

NEWSLETTER

Ausgabe 2

August 2016

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**

- 3 **Titel**
Die meisten Jobs entstehen weiter in der Pflege -
Steigende Arbeits- und Ausbildungsplätzahlen

- 5 **Hintergrund**
Rainer Brüderle vertritt die private Pflegewirtschaft in
der dritten Pflegemindestlohnkommission

- 7 **Aktuelles**
Gesetzentwurf gegen Missbrauch von Zeitarbeit
Kündigung wegen Geltendmachung des Mindestloh-
nes unwirksam
Extremes Übergewicht nicht mehr automatisch Kündi-
gungsgrund?

- 9 **Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**
Einladung zur Mitgliederversammlung am 27.9.2016
in Berlin
Politische Gespräche

- 12 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**

- 13 **Auch das noch...**
Die Eitelkeit frisch verliebter Chefs und ihre Folgen



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

der August ist - trotz des diesjährigen eher ausgefallenen Sommers – der traditionelle Urlaubsmonat in Deutschland. Urlaub ist die Zeit, auszuspannen, abzuschalten und auch einmal durchzuatmen. Ich hoffe, das konnten Sie bereits schon oder Sie können es demnächst noch. Denn mit einem vollen „Akku“ wollen wir gemeinsam in die zweite Jahreshälfte starten, die wieder neue Herausforderungen für uns bringt.

Eine Herausforderung wird die „Pflegerindestlohnkommission“, in der ich als Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Mitglied bin und die im Herbst ihre Arbeit aufnimmt. Nach dem der allgemeine Mindestlohn am 1.1.2017 von 8,50 Euro auf 8,84 Euro steigt, wird sicher auch in der Pflegerindestlohnkommission von interessierter Seite hoher Druck aufgebaut werden, den Mindestlohn in der Pflege deutlich zu erhöhen. Sie können sicher sein, dass der bpa Arbeitgeberverband in dieser Kommission die Stimme der ordnungs- und wirtschaftspolitischen Vernunft wahrnehmen wird. Denn Steigerungen, wie bei der Metallindustrie, kann die Pflege nicht leisten.

Was sich die Pflege aber leistet, sind eine Menge neuer Jobs. Wir sind der Jobmotor Nummer 1 in Deutschland. Das machen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit deutlich, die wir in diesem Newsletter darstellen. Der Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in der Pflege ist vor allem auch den vielen privaten Unternehmerinnen und Unternehmern zu verdanken, die mit dem Mut zum Risiko neue Arbeitsplätze schaffen. Sie geben damit vielen Menschen eine neue Lebens- und Berufsperspektive und machen die Pflege immer mehr zu einem der wichtigsten Wirtschaftssektoren in unserem Land. Den boomenden Bausektor haben wir mit dem Beschäftigungswachstum der letzten Jahre bereits überholt.

Diesen Erfolg gilt es zu sichern und Grundlagen für weiteres Wachstum zu schaffen. Mit unserem Engagement wollen wir dazu beitragen. Dafür brauchen wir aber auch Ihre Einschätzungen und Erfahrungen. Deshalb würden Vizepräsident Bernd Meurer, der gesamte Vorstand und ich uns freuen, wenn Sie am Dienstag, dem 27. September 2016 zu unserer Mitgliederversammlung nach Berlin kommen und sich dort aktiv in die Verbandsarbeit einbringen.

Ich freue mich auf Sie!

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Brüderle". The signature is fluid and cursive.

Rainer Brüderle
Präsident

Die meisten Jobs entstehen weiter in der Pflege

Steigende Arbeits- und Ausbildungsplatzzahlen

Nach den aktuellsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ist der Wirtschaftsabschnitt „Pflege und Soziales“ weiterhin der größte Jobmotor in Deutschland. „Jede sechste Stelle, die in den letzten zwölf Monaten neu geschaffen wurde, entstand im Bereich Pflege und Soziales. Die Pflege ist Deutschlands Boombranche Nummer 1. Niemand schafft in absoluten Zahlen derzeit mehr Jobs. Daran haben gerade die privaten Anbieter einen großen Anteil, denn ihr Marktanteil nimmt von Jahr zu Jahr zu.

Mit nahezu 2,2 Millionen Beschäftigten gehört die Pflege nun zu den größeren Wirtschaftsabschnitten und liegt damit deutlich vor anderen Bereichen wie zum Beispiel dem boomenden Baugewerbe (1,75 Millionen Beschäftigte) und fast gleichauf mit dem Gesundheitswesen (Krankenhäuser und Ärzte mit 2,3 Millionen Beschäftigten). Auch in Zukunft werden in der Pflege und hier vor allem im privaten Bereich sichere Jobs neu geschaffen. Deshalb sind alle gut beraten, Markt und Wettbewerb in der Pflege zu stärken statt sie zu beschränken oder gar ganz abzuschaffen. Nur private Investitionen werden in den kommenden Jahren helfen, einen Pflegenotstand zu verhindern.

Die Branche könnte noch mehr Jobs schaffen. Doch der Mangel an Fachkräften setzt derzeit Grenzen. Deshalb setzt die Altenpflege alles daran, in- und ausländische Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen. Das geplante Pflegeberufereformgesetz ist dabei keine Hilfe. Ganz im Gegenteil. Es wird den Jobmotor Pflege eher ausbremsen. Auch das laute und ständige Wehklagen von einzelnen Berufsverbänden über die Arbeit in der Pflege sorgt nicht für einen Imagegewinn und löst auch nicht unsere Herausforderungen.

