreiche Prosa wenig konkret bei der Frage, wer das alles zahlen soll. Aber machen Sie sich selbst ein Bild.

Pflege

Eine gute und verlässliche Pflege ist für immer mehr Betroffene und ihre Angehörigen von zentraler Bedeutung. In der vergangenen Legislaturperiode haben wir die Pflegeversicherung mit den Pflegestärkungsgesetzen grundlegend reformiert. Auch in den kommenden Jahren werden wir nicht nachlassen, die Pflege und die häusliche Versorgung zu verbessern, die Unter-



stützung für pflegende Angehörige auszubauen und die Arbeitsbedingungen von Fachkräften und Betreuern in der Pflege so attraktiv zu machen, dass ausreichend Menschen den Pflegeberuf ergreifen, beibehalten und damit die Versorgung sicherstellen. Dazu werden wir ein Sofortprogramm Pflege und darüber hinaus eine „Konzertierte Aktion Pflege“ zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Situation in der Pflege auf den Weg bringen.

Wir werden die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort und spürbar verbessern. Es werden Sofortmaßnahmen für eine bessere Personalausstattung in der Altenpflege und im Kranken-

hausbereich ergriffen und dafür zusätzliche Stellen zielgerichtet gefördert. In der Altenpflege sollen die Sachleistungen kontinuierlich an die Personalentwicklung angepasst werden. In einem Sofortprogramm werden wir 8000 neue Fachkraftstellen im Zusammenhang mit der medizinischen Behandlungspflege in Pflegeeinrichtungen schaffen. Der dafür erforderliche finanzielle Mehraufwand soll durch eine Vollfinanzierung aus Mitteln der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) erfolgen. Dem Sofortprogramm werden weitere Schritte folgen.

Wir wollen in einer „Konzertierten Aktion Pflege“ eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Situation in der Altenpflege erreichen. Deshalb entwickeln wir verbindliche Personalbemessungsinstrumente, auch im Hinblick auf die Pflegesituation in der Nacht. Die „Konzertierte Aktion Pflege“ umfasst u. a. eine Ausbildungsinitiative, Anreize für eine bessere Rückkehr von Teil- in Vollzeit, ein Wiedereinstiegsprogramm, eine bessere Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten sowie eine Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften.

Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen. Im Krankenhausbereich werden wir eine vollständige Refinanzierung von Tarifsteigerungen herbeiführen,

verbunden mit der Nachweispflicht, dass dies auch tatsächlich bei den Beschäftigten ankommt. Wir bitten die Pflegemindestlohn-Kommission, sich zeitnah mit der Angleichung des Pflegemindestlohns in Ost und West zu befassen.



Wir werden die ambulante Alten- und Krankenpflege insbesondere im ländlichen Raum stärken. Dazu gehört u. a. eine bessere Honorierung der Wegezeiten, wenn die Versorgung nur mit längeren Anfahrtswegen sichergestellt werden kann.

Um Angehörige besser zu unterstützen, gehören insbesondere Angebote in der Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie in der Tages- und Nachtpflege, die besonders pflegende Angehörige entlasten, zu einer guten pflegerischen Infrastruktur. Wir wollen die o. g. Leistungen, die besonders pflegende Angehörige entlasten, zu einem jährlichen Entlastungsbudget zusammenfassen, das flexibel in Anspruch genommen werden kann. Damit können wir erheblich zur Entbürokratisierung in der ambulanten Pflege beitragen, die häusliche Versorgung stärken und pflegende Angehörige entlasten. Wir werden die Angebote für eine verlässliche Kurzzeitpflege stärken, indem wir eine wirtschaftlich tragfähige Vergütung sicherstellen. Um die Situation pflegender Angehöriger zu verbessern, werden

sie einen Anspruch auf medizinisch erforderliche Rehabilitationsleistung nach ärztlicher Verordnung erhalten.

Auf das Einkommen der Kinder von pflegebedürftigen Eltern soll künftig erst ab einem Einkommen in Höhe von 100.000 Euro im Jahr zurückgegriffen werden.

Wir wollen möglichst frühzeitig Pflegebedürftigkeit vermeiden. Dafür fördern wir den präventiven Hausbesuch durch Mittel des Präventionsgesetzes. Kommunen sollen mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Ausrichtung der pflegerischen Versorgungsangebote vor Ort im Rahmen der Versorgungsverträge erhalten.

