

NEWSLETTER

Ausgabe 4

September 2017

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Bundestagswahl 2017:
Vier Punkte, fünf Meinungen
- 6 Hintergrund**
BAG: Unpfändbarkeit von üblichen Sonntags-,
Feiertags- und Nachtzuschlägen
- 7 Aktuelles**
Treueprämie und Schichtzulage für tatsächlich
geleistete Arbeitsstunden sind mindestlohn-
wirksam
Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz kommt
Was durch das neue Entgelttransparenzgesetz
auf die unternehmerische Praxis zukommt
Steigende Löhne in der Altenpflege
- 7 Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**
Brüderle: Niemand kann ernsthaft zurück-
wollen zu „Tausche Gebiss gegen Dachrinne“
Impressionen von der Mitgliederversammlung
- 10 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 11 Auch das noch...**
Suche nach Katze auf Arbeitsweg ist nicht
versichert



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

auf der Mitgliederversammlung in Berlin wurden Bernd Meurer und ich einstimmig wiedergewählt. Das große Vertrauen, das uns die Mitglieder entgegenbringen, freut uns und spornt den gesamten Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands an, weiter tatkräftig für Sie und Ihre Interessen in Politik und Gesellschaft zu wirken.

Wenige Tage vor der Bundestagswahl wollen wir Sie mit diesem Newsletter nicht nur über neue aktuelle Urteile und Gesetze informieren, sondern Ihnen auch einen Überblick liefern, was die Parteien in ihren Programmen zu unseren Themen sagen. Dazu empfehle ich nicht nur unseren Überblick, sondern auch die Wahlprüfsteine des bpa sowie den bpa-Pflegewahlomaten unter www.pflegewahlomat.de

Derzeit treibt uns in einzelnen Bundesländern, ganz konkret in Niedersachsen, wieder einmal die Frage der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen um. Politik ist erneut der Meinung, sie könne mit Einheitslöhnen in der Pflege für eine „gerechtere“ Bezahlung sorgen als es die Tarifpartner selbst können. Wir werden diesem Ansinnen selbstbewusst entgegentreten. Denn die Mär, die Löhne in der Altenpflege würden nicht steigen, stimmt einfach nicht. Das belegt der neue Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit eindrucklich. Er macht deutlich, dass die Gehälter in der Altenpflege von 2015 auf 2016 stärker als das Mittel aller Löhne gestiegen ist. Konkretes dazu lesen Sie ebenfalls in diesem Newsletter.

Auf der Mitgliederversammlung haben wir breit über Arbeitsvertragsrichtlinien und mögliche länderspezifische Entgelttabellen des bpa Arbeitgeberverbands diskutiert. Nach intensiver Arbeit der zuständigen Arbeitsgruppe unter Leitung von Herrn Kasri und einigen Runden in den Gremien haben wir im Vorstand des Arbeitgeberverbandes einen bundeseinheitlichen Mantel beschlossen. Entscheidungen zu den Entgelttabellen werden nun gemeinsam mit den Vorständen der bpa-Landesgruppen getroffen.

Damit wir weiter erfolgreich für Sie arbeiten können, wollen und müssen wir unsere Mitgliederbasis, die mittlerweile auf über 2.500 Mitgliedseinrichtungen angewachsen ist, weiter stärken. Deshalb habe ich die Bitte an Sie, dass Sie Kolleginnen und Kollegen ermuntern, Mitglied im bpa-Arbeitgeberverband zu werden und wir so noch stärker auftreten können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Rainer Brüderle
Präsident

Bundestagswahl 2017: Vier Punkte, fünf Meinungen

Von Bastian Pophal

Der bpa Arbeitgeberverband hat einen Blick in die Wahlprogramme der fünf Parteien geworfen, die die Wahlprüfsteine des bpa beantwortet haben.



1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften

Die Union (CDU/CSU) will die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern und der Altenpflege verbessern. Die auf den Weg gebrachten Verbesserungen bei der Personalausstattung sollen entschlossen umgesetzt werden.

Die SPD setzt auf einen „Pakt für anständige Löhne“ und eine stärkere Tarifbindung. Sie will gesetzliche Öffnungsklauseln an die unmittelbare Tarifbindung anknüpfen und Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen ausweiten.

Die Linke fordert den Pflegemindestlohn sofort auf 14,50 € zu erhöhen und auf weitere Tätigkeitsbereiche auszudehnen. Darüber hinaus müsse die tarifliche Vergütung von Pflegefachkräften bundeseinheitlich als allgemeinverbindlich erklärt werden. Keine Pflegefachkraft solle unter 3.000 € (Vollzeit) verdienen.

Die Grünen fordern eine Aufwertung des Pflegeberufs durch eine bessere

Bezahlung der Pfleger und eine ausreichende Personalausstattung. Zudem sprechen Sie sich für bundesweit verbindliche Regelungen zur Personalbemessung insbesondere in der Altenpflege aus, um so die Arbeit in der Pflege attraktiver zu machen.

Die FDP setzt auf mehr gesellschaftliche Wertschätzung und Würdigung der professionellen Pflege. Das müsse sich nach Ansicht der Liberalen auch in der Vergütung widerspiegeln. Darüber hinaus fordert die FDP eine integrative Ausbildung mit einer Spezialisierung nach einem gemeinsamen Ausbildungsjahr. Eine generalisierte Einheitsausbildung wird abgelehnt.

Bewertung

Die Attraktivität der Pflegeberufe zu verbessern, ist ein wichtiges Ziel. Dies kann auch dazu beitragen, dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen. Das mit den Stimmen der Großen Koalition jüngst verabschiedete Pflegeberufereformgesetz wird aller Voraussicht nach nicht zu einer Verbesserung führen. Es ist ein schmerzhafter Kompromiss und bisher eine „leere Hülle“.

