

Malte Crome, Fulda*

Spartenanträge – das ungeliebte Kind im Instrumentarium der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Die Arbeit der Dienste und Einrichtungen der verbandlichen Caritas ist auf die unterschiedlichste Weise refinanziert. Dabei unterscheidet sich die jeweilige Refinanzierungssystematik nicht nur im Hinblick auf die gesetzlichen Grundlagen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren wie z. B. tatsächlicher Bedarf bzw. Notwendigkeit der Bedarfsdeckung, Haushaltssituation der Kostenträger, regionale Besonderheiten etc., sondern auch im Hinblick auf die Verhandlungspartner. D. h. in jedem Refinanzierungssystem haben es die Leistungserbringer mit anderen Kostenträgern zu tun, welche die Kostenverhandlungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Grundlagen aus ihrem je eigenen Blickwinkel führen. Der Beitrag befasst sich mit den Auswirkungen und Problemen, die durch die Anwendung der unterschiedlichen Systeme entstehen können, und beleuchtet mögliche Lösungen.

1 Aktuelle Situation und bisherige Lösungsansätze

Die Unterschiedlichkeit im Refinanzierungssystem einerseits und bei der Verhandlungsführerschaft auf Kostenträgerseite andererseits legte es im Grunde genommen nahe, die einzelnen Sparten der Sozialwirtschaft analog zur Situation im Industriebereich mit je eigenen Tarifsystemen auszustatten, denn es gibt letztlich zwischen den unterschiedlichen Bereichen keine wirtschaftlich verbindende Klammer, die die Anwendung eines Einheitstarifs rechtfertigte.

Soweit in diesem Zusammenhang darauf rekurriert wird, dass der TVöD für den Bereich der Sozialwirtschaft doch eine solche Klammer bildete und somit eine einheitliche Vergütung der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder im Sozialbereich zu rechtfertigen sei, geht dies zunächst von der falschen Prämisse aus, dass der TVöD den Bereich der Sozialwirtschaft prägte. Dies ist deshalb falsch, weil von den ca. 2 Mio. nach TVöD vergüteten Arbeitnehmern ein Großteil dem Bereich Verwaltung oder Sonderbereichen (Sparkassen, Feuerwehr etc.) zuzuordnen ist. Nur ein kleiner Teil der nach TVöD Beschäftigten kann dem Bereich der Sozialwirtschaft zugeordnet werden und davon wiederum arbeiten die meisten Arbeitnehmer in den noch in öffentlicher Trägerschaft befindlichen Krankenhäusern bzw. Kindergärten. In dem für die Caritas besonders wichtigen Bereich der stationären und ambulanten Altenhilfe beträgt der Marktanteil von TVöD-Einrichtungen lediglich 5 % bzw. 1,3 %¹.

Den Bereich der Sozialwirtschaft früher nach dem BAT und heute nach dem TVöD vergüten zu wollen (wobei diese Tarife auch noch um dem Bereich der öffentlichen Verwaltung fremde Vergütungsbereiche, wie etwa den der Pflege, nach sachfremden Kriterien erweitert wurden), war für die Träger von sozialen Einrichtungen solange unschädlich, wie die Kostenentwicklung im sozialen Bereich nicht nach wirtschaftlichen Kriterien beurteilt wurde, d. h. solange durch die öffentliche Hand kritiklos die Kosten übernommen wurden, die tatsächlich anfielen (Selbstkostendeckungsprinzip). Dass diese Entwicklung bereits Mitte der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts u. a. auch durch die Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes ein jähes Ende genommen hat mit der Folge, dass die Träger, die es sich erlauben konnten, der Tarifsystematik des BAT bzw. TVöD entflohen sind, muss endlich einmal zur Kenntnis genommen werden.

Darüber hinaus ist der TVöD genauso wie der frühere BAT ein Tarif, der richtigerweise für den Bereich der öffentlichen Verwaltung anzuwenden ist und auch seiner Struktur nach an

den Bedürfnissen und Gegebenheiten der öffentlichen Verwaltung orientiert ist. Diese Struktur ist jedoch für den Bereich der Sozialwirtschaft sachfremd und künstlich mit allen sich daraus ergebenden Verwerfungen für die innere Logik des Systems.