Pflegebedürftige Menschen haben einen hohen Bedarf an medizinischen Leistungen. Die kassenärztlichen Vereinigungen und die Pflegeeinrichtungen werden verpflichtet, Kooperationsverträge abzuschließen.

Den Auftrag an Kassen und Krankenhäuser, Personaluntergrenzen für pflegeintensive Bereiche festzulegen, werden wir dergestalt erweitern, dass in Krankenhäusern derartige Untergrenzen nicht nur für pflegeintensive Bereiche, sondern für alle bettenführenden Abteilungen eingeführt werden.

Ambulante Versorgung

....

Wir werden die Hospiz- und Palliativversorgung weiter stärken, insbesondere durch Kostenübernahme für die Koordination von Hospiz- und Palliativ-

versorgungsnetzwerken sowie durch Verbesserungen bei der Versorgung von Kindern und in Altenpflegeeinrichtungen. Wir werden zeitnah überprüfen, ob die zuschussfähigen Leistungen bei den Hospizen angemessen erfasst sind.



Wir wollen prüfen, ob eine Ausnahme der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung (SAPV) aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen durch eine entsprechende Klarstellung in § 69 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch V erforderlich ist.

Wir werden die Medizinischen Dienste der Krankenversicherung stärken, deren Unabhängigkeit gewährleisten und für bundesweit einheitliche und verbindliche Regelungen bei ihrer Aufgabewahrnehmung Sorge tragen.

Gesundheitsberufe

...

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie die Finanzierungsverordnung des Pflegeberufgesetzes werden zeitnah vorgelegt.

E-Health und Gesundheitswirtschaft

Die Digitalisierung des Gesundheitswesens ist eine der größten Herausforderung des Gesundheitswesens in den nächsten Jahren.

Wir werden die Telematikinfrastruktur weiter ausbauen und eine elektronische Patientenakte für alle Versicherten in dieser Legislaturperiode einführen. Wir wollen neue Zulassungswege für digitale Anwendungen schaffen, die Interoperabilität herstellen und die digitale Sicherheit im Gesundheitswesen stärken. Die einschränkenden Regelungen zur Fernbehandlung werden wir auf den Prüfstand stellen. Auch die pflegerische Versorgung wollen wir mit den Möglichkeiten der Digitalisierung weiterentwickeln, so dass sowohl Pflegekräfte als auch pflegebedürftige Menschen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie neue technische Anwendungen besser nutzen können. Dazu gehört auch, die Pflege in die Telematikinfrastruktur einzubeziehen. Ziel ist zudem, Bürokratie in Diagnostik und Dokumentation abzubauen.

Fachkräftebedarf

...

Um Deutschland für qualifizierte internationale Fachkräfte noch attraktiver zu machen, wollen wir ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschieden, mit dem wir den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland ordnen und steuern.

Ausgewählte Aspekte zu den arbeitsrechtlichen Änderungen im Koalitionsvertrag

Von Ines Neumann

Am 07. Februar war es dann soweit: Die Koalitionsverhandlungen zwischen CDU, CSU und SPD wurden beendet. Dem Koalitionsvertrag müssen nun noch die SPD-Mitglieder zustimmen. Auch zum Thema Arbeit finden sich im Entwurf des Koalitionsvertrags erwartungsgemäß einige Punkte. Schwerpunkt liegt unter anderem auf der sozialen Teilhabe am Arbeitsleben. Daneben gibt es aber auch andere konkrete Pläne, gesetzliche Änderungen vorzunehmen.

Befristung

Bereits im Vorfeld wurde viel über die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung gesprochen. Diese soll in Zukunft wieder zur Ausnahme werden und das unbefristete Arbeitsverhältnis zum Regelfall. Daher legt der Koalitionsvertrag fest, dass eine Befristung ohne Vorliegen eines Sachgrundes nur noch bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten, statt wie bisher 24 Monaten, möglich sein soll. Innerhalb dieser Zeit soll es dann nur noch einmal möglich sein, die Befristung zu verlängern. Bisher ist dies nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu dreimal möglich. Zudem dürfen Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten höchstens 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristet beschäftigen.

