

NEWSLETTER

Ausgabe 5

Dezember 2017

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
„Wir haben geliefert!“
Unser Service zur Umsetzung der AVR
Erste AVR in Niedersachsen
AVRThüringen
- 6 **Hintergrund**
BAG: Verbindlichkeit eine unbilligen Weisung
- 7 **Aktuelles**
EUGH zur wöchentlichen Ruhezeit eines
Arbeitnehmers
Brüderle: Pflegemindestlohn steigt im Westen
um 3,4 Prozent und im Osten um 5,8 Prozent
- 8 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Klare Bekenntnisse zu freiem Unternehmertum
in der Pflege
- 9 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 10 **Auch das noch...**
Spaziergang kann ein Arbeitsunfall sein



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

im September haben wir Ihnen auf der Mitgliederversammlung den bundesweiten Mantel unserer Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) vorgestellt, den der Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands einstimmig beschlossen hat. Wir haben zudem in enger Abstimmung mit der bpa Landesgruppe eine Entgelttabelle für Niedersachsen erarbeitet, die die Vorstände des bpa Arbeitgeberverbands und des bpa Niedersachsen einstimmig beschlossen haben. Das gemeinsame Ergebnis haben bpa-Präsident Bernd Meurer, bpa-Landesvorsitzender Karsten Neumann und ich der Mitgliederversammlung des bpa Niedersachsen vorgestellt und deutlich gemacht, dass wir geliefert haben und nun Rückendeckung von der Politik für die anstehenden Verhandlungen mit den Kostenträgern bei der Umsetzung erwarten.

Einen Erfolg konnten wir bereits mit den AVR in Niedersachsen erzielen. CDU und SPD hatten in Niedersachsen jeweils in ihren Wahlprogrammen für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales geworben. Von Allgemeinverbindlichkeit ist im gerade beschlossenen Koalitionsvertrag nicht mehr die Rede. Dort steht nun: „Wir wollen private Anbieter vom Mehrwert des angestrebten Tarifvertrags Soziales oder einer den gültigen Tarifverträgen angepassten Entlohnung in der Altenpflege überzeugen.“ sowie „Wir wollen die Personalsituation sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich verbessern. Dazu gehört die Anerkennung der tariflichen Bezahlung und des angemessenen Unternehmerrisikos bei der Vereinbarung der Entgelte für alle Pflegeleistungen. Alle Träger sind dabei gleich zu behandeln. In der ambulanten Pflege ist bei tarifgerechter Bezahlung auch die gleiche Pflegevergütung zu gewähren. Die passiven Zeiten, insbesondere Wegezeiten, müssen dabei angemessen berücksichtigt werden.“ Diese Zeilen sind für uns ein großartiger Erfolg, weil wir mit unseren AVR ein tarifähnliches Werk mit einer anderen gültigen Tarifverträgen angepassten Entlohnung für Niedersachsen vorlegen und die Landespolitik auch deshalb deutlich Unterstützung zeigt.

Damit wir aber erfolgreich verhandeln können, ist es von enormer Bedeutung, dass sich eine deutliche Mehrheit der bpa-Mitgliedseinrichtungen in Niedersachsen bereit erklären, diese AVR auch anzuwenden. Je mehr bereit sind, mitzumachen, umso stärker der Druck auf die Kostenträger und so stärker die Unterstützung der Politik. Das haben wir auch schon in den ersten Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Kassen in Niedersachsen gespürt.

Ich habe also die herzliche Bitte an unsere Mitglieder in Niedersachsen – und nun auch in Thüringen –, dass sie sich dringend die AVR anschauen und uns unterstützen. Sie leisten damit angesichts des grassierenden Fachkräftemangels einen wesentlichen Beitrag für Ihren zukünftigen Unternehmenserfolg sowie einen gesellschaftlichen Beitrag und sichern Berufs- und Lebensperspektiven ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stärken damit aber auch die Durchschlagskraft für unser gemeinsames Anliegen: ein freies Unternehmertum in der Pflege.

Ich zähle auf Sie.

Ihr

Rainer Brüderle
Präsident

„Wir haben geliefert!“

Interview mit Bernd Meurer und Rainer Brüderle zu AVR

bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle und bpa-Präsident Bernd Meurer haben der Zeitschrift CAREkonkret (Ausgabe Nr. 47/17 vom 24.11.2017) das nachfolgende Interview zum Thema Allgemeine Vertragsrichtlinien (AVR) gegeben.

