

# NEWSLETTER

Ausgabe 3

Juli 2017

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

## Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**  
Voller Jahresurlaub trotz kurzer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses möglich
- 4 Hintergrund**  
BAG: Arbeitsaufnahme vor Zugang der unterschriebenen Arbeitsvertragsurkunde
- 5 Aktuelles**  
Mehr Pflegekräfte in der Zeitarbeit  
Anspruch des Betriebsrats auf ein Smartphone  
Neues Mutterschutzrecht seit 30. Mai 2017 gestaffelt in Kraft  
Brüderle: Für mehr Netto vom Brutto kann vor allem die Politik sorgen
- 7 Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**  
PKM: Private Pflege braucht Unterstützung durch Mittelstandspolitik  
Mitgliederversammlung 2017 in Berlin  
PKM-Sommerfest  
So möchte ich arbeiten - bpa Arbeitgeberverband beteiligt sich an Arbeitszeitkampagne
- 10 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 11 Auch das noch...**  
Sozialgericht hält Arbeitsunfall nach über 50 Jahren für erwiesen



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

mit dem Ende der letzten Sitzungswoche des Deutschen Bundestages hat endgültig der Bundestagswahlkampf begonnen. Schon in den letzten Monaten wurde weniger regiert, sondern sich eher positioniert. Dazu dienen dann Gutachten, Konferenzen und sogenannte Gipfel. Einer dieser Gipfel fand vor kurzem im Bundesministerium für Arbeit und Soziales statt. Andrea Nahles hatte zu einer Runde mit hochrangigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern eingeladen, die mit ihr diskutieren sollten, ob es einen „Pakt für anständige Löhne“ brauche. Tags zuvor hatte sie noch per Zeitungsinterview mitteilen lassen, dass, wenn es nicht zu „anständigen“ Löhnen komme, sie verstärkt das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen nutzen wolle. Also nicht gerade eine Höflichkeitsadresse an die Partner der Tarifautonomie, die sie zum Gipfel geladen hatte.

Da ich aber schon immer jemand bin, der lieber mit- statt übereinander redet, habe ich selbstverständlich den bpa Arbeitgeberverband auf diesem Treffen vertreten und auch laut und vernehmbar für die Tarifautonomie geworben. Zudem habe ich deutlich gemacht, dass ich die Haltung der Gewerkschaften nicht verstehe könne, die sich mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen die Tarifautonomie untergraben lassen und sich letztendlich selbst schaden. Aber auch Bundesministerin Andrea Nahles habe ich eine Aufgabe mitgegeben. Denn die Politik selbst kann durch niedrigere Steuern und Sozialabgaben sowie der Steuerbefreiung von Nachzuschlägen erheblich dazu beitragen, dass den Pflegekräften mehr Netto vom Brutto bleibt.

Zu dieser auch auf Show angelegten Veranstaltung bin ich ganz bewusst gegangen. Denn wer in unserer Demokratie nicht laut und deutlich „das Maul“ aufmacht, der wird nicht gehört, dessen Positionen werden nicht berücksichtigt und der findet auch keine Beachtung bei der Gesetzgebung. Deshalb habe ich die herzliche Bitte an Sie: Gehen Sie vor Ort auf die Kandidatinnen und Kandidaten zur Bundestagswahl zu, laden Sie sie in Ihre Dienste und Heime ein, schildern Sie Ihre Wünsche und machen Sie „das Maul“ auf. Dann bin ich sicher, dass Sie nicht nur gehört werden, sondern dass wir im Konzert der vielen, eine wichtige Rolle beim Thema Pflege spielen werden. Wenn Sie es nicht tun, tun es andere. Dann aber nicht in Ihrem Sinne.

Einen schönen Sommer wünscht Ihnen

Ihr

Rainer Brüderle  
Präsident

# Voller Jahresurlaub trotz kurzer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses möglich

Von Ines Neumann



Foto: pixelio.de/Rainer Sturm

Gerade im Sommer erreichen uns vermehrt Anfragen zum Thema Urlaub. Der heutige Artikel beleuchtet eine ganz spezielle Fragestellung: Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf vollen Jahresurlaub, wenn das Arbeitsverhältnis für kurze Zeit unterbrochen war?