Insgesamt hat laut dem Arbeitsmarktbericht

Juli 2016 der Bundesagentur für Arbeit die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Mai 2015 bis Mai 2016 um 697.200 Beschäftigte zugenommen. Das ist ein Anstieg von 2,3 Prozent in diesem Zeitraum. Der Bereich „Pflege und Soziales“ legte in diesem Zeitraum um 109.000 Beschäftigte (+5,2 Prozent) auf 2.195.500 Beschäftigte zu. Seit Mitte 2010 hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 12,3 Prozent zugelegt. Die Pflege legte in diesem Zeitraum um 24,3 Prozent zu. Damit ist sie auch schon seit längerem einer der Wachstumsmotoren in Deutschland.

Altenpflege überholt Krankenpflege

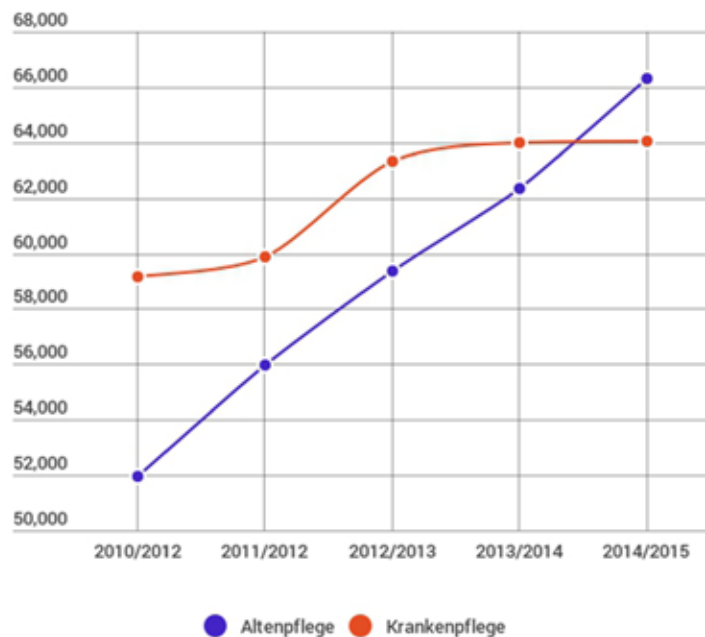
Auch bei den Ausbildungszahlen ist die Altenpflege auf dem Vormarsch. Hier entstehen immer mehr Ausbildungsplätze. Eine Ausbildung in der Altenpflege ist für junge Menschen attraktiv. Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung ist nach den Daten der Schulstatistik im Schuljahr 2014/2015 im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich um 3.930 (+6,3 Prozent) auf insgesamt 66.285 laut Berufsbildungsbericht 2016 angestiegen. Damit liegt die Zahl der Schülerinnen und

Ausbildungszahlen

„ In fünf Jahren +28 % an Auszubildenden in der Altenpflege

Berufsbildungsberichte 2012 - 2016

www.bildungsstellen.de 2012 - 2016



Schüler in der Altenpflegeausbildung deutlich vor den Auszubildenden in der Krankenpflegeausbildung (64.022).

Die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege hat vom Schuljahr 2010/2011 bis zum Schuljahr 2014/2015 von 51.965 auf 66.285 um 28 Prozent zugelegt. Im Vergleich dazu hat die Zahl der Auszubildenden in der Krankenpflege von 59.172 auf 64.022 um nur 8 Prozent zugenommen. Die Altenpflege scheint also deutlich attraktiver für junge Menschen und Umschülerinnen und Umschüler als die Krankenpflege.

Jahr für Jahr steigen nun die Ausbildungszahlen im Bereich der Altenpflege während sie in anderen Bereichen zurückgehen. Erstmals befinden sich mehr Auszubildende in der Altenpflege als in der Krankenpflege. Wer jetzt noch weiter die Behauptung aufstellt, eine Ausbildung in der Altenpflege sei unattraktiv, der ignoriert nicht nur vollkommen die Tatsachen, sondern der handelt auch grob fahrlässig.

