

NEWSLETTER

Ausgabe 3

Oktober 2016

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
Herausforderung Tarifpolitik
- 5 **Hintergrund**
Bundesarbeitsgericht (BAG): Strengere Maßstäbe für
Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen
- 6 **Aktuelles**
BDA zur Verständigung auf Eckpunkte zum Lohnge-
rechtigkeitsgesetz
Bundesarbeitsgericht (BAG): Gesetzlicher Mindestlohn
auch für Bereitschaftsdienstzeiten
- 8 **Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**
Laut und deutlich die Stimme erheben - Mitglieder-
versammlung am 27.9.2016 in Berlin
Wir sind Mitglied im bpa Arbeitgeberverband, weil ...
- 12 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 13 **Auch das noch...**
Treppensturz auf dem Weg zur Küche im Home Office –
Arbeitsunfall?



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

auf unserer gut besuchten Mitgliederversammlung in Berlin wurde erneut deutlich, wie wichtig eine arbeitgeberpolitische Vertretung der privaten Pflege in Deutschland ist. Zahlreiche Mitglieder haben in ihren Beiträgen und Fragen zum Ausdruck gebracht, dass die Stimme laut und deutlich gegen immer mehr Eingriffe und Regulierungen erhoben werden muss. Deshalb habe ich persönlich die Bitte an Sie, weitere Mitglieder für den bpa Arbeitgeberverband zu werben. Denn je größer wir werden, umso stärker werden wir beim Durchsetzen Ihrer Interessen.

Im letzten Newsticker hatten wir Sie über ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts informiert, dass sich mit dem Thema „Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen“ beschäftigt hat. Das Gericht verlangt nun genaue Zahlen darüber, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrags fallen. Grobe Schätzungen, wie sie bisher üblich waren, werden vor Gericht keinen Bestand mehr haben. Das ist gerade für uns in der Pflege ein nicht zu unterschätzendes Ergebnis. Das hat auch Professor Dr. Volker Rieble, Leiter des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und bürgerliches Recht an der LMU München, in seinem Vortrag zu tarifrechtspolitischen Fragen erläutert.

Auf der Mitgliederversammlung habe ich deutlich gemacht, dass wir allgemeinverbindliche Tarifverträge für völlig falsch halten und deshalb an jeder Stelle dagegen eintreten werden. Wir beobachten, dass der Druck in diese Richtung von vielen Seiten zunimmt. Es gibt immer mehr Koalitionsverträge auf Landesebene, in denen sich die Koalitionspartner für Pflege-Tarifverträge aussprechen. Solche Tarifverträge sind nichts anderes als eine unverhohlene Einmischung der Politik in die Tarifautonomie der Sozialpartner, wobei die Politik ganz offen einseitig für die Position der Gewerkschaften und einzelner Wohlfahrtsverbände Partei ergreift. Eine solche Einmischung werden wir uns nicht gefallen lassen, der bpa Arbeitgeberverband wird sich dagegen zur Wehr setzen.

Ihr

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

Rainer Brüderle
Präsident

Herausforderung Tarifpolitik



S. Hofschläger / pixelio.de

„Ein bundesweiter einheitlicher Tarifvertrag Pflege und Soziales löst die Fachkräfteprobleme der Altenpflege“, so einfach und holzschnittartig meinen manche Politiker aus Bund und Ländern, Berufsverbandsvertreter oder auch Gewerkschafter, die Herausforderungen im Bereich der Altenpflege bewältigen zu können. „Wenn es nur so einfach wäre“, will man fast jedes Mal erwidern, wissend, dass die Pflegelandschaft so heterogen und vielfältig ist, wie kaum eine Wirtschaftsbranche in unserem Land.