Die fortdauernde und pauschale Behauptung, die Löhne in der (Alten-) Pflege seien besonders schlecht, trägt ebenso nicht zu einer Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe bei. Entgegen dieser Äußerungen zeigen die neuen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit, dass sich die Löhne in der Altenpflege positiv entwickeln. Darüber hinaus verdient eine Fachkraft für Altenpflege im Durchschnitt mehrere Hundert Euro mehr als z.B. eine Arzthelferin, ein

Tischler oder ein Bäckergehilfe.

Eine weitere Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen führt nicht zu einer stärkeren Tarifbindung, sondern ist ein klarer Angriff auf die Tarifautonomie. Des Weiteren hat sich die 3. Pflegekommission bewusst gegen eine Tarifstruktur mit differenzierenden Pflege(mindest)löhnen ausgesprochen. Der Pflegemindestlohn stellt eine Lohnuntergrenze dar und wird durch die Beschlüsse der Kommission seinen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn in den nächsten zwei Jahren weiter ausbauen.

2. Bürgerversicherung / Pflege-„Vollversicherung“

SPD, Grüne und Linke fordern die Einführung einer paritätischen Bürgerversicherung, d.h. eine Kranken- und Pflegeversicherung für Alle, mit der Festlegung des Arbeitgeberanteils auf die gleiche Höhe wie der Arbeitnehmeranteil. SPD und Grüne wollen kurzfristig



zu einer paritätischen Finanzierung zurückkehren. Union und FDP lehnen eine Bürgerversicherung ab. Das deutsche Gesundheitswesen habe sich mit der freiberuflichen Ärzteschaft, seiner Selbstverwaltung und seinen gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen bewährt. Einer als Bürgerversicherung getarnten staatlichen Zwangskasse erteilt die FDP eine klare Absage.

Die Pflegeleistungen sollen nach dem Willen der Linken in einer Vollversicherung ausgeweitet werden.

Bewertung

Eine Bürgerversicherung bzw. solidarische Gesundheitsversicherung ist aus Arbeitgebersicht abzulehnen. Sie ist ungeeignet für die Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen im Gesundheitswesen. Um die Krankenversicherung zukunftsfähig zu machen, bedarf es tiefgreifender Strukturreformen: einkommensunabhängige Gesundheitsprämien, intensiveren Wettbewerb auf allen Ebenen des Gesundheitswesens, mehr Eigenverantwortung und eine Konzentration der Kassenleistungen auf eine Basissicherung.

Eine Anpassung der heutigen Pflegeversicherung (als Teilpflegerisikoabsicherung) hin zu einer Vollversicherung würde mit erheblichen Belastungs- und



Beitragsprüngen für die Beitragszahler einhergehen, wie dies bereits mit den Pflegereformen der letzten Jahre geschehen ist. Zusätzlich zu den genannten erforderlichen Strukturreformen bedarf es u.a. eine Stärkung der privaten kapitalgedeckten Vorsorge.

Die Forderung nach einer paritätisch finanzierte gesetzliche Kranken- bzw. Pflegeversicherung ist abzulehnen. Sie hätte eine beträchtliche Erhöhung der Zwangsabgabenlast für die Unternehmen zur Folge. Die Arbeitgeber beteiligen sich bereits im Rahmen der

Entgeltfortzahlung mit 54,2 Mrd. Euro (2015) überproportional an den Krankheitskosten. Dies entspricht umgerechnet 4,6 Beitragspunkten.

3. Teilzeit / Befristung / Zeitarbeit / Arbeitszeitrecht

Union, SPD, Grüne und Linke wollen ein Rückkehrrecht auf die ursprüngliche Stundenzahl nach einer Phase der Teilzeit einführen. Die Union will diesen Anspruch auf befristete Teilzeit jedoch erst ab einer bestimmten Betriebsgröße schaffen.

SPD, Linke und Grüne wollen die sachgrundlose Befristung abschaffen. Aus Sicht der Union sei Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wichtig und habe dazu beigetragen, hunderttausende neue Arbeitsplätze zu schaffen. Zugleich wollen CDU und CSU „offenkundige Missbräuche“ beim Einsatz von befristeter Beschäftigung abstellen. Befristete Arbeitsverhältnisse dürften unbefristete nicht einfach ersetzen. Die FDP setzt ebenfalls auf Flexibilität.

Die FDP ist die einzige Partei, die sich für einen Abbau überflüssiger Regulierung in der Zeitarbeit ausspricht. Die Grünen hingegen fordern weitere Einschränkungen (equal pay ab Tag 1). Die Linke will die Zeitarbeit langfristig gänzlich abschaffen und Werkverträge einschränken.

Union und FDP wollen das Arbeitszeitrecht modernisieren und fordern zusätzliche Spielräume zur Flexibilisierung, insbesondere im Rahmen von Tarifverträgen. SPD und Grüne sprechen sich für eine Wahlarbeitszeit aus, die Vollzeit z.B. mit einem Korridor von 30

bis 40 Stunden definiert. Die Linke will zum einen die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden reduzieren, zum anderen eine kurze Vollzeit in Höhe von 30 Stunden bei vollem Lohnaus-



gleich einführen.

Bewertung

In vielen Unternehmen wird befristete Teilzeit im Sinne der Mitarbeiterbindung längst auf freiwilliger Basis praktiziert. Die Umsetzung von Teilzeitanträgen und das Finden entsprechend qualifizierter Ersatzkräfte, die bereit sind, nur wenige Stunden in der Woche zu arbeiten und dies gegebenenfalls nur für einen begrenzten Zeitraum, stellt die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen. Diese sind insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen kaum zu bewältigen. Die Normierung einer befristeten Teilzeit ist aus Arbeitgebersicht abzulehnen. In einer Vielzahl aller Fälle hängt die Wahl von Teilzeit eng mit der Kinderbetreuung zusammen. Helfen können hier nur ein quantitativer und qualitativer Ausbau von Kita- und Hortplätzen.