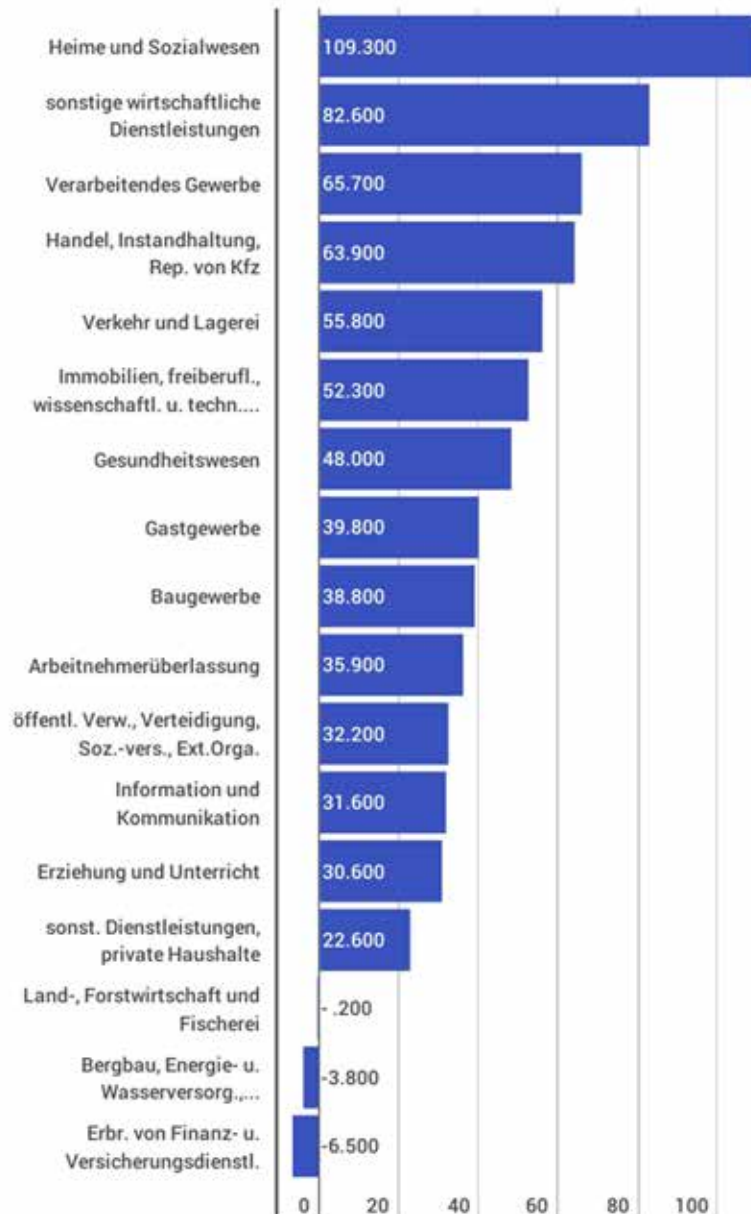
Die erneut guten Zahlen sind ein Schlag ins Gesicht für die Befürworter der generalistischen Pflegeausbildung. Sie machen deutlich, dass die Altenpflegeausbildung attraktiv ist und bewusst gewählt wird. Ad absurdum führen die neuen Zahlen geradezu die Zielrichtung des Pflegeberufgesetzes, nämlich die Pflegeausbildung größtenteils an der Krankenpflege auszurichten, um so die Bedingungen der EU-Anerkennungsrichtlinie zu erfüllen. Künftig hat sich die Mehrheit der Auszubildenden in der Pflege, die aus der Altenpflege kommt, den Bedingungen der Krankenpflege unterzuordnen. Auch wenn die alternde Gesellschaft etwas anderes erfordert. Das ist und bleibt ein Unding und wird den Anforderungen eines stolzen Berufsstandes nicht gerecht. Es wird immer deutlicher, dass hier nur ein Ziel verfolgt wird, die erfolgreiche Altenpflege zugunsten der Krankenpflege auszutrocknen.

Jobmotor Pflege



Die Pflege ist erneut Jobmotor Nummer 1 in Deutschland

Zuwachs an Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Mai 2015 bis Mai 2016 Quelle: Bundesagentur für Arbeit





Rainer Brüderle vertritt die private Pflegewirtschaft in der dritten Pflegemindestlohnkommission

Mitte Juni 2016 war es soweit. Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, berief den Präsidenten des bpa Arbeitgeberverbands e.V. als ordentliches Mitglied in die dritte Pflegemindestlohnkommission. Damit hatte sich der bpa Arbeitgeberverband nicht einmal ganz ein Jahr nach seiner Gründung endgültig als zentraler Arbeitgeberverband der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft etabliert. Der Präsident des Arbeitgeberverbands Pflege e.V., Thomas Greiner, wird der kommenden Pflegemindestlohnkommission nunmehr als stellvertretendes Mitglied angehören. Die Arbeitgeberverbände der großen Wohlfahrtsunternehmen (AWO, Paritätischer Wohlfahrtsverband, etc.) gingen indessen gänzlich leer aus, ihre Besetzungsvorschläge für die Mindestlohnkommission wurden vom Arbeitsministerium nicht berücksichtigt.

Gesetzlich festgelegte Mindestlöhne sind im deutschen Arbeitsrecht (anders als etwa in Frankreich, den USA und anderen Staaten) traditionell ein Fremdkörper. In Deutschland

war es bis vor einigen Jahren stets Aufgabe der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände durch Tarifabschlüsse für Mindestarbeitsbedingungen zu sorgen, sodass bestehende Tariflöhne eine gesetzgeberische Festlegung von Mindestlöhnen überflüssig machten.

Seit Mitte der 90er Jahre des 20. Jahrhunderts sind in Deutschland jedoch vor allem vier Phänomene zu beobachten, die das gewachsene Tarifsysteem immer weiter aushöhlen. Als erstes engagieren sich immer mehr ausländische Arbeitgeber in Deutschland, die das hiesige gewachsene Tarifsysteem nicht kennen und daher keine aktive Tarifpolitik betreiben. Zweitens entstehen immer mehr neue Branchen, die nicht tarifvertraglich durchdrungen sind. Ferner reagieren immer mehr Arbeitgeber auf unverhältnismäßige und unflexible gewerkschaftliche Forderungen, indem sie sich aus den bestehenden Tarifstrukturen zurückziehen. Und schließlich (viertens) scheint vielen Arbeitnehmern eine Gewerkschaftsmitgliedschaft immer weniger attraktiv zu sein, sodass

die Gewerkschaften seit Jahren mit schwindenden Mitgliedszahlen zu kämpfen haben und dementsprechend immer mehr an Einfluss verlieren.

Die Politik hat darauf reagiert, indem schon seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts immer weitere gesetzliche Mindestlohnstrukturen in Deutschland geschaffen hat. Dies begann mit Mindestarbeitsbedingungen, an die sich osteuropäische Unternehmen halten mussten, wenn sie ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden wollten. Ein weiterer Schritt in diese Richtung war die Einführung bestimmter Branchenmindestlöhne für Branchen, die tarifvertraglich kaum durchdrungen waren. Ihren vorläufigen Höhepunkt fand diese Entwicklung zu Beginn des Jahres 2015, als in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde.