Nicht selten kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz findet und deswegen das laufende Arbeitsverhältnis kündigt. Schnell stellt sich heraus, dass die neue Arbeit nicht den Erwartungen entspricht. Der Arbeitgeber, der bisher zufrieden mit den Leistungen des Arbeitnehmers war, stellt ihn wieder bei sich ein und das Arbeitsverhältnis beginnt von neuem. Dann stellt sich die Frage, wie hoch der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist und ob ihm die Zeit der Abwesenheit vom Jahresurlaub abgezogen werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht entschied

2015, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub haben kann, auch wenn das Arbeitsverhältnis kurzfristig unterbrochen war (BAG, Urteil vom 20.10.2015, Az. 9 AZR 224/14). Es kommt jedoch entscheidend darauf an, zu welchem Zeitpunkt der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

Wenn vor dem Ende des „ersten“ Arbeitsverhältnisses feststeht, dass der Arbeitnehmer nach kurzer Zeit zurückkehren wird, entsteht der Anspruch auf vollen Jahresurlaub.

In dem dem Urteil zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni gekündigt. Noch vor Ablauf der Kündigungsfrist hatten die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 2. Juli vereinbart. Im Herbst des gleichen Jahres schied der Arbeitnehmer dann

durch fristlose Eigenkündigung aus. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stritten die Parteien darüber, in welcher Höhe der Arbeitgeber noch Urlaub abzugelten hatte und ob für den Arbeitnehmer der volle Jahresurlaub entstanden war. Der Arbeitgeber war der Auffassung, die beiden Arbeitsverhältnisse seien getrennt zu betrachten, mit der Folge, dass jeweils nur Teilurlaub entstanden sei.

Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte, also nach dem 30. Juni aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, sofern er sich nicht mehr in der Wartezeit befindet, § 5 Abs.1 c Bundesurlaubsgesetz. Wird das Arbeitsverhältnis unterbrochen, entsteht urlaubsrechtlich bei Wiedereintritt des Arbeitnehmers ein neues Arbeitsverhältnis. Dann wird der volle Urlaubsanspruch wieder erst nach erfüllter Wartezeit, also nach sechs Monaten, erworben. Davor besteht nur ein Anspruch auf Teilurlaub.

Anders verhält es sich, wenn bereits vor Beendigung des „ersten“ Arbeitsverhältnisses feststeht, dass dieses nur für kurze Zeit unterbrochen wird. Dann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der Jahreshälfte endet.

Der bpa Arbeitgeberverband hat eine umfassende Arbeitshilfe zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um das Thema Urlaub zusammengestellt. Diese steht den Mitgliedern des Arbeitgeberverbands zur Verfügung. Sollte Ihr Interesse geweckt sein, wenden Sie sich gerne an unser Hauptstadtbüro.

# BAG: Arbeitsaufnahme vor Zugang der unterschriebenen Arbeitsvertragsurkunde

Von Bastian Pophal

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 14.12.2016 entschieden, dass eine Befristungsabrede nur dann dem Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG genügt, wenn die unterschriebene Befristungsabrede dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn zugegangen ist.

Der Kläger sollte als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität im Rahmen einer Urlaubsvertretung für das Wintersemester 2012/13 von der Beklagten befristet beschäftigt werden. Im September 2012 legte ihm die Beklagte einen - von ihr noch nicht unterschriebenen - bis zum 31.3.2013 befristeten Dienstvertrag zur Unterschrift vor, der die Arbeitsaufnahme für den Beginn des Folgemonats vorsah. Vertragsgemäß nahm der Kläger die Urlaubsvertretung zum 1.10.2012 auf. Erst am 11.10.2012 ging ihm ein von der Beklagten unterschriebenes Vertragsexemplar zu.