Was bezwecken Sie mit den AVR?

Brüderle: Der bpa Arbeitgeberverband und der bpa möchten mit den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) seinen Mitgliedsunternehmen eine arbeitsvertragliche Ordnung zur Verfügung stellen, die sowohl den wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder als auch den sozialen Interessen ihrer Arbeitnehmer entspricht. Die AVR setzen auf Verantwortung und Leistung der Arbeitnehmer, denn nur Unternehmen mit starken, verantwortungsbewussten und leistungsbereiten Mitarbeitern werden auch erfolgreiche Unternehmen sein.

Warum führen der bpa Arbeitgeberverband und der bpa AVR ein?

Meurer: Der Gesetzgeber will eine deutlich bessere Bezahlung der Pflegekräfte. Das haben wir verstanden und setzen es um. Wir wollen damit zudem weitere Transparenz beim Thema Entlohnung in der Pflege in Niedersachsen schaffen.

Den Begriff AVR kennt man von Diakonie und Caritas. Was versprechen Sie sich davon, diesen zu benutzen?

Brüderle: Arbeitsvertragsrichtlinien werden sicherlich zuerst mit den von Ihnen genannten Trägern verbunden, sind aber begrifflich und rechtlich nicht nur auf sie beschränkt. Die kirchlichen Träger beschreiten damit den sogenann-



Sebastian Semmler / BILDSCHEIN

ten dritten Weg. Wir bringen damit zum Ausdruck, dass wir erstmals tarifähnliche Regelungen für die privaten Pflegeanbieter in Niedersachsen vorlegen.

Warum kommen die AVR zum jetzigen Zeitpunkt?

Meurer: In der öffentlichen Debatte hat nicht erst seit der Bundestagswahl und der Landtagswahl das Thema fehlenden Pflegekräfte und deren Bezahlung eine herausgehobene Stellung eingenommen. Auch das bereits zum 1.1.2017 in Kraft getretene Pflegestärkungsgesetz III hat die tarifähnliche Bezahlung und eine gesetzeskonforme Vergütungsregelung, die die Interessen der Mitarbeiter und der Unternehmen berücksichtigt, in den Fokus gerückt. Mit den Arbeitsvertragsrichtlinien legen wir nun eine tarifähnliche Regelung für Niedersachsen vor.

Warum führen Sie keine Tarifverhandlungen?

Brüderle: Der Organisationsgrad von ver.di liegt geschätzt bei privaten Anbietern unter 3 Prozent. Es stellt sich offensichtlich die Frage, mit wem der bpa Arbeitgeberverband repräsentativ und kollektiv verhandeln sollte?

Wie viele Ihrer Mitglieder beteiligen sich an den AVR?

Meurer: Wir haben die Arbeitsvertragsrichtlinien der Mitgliederversammlung in Niedersachsen gerade erst Ende Oktober 2017 vorgestellt. Nun werden wir in zahlreichen regionalen Treffen die AVR im Detail vorstellen und erläutern. Die bisher signalisierte Bereitschaft zur Beteiligung der Mitgliedsunternehmen ist enorm.

Für wen gelten die AVR?

Brüderle: Sie gelten nicht automatisch für alle Mitgliedsunternehmen. Sie gelten für diejenigen, die sich verpflichten, sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwenden. Unser Ziel ist es, dass eine deutliche Mehrheit der Mitgliedsunternehmen die AVR anwenden.

Gibt es in Ihren AVR auch eine Möglichkeit, bei einer „schwierigen Wettbewerbssituation“, wie es beispielsweise in manchen AVR oder Tarifverträgen heißt, beim Entgelt nach unten abzuweichen?

Brüderle: Nein, so eine Klausel gibt es bei uns nicht. Sämtliche Regelungen der AVR verstehen sich als Mindestbedingungen, sodass es jedem Unternehmen freisteht, zugunsten ihrer Arbeitnehmer von den Regelungen dieser AVR abzuweichen. Zudem sehen wir auch keine Notwendigkeit für die bisherigen Abweichungen bei anderen Trägerverbänden, solange der Gesetzgeber die Finanzierung garantiert.