Die geforderte Abschaffung der sachgrundlosen Befristung ist ebenfalls abzulehnen. Denn eine befristete Beschäftigung bietet Arbeitssuchenden einen Ersteinstieg oder – gerade nach langer Arbeitslosigkeit – Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die vorhandenen

Regelungen verhindern in aller Regel „offenkundige Missbräuche“. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz beschränkt die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge, um den unbefristeten Arbeitsvertrag als Regeltypus zu stärken und eine Aushöhlung des Kündigungsschutzes zu vermeiden. So hält sich der Anteil der Befristungen an allen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen seit Jahren stabil unter 10 Prozent. Insbesondere aufgrund der sehr restriktiven Auslegung der Sachgründe und des ausufernd strengen Kündigungsschutzes, bedarf es jedoch weiterhin einer sachgrundlosen Befristung.

Weitere gesetzliche Einschränkungen in der Zeitarbeit würden die immensen Erfolge bei der Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch dieses Instrument beenden. Die Grünen verkennen bei ihrer Forderung, dass der equal-pay-Grundsatz regelmäßig bereits ab dem ersten Tag greift, wenn nicht tarifvertragliche Regelungen vereinbart sind. Darüber hinaus wurde die Überlassungshöchstdauer mit der



Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im April 2017 auf 18 Monate gesenkt.

Die für die noch laufende Legislaturperiode angekündigte Einrichtung von Experimentierräumen zur Abweichung vom Arbeitszeitgesetz wurde leider nicht umgesetzt. Eine von Union und FDP

geforderte Flexibilisierung ist jedoch sehr zu begrüßen, insbesondere die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Berechnung der Höchstarbeitszeit. Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das betriebliche Anforderungen ignoriert, ist hingegen abzulehnen. Die Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit ist wesentliches Merkmal des beidseitig verhandelten Arbeitsvertrags, auf deren Grundlage der Arbeitgeber den Betrieb organisiert und strukturiert. Eine einseitige Festlegung der Arbeitszeitdauer widerspricht diesem Prinzip.

4. Förderung und Weiterbildung (Arbeitslosengeld Q)

SPD und Grüne wollen die Arbeitslosenversicherung zu einer („grünen“) Arbeitsversicherung umgestalten und einen Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung vorantreiben. Darüber hinaus wollen die SPD und die Linke einen umfassenden Anspruch auf qualifizierte Förderung und Weiterbildung einführen. Die SPD fordert für die Dauer der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ein „Arbeitslosengeld Q“, das in der Höhe dem Arbeitslosengeld (ALG I) entsprechen soll. Die FDP will Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, schnellstmöglich wieder den Einstieg in einen Job ermöglichen. So könne die Arbeitslosigkeit aus ihrer Sicht als Gelegenheit zur besseren Qualifikation genutzt werden, etwa durch das bereits bestehende „Arbeitslosengeld Weiterbildung“. Eine Verlängerung der Bezugsdauer des ALG I sei jedoch kontraproduktiv. Die Union setzt auf eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“, die gemeinsam mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und zuständigen

Stellen erarbeitet werden soll.

Bewertung

Qualifizierung darf kein Selbstzweck sein und sie ist auch nicht das Allheilmittel, um Menschen in Arbeit zu bringen, wie v.a. die SPD suggeriert. Vielfach liegen die Gründe für Arbeitslosigkeit nicht in der mangelnden Qualifikation, sondern in einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder in einer fehlenden Kinderbetreuung. Hier geht ein Rechtsanspruch auf Qualifizierung ins Leere. Begrüßenswert ist die Position der FDP, die Bezugsdauer für das ALG I nicht zu verlängern.

Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bereits jetzt investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Grundlage müssen immer die betrieblichen Erfordernisse sein. Welche Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben bestehen kann niemand besser beurteilen als Arbeitgeber und ihre Beschäftigten.

Die Wahlprüfsteine des bpa und die Antworten der Parteien finden Sie [hier](#).

Zu den bpa-Thesen hat die Politik klar Stellung bezogen. Wer seine Haltung zu den Kernthemen der Pflegepolitik mit den politischen Vorhaben der Parteien abgleichen will, kann auch unseren Pflege-Wahl-o-mat nutzen unter <http://www.pflegewahlo-mat.de/>



BAG: Unpfändbarkeit von üblichen Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen

Von Ines Neumann

Wenn die Vergütung des Arbeitnehmers an einen Treuhänder abzuführen ist, weil sich der Arbeitnehmer in einer Insolvenz bzw. in der danach folgenden Wohlverhaltensphase befindet, sehen sich Arbeitgeber immer wieder vor der Herausforderung, zwischen der pfändbaren und der unpfändbaren Vergütung zu unterscheiden. Zahlt der Arbeitgeber zu viel an den Treuhänder, kann er sich unter Umständen schadenersatzpflichtig machen. Mit Urteil vom 23. August 2017 stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun klar, dass Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge) sogenannte Erschwerniszulagen im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO darstellen und somit unpfändbar sind (Az.: 1 AZR 859/16).

1. Der Rechtsstreit

Die Klägerin ist als Hauspflegerin bei der Beklagten, der Betreiberin einer Sozialstation, tätig. Die Klägerin befand sich nach einem aufgehobenen Insolvenzverfahren in der sogenannten Wohlverhaltensphase. Die pfändbare Vergütung hatte sie an einen Treuhänder abgetreten.

Die Beklagte führte monatlich den aus ihrer Sicht pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab und berücksichtigte dabei auch die (tarifvertraglichen) SFN-Zuschläge sowie Zuschläge für Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit. Unter Vorfestarbeit ist beispielsweise die Arbeit an einem „Ostersamstag“ zu verstehen.

Die Klägerin war der Ansicht, dass es sich bei diesen Zuschlägen um unpfändbare Erschwerniszulagen nach § 850a

Nr. 3 ZPO handelt und die Beklagte daher zu viel an den Treuhänder abgeführt hatte. Die Klägerin begehrte von der Beklagten Zahlung der zu viel gezahlten Vergütung an den Treuhänder.