Das BAG entschied, dass das Arbeitsverhältnis mangels wirksamer Befristung nicht mit Ablauf des 31.3.2013 beendet worden ist. Die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrags genügte dem Schriftformerfordernis der § 14 Abs. 4 TzBfG, § 126 Abs. 2 BGB nicht, da die schriftliche Annahmeerklärung dem Kläger nicht vor Vertragsbeginn zugegangen war. Die Befristung war daher gem. § 125 S. 1 BGB nichtig. Es trat somit die Rechtsfolge des § 16 S. 1 TzBfG ein und der Arbeitsvertrag galt als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG setzt, nach Ansicht des BAG, den Zugang der unterschriebenen Befristungsabrede beim Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn voraus. Dies folge aus dem Schutzzweck der Regelung, größtmögliche Rechtssicherheit zu

gewährleisten und die Beweisführung zu erleichtern. Der Arbeitnehmer soll bei Vertragsbeginn durch Lesen der Vereinbarung erkennen können, dass er keinen Dauerarbeitsplatz erhalte. Zudem werde dadurch unnötiger Streit über das Vorliegen der Befristungsabrede vermieden, für deren Wirksamkeit es entscheidend auf den Zeitpunkt ihres Zustandekommens ankomme.

Der Vertragsbeginn (1.10.2012) habe hier vor Zugang der schriftlichen Annahmeerklärung der Beklagten beim Kläger (11.10.2012) gelegen. Der Arbeitsvertrag sei bereits am 1.10.2012 dadurch geschlossen worden, dass die Beklagte das schriftliche Angebot des Klägers durch Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes und Entgegennahme der Arbeitsleistung konkludent angenommen habe. Die konkludente Annahmeerklärung der Beklagten war auch wirksam, denn der Vertragsschluss habe nicht unter dem Vorbehalt der Unterschrift der Vertragsurkunde durch beide Parteien gestanden. Ein Arbeitgeber erkläre keinen derartigen Vorbehalt, wenn er dem Arbeitnehmer eine von ihm selbst noch nicht unterschriebene

Vertragsurkunde übergebe. Dann habe er nämlich noch nicht alles zur Einhaltung der Schriftform Erforderliche getan. Darüber hinaus wäre auch ein ausdrücklich erklärter Vorbehalt in diesem Fall (Überreichen einer nicht unterschriebenen Vertragsurkunde) unbeachtlich, da er in Widerspruch zu dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers stünde.

Fazit:

Will der Arbeitgeber vermeiden, dass durch Arbeitsaufnahme ein unbefristeter Vertrag zustande kommt, so muss er einen entsprechenden Vorbehalt erklären. Dazu kann er vor Unterbreitung des Vertrages dem Arbeitnehmer ausdrücklich erklären, ohne einen schriftlichen Vertrag komme kein Arbeitsverhältnis zustande. Alternativ kann er dem Arbeitnehmer auch ein von ihm bereits unterschriebenes Exemplar schicken mit der Bitte um Rücksendung eines gegengezeichneten Exemplars. Auf die Übermittlung eines nicht unterschriebenen Exemplars sollte jedoch unbedingt verzichtet werden.

BAG, Urteil vom 14.12.2016 - 7 AZR 797/14 (zuvor: LAG Sachsen)



Foto: pixelio.de/S. Hofschläger

## Mehr Pflegekräfte in der Zeitarbeit

Eine statistische Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit im Auftrag des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) hat ergeben, dass die Zeitarbeit in der Pflege innerhalb eines Jahres um 20 Prozent gewachsen ist.

Allerdings ist damit die Überlassung von Arbeitnehmern auf Zeit im Bereich der Pflege immer noch nicht sehr verbreitet: Lediglich rund 1,3 Prozent aller Stellen in der Pflege sind demnach über Zeitarbeit besetzt. In der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der Zeitarbeit bei 2,8 Prozent.

Laut Berichten des Norddeutschen Rundfunks (NDR) erfolge der Wechsel der Pflegekräfte in die Zeitarbeit häufig aufgrund des Wunsches nach besseren Arbeitsbedingungen. So bestehe

weitestgehend keine Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden, Nachtdiensten und Extra-Schichten. Die Beschäftigten können ihre Dienstpläne zu einem großen Teil selbst bestimmen und würden dadurch psychisch und physisch entlastet.

Ein Lohngefälle zwischen der Zeitarbeit und der regulären Beschäftigung sei de facto nicht vorhanden, da die Zeitarbeitsunternehmen ihren Pflegekräften „in der Regel ein übertarifliches Entgelt zahlen“, heißt es vom Verband iGZ. In der Berichterstattung wird jedoch offengelassen, welche Auswirkungen der häufige Wechsel des Pflegepersonals auf das Betriebsklima und vor allem auf das Verhältnis zu den Patienten hat.