Was erwarten Sie nun von den Kostenträgern?

Meurer: Wir haben geliefert. Ab morgen müssen die Kostenträger und die Politik erklären, wann sie die höheren Entgelte unter Berücksichtigung einer angemessenen Vergütung des Unternehmerrisikos scharf stellen.

Der bpa verbindet mit der Einführung der AVR im ambulanten Bereich zunächst die Forderung einer Gleichbehandlung der privaten Träger bei den Punktwerten und der Stundenvergütungen im SGB XI sowie bei der Vergütung des SGB V.

Stationäre Einrichtungen erhalten mit den AVR ein Instrument, dessen Anwendung auch den Nachweis der Weitergabe der vereinbarten Vergütung bedeutet. Dazu strebt der bpa entsprechende Vereinbarungen mit den Kostenträgern an.

Ab wann können die AVR Anwendung finden?

Meurer: Mit den AVR sind höhere

Gehälter für Pflegekräfte in Niedersachsen sofort möglich, sobald die Kassen die gesetzeskonforme Vergütungsregelung, die die Interessen der Mitarbeiter und der Unternehmen berücksichtigt, sicherstellt.

Was verdient denn nun eine Fachkraft bei Anwendung des AVR?

Brüderle: Eine dreijährig ausgebildete Fachkraft beginnt mit monatlich 2.600 Euro, kann sich dann über 2.750 Euro auf 2.900 Euro ohne Zulagen steigern. Das heißt, dass die große Mehrheit der beschäftigten Fachkräfte zwischen 2.750 und 2.900 Euro bei einer 40-Stunden-Woche und 28 Urlaubstagen liegt. Das bewegt sich im Mittelfeld der Bezahlung in Niedersachsen. Der ein oder andere freigemeinnützige Träger liegt unter diesen Werten. Das Medianentgelt für eine Fachkraft lag 2016 übrigens in Niedersachsen bei 2.424 Euro.

Das Interview führte Kerstin Hamann für die Vincentz-Zeitschrift CARE konkret.

Unser Service zur Umsetzung der AVR

Der bpa Arbeitgeberverband stellt für seine Mitglieder eine Anwendungs- sowie eine Umsetzungshilfe bereit, die im Mitglieder-Bereich unter www.bpa-arbeitgeberverband.de heruntergeladen werden können.

Die Anwendungshilfe zeigt die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsvertragsrichtlinien anhand der konkreten Paragraphen auf.

Die Umsetzungshilfe gibt Hinweise, wie die einzelnen Regelungen anzuwenden sind. Sie ist eine Hilfestellung für die Implementierung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa Arbeitgeberverbands im jeweiligen Mitgliedsbetrieb. Sie gibt Antworten auf allgemeine Fragen, wie „Was sind Arbeitsvertragsrichtlinien?“ oder „Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?“. Mit konkreten Hinweisen („Wie führt man die Arbeitsvertragsrichtlinien im Betrieb ein?“ oder

„Wie handhabt man die Eingruppierungsordnung“) erleichtert sie die Umsetzung im Unternehmen. Es gibt auch konkrete Beispiele, wie eine „betriebsinterne Regelung zur Leistungsbewertung“ oder „Einzelfallbeispiele für die jeweilige Lohngruppe“

Zu all diesen Fragen stehen den Mitgliedsbetrieben auch die Justiziere des bpa Arbeitgeberverbands zur Verfügung.

Erste AVR in Niedersachsen

bpa-Mitgliederversammlung mit sehr großer Zustimmung

Mit sehr großer Zustimmung und nach intensiver Diskussion hat die Mitgliederversammlung des bpa in Niedersachsen bundesweit erstmalig verbindliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) auf Landesebene auf den Weg gebracht. Der vom bpa Arbeitgeberverband ausgearbeitete Rahmen bietet einheitliche Strukturen für Arbeitsverträge und wird durch eine spezifisch für Niedersachsen entwickelte Lohntabelle ergänzt. „Damit haben alle, die bisher mit dem Finger beim Thema Bezahlung auf die privaten Anbieter gezeigt haben, keine Ausreden mehr. Wir könnten ab morgen höhere Gehälter für Pflegekräfte in Niedersachsen zahlen, wenn die Kostenträger endlich die Refinanzierung sicherstellen“, sagte der niedersächsische bpa-Landesvorsitzende Karsten Neumann. „Jetzt liegt der Ball im Feld der Politik. Sie muss Druck auf die Kostenträger ausüben, die höheren Vergütungen anzuerkennen und zu refinanzieren.“