2. Die Entscheidung des BAG

Die Erfurter Richter schlossen sich zumindest teilweise der Ansicht der Klägerin an. Sie entschieden, dass SFN-Zuschläge Erschwerniszulagen im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO sind und damit nicht gepfändet werden können. Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeitzuschläge fielen jedoch nicht unter die Regelung des § 850a Nr. 3 ZPO.

Die Richter führten hierbei aus, dass der Gesetzgeber für Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten müssten, vorsehe, dass ein angemessener Zuschlag zu



Fotolia.de

zahlen sei beziehungsweise eine angemessene Anzahl freie bezahlter Tage zu gewähren sei, § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Damit werde zum Ausdruck gebracht, dass die Nachtarbeit als besonders erschwerend angesehen wird. Für diese Erschwernis bekomme der Arbeitnehmer einen entsprechenden Ausgleich.

Daneben stünden Sonn- und Feiertage

unter dem besonderen Schutz der Verfassung, Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 139 der Verfassung des Deutschen Reichs. Das Arbeitszeitgesetz ordne an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Wenn der Arbeitnehmer dennoch an diesen Tagen arbeiten müsse – wie es in der Pflege meistens der Fall ist –, ist er besonders erschwert, so dass die dann gezahlten Zuschläge ebenfalls als Erschwerniszulagen zu werten seien.

Für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit gebe es hingegen keine entsprechende gesetzgeberische Wertung. Daher fielen die hierfür gezahlten Zuschläge auch nicht unter die Erschwerniszulagen nach § 850a Nr. 3 ZPO. Angesichts der neben dem Schuldnerschutz zu berücksichtigenden Gläubigerinteressen sei eine solche sachliche Begrenzung auch angemessen, so das Bundesarbeitsgericht.

Eine abschließende Entscheidung konnte das BAG jedoch nicht treffen, da noch eine weitere Sachaufklärung bezüglich der genauen Höhe der zu Unrecht an den Treuhänder abgeführten Vergütung notwendig ist.

Das Urteil bringt dennoch für den Arbeitgeber einige Klarheit: Zuschläge sind unpfändbar und dürfen nicht an einen Treuhänder abgeführt werden, wenn sie für eine bestimmte Erschwernis geleistet werden, wie es bei den sogenannten SFN-Zuschlägen der Fall ist. Alle anderen Zuschläge dürfen hingegen bei der Abführung der Vergütung berücksichtigt werden.

Treueprämie und Schichtzulage für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden sind mindestlohn-wirksam

Eine Treueprämie für kontinuierlichen Arbeitseinsatz und eine Schichtzulage, die der Arbeitgeber für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde an den Arbeitnehmer zahlt, sind auf Mindestentgeltansprüche anzurechnen und erfüllen diese.

zahlte für die Zeit August bis November 2014 einen Bruttostundenlohn von 7,15 EUR, eine Treueprämie von 0,50 EUR und eine Schichtzulage von 0,10 EUR.

Entscheidung



Petra Bork / pixelio.de

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Erfüllung eines Mindestlohnanspruchs nach dem Arbeitnehmerentgeltgesetz (AEntG). Der Kläger war bis Ende 2014 bei dem beklagten Geflügelschlachtbetrieb in Schichtarbeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet die nach § 7 AEntG erlassene und am 01.08.2014 in Kraft getretene Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft Anwendung. Danach betragen die Mindestlöhne je Stunde bundeseinheitlich ab 01.07.2014 7,75 EUR und ab 01.12.2014 8 EUR. Die Beklagte

Der Anspruch des Klägers auf Mindestlohn nach dem AEntG ist nach Auffassung des BAG vollständig erfüllt. Die geleistete Treueprämie und Schichtzulage erfüllten die Normzwecke der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft. Diese sollen angemessene Mindestarbeitsbedingungen in Form von Mindestentgeltsätzen für geleistete Arbeit schaffen und durchsetzen. Die Beklagte zahle diese Zusatzleistungen vorbehaltlos für tatsächlich geleistete Arbeit. Es handele sich daher um eine im Gegenseitigkeits- oder Austauschverhältnis stehende Geldleistung.

Fazit

Mit der vorliegenden Entscheidung setzt das BAG seine Rechtsprechung zur Anrechenbarkeit konsequent fort. Zusatzleistungen, die für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt werden und damit im Gegenseitigkeits- und Austauschverhältnis stehen sind auf Mindestentgeltansprüche anzurechnen und erfüllen diese. Leistungen, die sonstige Zwecke erfüllen, sind hingegen nicht auf den jeweiligen Mindestlohn anrechenbar.

Übertragbarkeit auf den Pflegemindestlohn

Die Rechtsprechungsgrundsätze lassen sich nach unserer Auffassung sowohl auf den Pflegemindestlohn nach der Zweiten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (2. PflegeArbbV) als auch auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) übertragen. Zu beachten bleibt jedoch stets der Auszahlungszeitpunkt etwaiger Zusatzleistungen im Hinblick auf die Fälligkeit der jeweiligen Mindestentgeltansprüche. Monatlich ausgezahlte Leistungen sind unter den genannten Voraussetzungen in der Regel unproblematisch.

Hinweis

Zum 01.11.2017 tritt die Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV) in Kraft. Ab dem 01.01.2018 erhöht sich der Pflegemindestlohn auf 10,55 € (West und Berlin) bzw. 10,05 € (Ost).

BAG, Urteil vom 22.03.2017 - 5 AZR 424/16 (LAG Sachsen) (bp)

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz kommt

Von Ines Neumann

Im Juli dieses Jahres stimmte der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (oder kurz: Betriebsrentenstärkungsgesetz) zu. Die neuen Regelungen werden am 1. Januar 2018 in Kraft treten. Die Reform befasst sich im Wesentlichen mit zwei Teilen: Änderung bereits bestehender Regelungen und Einführung des sogenannten Sozialpartnermodells, auch „Nahles-Rente“ genannt.