(bp)

## Anspruch des Betriebsrats auf ein Smartphone

In einem Beschluss vom 13.03.2017 entschied das LAG Hessen, dass für die Arbeit des betreffenden Betriebsratsvorsitzenden ein Smartphone erforderlich ist. Das Gericht stellte auf die diversen vom Betrieb unterhaltenen Außenstellen ab, die vom Betriebsratsvorsitzenden in gewissen Abständen besucht werden. Zu diesen Zeiten ist er für Arbeitnehmer im Betriebsratsbüro nicht erreichbar. Ferner wurde berücksichtigt, dass in dem Krankenhausbetrieb im Schichtdienst gearbeitet wird und der Betriebsratsvorsitzende für diese

Mitarbeiter auch abends und an Wochenenden erreichbar sein will; für bei dieser Gelegenheit vorzunehmende Terminabsprachen benötigt er Zugriff auf seinen digitalen Terminkalender.

LAG Hessen – Beschluss v. 13.03.2017, 16TaBV 212/16

(bp)

AÜG-Novelle vom 1. April 2017:

Hier die wesentlichen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes:

- Leiharbeiter können nur noch bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten beim Entleiher eingesetzt werden. Von diesen Regelungen darf jedoch in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
- Leiharbeiter werden nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitern gleichgestellt (sog. equal pay). Abweichungen im Sinne einer schrittweisen Anpassung an die Entgelte der Stammbesellschaft sind durch Tarifvertrag regelbar.
- Leiharbeiter dürfen grundsätzlich nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Eine Ausnahme kann gelten, wenn der Leiharbeiter keine Tätigkeiten ausübt, die von der streikenden Stammbesellschaft ausgeführt werden.
- Die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung (Scheinwerkverträge) führt auch dann die Rechtsfolgen einer Beschäftigung beim Entleiher herbei, wenn dieser eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung vorweisen kann.

## Neues Mutterschutzrecht seit 30. Mai 2017 gestaffelt in Kraft

Am 29. Mai 2017 wurde das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit wurde das Mutterschutzgesetz zum ersten Mal seit Inkrafttreten 1952 reformiert. Die neuen Regelungen werden nun stufenweise wirksam. Die ersten Änderungen erfolgten mit Wirkung vom 30. Mai 2017. In seinen wesentlichen Teilen wird das neue Mutterschutzgesetz jedoch erst am 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Der Bundesrat hatte bereits Anfang Mai 2017 den Änderungen des Mutterschutzrechts zugestimmt. Das bisherige Mutterschutzgesetz wird bis zum 31.

Dezember 2017 weiterhin gelten. Die ersten Änderungen werden aber bereits mit Wirkung vom 30. Mai 2017 wirksam.

Dies betrifft die Verlängerung nachgeburtlicher Schutzfristen des § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG): Wenn innerhalb der achtwöchigen Schutzfrist nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird, kann die Mutter die Schutzfrist auf zwölf Wochen verlängern. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld wird für diesen Fall entsprechend erweitert (§ 24 i Abs. 3 S. 1 des Fünften Sozialgesetzbuchs).

Zudem wird der besondere Kündigungsschutz des § 9 MuSchG bis zum Ablauf

von vier Monaten nach einer Fehlgeburt, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eintritt, ausgeweitet.

Das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts als solches wird dann im Januar 2018 in Kraft treten.

Der bpa Arbeitgeberverband wird Ihnen selbstverständlich im Rahmen einer Arbeitshilfe einen ausführlichen Leitfaden zur Verfügung stellen.

(in)

## Brüderle: Für mehr Netto vom Brutto kann vor allem die Politik sorgen

bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle war beim Treffen mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, bei dem diskutiert wurde, ob es einen „Pakt für anständige Löhne“ brauche. Er erklärte in der Runde:

„Für mehr Netto vom Brutto kann vor allem die Politik sorgen, bevor sie anderen vorschreibt, welche Löhne sie zu zahlen haben. Bei einer Steuern- und Abgabenlast von über 49 Prozent bleiben von Lohnerrhöhungen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

nicht viel übrig. Bevor man also in die Tarifautonomie eingreift, wie es die Arbeitsministerin angekündigt hat, hat sie selbst beim Thema Steuern und Abgaben eine Bringschuld.