Für die Pflegebranche bedeutet dies, dass die Pflegeunternehmen seit dem Jahr 2010 gehalten sind, Pflegemindestlöhne zu zahlen und darüber hinaus seit dem Jahr 2015 auch



noch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn an solche Arbeitnehmer zahlen müssen, die vom Pflegemindestlohn nicht erfasst sind. In Pflegeunternehmen gelten also parallel zwei verschiedene Mindestlohnsysteme ohne dass irgendjemand jemals gefragt hat, wie die betroffenen Unternehmen mit dieser zusätzlichen Bürokratie fertig werden und welche Kosten alleine das Nebeneinander von zwei Mindestlohnsystemen verursacht.

Die aktuelle Mindestlohnregelung, die sogenannte „Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ läuft am 31. Oktober 2017 aus. Die Pflegemindestlöhne werden dann 9,50 EUR in Ostdeutschland und 10,20 EUR in Westdeutschland betragen.

Um zu verhindern, dass am 1. November 2017 ein mindestlohnfreier Zustand eintritt, muss alsbald mit der Vorbereitung einer neuen Mindestlohnregelung begonnen werden. Hierzu – so verlangt es das sogenannte Arbeitnehmerentsendegesetz – wird im Bundesarbeitsministerium (BMAS) eine Kommission gebildet, in der jeweils zwei weltliche und zwei kirchliche Arbeitgebervertreter sitzen, genauso wie jeweils zwei weltliche und zwei kirchliche Arbeitnehmervertreter. Die Berufung der kirchlichen Vertreter ist

einfach: Diakonie und Caritas stellen jeweils einen Arbeitgebervertreter und einen Arbeitnehmervertreter. Genauso einfach ist die Berufung der beiden weltlichen Arbeitnehmervertreter – diese werden stets von der ver.di gestellt. Die Berufung der beiden weltlichen Arbeitgebervertreter ist indes schwierig, weil hier eine Vielzahl von Arbeitgeberverbänden um die beiden Sitze streiten. Dies sind die Verbände der kommunalen Arbeitgeber, die schon genannten Arbeitgeberverbände der Wohlfahrt und darüber hinaus zwei Verbände der privaten Pflegeanbieter, wobei der bpa Arbeitgeberverband der mit großem Abstand bedeutendste Arbeitgeberverband der privaten Anbieter ist. Das BMAS hat daher ein strenges Auswahlverfahren entwickelt, im Rahmen dessen sich gezeigt hat, dass die Verbände der privaten Pflegeanbieter von ihrer Größe her inzwischen die Verbände der Wohlfahrt hinter sich gelassen hatten, sodass Herr Brüderle und ein Vertreter der kommunalen Arbeitgeberverbände als Repräsentanten der weltlichen Arbeitgeber in die Kommission berufen wurden.

Die Kommission könnte – so steht es wiederum im AEntG – ein differenziertes System von Mindestlöhnen vorschlagen, das unter anderem nach Regionen und Pflegeberufen differenziert. Gleichzeitig hat der

Gesetzgeber es der Kommission überlassen, auch Regelungen zum Mindesturlaub, der Urlaubsvergütung und einem Urlaubsgeld vorzuschlagen. Bisher hat sich die Kommission diesbezüglich sehr umsichtig selbst beschränkt und lediglich absolute Lohnuntergrenzen vorgeschlagen, die alleine nach Ost und West differenziert sind. In der kommenden Kommission wird es darum gehen, die Selbstzurückhaltung zu wahren, um den Arbeitgebern noch einen letzten Rest an eigener Gestaltungshoheit zu überlassen. Auf der anderen Seite steht die Kommission vor der Herausforderung, die Pflege zukunftsfähig zu machen.

Mit einer bloßen Erhöhung des Pflegemindestlohns, wie es die ver.di seit Jahren gebetsmühlenartig fordert, wird dies indessen nicht gelingen. Einerseits lässt die ver.di-Forderung seit Jahren die Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Löhne in der Pflegebranche unberücksichtigt. Andererseits vermindert ein zu hoher Pflegemindestlohn die Bereitschaft junger Leute, eine Pflegeausbildung zu absolvieren, weil die höheren Löhne nach der Ausbildung als Anreiz wegfallen, wenn man bereits ohne Ausbildung entsprechend hoch entlohnt wird.

Gesetzentwurf gegen Missbrauch von Zeitarbeit

Die Bundesregierung geht einen der letzten offenen Punkte des Koalitionsvertrags an. Wie der Pressedienst des Bundestags am 27. Juli 2016 berichtete, hat die Regierung einen Gesetzentwurf zur Neuregelung von Leiharbeit und Werkverträgen vorgelegt (BT-Drs. 18/9232), mit dem Leiharbeit auf ihre Kernfunktion beschränkt und dem Missbrauch von Werkverträgen entgegengewirkt werden soll.

In der Begründung des Gesetzentwurfs legt die Bundesregierung zwar dar, dass Arbeitnehmerüberlassung eine „etablierte Form des flexiblen Personaleinsatzes“ sei. Gleichzeitig sei Arbeitnehmerüberlassung aber zu oft mit Unsicherheiten für die Arbeitnehmer verbunden. Deshalb beabsichtigt die Bundesregierung, „die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zeitlich zu begrenzen“. Ferner zielt der Gesetzentwurf darauf ab, „den Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern, die Stellung der Leiharbeitnehmer zu stärken und die Arbeit der Betriebsräte im Entleiherbetrieb zu erleichtern“.