Daneben konzentriert man sich auf die sogenannten Kettenbefristungen: Auch bei Vorliegen eines Sachgrundes wird es in Zukunft zeitliche Einschränkungen für die Befristung geben. Zum einen ist eine Befristung mit Sachgrund dann nicht mehr möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits fünf Jahre oder mehr bei

demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Zudem soll eine Karenzzeit eingeführt werden: Ein neues befristetes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf von drei Jahren wieder möglich. Dies kennt man bereits jetzt aus der bisherigen bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bezüglich der sachgrundlosen Befristungen.

Ob befristete Arbeitsverhältnisse im Moment tatsächlich die Regel darstellen, wie der Koalitionsvertrag sagt, erscheint fraglich. Durch die Einschränkungen werden Arbeitgeber in ihrer Flexibilität deutlich eingeschränkt werden. In der Pflege hat die Befristung in den meisten Fällen ohnehin eine untergeordnete Bedeutung, da durch den Fachkräftemangel zumindest bei den Pflegefachkräften ein befristetes Arbeitsverhältnis kaum mehr reizvoll ist.

Arbeit auf Abruf

Die Arbeit auf Abruf stellt für Arbeitgeber eine Möglichkeit dar, Arbeitsverhältnisse flexibel zu gestalten. Dies kann sinnvoll sein, wenn man nicht immer genau weiß, wie viel Arbeit anfallen wird und wie oft man den Arbeitnehmer tatsächlich einsetzen muss.

Diesbezüglich soll gesetzlich verankert werden, was bereits gängige Rechtsprechung ist: Der abrufbare Teil der Arbeit, der zusätzlich zur Mindestarbeitszeit kommen soll, darf nicht mehr als 25 Prozent der Mindestarbeitszeit betragen. Ist ein Abweichen nach unten vereinbart, soll dies nur bis zu 20 Prozent der Mindestarbeitszeit möglich sein.

Ist im Arbeitsvertrag keine Arbeitszeit vereinbart, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden in der Woche. Hier unterscheidet sich der Koalitionsvertrag von der derzeitigen Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz nach der bei fehlender Vereinbarung von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden ausgegangen wird.

Im Krankheitsfall und an Feiertagen soll der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festgeschrieben werden.

Dies ist begrüßenswert, da so Unsicherheiten beseitigt werden. Dies sollte jedoch nicht nur für die Arbeit auf Abruf festgelegt werden, sondern generell im Rahmen der Entgeltfortzahlung aufgenommen werden. Gerade in der Pflege, in der üblicherweise mit Arbeitszeitkonten gearbeitet wird und Arbeitszeiten variieren können, würde eine solche Regelung für Klarheit sorgen. Es stellt sich in diesem Zusammenhang immer wieder die Frage, wie die Entgeltfortzahlung zu berechnen ist, wenn der Arbeitnehmer bereits länger krank ist und nicht mehr zum Dienst eingeteilt wurde. Eine eindeutige Regelung wäre begrüßenswert.

Befristete Teilzeit

Der Koalitionsvertrag sieht zudem ein Recht auf befristete Teilzeit für den Arbeitnehmer vor. Voraussetzungen sind die Folgenden:

1. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur

früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit.

2. Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.

4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.

5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Das Recht auf befristete Teilzeit wird einen bürokratischen Mehraufwand für den Arbeitgeber mit sich bringen und ihn erheblich in seiner Planungssicherheit beeinträchtigen. Zudem sind auch andere Mitarbeiter hiervon betroffen, die ihre Arbeitszeit nicht reduzieren. Eine Besetzung eines befristeten Teilzeitarbeitsplatzes wird sich insbesondere in der Pflege als schwierig erweisen und den Arbeitgeber vor große Herausforderungen stellen, möglicher-

weise auch bei der Erfüllung des Personalschlüssels.

Tarifliche Entlohnung in der Altenpflege

Der Koalitionsvertrag sieht zudem vor, die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif zu stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern soll dafür gesorgt werden, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Hierfür will man die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen.



Rainer Sturm / pixelio.de

Unklar ist zurzeit, an welcher Stelle genau die Koalitionäre die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen wollen. In der Vergangenheit war häufig von der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen die Rede. Diese haben auch die Verhandler (Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz Malu Dreyer und Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe) bei der Vorstellung des Pflegekapitels vor der Presse nochmals ins Gespräch gebracht. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz möglich.