Wer im Übrigen höhere Löhne in der Altenpflege will, muss auch so ehrlich sein, dass dies wiederum steigende Sozialversicherungsbeiträge bedeutet, die auch die Pflegekräfte zahlen.

Außerdem steigen die Eigenanteile für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen bzw. steht den Kommunen über höhere Sozialhilfekosten weniger Geld für Schulen und andere Dienstleistungen zur Verfügung.“

(ob)

# PKM: Private Pflege braucht Unterstützung durch Mittelstandspolitik



Foto: PKM

In einem Parlamentariergespräch mit Mitgliedern des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion (PKM) hat bpa-Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle auf die überragende Rolle des Mittelstands in der Pflege und die Bedeutung der privaten Anbieter hingewiesen.

bpa-Präsident Bernd Meurer beschrieb die Folgen des Pflegestärkungsgesetzes III für das unternehmerische Handeln und die Strukturen in dem bisher mittelständisch geprägten Pflegemarkt. Dieses Gesetz werde ohne auskömmlichen Wagnis und Gewinn zu einer Konzentrationswelle in der Pflege führen. Burchard Führer, Geschäftsführer der Führer-Gruppe und Vorstandsmitglied im bpa Arbeitgeberverband ergänzte, dass es für zahlreiche familiengeführte Einrichtungen beinahe wöchentliche Übernahmeangebote gebe.

In der Diskussion u.a. mit dem PKM-Vorsitzenden Christian von Stetten, MdB, dem wirtschaftspolitischen

Sprecher Joachim Pfeiffer, MdB sowie dem pflegepolitischen Sprecher Erwin Rüdell, MdB wurden auch die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der



Foto: PKM

PSG III-Regelung oder des Pflegeberufegesetzes thematisiert. Alles dies führt entweder zu höheren Beitragssätzen und/oder höheren Preisen für Pflegebe-

dürftige. Dies führe zu negativen Beschäftigungswirkungen in der gesamten Volkswirtschaft.

Die anwesenden Abgeordneten sagten zu, dass sie sich dafür einsetzen, die Rolle von Markt und Wettbewerb und die Bedeutung der privaten Anbieter für eine zukunftsfähige Pflege im CDU/CSU-Bundestagswahlprogramm aufzunehmen.

Ebenfalls bestand Einigkeit, dass 16 unterschiedliche Landesregelungen, Pflege verteuern und überbürokratisieren. Auch hier müsse man in der kommenden Legislaturperiode ansetzen.

Generell müssten die Handlungsspielräume für private Unternehmer in der Pflege wieder erweitert werden. Da passten allgemeinverbindlich erklärte

Flächentarifverträge nicht in die Landschaft. Die Runde vereinbarte sich abschließend auf ein weiteres Gespräch im Herbst dieses Jahres. (ob)

# Mitgliederversammlung 2017 in Berlin

Bereits heute möchten wir Sie auf unsere Mitgliederversammlung am Dienstag, den 12. September 2017 um 10 Uhr (Einlass und Anmeldung ab 9 Uhr) hinweisen.

## Anträge zur Tagesordnung

Wir bitten Sie, Anträge, die in die mit der Einladung zur Mitgliederversammlung zu versendende Tagesordnung aufgenommen werden sollen, bis zum 31. Juli 2017 postalisch in das Hauptstadtbüro des bpa Arbeitgeberverbandes, Friedrichstraße 147, 10117 Berlin oder per E-Mail (praesidium@bpa-arbeitgeberverband.de) zu senden.

## Veranstaltungsort:

TITANIC Gendarmenmarkt BERLIN  
Tagungsraum: Ballsaal  
Französische Straße 30, 10117 Berlin  
Tel: +49 30 2014 370-0  
Fax: +49 30 2014 370-890  
E-mail: info.tgb@titanic-hotels.de

## Anmeldung:

Das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

## Verhinderung/Vertretung:

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

Der Vordruck für die Erteilung einer Stimmvollmacht ist [hier](#).