Einer der Schwerpunkte des Gesetzentwurfs ist es, Werkverträge klar gegen Leiharbeitsver-

hältnisse abzugrenzen. Der Gesetzesbegründung ist ebenfalls zu entnehmen, dass die Bundesregierung kritisiert, dass häufig Vertragskonstruktionen bewusst oder in Unkenntnis der Rechtslage als Werkverträge bezeichnet würden, obwohl es sich eigentlich um normale Arbeitsverhältnisse handele. Auf diese Weise ließen sich sämtliche Schutzvorkehrungen des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung umgehen. Daher sieht der Gesetzentwurf nun vor, dass bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung, also bei einer Arbeitnehmerüberlassung, die bewusst als Werkvertragsverhältnis bezeichnet wird, künftig die gleichen Rechtsfolgen gelten, wie bei einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung.

Außerdem soll, entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, klargestellt werden, dass ein Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht.

Der Gesetzentwurf sieht darüber hinaus vor, dass Leiharbeitnehmer künftig nur noch

höchstens 18 Monate bei einem Entleiher eingesetzt werden können. Allerdings soll es möglich sein, in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche oder auf Grund eines solchen Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichende Regelungen zu treffen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesetzentwurfs betrifft die Entlohnung von Leiharbeitnehmern. Zukünftig sollen Leiharbeitnehmer nach neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten. Abweichungen sollen allerdings auch hier möglich sein, wenn durch (Branchen-)Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass Leiharbeitnehmer stufenweise an ein in der Einsatzbranche „gleichwertiges“ Arbeitsentgelt herangeführt werden.

Schließlich sollen Leiharbeitnehmer nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden können. Gerade diese Regelung wird im Hinblick auf ihre Praxistauglichkeit untersucht werden müssen, weil der Gesetzesentwurf an verschiedenen Stellen offenlässt, wie genau Leiharbeitnehmer in bestreikten Unternehmen oder Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Kündigung wegen Geltendmachung des Mindestlohnes unwirksam

Mit Urteil vom 17.04.2016 (28 Ca 2405/15) hat das Arbeitsgericht Berlin festgestellt, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses unwirksam ist, wenn sie von dem Arbeitgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen wurde.

In dem Verfahren vor dem Berliner Arbeitsgericht hatte ein Hausmeister geklagt, der seinem Arbeitgeber mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315 Euro be-

schäftigt war. Dies entsprach einem Stundenlohn von 5,19 EUR. Als der Betroffene vom Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR forderte, bot dieser lediglich eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325 Euro (Stundenlohn 10,15 Euro) an. Als der Arbeitnehmer dieses Angebot ablehnt, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Die gegen diese Kündigung gerichtete Klage hatte Erfolg. Das Arbeitsgericht sah in der

Kündigung eine nach § 612a BGB verbotene Maßregelung. Der Arbeitgeber habe nach Überzeugung des Gerichts das Arbeitsverhältnis nur gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe. Da eine sogenannte Maßregelungskündigung jedoch rechtswidrig ist, gab das Gericht der Klage statt.

Extremes Übergewicht nicht mehr automatisch Kündigungsgrund?

Ein vor kurzem noch 200 Kilogramm schwerer Arbeiter hat vor dem Landesarbeitsgericht in Düsseldorf seine Kündigung wegen Fettleibigkeit abwenden können. Unternehmen und Arbeitnehmer vereinbarten einen Vergleich: Der Arbeiter bleibt weiter beschäftigt, muss sich aber bemühen abzunehmen und die Firma regelmäßig über sein Gewicht informieren (Az.: 7 Sa 120/16).

Der Rechtsstreit betraf einen Arbeitnehmer (den späteren Kläger), der in einem Garten- und Kanalbaubetrieb beschäftigt war.

Der betroffene Arbeitnehmer hatte in den letzten Jahren immer mehr als Körpergewicht zugelegt – verschiedene Versuche, das eigene Gewicht zu reduzieren waren gescheitert. So hatte der spätere Kläger unter anderem zuletzt erfolglos versucht, in einem Adipositaszentrum unter ärztlicher Aufsicht Gewicht zu verlieren. Die Mediziner dort waren aber zu dem Ergebnis gekommen, dass im Ergebnis eine Operation notwendig sei, damit der Betroffene dauerhaft Gewicht verliere.

Nach dem erfolglosen Versuch der Gewichtsreduktion hatte sich der Arbeitgeber des späteren Klägers auf den Standpunkt gestellt, dass der Betroffene seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wegen seiner Körperfülle nicht mehr leisten könne. Weder gebe es passende Warnwesten noch Arbeitsschuhe oder Leitern im Betrieb, die für ein solches Gewicht zugelassen seien. Am Pritschenwagen sei eine Fußraste unter dem Gewicht des späteren Klägers abgebrochen; ferner passe der Betroffene nicht mehr in die Gräben, die er im Rahmen seiner Arbeit ausheben müsse und komme dort allein nicht mehr heraus. Man könne

den Arbeitnehmer nicht mehr als Fahrer einsetzen, weil das Lenkrad an seinem Körper hängenbleibe. Zu Pflasterarbeiten könne er ebenfalls nicht mehr eingesetzt werden, weil sich frisch verlegtes Pflaster verschiebe, wenn der Betroffene darüber laufe. Schließlich argumentierte der Arbeitgeber mit seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht, die es ihm verbiete, den späteren Kläger bei allen körperlich auch nur ansatzweise anstrengenden Tätigkeiten einzusetzen. Insgesamt könne der Betroffene nur noch als Handlanger eingesetzt werden.