Wir halten einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag weiterhin für falsch und werden deshalb an jeder Stelle dagegen eintreten. Wir beobachten, dass der Druck in diese Richtung von vielen Seiten zunimmt. Es gibt immer mehr Koalitionsverträge auf Landesebene, in

denen sich die Koalitionspartner für Pflege-Tarifverträge aussprechen. Solche Tarifverträge sind nichts anderes als eine unverhohlene Einmischung der Politik in die Tarifautonomie der Sozialpartner, wobei die Politik ganz offen einseitig für die Position der Gewerkschaften und einzelner Wohlfahrtsverbände Partei ergreift. Eine solche Einmischung werden wir uns nicht gefallen lassen, der bpa Arbeitgeberverband wird sich dagegen immer zur Wehr setzen.

Dass wir bei unserem Eintreten für die Tarifautonomie und gegen die politische Einflussnahme nicht allein und auch nicht erfolglos sind, zeigen die Versuche verschiedener politischer Akteure, Verbände der Freien Wohlfahrt und der Gewerkschaft ver.di, in Bremen und Niedersachsen allgemeinver-

bindliche Azubi-Tarifverträge für die Pflegebranche zu initiieren. Beide Versuche sind indessen gescheitert, vor allem wegen unseres erbitterten Widerstands und der rechtlichen Argumente, die wir vorbringen konnten, während die Wohlfahrtsverbände und die Gewerkschaften bis zuletzt allein darauf gesetzt haben, dass sich niemand gegen eine politische Mainstreamentwicklung zur Wehr setzen würde.

Wir arbeiten in unseren Gremien selbstverständlich an einer tarifpolitischen Strategie. Dabei werden wir uns aber weder von anderen treiben lassen, noch hektischen Aktionismus entwickeln, der uns später teuer zu stehen kommt. Eine solche Strategie darf nicht alle paar Wochen in Frage gestellt werden, sondern sie muss einige Zeit (Jahre)



Fotolia

als Richtschnur des eigenen Handelns dienen. Deshalb ist es auch legitim, dass wir uns den Raum für gründliche, ernsthafte und verantwortungsvolle Diskussionen im Interesse aller Mitglieder nehmen. Es ist klar, dass es bisher in der Pflegelandschaft keine tarifpolitische Tradition gibt, wie dies zum Beispiel in Branchen wie der Metallindustrie oder der Chemieindustrie der Fall ist. Wir sind eine Branche mit ganz unterschiedlichen Strukturen, die sich auch in unserer Mitgliedschaft widerspiegelt. Sie reicht von der kleinen, vom Inhaber geführten ambulanten Einrichtung über mittelständische (Familien-) Betriebe bis hin zum internationalen Großkonzern. Ganz wenige haben einen Haustarif, andere haben allgemeine Vertragsrichtlinien und wieder andere orientieren sich bei der Lohnfindung am Wettbewerb vor Ort. Im Vordergrund stehen dabei immer die Orientierung an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und die Möglichkeit der Fachkräftegewinnung. Da unterscheiden sich die privaten Anbieter kaum von den Anbietern der Freien Wohlfahrt. Es ist nämlich eine oft erzählte Mär, dass hier flächendeckend nach einem Tarifvertrag bezahlt werde. Ganz im Gegenteil. Bei ganz vielen Einrichtungen der Wohlfahrt wird sich

nicht einmal an die vom Dachverband mit der Gewerkschaft ausgehandelten Tarife gehalten.

Wenn die konfessionellen Träger von Einrichtungen innerhalb des sogenannten Dritten Weges ihre Vertragsrichtlinien aushandeln, heißt es am Ende auch noch nicht, dass diese in jeder Einrichtung angewandt werden. Wirtschaftliche Schief lagen ermöglichen es den konfessionellen Einrichtungen natürlich, von den Vertragsrichtlinien nach unten abzuweichen. Es geht das Gerücht, dass wirtschaftliche Schief lagen durchaus häufiger vorkommen als das offiziell bekannt ist. Übrigens wird der Dritte Weg ganz bewusst ohne Gewerkschaften gelebt. Das sollte man nicht vergessen, wenn hin wieder auch aus dem kirchlichen Umfeld so getan wird, als gäbe es nur bei den privaten Anbietern keine tarifpolitischen Strukturen.