Derzeit wird die Betriebsrente eher „stiefmütterlich“ behandelt. Dies liegt unter anderem daran, dass der Arbeitgeber (subsidiär) haftet, wenn das Zugesagte nicht eingehalten werden kann. Aus dieser Rolle will der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung herausnehmen und stärkt dabei in erster Linie die Tarifparteien.

Zielrente: reine Beitragszusage

Tarifpartner sollen in Zukunft in einem Tarifvertrag eine Zielrente in Form der reinen Beitragszusage regeln können. Der Arbeitgeber ist dann lediglich verpflichtet, den vereinbarten Betrag an die Versorgungseinrichtungen zu zahlen; danach hat er damit nichts mehr zu tun (pay and forget).

Die Zusage einer Garantie hielt nämlich bisher viele Arbeitgeber davon ab, überhaupt eine Betriebsrente einzuführen, da der Arbeitgeber bisher zumindest subsidiär die Haftung übernehmen musste, wenn die zugesagte Rente nicht erwirtschaftet wurde.

Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er keine Garantien bezüglich der Höhe der späteren Leistung erhält und

keine Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG vorgenommen wird. Garantien sollen generell nicht erlaubt sein, weder für den zu verrentenden Betrag noch für den anzuwendenden Rentenfaktor.

Eine höhere Sicherheit für den Arbeitnehmer soll aber dadurch erreicht werden können, dass in einem Tarifvertrag ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag, der allein durch den Arbeitgeber geleistet wird, festgelegt wird. Dies ist aber laut Gesetzesbegründung nicht zwingend.

Künftig dürfen die Sozialpartner zudem Modelle einer automatischen Entgeltumwandlung regeln dürfen („Opting-Out“). Widerspricht der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer gewissen Frist, wird ein Teil seines Entgelts automatisch umgewandelt.

Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge

Bei den bisherigen Modellen der Entgeltumwandlung haftete der Arbeitgeber subsidiär, wenn die zugesagte Rente nicht erwirtschaftet wurde. Dafür durfte er die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge behalten. Durch den Wegfall der Haftung soll der Arbeitgeber zukünftig diesen Vorteil nicht mehr genießen dürfen. Der Gesetzgeber begründet dies damit, dass mit dem Wegfall der Arbeitgeberhaftung kein Grund mehr dafür bestehe, dass der Arbeitgeber den eingesparten Arbeitgeberanteil an die Sozialversicherung einbehalte.

Die bei der Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge sollen

generell (nicht nur bei den neu einzuführenden reinen Beitragszusagen) als Zuschuss an die Beschäftigten weitergegeben werden.

Im Tarifvertrag soll dann geregelt werden, dass der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Leistung darf ausschließlich als Rente gewährt werden, nicht als (einmalige) Kapitalzahlung, wie es aktuelle bekannte Modelle der Altersversorgung vorsehen.

Freibeträge steigen

Auch für bisherigen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direktzusage) bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz Neuerungen. Die wichtigste Änderung ist wohl die Erhöhung des steuerlichen Höchstbetrags der Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West). Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag bleibt jedoch bei vier Prozent.

Bedeutung für nicht tarifgebundene Arbeitgeber

Die Regelungen des Sozialpartnermodells, also Zielrente und Optionssystem, können ausschließlich im Rahmen eines Tarifvertrags durch die Tarifpartner geregelt werden.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die „einschlägigen“ also branchenspezifischen Tarifregelung zur betrieblichen Altersvorsorge durch Einzelvertrag mit dem Arbeitnehmer anwenden. Die Übernahme im Rahmen von Betriebsvereinbarungen ist hingegen nur möglich, wenn dies ausdrücklich durch eine tarifliche Öffnungsklausel vorgesehen ist.

Der Gesetzgeber will so die Tarifparteien und den Abschluss von Tarifverträgen fördern.

neuen Gesetz: Die Versprechungen, die betriebliche Altersversorgung insgesamt zu stärken, sehen viele nicht als erfüllt an. Immer wieder wurde und wird betont, dass insbesondere in den kleinen und mittelständischen Unternehmen die Einführung der Betriebsrente gefördert werden solle. Sagt doch Frau Andrea Nahles (SPD), dass „gerade in kleineren Betrieben, auf freiwilliger Basis“ die Verbreitung von Betriebsrenten verbessert werden solle.

Die Tarifiedichte ist jedoch gerade in

in erster Linie größere Unternehmen tarifvertragliche Regelungen für die Einführung einer Betriebsrente treffen, werden diese Regelungen auch auf die Bedürfnisse der größeren Unternehmen angepasst sein und unter Umständen für kleinere Unternehmen entweder nicht anwendbar sein oder nicht attraktiv sein.

Im Moment ist noch nicht absehbar, wie die Sozialpartner die Möglichkeiten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes umsetzen. Dies bleibt abzuwarten.



Rainer Sturm / pixelio.de

Kritik wird auch von kleineren Gewerkschaften und Tarifgemeinschaften laut. Sie sehen sich vor die Herausforderung gestellt, die komplexen Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes tarifvertraglich umzusetzen. In diesem Zusammenhang hört man auch Stimmen, die sagen, der Gesetzgeber käme seiner Pflicht nicht nach und verlagere diese auf die Sozialpartner. Die (Betriebs-)Rente sei Aufgabe des Gesetzgebers und könne nicht Gegenstand von Tarifverträgen sein.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Neuerungen der Betriebsrente weit hinter den Erwartungen zurückbleibt und wahrscheinlich nicht dazu führen wird, dass besonders Arbeitnehmer in kleineren und mittleren Unternehmen in den Genuss der Betriebsrente kommen werden. Gerade die Pflegebranche ist aber von kleineren und mittleren Unternehmen geprägt. Die interessanten Änderungen bleiben nur den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber ist, sofern er eine Zielrente bei sich einführen will, gezwungen, sich einem Tarifvertrag anzuschließen, den er nicht ausgehandelt hat und auf dessen Regelungen er keinen Einfluss hat. Dies ist auch der Hauptkritikpunkt am

kleineren Unternehmen sehr gering. Die Stärkung der Sozialpartner geht also genau an diesen Unternehmen vorbei. Eine einzelvertragliche Anwendung ist zwar rechtlich und theoretisch möglich. Ob und wie dies in Praxis umgesetzt werden kann, bleibt abzuwarten. Wenn

Was durch das neue Entgelttransparenzgesetz auf die unternehmerische Praxis zukommt

Am 30.03.2017 hat der Bundestag mit den Stimmen der Großen Koalition das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ (EntgTranspG) beschlossen. Das Gesetz soll die Transparenz von Entgeltregelungen und geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen fördern und somit den messbaren Entgeltunterschied bei gleicher Qualifikation zwischen Mann und Frau ausgleichen. Das Entgelttransparenzgesetz ist am 06.07.2017 in Kraft getreten.