Gegen diese Kündigung erhob der 1,94 Meter große und 200 Kilogramm schwere Betroffene Klage. Im Kündigungsschutzprozess trug er vor, er könne die geforderten Arbeiten in dem Gartenbaubetrieb leisten. Er benötige lediglich - wie seine Kollegen - eine Leiter, um aus den Gräben herauszukommen.

Das Gericht wies im Prozess darauf hin, dass viel von der Prognose für die weitere Gewichtsentwicklung des Klägers abhängt. Sei diese negativ, sei es dem Arbeitgeber kaum zuzumuten, den Mann noch 18 Jahre bis zur Rente zu beschäftigen. Nachdem der Kläger aber sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht seinen ernsthaften Willen abzunehmen geäußert hatte, schlossen beide Parteien den Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis fortbestehen soll, der Kläger aber verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber regelmäßig über seine Erfolge bei der Gewichtsreduktion zu berichten.

Anmerkung: Der Vergleich, durch den dieser Rechtsstreit beendet wurde, bedeutet nicht, dass Fettleibigkeit eines Arbeitnehmers zu-

künftig kein Grund für eine personenbedingte (bzw. krankheitsbedingte) Kündigung mehr ist. Vorliegend geht es aber mal wieder um einen Fall, in dem ein Krankheitsverlauf nicht schicksalhaft erfolgt, sondern in Abhängigkeit des Eigenverhaltens des Arbeitnehmers. Das hessische Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18.3.2014 (13 Sa 1207/13) eine krankheitsbedingte Kündigung in einem ähnlichen Fall verworfen, weil der Arbeitgeber den Kläger vorher nicht abgemahnt hatte. Das LAG hatte dazu ausgeführt, dass eine Abmahnung zwar nur dann ihren Zweck erfüllen könne, wenn es sich um ein steuerbares Fehlverhalten handele, was im Bereich der krankheitsbedingten Kündigung oft problematisch sei, da Erkrankungen in aller Regel schicksalhaft verlaufen und gerade nicht steuerbar seien. Im konkreten Fall sei das Leistungshindernis gerade durch ein steuerbares Verhalten der Klägerin zu beseitigen. Dieses steuerbare Verhalten liege in der Einnahme von Medikamenten.

Bei krankheitsbedingten Gründen ist daher stets zu prüfen, ob der Arbeitgeber nicht vorher eine Abmahnung hätte aussprechen müssen. Dieses Problem wird auch in der Arbeitshilfe des bpa Arbeitgeberverbands zur krankheitsbedingten Kündigung angesprochen.

Die Arbeitshilfe finden Sie im internen Bereich auf unserer Homepage:

<http://www.bpa-arbeitgeberverband.de>



Quelle: Gordon Gross / pixelo

Einladung zur Mitgliederversammlung am 27. September 2016 in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

vor Kurzem hat der bpa Arbeitgeberverband seinen ersten Geburtstag gefeiert. Die Gründungsversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes fand am 23. Juni 2015 statt. Seitdem ist viel passiert. Unser Verband wächst und muss sich tagtäglich neuen Herausforderungen stellen.

Über das erste Jahr Verbandstätigkeit werden wir Ihnen auf der Mitgliederversammlung am 27. September 2016 im Hotel Titanic Chaussee Berlin berichten und Rechenschaft ablegen. Es stehen für die Zukunft wichtige Entscheidungen an. Deshalb möchten wir mit Ihnen auch die weiteren tarif- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen und die zukünftige strategische Aufstellung diskutieren. Selbstverständlich werden wir diese inhaltliche Aus-

richtung auch in Zahlen packen. Dazu werden wir Ihnen die Haushaltspläne dieses und des kommenden Jahres vorlegen und Sie bitten, diese Pläne zu beraten und zu beschließen.

In unserer Branche hat sich im vergangenen Jahr so einiges getan. Es gab erhebliche strukturelle und personelle Veränderungen. Davon blieben auch unsere Gremien nicht verschont. Deshalb werden wir Sie bitten, in der ersten Legislaturperiode einige Nachwahlen zum Vorstand durchzuführen. Ebenfalls wollen wir unsere Satzung an einigen Stellen anpassen. Unser „Grundgesetz“ muss den dynamischen Veränderungsprozessen folgend, denen unser Verband unterliegt, nachjustiert werden.

Das sind nur einige gute Gründe, um nach Berlin zu kommen und mit uns gemeinsam zu zeigen, dass wir auf dem Weg sind, der größte Arbeitgeberverband der Sozialwirtschaft zu

werden. Wir kennen natürlich die Flut der Termine, die Ihr tägliches Leben bestimmt. Es ist aber ein willkommenes Zeichen der Solidarität mit dem Präsidium, dem Vorstand und nicht zuletzt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um das wir Sie herzlich bitten.

Wir freuen uns, Sie am 27.9.2016 ab 9 Uhr im Hotel Titanic Chaussee Berlin begrüßen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

Bernd Meurer
stellvertretender Präsident

Tagesordnung und wichtige Hinweise zur Mitgliederversammlung am 27. September 2016 in Berlin

Wir schlagen folgende Tagesordnung für die ordentliche Mitgliederversammlung am 27. September 2016 in Berlin vor.

1. Begrüßung

2. Genehmigung der Niederschrift der ersten ordentlichen Mitgliederversammlung am 16.9.2015

3. Bericht des Präsidenten

4. Vorstellung des Gutachtens zum § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG)

5. Kurze Aussprache zur Tarifpolitik

6. Jahresabschluss 2015 und Bericht der Rechnungsprüfer

7. Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2015

8. Haushaltspläne 2016/2017

9. Satzungsänderungen

10. Nachwahlen zum Vorstand

11. Anträge/Zusatzanträge

12. Verschiedenes

13. Schlusswort

Wichtige Hinweise für die Organisation der Versammlung

Tagungsanschrift:

Titanic Chaussee Berlin
Chausseestraße 30
10115 Berlin

Tel. 030 311 6858-0

Fax: 0 30 311 6858-890

E-Mail: info.tcb@titanic-hotels.de

Dienstag, 27. September 2016

Die Mitgliederversammlung findet im Saal "Stuttgart" (1. Etage) statt.