Aber das Verhalten anderer wollen wir nicht zu unserem Maßstab machen. Wir werden eigenständige Positionen erarbeiten, dabei nichts überstürzen und setzen auf die vielfältige Erfahrung von vor Ort. Starre Tarifrituale können für uns nicht die Lösung sein – zumal wir wissen, dass in der Pflege

alles mit allem zusammenhängt und natürlich Tarifpolitik sich auch auf Pflegesätze, gedeckelte Budgets von Kostenträgern und die Eigenbeteiligung von Kunden auswirkt. Wir brauchen innovative tarifpolitische Ansätze, um auch in Zukunft Flexibilität, Vielfalt und Kundennähe in der Pflege zu gewährleisten. Dazu braucht es natürlich immer Verhandlungspartner, denen es um eine zukunftsfähige Pflege geht. Eines ist für uns dabei ganz klar: Vielfalt und Unterschiedlichkeit wollen wir erhalten und weiter stärken.

Einheitslöhne wird es mit uns nicht geben, denn sie führen zu Einheitsgrau.

Bundesarbeitsgericht (BAG): Strengere Maßstäbe für Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Am 21. September 2016 stellte das BAG in zwei Grundsatzbeschlüssen die Unwirksamkeit von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen fest und rückte damit von der bisherigen Rechtsprechung ab (Az.: 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15). Die Erfurter Richter entschieden, dass Arbeitgeber im Baugewerbe jahrelang zu Unrecht Beiträge in die Sozialkassen gezahlt hatten. Wir berichteten bereits in unserem letzten Newsticker (Ausgabe 4/16) hierüber.

Das BAG hatte sich mit Tarifverträgen des Baugewerbes aus den Jahren 2008, 2010 und 2014 zu befassen, mit denen eine Sozialkasse für die Arbeitnehmer des Baugewerbes eingerichtet worden war (SOKA-BAU). Vorgesehen waren ein Urlaubsausgleich und eine Zusatzaltersversorgung, wobei die Beiträge hierzu allein vom Arbeitgeber zu tragen waren. Hierdurch sollte ein Rentenausgleich dafür geschaffen werden, dass Arbeitnehmern in der Baubranche in Schlechtwetterperioden häufig gekündigt wird und dadurch viele Zeiten der Erwerbslosigkeit entstehen. Die Urlaubskasse wiederum diente als Kompensation dafür, dass im Baugewerbe typischerweise häufig der Arbeitgeber gewechselt wird.

Da sich nach den Tarifabschlüssen zu wenige Unternehmen an der Finanzierung der SOKA-BAU beteiligt hatten, ließen die Tarifparteien die entsprechenden Tarifverträge kurzerhand für allgemeinverbindlich erklären, so dass nunmehr auch nichttarifgebundene Arbeitgeber verpflichtet waren, die Zusatzversorgung entsprechend zu finanzieren.

Nach dem damals geltenden Tarifrecht konnten Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt



Marko Greitschus / pixelio.de

waren (50-Prozent-Quorum), § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG), alte Fassung.

Diese Voraussetzung sah das BAG als nicht erfüllt an. Die Begründung lautete, dass es keine genauen Zahlen darüber gebe, wie viele Beschäftigte tatsächlich im Baugewerbe tätig sind und daher keine tragfähige Grundlage dafür ersichtlich sei, dass mehr als 50 Prozent aller in der Baubranche beschäftigten Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt gewesen seien.

Die Entscheidung stellt eine Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung des BAG dar. In der Vergangenheit war das BAG stets sehr großzügig gewesen, wenn es um die Bejahung der Einhaltung des 50-Prozent-Quorums ging. Nunmehr legt das BAG hier offensichtlich strengere Maßstäbe an.