## Übernachtung:

Wir haben für Sie ein begrenztes Zimmerkontingent zu einem absoluten Vorzugspreis verhandeln können. Sollten Sie bereits am 11. September 2017 anreisen und ein Zimmer benötigen, können Sie unter dem Stichwort bpa Arbeitgeberverband auf Selbstzahlerbasis bis zum 12.08.2017 reservieren.

Einzelzimmer inklusive Frühstück:  
125 Euro/Nacht

Doppelzimmer inklusive Frühstück:  
145 Euro/Nacht

Anreise ab 15 Uhr

Abreise bis 12 Uhr

Telefon: +49 30 2014 370-800

E-mail: reservations.tgb@titanic-hotels.de

## Anreise:

Lage- und Anfahrtsbeschreibung:

<http://www.titanic.com.tr/titanicgendarmenmarktberlin/location-de.html>

Valet Parking Gebühr: 23 Euro/Nacht

Die Teilnahme ist kostenlos.

# PKM-Sommerfest



Foto: ob

Der Vorstand des bpa Arbeitgeberverbandes war im Juni beim traditionellen Sommerfest des Parlamentskreis Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und konnte dort in Gesprächen mit zahlreichen Bundestagsabgeordneten für die Anliegen der privaten Pflege

werben. Der Vorsitzende des PKM, Christian von Stetten, der auch an einer Pflegeeinrichtung beteiligt ist, konnte Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und den CDU-CSU-Fraktionsvorsitzenden Volker Kauder ebenfalls beim Sommerfest begrüßen.

Weitere Informationen geben wir Ihnen in der Einladung bekannt, die wir spätestens einen Monat vor dem Termin an Sie versenden werden.

# So möchte ich arbeiten - bpa Arbeitgeberverband beteiligt sich an Arbeitszeitkampagne



In unserer modernen Gesellschaft ist es für uns alle selbstverständlich, Waren und Dienstleistungen zur jeder Zeit und an jedem Ort abzurufen. Das gilt für private Haushalte ebenso wie für Unternehmen. Um diese hohe Verfügbarkeit von Leistungen zu gewährleisten, arbeiten Menschen jeden Tag mit großem Engagement. Die Zeit, die jeder Einzelne für die Arbeit verwendet – also wann er wo, wie und wie lange arbeitet – wird in Deutschland in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen zur Arbeitszeit geregelt. Diese sind entscheidend dafür, wie wir heute arbeiten möchten und in Zukunft arbeiten können.

Diese Regelungen basieren im Wesentlichen auf Anforderungen, die Arbeitnehmer und Unternehmen in den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hatten: Damals beruhte Arbeit darauf, dass alles an einem Ort in einem festgefügtten Rahmen erledigt wurde – und das mit einem klaren Anfang und Ende. Mit Einführung der PCs, neuen technologischen Möglichkeiten und neuen Produktionsabläufen über Standort-, Länder- und Zeitgrenzen

hinweg sowie neuen Kundenwünschen hat sich die Arbeits- und Lebensrealität für alle seit Mitte der 80er Jahre massiv verändert. Entsprechend wurden den Regelungen der Arbeitszeit immer wieder ergänzt und angepasst. So ist über die letzten Jahrzehnte ein komplexes System von Arbeitszeitregelungen entstanden, das mittlerweile kaum nachvollziehbar ist und den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht mehr entspricht.

Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit anderen Verbänden und dem vbw für eine Flexibilisierung und Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes ein. Dabei geht es nicht um die Ausweitung der Arbeitszeit sondern um die Möglichkeit, die persönliche Arbeitszeit flexibler gestalten zu können.

## Unsere Forderungen:

- Wir wollen keine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit.
- Wir wollen eine flexiblere Verteilung der Gesamtarbeitszeit ermöglichen.
- Wer Vollzeit arbeiten möchte, soll Arbeitszeiträumen innerhalb der Gesamtarbeitszeit unter Berücksichtigung der Ruhezeiten und des Gesundheitsschutzes selbst gestalten können.
- Wir wollen ein Arbeitszeitgesetz, das sich an den europäischen Regeln orientiert, Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels bietet und Altersarmut verhindert statt sie produziert.