Daneben gibt es in § 7a Arbeitnehmersendegesetz die Möglichkeit, auf Antrag der Tarifvertragsparteien einen bundesweit geltenden Tarifvertrag als Rechtsverordnung auch auf nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erstrecken. Dieser würde dann auch auf die kirchlichen Träger Anwendung finden. Es gibt derzeit grundsätzlich zwei gesetzliche Möglichkeiten, an denen die zukünftige Regierung ansetzen könnte.

Die Gefahr, dass ein flächendeckender Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Pflege zur Anwendung kommt, also auch für diejenigen, die an diesem Tarifvertrag nicht mitverhandelt haben, ist deutlich gestiegen. Wie ein einziger Tarifvertrag alle Strukturen der verschiedenen Pflegeeinrichtungen, die aus Wohlfahrt, öffentlichen und kirchlichen Trägern sowie privaten Anbietern bestehen, sachgerecht auffangen kann, erschließt sich nicht.

Wer ist oder wird was?

Viele personelle Veränderungen nach der Bundestagswahl

Nach den Koalitionsverhandlungen wird viel über die personelle Besetzung der Bundesministerien spekuliert. Außer den Kabinettsposten für die drei Parteivorsitzenden Merkel, Schulz und Seehofer steht aber noch kein weiterer Name fest. Ein vollständige Kabinettsliste gibt es erst nach dem 4. März 2018 – also nach dem Mitgliederentscheid der SPD.

Für das Bundesgesundheitsministerium steht bei der CDU der Name von Dr. Annette Widmann-Mauz MdB im Raum.

Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden auf Seiten der SPD zwei Namen genannt. Dies sind Heiko Maas MdB und Dr. Eva Högl MdB.

Die Sprecherinnen und Sprecher der Bundestagsfraktionen für die den bpa Arbeitgeberverband betreffenden Bereich Gesundheit/Pflege sowie Arbeit und Soziales stehen bereits fest.

Gesundheit Pflege

CDU/CSU

Karin Maag MdB

Vorsitzende Arbeitsgruppe Gesundheit

SPD

Sabine Dittmar MdB

Sprecherin Arbeitsgruppe Gesundheit

AFD

Axel Gehrke MdB

Gesundheitspolitischer Sprecher

FDP

Christine Aschenberg-Dugnus MdB

Gesundheitspolitische Sprecherin

Nicole Westig MdB

Pflegepolitische Sprecherin

Die Linke

Harald Weinberg MdB

Gesundheitspolitischer Sprecher

Pia Zimmermann MdB

Pflegepolitische Sprecherin

Bündnis 90/Die Grünen

Maria Klein-Schmeink MdB

Sprecherin für Gesundheitspolitik

Kordula Schulz-Asche MdB

Sprecherin für Pflegepolitik

Arbeit und Soziales

CDU/CSU

Peter Weiß MdB

Vorsitzender Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales

SPD

Kerstin Tack MdB

Sprecherin Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales

AFD

Uwe Witt MdB

Sprecher für Arbeit und Soziales

FDP

Johannes Vogel MdB

Arbeitsmarktpolitischer Sprecher

Die Linke

Sabine Zimmermann MdB

Arbeitsmarktpolitische Sprecherin

Bündnis 90/Die Grünen

Wolfgang Strengmann-Kuhn MdB

Sprecher für Arbeitsmarktpolitik und europäische Sozialpolitik

Beate Müller-Gemmeke MdB

Sprecherin für Arbeitnehmerrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik

Sturm, Hochwasser und Glätteis: Wie wirkt sich Unwetter auf die Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses aus?