Das Tarifrecht wurde inzwischen geändert. Das harte 50-Prozent-Quorum wurde durch

die Voraussetzung der „überwiegenden Bedeutung“ ersetzt. Gleichwohl lassen die Beschlüsse hoffen, dass auch Allgemeinverbindlichkeitsanträge nach neuem Recht zukünftig nicht einfach von den Gerichten bestätigt werden, sondern dass die zuständigen Arbeitsgerichte sehr gründlich prüfen werden, ob eine überwiegende Bedeutung i. S. d. neugefassten § 5 TVG vorliegt.

Neben den strengeren Maßstäben, die das BAG offensichtlich nunmehr an die Erfüllung des 50-Prozent-Quorums anlegt, sahen die Richter zudem den zuständigen Minister für Arbeit und Soziales in der Pflicht, sich mit der AVE eines Tarifvertrags zu befassen. Bei der AVE von Tarifverträgen handele es sich um Normsetzung, die aufgrund des Demokratieprinzips (Artikel 20 GG) zwingend die Befassung des zuständigen Ministers erfordere. Dies sei in dem zugrundeliegenden Sachverhalt nicht erfolgt.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zur Verständigung auf Eckpunkte zum Lohngerechtigkeitsgesetz



In den dem gestrigen Koalitionsausschuss vorangegangenen intensiven Gesprächen unter Beteiligung der BDA wurden erhebliche Verbesserungen zum Arbeitsentwurf vom Dezember 2015 erreicht. Die BDA wird weiter verdeutlichen, dass das Gesetz nichts an den tatsächlichen Ursachen für das unterschiedliche Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern ändert. Diese muss die Politik in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern beseitigen: Unverzichtbar sind vor allem eine bedarfsgerechte und hochwertige Ganztagskinderbetreuungsinfrastruktur und Ganztagschulen.

Im Einzelnen:

Auskunftsanspruch:

- Die Anhebung des Schwellenwerts auf Unternehmen mit 200 Beschäftigten stellt eine Entlastung für kleine und mittlere Unternehmen dar. Im Referentenentwurf bestand der Auskunftsanspruch noch für Unternehmen jeder Größe.

- Für Arbeitgeber mit Tarifvertrag (tarifgebundene und verbindlich anwendende) bzw. mit Betriebsrat gibt es deutliche Verbesserungen. So kann der Auskunftsanspruch kollektiv wahrgenommen werden, durch den Betriebsrat oder Vertreter, die die Tarifpartner festlegen, soweit kein Betriebsrat vorhanden ist.

- Der Arbeitgeber hat ein Wahlrecht, ob er den Auskunftsanspruch individuell oder kollektivrechtlich wahrnehmen lässt. Auch das schafft betriebliche Freiräume.

- Im Gesetzgebungsverfahren muss sichergestellt werden, dass die Definition der Anwendung von Tarifverträgen der Praxis gerecht wird und rechtsklar formuliert wird. Ebenfalls bedeutet die Einigung nicht, dass sich Einsichtsrechte des Betriebsrats künftig auf Arbeitnehmer erstrecken, die (wie z. B. leitende Arbeitnehmer) nicht vom Betriebsverfassungsgesetz erfasst werden.

Prüfverfahren:

- Sehr positiv ist, dass es keine Verpflichtung mehr zur Durchführung von Entgeltprüfverfahren gibt. Stattdessen werden alle Arbeitgeber ab 500 Beschäftigte aufgefordert, ein Prüfverfahren durchzuführen.

- Im Gesetzgebungsverfahren werden wir weiter darauf dringen, dass eine Klarstellung erfolgt, dass bei Arbeitgebern mit Tarifvertrag Tätigkeiten in Entgeltgruppen als gleichwertig angesehen werden, und dass keine Gleichwertigkeitsprüfung erfolgen muss.

- Zudem muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber ein Wahlrecht mit Blick auf das Prüfverfahren hat und dass die Anforderungen an das Prüfverfahren keine übermäßigen bürokratischen Aufwand erzeugen.

- Es darf keine Zertifizierung der Prüfverfahren geben. Dies ist auch nicht in den Eckpunkten enthalten.