Welche Regelungen enthält das Entgelttransparenzgesetz?

- Entgeltgleichheitsgebot: Das Prinzip gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit wird für alle Arbeitnehmer gesetzlich festgeschrieben (§ 7).
- Auskunftsanspruch: Alle Beschäftigten in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigte bei demselben Arbeitgeber erhalten einen Auskunftsanspruch über das durchschnittliche Entgelt ihrer Kollegen des anderen Geschlechts und über die Kriterien für die Festlegung des eigenen Entgelts und das der Kollegen bei gleichwertiger Tätigkeit (§§ 10 ff.).
- Prüfverfahren: Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ein betriebliches Prüfverfahren über die Entgeltgleichheit durchzuführen (§§ 17 ff.).
- Berichtspflicht: Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die nach §§ 264, 289 HGB lageberichts-pflichtig sind, müssen zur Gleichstellung

und Entgeltgleichheit Stellung nehmen (§§ 21 f.).

Einzelheiten zum Entgelttransparenzgesetz

Den Auskunftsanspruch können Beschäftigte frühestens sechs Monate nach Inkrafttreten geltend machen. Das Gesetz sieht selbst keinen Anspruch auf höheres Entgelt vor. Ziel des Gesetzes ist weder eine automatisierte Entgelterhöhung noch ist die Offenlegung aller Gehälter beabsichtigt. Der Arbeitgeber muss einen Entgeltunterschied im Rahmen des Auskunftsverlangens nicht begründen. Es obliegt seiner Entscheidung, ob und in welchem Umfang er Angaben zur Rechtfertigung macht, um Unterscheide zu erläutern.

Zeitarbeitnehmer fallen nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes. Im Verhältnis zum Einsatzunternehmen (Entleiher) haben Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Auskunft zum Entgelt. Dazu kommt, dass Zeitarbeitnehmer bei der Schwellenwertberechnung nicht mitgezählt werden.

Die Auskunft erteilt in der Regel der Arbeitgeber. Abhängig von der betrieblichen Festlegung können aber auch der Betriebsrat und ggf. auch die Vertreter der Tarifvertragsparteien die Auskunft erteilen.

Eine Auskunft darf nicht erteilt werden, wenn Personen individualisierbar sind. Das ist insbesondere hinsichtlich des Vergleichsentgelts der Fall, wenn die Vergleichsgruppe weniger als sechs Personen des anderen Geschlechts umfasst (§ 12 Abs. 3).

Für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber sieht das Gesetz Erleichterungen dahingehend vor, dass für tarifvertragliche Entgeltregelungen eine Angemessenheitsvermutung gilt (§ 4 Abs. 5). Diese Vermutung gilt auch für Haustarifverträge.

Was sollten Arbeitgeber jetzt tun?

Arbeitgeber, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen (siehe Schwellenwerte), sollten den Übergangszeitraum nutzen, um insbesondere folgende vorbereitende Maßnahmen zu treffen:

- Klären der internen Verantwortlichkeiten zur Auskunftserteilung,
- Vorbereitung der nach dem Gesetz vorgesehenen Erklärungen zum Verfahren gegenüber Betriebsrat, Tarifvertragsparteien und Belegschaft,
- Erstellen einer vollständigen und aktualisierten Liste der verschiedenen Entgeltbestandteile,
- Bei Berichtspflicht: Identifizierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit,
- Meinungsbildung, ob ggf. wie Prüfverfahren eingeführt werden.

Online-Tool „Monitor Entgelttransparenz“

Das Bundesfamilienministerium stellt unter der Adresse www.monitor-entgelttransparenz.de ein IT-gestütztes Instrument zur Entgelttransparenz kostenfrei zur Verfügung. Dieses soll Arbeitgeber und Unternehmen bei der