Diese Gegebenheiten werfen nun schon seit Jahren unter verschiedenen Gesichtspunkten die dringliche Frage auf, wie ihnen für den Bereich der AVR-Caritas als dem Tarifwerk, das anerkanntermaßen die höchsten Gehälter in der Sozialwirtschaft zahlt², begegnet werden kann. Der Versuch, etwa ein eigenes Tarifwerk für die 500.000 Arbeitnehmer im Bereich der verbandlichen Caritas zu entwickeln und zu etablieren, um sich aus der Logik und Struktur des TVöD-BAT-Systems zu lösen, muss als gescheitert angesehen werden.

Bei der Suche nach Lösungsansätzen, die auch kurzfristig Entlastung bieten könnten, muss der Blick daher nach innen, d. h. insbesondere auch auf das Instrumentarium gerichtet werden, dass die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Verfügung stellt, um ggf. vorhandene strukturelle Verwerfungen – worin immer auch diese begründet liegen mögen – auszugleichen. Die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission sieht dabei bekanntlich einen dreistufigen Ansatz vor, den Bereich der AVR-Caritas tariflich zu gestalten, indem versucht wird, das tarifliche System einmal auf Bundesebene, dann auf Ebene der Einrichtungen (Anträge nach § 11 AK-Ordnung) und schließlich auf regionaler und dort auch auf fachlicher, d. h. auch auf Spartenebene, zu verhandeln. Als von der Handhabung – nicht unbedingt von den Ergebnissen – her problemlos lassen sich dabei die Verhandlungen auf Bundes- und auf Einrichtungsebene beschreiben. Die größten Schwierigkeiten haben sich bisher jedoch bei Versuchen einer tatsächlich regionalen und erst recht spartenmäßigen Differenzierung ergeben.

2 Spartenantrag

Es ist bedauerlich, aber aus dem Wortlaut der einschlägigen §§ 2 Abs. 5, 1 Abs. 3 und 10 Abs. 2 ff. der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission in ihrer aktuellen Fassung lassen sich die Kompetenzen der Regionalkommissionen, auch im Hinblick auf

* Der Autor ist Mitglied der Beschlusskommission sowie der Regionalkommission Mitte auf Dienstgeberseite und Vorstand des Caritasverbandes für die Diözese Fulda.

1 Pflegestatistik 2011, Deutschlandergebnisse.

2 Zuletzt Wohlfahrt intern, Juni 2013, „Caritas schlägt ver.di“, 14 ff.

die Behandlung von Spartenanträgen, nur teilweise entnehmen. Deutlich wird lediglich, dass die Regionalkommissionen die Befugnis haben, abweichend von auf Bundesebene beschlossenen Regelungen für ihre jeweiligen Territorien Entscheidungen, insbesondere im Hinblick auf die Höhe der an die Mitarbeiter zu zahlenden Gehälter, treffen zu können. Inwieweit ggf. lediglich Mitarbeiter eines bestimmten Tätigkeitsfeldes oder einer bestimmten Teilregion von Beschlüssen der Regionalkommissionen betroffen sein können, wird nicht ausdrücklich angesprochen.

Wie es zu dieser mangelnden Klarheit bei der Formulierung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission kommen konnte, kann nicht nachvollzogen werden; dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der Formulierung in § 13 Abs. 1 der noch bis 2007 geltenden Fassung der AK-Ordnung, wo es bzgl. der Vorläufer der Regionalkommissionen, nämlich den Unterkommissionen, hieß:

„Zur Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen bestimmter kirchlich-caritativer Rechtsträger oder bestimmter Regionen des Deutschen Caritasverbandes oder bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes kann die Arbeitsrechtliche Kommission Unterkommissionen bilden.“

Immerhin steht nach der Novellierung der AK-Ordnung von 2008 und auch nach der letzten, aktuell gültigen Novellierung der AK-Ordnung, ohne dass wegen der Zuständigkeiten der Regionalkommissionen redaktionelle Änderungen eingebracht wurden, dennoch für alle Beteiligten fest, dass die Regionalkommissionen auch Beschlüsse bzgl. bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder und/oder auch für Teilregionen (nachfolgend Spartenanträge genannt) einer Regionalkommission fassen können, soweit im Übrigen die sich aus § 10 der AK-Ordnung ergebenden Zuständigkeiten in Abgrenzung zur Bundeskommission nicht tangiert werden.