Diese müssten sich künftig unangenehme Fragen gefallen lassen, sagte bpa-Präsident Bernd Meurer, der die niedersächsischen Mitgliedsunternehmen eindringlich dazu aufrief, die AVR überall im Land schnell umzusetzen. „Wir haben geliefert, ab morgen müssen Kostenträger und die Politik erklären, wann sie die höheren Entgelte durch eine Anpassung der Vergütung endlich scharf stellen.“ erklärte Meurer auf der Mitgliederversammlung in Hannover. Die niedersächsischen bpa-Mitglieder quittierten dies mit tosendem Applaus.

„Die Kassen müssen jetzt Verantwortung übernehmen und höhere Löhne in der Altenpflege auch refinanzieren“, so Meurer. Auch die Landesregierung sei gefragt: Es dürfe nicht sein, dass die Mitgliedseinrichtungen des bpa in

Niedersachsen bereit sind, höhere Löhne zu bezahlen, und die Kostenträger ihren Refinanzierungsbeitrag nicht leisten.

Die privaten Pflegearbeitgeber in Niedersachsen übernehmen mit der deutlichen Zustimmung zu den Arbeitsvertragsrichtlinien die Verantwortung, die ihnen die Soziale Marktwirtschaft zuteilt, sagte der bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle. „Damit bleibt Wettbewerb auf dem Pflegemarkt ohne flächendeckende Einheitslöhne möglich, um die Versorgung von Pflegebedürftigen auf dem flachen Land wie in den Städten gleichermaßen zu sichern. „Es sind schließlich die privaten Anbieter, die die pflegerische Versorgung in Niedersachsen mit einem Marktanteil von deutlich über 60 Prozent sichern. Das sollte auch die Landespolitik zur Kenntnis nehmen und privates Engagement stärken, statt es ständig weiter zu gängeln.“

Dass Niedersachsen in ländlichen und städtischen Regionen zu unterschiedlich sei, um alle Beschäftigten über einen Kamm zu scheren, hatte in einem Grußwort auch der Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbände Niedersachsen Dr. Volker Müller betont. „Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist in der Vergangenheit eben genau daran gescheitert, dass die Dinge so sind, wie sie sind.“

Die bpa-Landesgruppe wolle deshalb nun auch bei der Umsetzung der Arbeitsvertragsrichtlinien vorangehen, kündigte der Landesvorsitzende Karsten Neumann an. „Alle wissen und wollen, dass Pflegende besser bezahlt werden. Dadurch wird die Pflege teurer. Wir erwarten, dass die Landespolitik den Mut hat, dies den Menschen zu erklä-

ren.“ Wer jahrelang in allen Sonntagsreden höhere Gehälter in der Pflege gefordert habe, müsse nun mit klaren Vorgaben für die Kostenträger auch den Weg dafür freimachen, so Neumann.

Den Mantel unserer AVR finden Sie hier.

Die Entgelttabelle für Niedersachsen finden Sie im internen Bereich auf www.bpa-arbeitgeberverband.de

Im internen Bereich finden Sie ebenfalls eine Umsetzungs- und eine Anwendungshilfe zu den AVR.

AVR Thüringen

Auch die bpa-Landesgruppe Thüringen hat in Zusammenarbeit mit dem bpa Arbeitgeberverband Arbeitsvertragsrichtlinien beschlossen und einer Mitgliederversammlung mit großer Zustimmung vorgestellt. Sie enthält den bundesweit einheitlichen Mantel sowie eine auf Thüringen zugeschnittene Entgelttabelle.

Die bpa-Landesvorsitzende Margit Benkenstein freut sich, dass die Richtlinien auf den Weg gebracht sind: „Der Wert der Pflege bemisst sich auch danach, was wir den Beschäftigten bezahlen können. Nach zahlreichen Reformen zur Besserstellung von Pflegebedürftigen, rückte im Bundestagswahlkampf auch die Situation der Pflegekräfte in den Fokus. Jetzt machen wir den ersten Schritt, diese weiter zu verbessern.“

Die Entgelttabelle finden Sie ebenfalls im Mitgliederbereich unserer Homepage.