Steigende Löhne in der Altenpflege - BA-Entgeltatlas

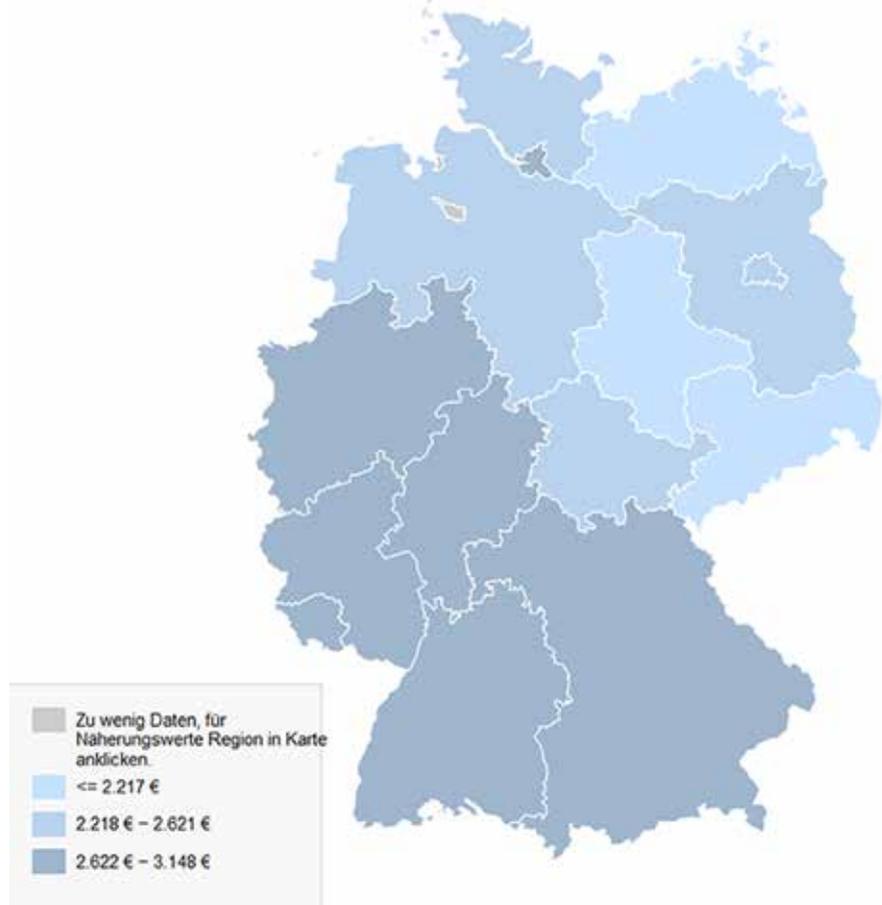
Durchführung betrieblicher Prüfverfahren nach §§ 17 ff. EntgeltTranspG unterstützen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält die Nutzung dieses Online-Tool nicht für hilfreich. Der mögliche „Ertrag“ rechtfertige den Aufwand und die mit dem Monitor verbundenen Risiken nicht. Die BDA kritisiert v.a. dass eine Nutzung nur bei Registrierung mit persönlichen und unternehmerischen Daten möglich ist und, dass die einzelnen Bewertungs- und Berechnungsmethoden intransparent sind. Darüber hinaus erfordere das Einfügen sämtlicher Daten trotz übersichtlicher Benutzeroberfläche einen hohen bürokratischen Aufwand.

Zu den neuen Zahlen der Medianentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im neuen Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit erklärt bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle:

„Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sind für die Altenpflege erfreulich. Von 2015 auf 2016 ist das Medianentgelt für eine Fachkraft in der Altenpflege um 2,5 Prozent auf 2.621 Euro gestiegen. Betrachtet man die

den, dort sind die Löhne in der Altenpflege zwischen 4,0 und 5,64 Prozent innerhalb eines Jahres angestiegen. Es wäre schön, wenn die Politik zur Kenntnis nehmen würde, dass sich die Löhne in der Altenpflege positiv entwickeln. Das ständige Gerede von schlechten Arbeitsbedingungen trägt nicht zu einem attraktiven Berufsbild bei. Es wäre besser, endlich mehr über die Chancen und Möglichkeiten in der Altenpflege zu sprechen. Deutlich



Entwicklung bei allen Berufen so ist dort nur ein Anstieg von 1,59 Prozent zu verzeichnen. Sehr erfreulich ist die Entwicklung in den neuen Bundeslän-

steigende Löhne wären zum Beispiel schon einmal ein positives Thema.“ Den Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit finden Sie [hier](#).

Brüderle: Niemand kann ernsthaft zurückwollen zu „Tausche Gebiss gegen Dachrinne“



Ein vollbesetzter Saal in Berlin.

Foto: Bildschön/S. Semmer

Auf der Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands in Berlin wurden Ex-Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle zum Präsidenten und bpa-Präsident Bernd Meurer zum Vizepräsidenten einstimmig wiedergewählt.

In seinem Rechenschaftsbericht betonte Rainer Brüderle die Bedeutung der privaten Anbieter für die Pflege in Deutschland und hielt ein flammendes Plädoyer für die Soziale Marktwirtschaft: „Ohne die Privaten wäre die pflegerische Versorgung in Deutschland längst zusammengebrochen. Fleißige Unternehmerinnen und Unternehmer sorgen zusammen mit äußerst engagierten Pflegekräften tagtäglich für hunderttausende von Pflegebedürftigen. Sie stehen für Innovation und Investition auf dem deutschen Pflegemarkt. Es wäre an der Zeit, dass dies endlich auch in der Politik mehr Anerkennung findet. Denn das

Verständnis für die Sorgen und Nöte von Unternehmerinnen und Unternehmern, aber auch für die Rahmenbedingungen von Markt und Wettbewerb

innerhalb der Sozialen Marktwirtschaft sind in der politischen Landschaft stetig zurückgegangen.

Mittlerweile erwecken zahlreiche Gesundheitspolitikerinnen und Gesundheitspolitiker den Eindruck, sie wollten zurück zu Verhältnissen, in denen es noch hieß, ‚Tausche Gebiss gegen Dachrinne‘. Das kann niemand wollen. Ganz im Gegenteil. Wir brauchen gerade angesichts der Milliarden von Investitionen, die wir in den nächsten Jahren in der Pflege benötigen, eine Renaissance der Sozialen Marktwirtschaft.“ Vizepräsident Bernd Meurer schwor in seinem Bericht die Mitglieder noch einmal auf die Veränderungen durch das PSG III ein: „Wir werden uns bei der Frage nach Wagnis und Gewinn nicht mit einem Butterbrot abspeisen lassen.“

Im Rahmen der Mitgliederversammlung hießen Rainer Brüderle und Bernd



Rainer Brüderle, Mike Wagner, Bernd Meurer

Foto: Bildschön/S. Semmer

Meurer mit dem Seniorenzentrum Bocksberg GmbH aus dem thüringischen Probstzella (Bild oben Mitte: Gesellschafter Mike Wagner) die 2.500ste Mitgliedseinrichtung im bpa Arbeitgeberverband willkommen. Mit seiner rasanten Mitgliederentwicklung zwei Jahre nach seiner Gründung hat der bpa Arbeitgeberverband damit seine Stellung als größter Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft weiter ausgebaut.