Von Ines Neumann

Unwetter gab es schon immer. Seit einiger Zeit scheint es jedoch vermehrt zu extremen Wetterlagen zu kommen. Diese sind oftmals der Grund dafür, dass der Arbeitnehmer nicht oder verspätet seine Arbeit aufnehmen kann oder früher gehen muss, um noch rechtzeitig zu Hause anzukommen. Dabei stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber die ausgefallene Arbeit vergüten müssen oder ob die Arbeitnehmer verpflichtet sind, diese nachzuholen.

sogenannte Wegerisiko. Eine spezielle gesetzliche Regelung, die festlegt, wie sich die Rechtslage verhält, wenn der Arbeitnehmer wegen eines Unwetters beziehungsweise „höherer Gewalt“ nicht zur Arbeit kommen kann, existiert nicht. Es bleibt daher bei dem Grundsatz, dass das Wegerisiko beim Arbeitnehmer liegt. Der Arbeitnehmer muss dafür Sorge tragen, dass er den Arbeitsort rechtzeitig erreicht. Fällt beispielsweise der Zugverkehr wegen eines Sturms aus, berechtigt ihn das

ter gegenüber gefragt ist. Wenn der Arbeitnehmer frühzeitig wusste, dass sein Zug ausfallen würde oder sich eine Baustelle auf der Autobahn befindet, wegen der er regelmäßig im Stau stecken bleibt, ist es ihm zuzumuten, sich rechtzeitig um eine andere Fahrmöglichkeit zu kümmern, so dass er dennoch pünktlich zur Arbeit erscheinen kann. Unwetter und insbesondere deren Folgen im Straßen- und öffentlichen Fern- und Nahverkehr sind jedoch oftmals vorher nicht absehbar. Hier ist zu empfehlen, sich mit dem betreffenden Mitarbeiter zu einigen und eine gemeinsame Lösung zu finden.

Die gute Nachricht für den Arbeitgeber ist jedoch, dass er die ausgefallene Arbeit dann auch nicht vergüten muss. Im Arbeitsrecht gibt es nämlich den Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Kann der Arbeitnehmer also den Weg zur Arbeit nicht antreten und somit seine Tätigkeit erst gar nicht aufnehmen, hat er auch keinen Anspruch auf Vergütung. Die ausgefallene Arbeitszeit kann ihm dann vom Lohn abgezogen werden.

Dies liegt an dem sogenannten Fixschuldcharakter der Arbeit. Die Arbeitsleistung kann immer nur zu dem vereinbarten Zeitpunkt erbracht werden. Ist dieser Zeitpunkt vorbei, kann die Arbeit, die in dieser Zeit angefallen wäre, nicht nachgeholt werden. Zu einem späteren Zeitpunkt fällt nämlich bereits neue Arbeit an, so dass es sich dann um eine andere Arbeitsleistung handelt. Die Leistung ist also unmöglich geworden. Der Arbeitgeber wird dann



Fotobox / pixelio.de

Zur Beantwortung dieser Frage sind zwei Dinge zu unterscheiden:

1. Konnte der Arbeitnehmer den Weg zur Arbeit erst gar nicht antreten?

In diesem Fall verwirklicht sich das

nicht, der Arbeit fernzubleiben. Der Arbeitnehmer muss sich dann um eine Alternative kümmern, um zur Arbeit zu gelangen.

Dies gestaltet sich in der Praxis oftmals schwierig, so dass Kulanz dem Mitarbei-

auch von der Gegenleistung (also der Vergütung) befreit.

Oftmals herrscht der Irrglaube, der Arbeitgeber könne verlangen, dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt nachholt. Dies ist, wenn man sich den Fixschuldcharakter der Arbeit vergegenwärtigt, nicht möglich. Eine Leistung, die unmöglich geworden ist, kann nicht zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt werden. Anderenfalls wäre sie nicht unmöglich. Sicherlich spricht nichts dagegen, sich

Fällen übrigens nicht ausgesprochen werden. Diese knüpfen an ein vorwerfbares Verhalten des Arbeitnehmers an. Wenn der Arbeitnehmer jedoch den Gegebenheiten eines Unwetters ausgesetzt ist und keine Alternative zur Anfahrt findet, trifft ihn kein Verschulden. Möglich wäre dies nur, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig davon Kenntnis hatte, dass ihm nicht der übliche Weg zur Arbeit zur Verfügung steht und er es dennoch unterließ, sich um eine Alternative zu kümmern. Weiß der Arbeitnehmer beispielsweise, dass

ausführen?

Wenn der Arbeitnehmer jedoch zur Arbeit erscheint und seine Tätigkeit vor Ort nicht ausführen kann, gestaltet sich die Rechtslage grundlegend anders. In diesem Fall handelt es sich um das sogenannte Betriebsrisiko, welches immer dem Arbeitgeber zuzuschreiben ist.