Berichtspflichten:

- Erreicht wurde auch, dass die Berichtspflichten nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte bestehen, die der Lageberichtspflicht des HGB unterliegen.

- Die Berichtspflichten müssen sich auf Informationen über Maßnahmen der Frauenförderung und der Entgelttransparenz beschränken.

Weitere Regelungen:

- Es ist nicht mehr vorgesehen: Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibungen, Nichtigkeit von Vertraulichkeitsabreden zu Gehältern, Änderungen der Mitbestimmung. Ebenso werden Zeitarbeitskräfte nicht mit anderen Arbeitskräften des Einsatzbetriebs verglichen. Auch dies entspricht den Forderungen der BDA.

Bundesarbeitsgericht (BAG): Gesetzlicher Mindestlohn auch für Bereitschaftsdienstzeiten

Der Mindestlohn brachte bei seiner Einführung mehr Fragen als Antworten. Mit Spannung wurde daher im vergangenen Mai das Urteil des BAG zur Anrechenbarkeit von Sonderzahlungen und Zuschlägen auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn erwartet (BAG, Urteil vom 25.5.2016 – 5 AZR 135/16), da es das erste höchstrichterliche Urteil war, das sich mit Fragen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auseinandersetzte. Nun entschieden die Richter des höchsten deutschen Arbeitsgerichts in einer weiteren Grundsatzfrage zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn: Der Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro ist auch für die Zeiten der Bereitschaftsdienste zu zahlen (BAG, Urteil vom 29.7.2016 - 5 AZR 716/15).

1. Der Rechtsstreit

Der Kläger ist bei der Beklagten als Rettungsassistent beschäftigt. Im Rahmen seiner Tätigkeit arbeitet er vier Tage in der Woche in Zwölfstundenschichten durchschnittlich 48 Stunden in der Woche. Regelmäßig fallen hierbei Bereitschaftsdienste an.

Unter Bereitschaftsdienste versteht man die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (inner- oder außerhalb des Betriebs) bereithält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

Der Kläger erhält ein monatliches Grundgehalt i.H.v. 2.680,31 EUR brutto nebst Zulagen. Der Arbeitsvertrag bezieht Vergütungsregelungen des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (hier: TVöD-V) ein. Danach orientiert sich die monatliche Vergütung des Arbeitnehmers an 39 Stunden in der Woche. Gleichzeitig regelt der TVöD-V, dass die Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Bereitschaftsdienste bis zu 48 Stunden pro Woche betragen könne.

Der Kläger war der Auffassung, dass die tarifvertragliche Regelung bezüglich der Bereit-

schaftsdienste durch die Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) unwirksam geworden sei. Aus dem Tarifvertrag ergebe sich, dass sein monatliches Grundgehalt lediglich die 39 Stunden Vollarbeit erfasse und die Zeiten der Bereitschaftsdienste hierbei unberücksichtigt blieben.

Er verlangte daher, für die Bereitschaftsdienste zusätzlich entlohnt zu werden und zwar in der gleichen Höhe wie für die Zeiten der Vollarbeit, was umgerechnet 15,81 Euro brutto die Stunde seien.

Die vorherigen Instanzen wiesen die Klage ab, so dass der Kläger Revision einlegte.

2. Die Entscheidung des BAG

Bereits vor Inkrafttreten des MiLoG hatte das BAG im Rahmen einer Entscheidung über die Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung (2. PflegArbbV) festgestellt, dass Zeiten der Bereitschaftsdienste zur Arbeitszeit zählen und somit vergütungspflichtig sind (BAG, Urteil vom 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12).

Gleichwohl wiesen die Richter die Revision des Klägers zurück. Arbeitnehmer sind für Zeiten der Bereitschaftsdienste zwar mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Das BAG war aber der Auffassung, dass dies bei dem Kläger bereits durch das monatliche Grundgehalt erfüllt sei.