BAG: Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung

Von Bastian Pophal

Der 10. Senat des BAG will künftig die Auffassung vertreten, dass Arbeitnehmer unbillige Weisungen durch ihre Arbeitgeber nicht befolgen müssen. Da der 5. Senat dies in der Vergangenheit anders beurteilt hatte, stellte der 10. Senat eine Anfrage an den 5. Senat. Dieser will an seiner Auffassung nun nicht mehr festhalten.

Sachverhalt

Ein Immobilienkaufmann macht die Unwirksamkeit seiner Versetzung von Dortmund nach Berlin geltend. Vorausgegangen waren ein vom Kläger gewonnener Kündigungsrechtsstreit

Berlin nicht auf. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos, hilfsweise fristgerecht. Der Kläger wollte deshalb u.a. festgestellt wissen, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung Folge zu leisten. ArbG und LAG haben der Klage stattgegeben. Der Kläger müsse einer unbilligen Weisung nicht folgen.

Entscheidung

Der 10. Senat stellte fest, dass die Bestimmungen des Arbeitsvertrags grundsätzlich eine Änderung des Arbeitsortes des Klägers zuließen, die konkrete Versetzung von Dortmund nach Berlin aber nicht billigem Ermessen

Wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit sei der Arbeitnehmer an die Weisung gebunden, bis durch rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Weisung feststehe.

Der 10. Senat wollte dagegen die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des § 106 GewO eine unbillige Weisung auch dann nicht befolgen muss, wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung vorliegt. Auf Anfrage des 10. Senats hat der 5. Senat nun mitgeteilt, dass er an seiner bisherigen Rechtsauffassung nicht mehr festhalte.

Fazit und Praxishinweis

Die neue Rechtsprechung führt zu einer neuen Verteilung des Prozessrisikos. Bisher hätte ein Arbeitnehmer auch eine offenkundig unbillige Weisung (zumindest vorläufig) befolgen müssen, um rechtliche Nachteile zu vermeiden. Künftig kann ein Arbeitnehmer die Befolgung einer das Direktionsrecht des § 106 GewO überschreitenden Anordnung des Arbeitgebers ablehnen. Der Arbeitnehmer setzt sich aber auch in Zukunft dem Risiko einer Abmahnung oder einer Kündigung aus, wenn er eine Weisung seines Arbeitgebers nicht befolgt und sich diese im Nachhinein als nicht unbillig erweist. Die gerichtliche Feststellung, ob die Weisung vom Direktionsrecht des § 106 GewO gedeckt, obliegt künftig jedoch dem Arbeitgeber.

(BAG, Beschluss v. 14.09.2017 – 5 AS 7/17)



HHS / pixelio.de

und die anschließende Weigerung der Dortmunder Kollegen, weiterhin mit dem Kläger zusammenzuarbeiten. Der Arbeitgeber teilte dem Kläger daher mit, er solle künftig das Team in Berlin unterstützen. Trotz mehrfacher Abmahnung nimmt der Kläger seine Arbeit in

entsprochen habe.

Nach Ansicht des 5. Senats (BAG, Urt. v. 22.2.2012 – 5 AZR 249/11) dürfe sich ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts (§ 106 GewO) hinwegsetzen.

EUGH zur wöchentlichen Ruhezeit eines Arbeitnehmers

Die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer muss nicht zwingend an dem auf sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage folgenden Tag gewährt werden.

Dies hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 09.11.2017 entschieden (C-306/16).