Fällt beispielsweise aufgrund eines Sturms oder Hochwassers die EDV aus und können die Verwaltungskräfte daraufhin nicht ihrer Tätigkeit nachgehen, zählt dies zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Dieses kann der Arbeitgeber nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Der Arbeitgeber kommt dann in Annahmeverzug, auch wenn ihn kein Verschulden trifft. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung und muss die ausgefallene Arbeit auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

Wenn der Arbeitsvertrag dies zulässt, könnte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere, vergleichbare Tätigkeit zuweisen. Dies hängt jedoch von den Vereinbarungen im Einzelfall ab. Zudem soll der Arbeitgeber in Fällen von Unwettern die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmer zu Tätigkeiten zu verpflichten, die zwar nicht im Arbeitsvertrag stehen, die aber dazu dienen, Gefahr vom Betrieb abzuwenden. Denkbar wäre hier beispielsweise Unterstützung bei der Evakuierung eines Pflegeheims, welches vom Hochwasser betroffen ist.



Wolfgang Resmer / pixelio.de

mit dem Arbeitnehmer zu einigen, so dass dieser die ausgefallene Arbeitszeit nachholt und diese dann auch nicht mit den Vergütungsansprüchen verrechnet wird. Gerade bei Arbeitsverhältnissen, denen ein Arbeitszeitkonto zugrunde liegt, wird dies gang und gäbe sein.

Eine Abmahnung oder gar verhaltensbedingte Kündigung kann in solchen

er auf einer Strecke immer im Stau steht, muss er dafür sorgen, dass er rechtzeitig den Arbeitsplatz erreicht. Unterlässt er dies, kann ihm dies vorgeworfen werden und entsprechend eine Abmahnung ausgesprochen werden.

2. War der Arbeitnehmer bereits vor Ort und konnte seine Tätigkeit nicht

Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz auf die betriebliche Altersvorsorge

Von Michael Diehl, Geschäftsführer bpa-Servicegesellschaft

Mit Wirkung zum 01.01.2018 ist das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in Kraft getreten. Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) wird in folgenden Punkten geändert:

Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Der steuerfreie Höchstbeitrag wird von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze auf 8 % angehoben. Dafür entfällt der bisher mögliche Aufstockungsbeitrag von 1.800 Euro jährlich. ABER: Der Höchstbeitrag für sozialversicherungsfreie Beiträge bleibt bei 4 %! Alles an Beitrag, was über den 4 % liegt, wird bei den Sozialabgaben doppelt veranlagt. Einmal während der Einzahlung und einmal während der Auszahlung (in Form einer Einmalzahlung oder als Abzug der Rentenzahlung). Diese Regelung ist also insbesondere für Besserverdiener mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze interessant, da es für diese nicht zu einer Doppelung der Krankenversicherungsbeiträge kommt.

Freibetrag für die Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter

bAV-Rentenleistungen werden in einem bestimmten Umfang von der Anrechnung auf Grundleistungen freigestellt. Der monatliche Freibetrag beträgt 100 Euro. Eine übersteigende Rente wird bis zu einer definierten Obergrenze (i. d. R. wohl Regelbedarfsstufe 1) mit 30 % berücksichtigt. Maximal können hier bis zu 204,50 Euro zusätzlich zur Grundsicherung bezogen werden.

Zuschusspflicht für Arbeitgeber bei Entgeltumwandlungen

Ein Arbeitgeber, der durch eine Entgeltumwandlung selbst Sozialversicherungsbeiträge spart, muss bei Neuverträgen ab dem 01.01.2019 mindestens

diesen Durchführungsweg werden ab Mitte 2018 erwartet.

bAV-Förderbetrag für Arbeitgeber für ab 2018 neu zugesagte Arbeitgeberleistungen

Der Staat bietet eine neue Steuerentlastung für Arbeitgeber (30 % bAV Förderung auf minimal 240 Euro, maximal 480 Euro Arbeitgeberbeitrag) speziell zum Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten bAV für Mitarbeiter mit einem Gehalt von monatlich bis zu 2.200 Euro. Bei Beschäftigten, die über der Gehaltsgrenze verdienen, findet diese Regelung keine Anwendung. Die Verrechnung erfolgt direkt mit der Lohnsteuer.



bpa servicegesellschaft

15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss in den Vertrag einzahlen. Dieser Arbeitgeberzuschuss muss ab dem Jahr 2022 auch für bereits bestehende Verträge geleistet werden.