Rechne man die gezahlte monatliche Bruttovergütung auf die zu leistenden monatlichen Arbeitsstunden um, übersteige sie sogar den gesetzlichen Mindestlohn i.H.v. derzeit 8,50 Euro pro Stunde. Die Voraussetzungen des MiLoG seien daher erfüllt und die tarifvertragliche Regelung sei auch nicht durch die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns unwirksam geworden. Daher bestehe für den Kläger auch kein Anspruch auf eine darüberhinausgehende Vergütung.

3. Ausblick

Arbeitgeber in der Pflege werden im Hinblick auf den Mindestlohn immer wieder vor große Herausforderungen gestellt.

Zunächst gelten in der Pflege zwei verschiedene Mindestlohnarten, der Pflegemindestlohn und der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Die Abgrenzung, welcher Arbeitnehmer mit welchem Mindestlohn zu vergüten ist, fällt oft nicht leicht.

In diesem Zusammenhang erreichen uns in der täglichen Rechtsberatung dann auch oft Fragen zur Vergütung der Bereitschaftsdienste. Im Bereich des Pflegemindestlohns findet sich in der 2. PflegeArbbV eine eindeutige Regelung: Die Zeiten der Bereitschaftsdienste werden mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet und entsprechend mit dem Pflegemindestlohn vergütet. Wenn die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent erfasst, ist die darüberhinausgehende Zeit der Arbeitsleistung zusätzlich mit dem Pflegemindestlohn zu vergüten.

Eine Regelung zur Vergütung der Bereitschaftsdienste gibt es im MiLoG hingegen nicht. Das Urteil des BAG bringt nun zumindest etwas Licht ins Dunkel: Wenn der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogrundgehalt erhält und dieses auf die einzelnen Arbeitsstunden umgerechnet dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro entspricht oder diesen sogar übersteigt, müssen Bereitschaftsdienste nicht zusätzlich vergütet werden, sondern sind mit dem Monatsgehalt abgegolten.

Ein Hinweis in diesem Zusammenhang: Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wird sich ab 2017 auf 8,84 Euro pro Stunde erhöhen.

„Laut und deutlich die Stimme erheben!“

Mitgliederversammlung am 27. September 2016 in Berlin

Auf der Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands Ende September in Berlin haben Präsident Rainer Brüderle und Vizepräsident Bernd Meurer nochmals die Wichtigkeit einer arbeitgeberpolitischen Vertretung herausgestellt. Gerade angesichts der gesellschaftspolitischen Herausforderung vor der die Pflege in Deutschland stehe, sei es wichtig, dass sich Private in diesem Bereich engagierten, so Brüderle. „Deshalb ist es umso unverständlicher, dass die Politik immer mehr Regulierungen erfindet und privates Unternehmertum in diesem Bereich nicht fördert, sondern nahezu das Wasser abgräbt“, so Rainer Brüderle. Er rief dazu auf, sich gemeinsam gegen diese Tendenzen zu wehren. „Stehen Sie mit uns für das Unternehmertum in der Pflege ein. Erheben Sie laut und deutlich mit uns Ihre Stimme. Wenn Sie es nicht tun, tut es keiner für Sie“, so der bpa Arbeitgeberpräsident.

Auch Bernd Meurer rief dazu auf, sich im bpa Arbeitgeberverband zu engagieren. „Je stärker der Verband wird, umso mehr können wir auch Ihre Interessen vertreten. Deshalb werben Sie mit uns gemeinsam für weitere Mitglieder“, forderte Meurer. „Wir sind in der Pflegemindestlohnkommission und haben uns in Bremen und Niedersachsen erfolgreich gegen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Azubi-Tarifverträgen zur Wehr gesetzt. Aber die Auseinandersetzungen werden zunehmen. Deshalb ist ein gemeinsames Engagement so wichtig“, so der Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbands.