Der Mitgliederversammlung wurden von Präsidiumsmitglied Kai Kasri (Bild oben) und Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn die Überlegungen zu Arbeitsvertragsrichtlinien des bpa Arbeitgeberverbands vorgestellt und dann breit diskutiert. Hier wird es in Zusammenarbeit mit dem bpa und seinen Landesgruppen sicher kurzfristig weitere Fortschritte geben.



Kai Kasri Foto: Bildschön/S. Semmer

In den Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands wurden ebenfalls einstimmig gewählt:

Margit Benkenstein (PflegeCentrum Sonnenschein GmbH),
Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),
Alexander Flint (BFR Spiegelberg



Der neugewählte Vorstand

Foto: Bildschön/S. Semmer

GmbH),
Dr. Thomas Flotow (Pflegen und Wohnen Hamburg GmbH),
Burchard Führer (Unternehmensgruppe Burchard Führer GmbH),
Dr. Erik Hamann (Orpea Deutschland GmbH)
Rainer Hohmann (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH),
Kai Kasri (Advita GmbH),
Thorsten Meilahn (Pflegekonzert Meilahn GmbH),

Siegbert Popko (Vitanas Senioren Centrum),
Knud Riebschläger (KerVita),
Dr. Jochen Schellenberg (KATHARINENHOF Seniorenwohn- und Pflegeanlage Betriebs-GmbH),
Volker Schulze (DSG Deutsche Seniorenstiftung Gesellschaft mbH & Co.KG),
Michael Reitzenstein (CURANUM AG) und
Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH).



Dr. Sven Halldorn Bildschön/S. Semmer



Den Geschäftsbericht des bpa Arbeitgeberverbands 2016/2017 finden Sie [hier](#).

(ob)

Impressionen von der Mitgliederversammlung



Dank an Rechnungsprüferin Angela Fronhoff-Zinke



Bernd Meurer zum PSG III.



Blick aufs Präsidium.



Dr. Michael Faensen wurde aus dem Vorstand von Rainer Brüderle und Bernd Meurer verabschiedet.



Freundlicher Empfang der Mitglieder

Fotos: Bildschön / S. Semmer



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 Bildschön
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

21. September 2017

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

21. September 2017

bpa Mecklenburg-Vorpommern
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

16. Oktober 2017

bpa-Landesgeschäftsstelle Berlin
Mitgliederversammlung stationär
Dr. Sven Halldorn zum Thema „Arbeitsmarkt- und tarifpolitische Herausforderungen“

17. Oktober 2017

bpa Niedersachsen
Arbeitsrecht I
bpa Landesgeschäftsstelle Hannover
10:00 h – 15:30 h
Dozentin: Ines Neumann

19. Oktober 2017

bpa Niedersachsen
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

27. Oktober 2017

bpa Baden-Württemberg
Seminar Update-Arbeitsrecht
„Abwerben - was ist erlaubt? / Wie kann man sich wehren?“
Dozentin: Ines Neumann

8./9. November 2017

bpa Nordrhein-Westfalen
Mitgliederversammlung/Fachtagung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

13. November 2017

bpa Niedersachsen
Arbeitsrecht II
bpa Landesgeschäftsstelle Hannover
10:00 h – 15:30 h
Dozentin: Ines Neumann

VERANSTALTUNGEN

16. November 2017

bpa Brandenburg
Seminar Arbeitsrecht I
10:00 h – 15:30 h
Dozentin: Ines Neumann

21. November 2017

bpa Rheinland-Pfalz
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

27. November 2017

bpa Niedersachsen
Arbeitsrecht III
bpa Landesgeschäftsstelle Hannover
10:00 h – 15:30 h
Dozentin: Ines Neumann

28. November 2017

bpa Hessen
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

23. Januar 2018

bpa Rheinland-Pfalz
Arbeitsrecht II
bpa Landesgeschäftsstelle Mainz
10:00 h – 16:30 h
Dozentin: Ines Neumann

24. Januar 2018

bpa Rheinland-Pfalz
Arbeitsrecht III
bpa Landesgeschäftsstelle Mainz
10:00 h – 16:30 h
Dozentin: Ines Neumann

Suche nach Katze auf Arbeitsweg ist nicht versichert



Foto: Radka Schöne / pixelio.de

Wer sein verlorenes Haustier sucht und dabei von seinem üblichen Arbeitsweg abweicht, unterliegt nicht mehr dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Er kann eine Verletzung also nicht mehr als Wegeunfall geltend machen. Das hat jetzt das Sozialgericht Landshut entschieden - und damit der Klage eines

Katzenbesitzers eine Absage erteilt (Aktenzeichen S 13 U 243/16), meldet das Rechtsportal juris.

Der Mann war von einer Spätschicht nach Hause gekommen und auf einem gepflasterten Gehweg in Richtung Haustür gegangen. Da fiel ihm ein, dass

er nach seiner Katze Ausschau halten könnte. Der Mann betrat dazu den Rasen direkt neben dem Gehweg. Und genau dieser Schritt war zu viel.

Denn der Arbeitnehmer rutschte etwa einen Meter neben dem Gehweg auf dem nassen Rasen aus, zog sich dabei eine Schulterverletzung zu und konnte nun den Versicherungsschutz nicht geltend machen. Denn die Landshuter Richter urteilten: Jede „privat motivierte Verrichtung“ kann den Versicherungsschutz sofort beenden.

Wegeunfälle sind Arbeitsunfällen gleichgestellt - das heißt, eine Behandlung wird von der Berufsgenossenschaft bezahlt und unter Umständen gibt es eine Verletztenrente, ein umfassendes Rehabilitationsmanagement oder in den traurigsten Fällen eine Hinterbliebenenrente.

Aber selbst kleine Umwege haben Folgen für den Versicherungsschutz. Schon der erste Schritt zur Katzensuche sei somit unversichert gewesen, so die Richter im aktuellen Fall.

(ob)