Sozialpartnermodell

Ab 2018 können die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass sie den „sechsten Durchführungsweg“ anbieten möchten. Dieser „sechste Durchführungsweg“ zeichnet sich durch verschiedene besondere Merkmale aus. So haftet der Arbeitgeber dort lediglich für die Zahlung der Beiträge und nicht dafür, dass am Ende eine adäquate Leistung dafür gezahlt wird. Es ist sogar verboten, dass für den Leistungsfall eine bestimmte Rente garantiert wird. Es darf lediglich eine „Zielrente“ in Aussicht gestellt werden. Erste Produkte für

Fazit: Sowohl für die bestehenden Verträge innerhalb unseres bpa Versorgungswerkes als auch für alle anderen bAV Verträge ergeben sich hierdurch einige Änderungen und daraus ein möglicher Handlungsbedarf.

Ein wesentlicher Punkt ist die Zuschusspflicht für Arbeitgeber bei neuen und in Zukunft auch bei schon bestehenden Entgeltumwandlungen.

Hat zum Beispiel ein Betrieb schon bestehende bAV Verträge, die sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberfinanziert sind, bedeutet dies nicht automatisch, dass der aktuelle Arbeitgeberanteil auf die gesetzlich neu hinzugekommene Zuschusspflicht für Arbeitgeber angerechnet wird. In diesem Fall kommt es auf die genaue Formulierung in der Versorgungsordnung bzw. auf die Formulierung in der Entgeltumwandlungsvereinbarung an.

Es gilt also zu prüfen ob eine Versorgungsordnung bzw. eine Entgeltumwandlungsvereinbarung für die Mitarbeiter besteht. Wenn ja, kommt es auf den genauen Text für den Arbeitgeberanteil an. Eine fehlende oder eine

nicht optimal formulierte Entgeltumwandlungsvereinbarung kann zu einer zusätzlichen Arbeitgeberbeteiligungspflicht innerhalb der bAV führen (trotz des schon bestehenden Arbeitgeberanteils).

Nutzen Sie deshalb den Service des bpa Versicherungsdienstes, um Ihre bestehenden bAV Verträge prüfen zu lassen. Die Erstprüfung seitens des bpa Versicherungsdienstes ist für alle bpa Mitglieder kostenlos.

Ihre Ansprechpartner beim bpa Versicherungsdienst sind je nach Bundesland:

Für Schleswig-Holstein / Niedersachsen / Bremen / NRW:

Herr Lars Jansen 02131 / 71875 - 70

Für Mecklenburg-Vorpommern / Sachsen-Anhalt / Berlin / Brandenburg / NRW

Herr Daniel Bürger 02131 / 71875 - 60

Für Hessen / Thüringen / Sachsen
Herr Janis Allmann 06221 / 5397 - 61

Für Rheinland-Pfalz / Saarland
Herr Valentin Jeblick 06221 / 5397 - 81

Für Baden-Württemberg
Herr Thomas Kauer 06221 / 5397 - 82

Für Bayern
Herr Patrick Weber 06221 / 5397 - 66



Bei Interesse senden Sie bitte das Kontaktformular an unseren bpa Versicherungsdienst:

Telefax: 06221-5397-27 oder Mail: info@mas-consult.de

Name der Einrichtung: _____

Anschrift: _____

Ansprechpartner: _____

Telefon: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Bitte kontaktieren Sie uns – wir interessieren uns für das Thema:

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) – kostenlose Erstprüfung

Sonstiges _____



VERANSTALTUNGEN

15. Februar 2018

AVR-Informationsveranstaltung
Niedersachsen
Hotel Daub,
Bahnhofsstraße 2, 27432 Bremervörde
11:30 Uhr – 17:30 Uhr
Referent: Bastian Pophal

16. Februar 2018

AVR-Informationsveranstaltung
Niedersachsen
Hotel Daub,
Bahnhofsstraße 2, 27432 Bremervörde
10:30 Uhr – 16:30 Uhr
Referent: Bastian Pophal