Professor Dr. Volker Rieble, der Leiter des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und bürgerliches Recht an der Ludwig Maximilians Universität in München, erläuterte in einem spannenden Vortrag tarifrechtspolitische Fragen und ging dabei auch auf das Thema der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen ein.



bpa Arbeitgeberverbandsgeschäftsführer Dr. Sven Halldorn erläuterte den Rechnungsabschluss 2015 sowie die Haushaltspläne für die kommenden Jahre. Er rechnet weiter mit einem kräftigen Mitgliederwachstum, rief aber auch dazu auf, weiter aktiv neue Mitglieder zu werben.

Dietrich Lange trug den Rechnungsprüfungsbericht vor, den er mit seiner Kollegin Angela Fronhoff-Zinke erstellt hatte und der keine Beanstandungen enthielt. Daraufhin beantragte Dr. Joachim Wilbers die Entlastung des Präsidiums, die bei einer Enthaltung nahezu einstimmig erfolgte.

Da aufgrund beruflicher Veränderungen einzelne Mitglieder im Laufe des Jahres aus dem Vorstand ausgeschieden waren, wurde der Mitgliederversammlung die Nachwahl von neuen Vorstandsmitgliedern empfohlen. Die Versammlung wählte daraufhin Judith Barth (Casa Reha Holding GmbH), Alexander Flint (Seniorenheim Kronenhof), Siegbert

Popko (Vitanas GmbH & Co. KGaA) und Ralf Stiller (Korian Deutschland) in den Vorstand nach.

In der anschließenden Sitzung des Vorstandes wurden dann Marc Hillenbrand (Orpea Deutschland GmbH) und Ralf Stiller (Korian Deutschland) zu neuen Präsidiumsmitgliedern gewählt.

Auf unserer Internetseite www.bpa-arbeitgeberverband.de finden Sie die Namen aller Präsidiums- und Vorstandsmitglieder in der Rubrik „Über uns“ unter dem Stichpunkt „Gremien“ sowie den vorgelegten Geschäftsbericht in der Rubrik „Über uns“ unter dem Stichpunkt „Geschäftsberichte“.

Mitgliederversammlung am 27. September 2016 in Berlin



oben: Der Vorstand mit den nachgewählten Mitgliedern Judith Barth (4.v.l.), Alexander Flint (7.v.l.), Siegbert Popko (9.v.l.) und Ralf Stiller (ganz rechts)

Mitte: Geschäftsführer Sven Halldorn, Vizepräsident Bernd Meurer, Präsident Rainer Brüderle und Präsidiumsmitglied Kai A. Kasri (v.l.n.r.)

unten links: Prof. Dr. Volker Rieble mit Rainer Brüderle



Fotos: Olaf Bentlage



Wir sind Mitglied im bpa Arbeitgeberverband, weil ...

Für unsere Mitgliedswerbung suchen wir weitere Bekennerinnen und Beknner zum bpa Arbeitgeberverband. Wenn Sie sich mit Ihrem guten Namen daran beteiligen wollen, dann senden Sie uns per Email „Ihren Spruch“ und ein mit 300 dpi aufgelöstes Foto an info@bpa-arbeitgeberverband.de. Wir helfen Ihnen auch gern bei der Auswahl und Formulierung eines Zitates.

„... die Soziale Marktwirtschaft starke Arbeitgeber braucht.“



Anne Egidy
Inhaberin Alpha Service Pflegedienst

„... wir als großer ambulanter und teilstationärer Betrieb mit mehr als 300 Beschäftigten bei den vielen arbeitsrechtlichen Problemstellungen schnell, zuverlässig und kompetent unterstützt werden.“



Matthias Wentland
Inhaber Pflgeteam WENTLAND GmbH & Co.KG

„... wir als kleinerer Träger kompetente Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen bekommen und bei den Herausforderungen der Zukunft nicht allein dastehen.“



Dr. Joachim Wilbers
Geschäftsführender Gesellschafter ProjectCare GmbH

Wir sind Mitglied im bpa Arbeitgeberverband, weil ...