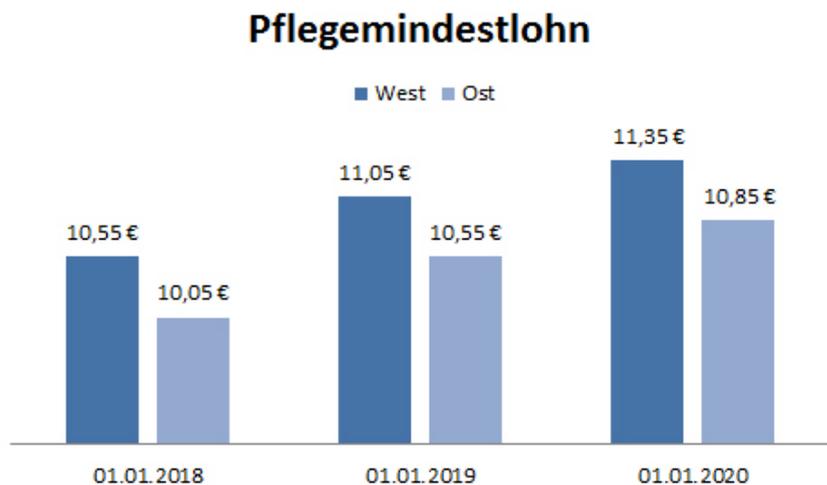
In der nächsten Ausgabe des Newsletters nehmen wir ausführlich zu dem Urteil und dem Thema Ruhepausen und Arbeitszeit Stellung. (bp)

Brüderle: Pflegemindestlohn steigt im Westen um 3,4 Prozent und im Osten um 5,8 Prozent

Am 1. November 2017 trat die Dritte Pflegemindestlohn-Verordnung in Kraft. Ungelernte Hilfskräfte bekommen derzeit 10,20 Euro pro Stunde im Westen und 9,50 Euro pro Stunde im Osten. Zum 1. Januar 2018 steigt ihr Mindestlohn im Westen um 3,4 Prozent auf 10,55 Euro und im Osten um 5,8 Prozent auf 10,05 Euro. Bis 2020 steigt er schrittweise auf dann 11,35 Euro im Westen und 10,85 Euro im Osten weiter an. Der Pflegemindestlohn liegt ab Januar 2018 dann fast 20 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Dazu erklärte bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle, der den neuen Pflegemindestlohn mitverhandelt hat:

„Ein Anstieg des Pflegemindestlohns für ungelernete Hilfskräfte zum 1.1.2018 um 3,4 Prozent im Westen und 5,8 Prozent im Osten ist ein deutliches Signal an die Beschäftigten in der Pflege und ein Zeichen der Wertschätzung ihrer Tätigkeit. Ausgebildete Pflegefachkräfte liegen im Übrigen deutlich über diesen Stundensätzen.“



Der Pflegemindestlohn für ungelernete Kräfte liegt dann um 20 Prozent über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, wie ihn teilweise dreijährig ausgebildete Frisörinnen und Frisöre oder Verkäuferinnen und Verkäufer bekommen. Auch das ist ein Hinweis darauf, welche Anstrengungen wir als Arbeitgeber in der Pflege unternehmen, um die pflegerische Versorgung im Land bei guter Qualität zu sichern.

Die künftige Pflegepolitik im Bund sollte auch diese Fakten berücksichtigen, wenn sie sich über das Thema der Bezahlung und der Refinanzierung in der Pflege unterhält.“

Im internen Bereich der bpa Arbeitgeberverbands Homepage finden Sie zum neuen Pflegemindestlohn auch eine Arbeitshilfe.

(ob)

Klare Bekenntnisse zu freiem Unternehmertum in der Pflege

Bei all den Angriffen, die es von interessierter Seite in den letzten Jahren auf die privaten Pflegeanbieter gab, möchten wir Ihnen an dieser Stelle auch einmal erfreuliche und gerade erst abgegebene Statements zum freien Unternehmertum in der Pflege schildern.

Die rheinland-pfälzische Sozialministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler machte bei der bpa-Fachtagung in Mainz deutlich, dass für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen auch das private Unternehmertum in der Pflege gebraucht werde. „Natürlich ist es auch in Ordnung, dass mittelständische Unternehmen Gewinne machen wollen, aber ebenso selbstverständlich

gehen kann“, so die Ministerin mit Blick auf die aktuelle Diskussion um die Berücksichtigung des Unternehmerlohns. Ihre Haltung brachte sie auch gleich in einem Tweet auf Twitter zum Ausdruck.