Mehr zur Kampagne bei der Präsidiumsmitglied Kai A Kasri aktiv mitwirkt gibt es unter:

[www.so-moechte-ich-arbeiten.de](http://www.so-moechte-ich-arbeiten.de)





---

## 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 oder Eigenerwerb

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

Dr. Sven Halldorn (sh),  
Geschäftsführer

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

---

## VERANSTALTUNGEN

20. Juli 2017

bpa Bayern  
Fachtag Zukunft:  
Sozial handeln. Wirtschaftlich denken.  
Rainer Brüderle und Bernd Meurer  
vor Ort  
Statements und Podiumsdiskussion

8. September 2017

bpa Brandenburg  
Mitgliederversammlung  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

12. September 2017

**bpa Arbeitgeberverband  
Mitgliederversammlung**  
TITANIC Gendarmenmarkt Berlin,  
Französische Straße 30, 10117 Berlin

21. September 2017

bpa Rheinland Pfalz  
Update Arbeitsrecht III – Wenn's nicht  
so klappt, wie gedacht  
Schlechtleistung, Schadensersatz oder  
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis  
(Ines Neumann, Justiziarin)

21. September 2017

bpa Mecklenburg-Vorpommern  
Mitgliederversammlung  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

---

## VERANSTALTUNGEN

8./9. November 2017

bpa Nordrhein-Westfalen  
Mitgliederversammlung  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

28. November 2017

bpa Hessen  
Mitgliederversammlung  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

## Sozialgericht hält Arbeitsunfall nach über 50 Jahren für erwiesen



Foto: pixelio.de/Thorsten Pahlke

**Einem Kläger ist nach über 50 Jahren der Nachweis eines Arbeitsunfalles gelungen. Dies geht aus einem heute veröffentlichten Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Dresden vom 29. Mai 2017 hervor.**

Der heute 72 Jahre alte Kläger arbeitete als Gleisbauhelfer bei einem Betrieb, der später von der Deutschen Reichsbahn übernommen wurde. 2011 beantragte er die Anerkennung eines Arbeitsunfalles, den er 1966 erlitten hätte. Bei Gleisbauarbeiten in Prenzlau sei eine Kleinlokomotive entgleist. Mit einer Winde habe man versucht, die Lok aufzugleisen. Die Winde sei dabei ausgerutscht. Sie habe den kleinen Finger der linken Hand des Klägers und das zugehörige Gelenk der linken Hand samt anschließendem Mittelhandknochen stark gequetscht. In der Folge kam es zur Amputation des kleinen Fingers. Die Unfallversicherung Bund und Bahn

lehnte die Feststellung eines Arbeitsunfalles ab. Unterlagen, die das vom Kläger geschilderte Geschehen beweisen könnten, sind nicht mehr vorhanden. Dagegen wehrte der Kläger sich vor dem Sozialgericht.

Die 39. Kammer des Sozialgerichts Dresden hat der Klage stattgegeben. Die Eintragungen im Sozialversicherungsausweis des Klägers deckten sich mit seinem Vortrag. Ein Zeuge konnte das Geschehen im Jahr 1966 glaubwürdig schildern. Der frühere Arbeitskollege hatte ausführlich schriftlich dargelegt, dass er bei dem Unfall nur einen Meter neben dem Kläger stand. Anschließend brachte er den Kläger mit seinem Motorrad ins Krankenhaus. Die Schilderung deckte sich mit der des Klägers.

Unterlagen waren nicht mehr auffindbar. Das Unfalltagebuch beim Landesamt für Arbeitsschutz in Eberswalde

wurde bei einem Hochwasser vernichtet. Ein sachverständiger Unfallchirurg bestätigte 2016, dass der Gesundheitsschaden auf einen Arbeitsunfall zurückgeführt werden könne. Folglich kam das Gericht zu der Überzeugung, dass sich der Unfall wie vom Kläger geschildert zugetragen hatte.

Dem Kläger ist somit die Möglichkeit eröffnet, Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung für den Verlust des kleinen Fingers der linken Hand zu verlangen.

Gegen den Gerichtsbescheid ist die Berufung zum Sächsischen Landessozialgericht in Chemnitz möglich.

Quellen: Aktenzeichen: S 39 U 320/12; Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Dresden vom 29. Mai 2017 (nicht rechtskräftig) Pressemeldung des SG Dresden (ob)