20. Februar 2018

AVR-Informationsveranstaltung
Niedersachsen
Steigenberger Parkhotel,
Nimes-Straße 2, 38100 Braunschweig
10:30 Uhr – 16:30 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

20. Februar 2018

bpa Baden-Württemberg
Seminar „Update Arbeitsrecht“
Hotel Gloria,
Sigmaringer Straße 59, 70567 Stuttgart
10:00 Uhr – 17:00 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

28. Februar 2018

Infoveranstaltung zu den AVR
beim bpa Thüringen
Deutsche Rentenversicherung
Kranichfelderstraße 3, 99069 Erfurt
10:00 Uhr – 12:00 Uhr
Referentin: Ines Neumann

VERANSTALTUNGEN

6. März 2018

Altenpflegemesse Hannover 2018
Halle 4, Messegelände Hannover
Der Arbeitgeberverband vor Ort

22. März 2018

bpa Sachsen-Anhalt
Mitgliederversammlung
Maritim Hotel Magdeburg,
Otto-von-Guericke-Straße 87, 39104
Magdeburg
Referent: Dr. Sven Halldorn

22. März 2018

bpa Hessen
Seminar „Update Arbeitsrecht I“
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99, 34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

17. April 2018

bpa Hessen
Seminar „Update Arbeitsrecht II“
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99, 34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

24. Mai 2018

bpa Hessen
Seminar „Update Arbeitsrecht III“
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99, 34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder:

pixelio.com, Fotolia

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.

Sturz nach Glätteistest kein Arbeitsunfall



Foto: Susanne Schmich / pixelio.de

Kuriose Urteile zur Einordnung von Arbeitsunfällen finden sich vielfach in der Rechtsprechung der Sozialgerichte. Die Unterscheidung, ob ein Unfall als Arbeitsunfall zu werten ist oder dem privaten Lebensbereich zuzuordnen ist, ist dann bedeutsam, wenn die Leistungen der Unfallkasse über denen der privaten Krankenkasse hinausgehen. In einem Urteil vom 23. Januar 2018 hielt das Bundessozialgericht (BSG) nun fest, dass ein Glätteistest auf dem Weg zur Arbeit keinen Arbeitsunfall darstellt, sondern dem privaten Lebensbereich zuzuordnen ist (Az. B 2 U 3/16 R).

Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger wollte sich im Winter mit dem Auto auf dem Weg zur Arbeit machen. Da der Deutsche Wetterdienst

vor überfrierender Nässe und leichtem Schneefall gewarnt hatte, hielt er es für angemessen, sich zu vergewissern, ob diese Warnung zutraf. Sie traf zu, wie sich dann herausstellte. Der Mann legte seine Aktentasche auf den Beifahrersitz ab und ging ein paar Meter auf der Straße. Auf dem Rückweg zu seinem Auto rutschte er dann an der Bordsteinkante aus, fiel hin und brach sich den rechten Arm. Ob er wegen des Glätteistes stolperte oder aus Ungeschicktheit, kann der Pressemitteilung des BSG nicht entnommen werden.

Der Kläger war der Auffassung, dass sich der Unfall auf dem Weg zur Arbeit ereignet habe und dementsprechend als Wegeunfall zu werten sei. Dieser Auffassung schloss sich das BSG nicht an. Der direkte und somit versicherte Arbeitsweg sei durch den Glätteistest

unterbrochen gewesen und damit der Sturz dem privaten Lebensbereich zuzuordnen. Die Prüfung der Fahrbahn stelle lediglich eine Vorbereitungshandlung zur Beschreitung des Arbeitswegs dar. Eine solche Vorbereitung sei jedoch nur vom versicherten Arbeitsweg umfasst, wenn es entweder eine gesetzliche Pflicht hierfür gibt oder ein Hindernis beseitigt werden muss. Keiner der Fälle habe hier vorgelegen. Sicherlich sei die Prüfung der Fahrbahn sinnvoll gewesen, jedoch nicht durch die Straßenverkehrsordnung oder andere Vorschriften abgedeckt.

Dieses Urteil mag kurios erscheinen, zeigt aber, wie akribisch die Rechtsprechung mit der Bewertung von Arbeitsunfällen umgeht.

(in)