09:00 Uhr

Einlass, Anmeldung und Begrüßungskaffee

10:00 Uhr

Beginn der Mitgliederversammlung

12:30 Uhr

Mittagessen

13.30 Uhr

Fortsetzung der Mitgliederversammlung

15:30 Uhr

Ende der Mitgliederversammlung

(Änderungen vorbehalten)

Stimmübertragung

Nach § 9 Abs. 7 der Satzung ist eine Stimmübertragung auf ein anderes Mitglied zulässig. Die Stimmvollmacht ist schriftlich nachzu-

weisen. Ein Mitglied kann nicht mehr als ein anderes Mitglied vertreten. Soll eine Stimmübertragung erfolgen, bitten wir, den schriftlichen Nachweis der Stimmvollmacht beim Einlass zur Versammlung vorzulegen; der/die Bevollmächtigte erhält dort die entsprechende Zusatz-Stimmkarte. Ein Vordruck für die Erteilung einer Stimmvollmacht kann auf Wunsch durch den bpa Arbeitgeberverband, Hauptstadtbüro Berlin, zur Verfügung gestellt werden.

Anmeldung/Registrierung

Zur Mitgliederversammlung registrieren Sie sich bitte in der Lobby des Hotels Titanic Chausseestraße Berlin, wo Sie Ihre Tagungsmappe mit den Stimmkarten erhalten.

Allgemeine Hinweise

Anmeldungen zur Mitgliederversammlung sind noch möglich. Bitte wenden Sie sich baldmöglichst an unser Hauptstadtbüro Berlin, Frau Weber, Tel. 030/200 755 93-20, Fax 030/200 755 93-29, weber@bpa-arbeitgeberverband.de. Dort ist man Ihnen auch bei der Zimmervermittlung behilflich.

Die Teilnahme an der Mitgliederversammlung ist kostenlos.



AUS DER ARBEIT DES BPA ARBEITGEBERVERBANDS

Politische Gespräche

Der bpa Arbeitgeberverband vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber der Politik und anderen politisch sowie gesellschaftlich relevanten Gruppen. Dazu sind regelmäßige Gespräche mit unterschiedlichen Vertretern dieser Institutionen notwendig. Über diese Gespräche wollen wir Sie gerne auf dem Laufenden halten. Für den noch jungen Verband geht es in den politischen Gesprächen vor allem darum, den Verband und seine Vertreter bekannt zu machen sowie die Ziele und relevanten politischen Themen vorzustellen. In den vergangenen Wochen gab es u.a. folgende Zusammentreffen:

bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle trifft sich derzeit gezielt mit den Arbeitgebervertretern der Mindestlohnkommission, um bereits im Vorfeld Möglichkeiten einer gemeinsamen Verhandlungslinie auszuloten (siehe dazu im einzelnen gesonderter Bericht zur Pflegemindestlohnkommission). Am Rande der letzten Präsidiumssitzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist Rainer Brüderle u.a. mit Bundesminister Hermann Gröhe, Staatssekretär Karl-Josef Laumann

sowie Staatssekretärin Yasmin Fahimi, die im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für die Pflegemindestlohnkommission zuständig ist, zusammengetroffen. Gemeinsam mit bpa Arbeitgeberverbandsgeschäftsführer Dr. Sven Halldorn hat Rainer Brüderle mit dem Vizepräsidenten des Zeitarbeitsverbandes BAP Sebastian Lazay sowie dem BAP Hauptgeschäftsführer Thomas Hetz ein Gespräch über Kooperationsmöglichkeiten beider Verbände geführt.

Vizepräsident Bernd Meurer ist ebenfalls bei zahlreichen Gesprächen für den bpa Arbeitgeberverband im Einsatz. So warb er u.a. bei einer Podiumsdiskussion der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen für die berechtigten Interessen der privaten Pflegeanbieter und ihrer Mitarbeiter.

Dr. Sven Halldorn hat mit Pflegestaatssekretär Karl-Josef Laumann in einem Kennenlerngespräch u.a. über die Scheinselbständigenproblematik und die tarifpolitische Aufstellung des Verbandes diskutiert. Außerdem hat er sich mit der zuständigen Unterabteilungsleiterin für die Pflegewirtschaft im Bundeswirt-

schaftsministerium, Regina Wierig getroffen. Weiterhin gab es Gespräche mit dem Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Familienunternehmer Albrecht von der Hagen und dem Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes Niedersachsen (UVN) Dr. Volker Müller. Beim Treffen in Hannover ging es auch um die weitere Entwicklung der Tarifverhandlungen in der Sozialwirtschaft in Niedersachsen.

Bei Gesprächen mit dem ver.di-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler sowie den für den Pflegemindestlohn und den Tarifverträgen in der Sozialwirtschaft zuständigen Referatsleitern im BMAS ging es zum einen darum, sich kennenzulernen, zum anderen aber auch um erste informelle Sondierungen für die Pflegemindestlohnkommission.

Die zahlreichen parlamentarischen Abende und sonstige Veranstaltungen nutzen die Mitarbeiter des bpa-Arbeitgeberverbandes, um mit den relevanten Akteuren in Regierung und Parlamenten, der kirchlichen und weltlichen Wohlfahrtsverbände oder der Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen.