*„... auch mal wieder positiv über
die Arbeitsbedingungen in der
Pflege gesprochen werden sollte.“*



Thomas Flotow

Geschäftsführer, PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG GmbH

*„... die unternehmerische
Freiheit nur gemeinsam
verteidigt werden kann.“*



Kai A. Kasri

Geschäftsführer Vivaldo GmbH

*„... ich dort als Inhaberin
eines Altenpflegeheimes
immer schnell, kompetent und
rechtssicher Antworten auf
meine telefonisch gestellten
Fragen erhalte!“*



Alice Kurpas

Inhaberin des SPHO Seniorenheims in Unna



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

18. Oktober 2016
Info-Treff bpa Sachsen-Anhalt
mit Fachblock Arbeitsrecht

19. Oktober 2016
Konstituierende Sitzung der Pflegemindestlohnkommission in Berlin

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

15. November 2016
Deutscher Arbeitbertag der BDA

16. November 2016
Workshop Ambulant bpa Baden-Württemberg
mit Fachblock Arbeitsrecht

17. November 2016
Arbeitsrechtsseminar
bpa Baden-Württemberg

23. November 2016
Mitgliederversammlung
bpa Rheinland-Pfalz
Vorstellung des Arbeitgeberverbands

29. November 2016
Mitgliederversammlung
bpa Hessen
Vorstellung des Arbeitgeberverbands

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, Fotolia 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.

Treppensturz auf dem Weg zur Küche im Home Office – Arbeitsunfall?

Immer mehr Arbeitgeber gestatten ihren Angestellten das Arbeiten daheim – im sogenannten Home Office. Im vorliegenden Fall kam es zu einem Sturz der Arbeitnehmerin auf dem Weg zu ihrer Küche. Die Unfallkasse verneinte das Vorliegen eines Arbeitsunfalles, wogegen die Geschädigte gerichtlich vorgeht.

Für die Arbeit in der eigenen Wohnung richtete die Klägerin ein eigenes Zimmer im Dachgeschoss ihrer Wohnung ein. Der Unfall ereignete sich auf der Treppe zwischen Home Office und der Küche der Wohnung durch einen Sturz auf besagter Treppe.

Nachdem die Unfallkasse einen Arbeitsunfall nicht anerkannt hatte, entschied zunächst das Sozialgericht und wies die Klage ab. In der Berufungsinstanz verurteilte das Landessozialgericht die Unfallkasse hingegen, einen entsprechenden Arbeitsunfall anzuerkennen. Schließlich musste das Bundessozialgericht ein Urteil fällen und entschied, dass das Urteil des ursprünglich urteilenden Sozialgerichts wieder hergestellt wird. Ein Arbeitsunfall lag danach also nicht vor.

In den Gründen heißt es, der Unfall sei nicht auf einem Betriebsweg geschehen. Der Treppensturz ereignete sich im persönlichen Lebensbereich der Klägerin. Den Weg zur Küche habe sie nicht aus Gründen der versicherten Beschäftigung zurückgelegt, sondern um sich ein Wasser zu holen. Dies sei eine eigenwirtschaftliche, nicht versicherte Tätigkeit.

Im Gegensatz zur Betriebsstätte unterliegt die Arbeitnehmerin in der eigenen Wohnung keinerlei betrieblichen Vorgaben oder Zwängen. Trotz der arbeitsrechtlichen Vereinbarung zur Erfüllung der Arbeitsleistung in den eigenen vier Wänden nähme dies der Wohnung nicht den Charakter einer



Carsten Plein / pixelio.de

privaten und damit nicht versicherten Lebenssphäre.

Schließlich habe der Arbeitgeber auch nicht die der privaten Wohnung anhaftenden Risiken zu verantworten. Den Trägern der Unfallversicherung fehle es schon an der Möglichkeit, präventive, gefahrenreduzierende Maßnahmen in den privaten Räumen zu

unternehmen.

Daher sei es sachgerecht, das vom privaten Lebensbereich ausgehende Risiko im Home Office auf den Versicherten aufzuerlegen.

Bundessozialgericht, Urteil vom 05.07.2016; Az. B 2 U 5/15 R