Ihrer Haltung schloss sich der hessische Sozialminister Stefan Grüttner (CDU) in einer am selben Tag stattfindenden Landtagsdebatte zu einem Antrag der Fraktion Die Linke zur Altenpflege an und sagte wörtlich: „Aber es ist nicht nur die Frage von staatlich, wir brauchen auch den Markt. Ich sage das sehr deutlich, wir brauchen auch den Markt. Und ich stimme an dieser Stelle auch ausdrücklich meiner rheinland-pfälzischen Kollegin, Frau Bätzing-Lichtenthä-



Stefan Grüttner (CDU) Foto: A.Kurz



@sabine_baetzing / twitter.com

ist, dass dies nicht zu Lasten der Qualität oder zu Lasten der Pflegekräfte

ler, zu, die heute vor dem bpa Kongress in Rheinland-Pfalz gesagt hat, ohne

freies Unternehmertum werden wir in Zukunft die Herausforderungen in der Pflege bei der demografischen Entwicklung unseres Landes nicht bewältigen können. Ja, wir brauchen es! Übrigens, Frau Bätzing-Lichtenthäler ist Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und keiner anderen Partei.“

Das Video zur Rede von Sozialminister Stefan Grüttner finden Sie [hier](#).



VERANSTALTUNGEN

12. Dezember 2017

bpa Baden-Württemberg
Seminar
Dienstplangestaltung und Arbeitsrecht
Best Western Premier Hotel
Park Consul,
Grabbrunnenstraße 16, 73728 Esslingen
10:30 – 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

18. Dezember 2017

AVR-Informationsveranstaltung
Niedersachsen
Steigenberger Hotel Remarque,
Natruper-Tor-Wall 1, 49076 Osnabrück
10:30 – 16:30 Uhr
Referentin: Ines Neumann

19. Dezember 2017

AVR-Informationsveranstaltung
Niedersachsen
InterCityHotel Göttingen,
Bahnhofsallee 1 a, 37081 Göttingen
10:30 – 16:30 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

VERANSTALTUNGEN

10. Januar 2018

AVR-Informationsveranstaltung
Sachsen-Anhalt
Magdeburg, N.N.
Referent: Dr. Sven Halldorn

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

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.

Spaziergang kann ein Arbeitsunfall sein



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Das Sozialgericht Düsseldorf hat einen Unfall während einer stationären Rehabilitation als Arbeitsunfall anerkannt, auch wenn der Unfall sich an einem therapiefreien Sonntag ereignet hat.

Der 60-jährige Kläger war während einer stationären Rehabilitation bei einem sonntäglichen Spaziergang beim Überqueren eines Fußgängerüberwegs auf dem Weg zum Kurplatz von einem Pkw erfasst und verletzt worden. Der Kläger ist der Auffassung, dass es sich dabei um einen Arbeitsunfall handele, er also einen Anspruch aus der gesetzlichen Unfallkasse habe. Es sei im Rahmen der Rehabilitation ein Ziel gewesen, sein Gewicht zu reduzieren. Mit dem Spaziergang habe er seiner Verpflichtung zur aktiven Mitarbeit bei der Gewichtsreduzierung nachkommen wollen. Daher sei der Unfall beim

Spaziergang als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die beklagte Berufsgenossenschaft erkannte den Vorfall nicht als Versicherungsfall an und lehnte es ab, Entschädigungsleistungen zu erbringen. Der Kläger gehöre zwar zum versicherten Personenkreis, es habe sich jedoch bei dem Spaziergang um eine sog. eigenwirtschaftliche und damit nicht versicherte Tätigkeit gehandelt, besondere Gefahrenmomente hätten nicht vorgelegen. Der Spaziergang sei nicht ärztlich verordnet gewesen. Ein bloßer örtlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Rehabilitationsmaßnahme sei nicht ausreichend. Der Kläger klagte gegen die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mit dem Ziel, den während der Rehabilitation erlittenen Verkehrsunfall als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Das SG Düsseldorf hat der Klage

stattgegeben.

Nach Auffassung des Sozialgerichts besteht ein innerer Zusammenhang mit der Rehabilitationsmaßnahme. Es schade nicht, dass der Spaziergang an einem therapiefreien Sonntag stattgefunden habe. Es reiche aus, wenn der Versicherte von seinem Standpunkt aus der Auffassung sein durfte, die Tätigkeit sei geeignet, der stationären Behandlung zu dienen und diese Tätigkeit zudem objektiv kurgerecht sei. Beides sei bei dem hier streitigen sonntäglichen Spaziergang gegeben gewesen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

Quellen:
Pressemitteilung des SG Düsseldorf v. 10.10.2017

(ob)