VERÖFFENTLICHUNGEN

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Mecklenburg-Vorpommern](#)
erschienen im Juli 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Thüringen](#)
erschienen im Juli 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Rheinland-Pfalz](#)
erschienen im Juli 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Hamburg](#)
erschienen im Juli 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Bremen](#)
erschienen im Juli 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu krankheitsbedingten Kündigungen](#)
erschienen im August 2016

VERANSTALTUNGEN

[8. September 2016](#)
Mitgliederversammlung bpa Bremen mit Vorstellung des bpa Arbeitgeberverbands

[16. – 17. September 2016](#)
Jahrestagung der bpa Landesgruppe Sachsen mit Vorstellung des bpa Arbeitgeberverbands

[20. September 2016](#)
Arbeitsrechtsseminar bpa Hessen

[22. September 2016](#)
Arbeitsgruppe Kleine Träger, bpa NRW mit Fachblock Arbeitsrecht

[27. September 2016](#)
bpa Arbeitgeberverband e.V.
Mitgliederversammlung in Berlin

[29. – 30. September 2016](#)
Mitgliederversammlung bpa Nordrhein-Westfalen
Vorstellung des bpa Arbeitgeberverbands

[18. Oktober 2016](#)
Info-Treff bpa Sachsen-Anhalt mit Fachblock Arbeitsrecht

[20. Oktober 2016](#)
Mitgliederversammlung bpa Niedersachsen
Vorstellung des bpa Arbeitgeberverbands

[27. Oktober 2016](#)
Arbeitsrechtsseminar bpa Niedersachsen

[27. Oktober 2016](#)
Info-Treff bpa Sachsen-Anhalt mit Fachblock Arbeitsrecht

[8. November 2016](#)
Arbeitsrechtsseminar bpa Hessen

[16. November 2016](#)
Workshop Ambulant bpa Baden-Württemberg mit Fachblock Arbeitsrecht

[17. November 2016](#)
Arbeitsrechtsseminar bpa Baden-Württemberg

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder:

pixelio.com oder Eigenerwerb

Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn, 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.



Rosel Eckstein / pixelio.com

Die Eitelkeit frisch verliebter Chefs und ihre Folgen

Junge Menschen, die gerade die Schule absolviert haben und ein Studium oder eine Berufsausbildung beginnen, deren 20. Geburtstag also noch in weiter Ferne liegt, haben oft Schwierigkeiten, sich vorzustellen, dass man auch älter als 40 Jahre sein kann, ohne körperlich vollkommen zu verfallen. Schlimmer noch: für solche jungen Menschen sind alle anderen, die die 30 überschritten haben, oftmals einfach nur alt. Dass solche Vorstellungen allerdings ungeahnte Konsequenzen nach sich ziehen können, hatte eine junge Auszubildende in einer südwestdeutschen Rechtsanwaltskanzlei wohl nicht geahnt.

Die junge Frau hatte im Jahr 2010 gerade ihre

Ausbildung in der Anwaltskanzlei begonnen, als ihr Ausbilder sich neu verliebte und es ihm offensichtlich auch gelang, von seiner Angeboteten auch erhört zu werden. Aus der Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Mannheim ergibt sich nicht, weshalb es dies tat, jedenfalls reichte er wohl ein Foto seiner neuen Liebe in seiner Kanzlei herum. Ob er dies aus Stolz, Verliebtheit oder Eitelkeit tat, kann nur vermutet werden.

Wäre es bei dem Herumzeigen des Fotos geblieben, so wäre wohl alles gut ausgegangen. Der frisch verliebte Rechtsanwalt fragte allerdings seine Mitarbeiter/innen wohl auch danach, für wie alt sie seine neue Lebensgefährtin schätzten. Die Auszubildende, von der

hier die Rede ist, schätzte das Alter der Frau auf ca. 40 Jahre. Tatsächlich war die auf dem Foto abgebildete Frau jedoch deutlich jünger, verschiedenen Pressemitteilungen ist zu entnehmen, dass sie zu jener Zeit tatsächlich kaum über 30 Jahre alt war. Der ausbildende Rechtsanwalt war über die Aussage entsprechend erbost. So erbost, dass es zu einem Streit zwischen ihm und der Auszubildenden kam, an dessen Ende der Rechtsanwalt das Ausbildungsverhältnis kündigte.

Nun muss man wissen, dass ein Ausbildungsverhältnis gemäß §§ 22, 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) nach einer maximal viermonatigen Probezeit nur noch außerordentlich, also aus wichtigem Grund gekündigt werden darf. (Für Ausbildungsverhältnisse von Pflegekräften gilt gemäß §§ 20, 18 Altenpflegegesetz das gleiche, nur dass die Probezeit hier bis zu sechs Monaten dauern kann). Die Tatsache, dass der Rechtsanwalt trotz dieser hohen Hürde das Ausbildungsverhältnis kündigte lässt jedenfalls darauf schließen, wie betroffen er von der Fehlschätzung seiner Auszubildenden war.

Gegen diese Kündigung erhob die Auszubildende Klage vor dem Arbeitsgericht Mannheim (3 Ca 406/10) und einigte sich dort mit dem Rechtsanwalt auf eine einvernehmliche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Ob die Kündigung am Ende tatsächlich wirksam geworden wäre, darf indessen bezweifelt werden.

Am Ende bleibt nur noch die Frage, wie die Klägerin selbst reagieren würde, wenn sie, gerade 30 geworden, von einer deutlich jüngeren Frau für „ca. 40 Jahre“ gehalten würde?