3 Historische Entwicklung

Dieser Konsens ist – wenn schon nicht aus dem Wortlaut – letztlich auch historisch begründet, denn bereits die Überlegungen, die aufseiten der Arbeitsrechtlichen Kommission einerseits und insbesondere auch in bestimmten Bereichen großer Träger im Vorfeld der Novellierung des TVöD 2005 andererseits angestellt wurden, brachten die Notwendigkeit zum Ausdruck, neben dem einhellig gesehenen Bedarf einer Modernisierung des BAT auch Verfahrenselemente einzuführen, um einen Flächentarif aufgrund regionaler und spartenspezifischer Besonderheiten flexibler gestalten zu können. Paradigmatisch wurden in diesem Zusammenhang zum einen der Krankenhaussektor als größte Fachsparte im Bereich der verbandlichen Caritas und zum anderen die neuen Bundesländer als Region genannt, in denen die strukturellen Rahmenbedingungen für Caritas-Einrichtungen jeder Art so eklatante Besonderheiten aufwiesen, dass eine mit dem übrigen Bundesgebiet einheitliche tarifliche Behandlung für nicht sachgerecht erachtet wurde.

In der Folge kam es daher im Jahr 2005 zur Einführung der schon angesprochenen Unterkommissionen, deren Zuständigkeiten ausdrücklich so geregelt waren, dass sie der erkannten Bedarfslage gerecht werden konnten. In der Praxis war dann jedoch festzustellen, dass zum einen aus dem Krankenhausbereich die Bildung eines Spartentarifs bzw. von regionalen

Spartentarifen nicht mehr konzertiert weiter verfolgt wurde und dass zum anderen die Weigerung der Mitarbeiterseite, von der Bundesebene abweichende tarifliche Lösungen für Regionen zu verhandeln, dazu führten, dass sich die Unterkommissionen letztlich ausschließlich mit Notöffnungsbedarfen einzelner Einrichtungen und Träger auseinandersetzten, die aufgrund spezifischer wirtschaftlicher Schwierigkeiten das auf Bundesebene beschlossene Tarifniveau nicht nachvollziehen konnten.

Mit der Einführung von Regionalkommissionen durch die zum 01.01.2008 in Kraft getretene Novelle der AK-Ordnung war zumindest der politische Wille verbunden, nunmehr doch regionale Spezifika stärker berücksichtigen zu können. Allein für den Bereich der Regionalkommission Ost, die im Wesentlichen das gesamte Gebiet der neuen Bundesländer umfasst, ist es in nennenswertem Umfang möglich gewesen, gewisse regionale Abweichungen des Tarifgefüges unter größtem Widerstand der Mitarbeiterseite zu verhandeln bzw. nach Durchführung eines Vermittlungsverfahrens zustande zu bringen³.

Ein Ende des Jahres 2008 im Bereich der Regionalkommission Mitte gestellter Spartenantrag für Einrichtungen der stationären Altenhilfe in Nord- und Ostthessen blieb im Stacheldrahtverhau einer grundsätzlich ablehnenden Haltung der Mitarbeiterseite in Verbindung mit der schon beschriebenen inhaltlich unklaren Formulierung der AK-Ordnung, d. h. vor dem Einwand der Mitarbeiterseite der rechtlichen Unzulässigkeit, hängen, ohne dass bzgl. dieses Antrags bis heute eine abschließende Verfahrensentscheidung oder rechtliche Klarstellung herbeigeführt worden wäre. Erst vor dem Hintergrund des Schicksals dieses Antrags konnte in der Folge jedoch der wohl derzeit noch gültige Konsens im Hinblick auf die Zulässigkeit von Spartenanträgen hergestellt werden.

4 Notwendigkeit der Gestaltung kollektiven Arbeitsrechts durch regionen- und spartenspezifische Abweichungen

Die heterogene Situation der Refinanzierungslage sozialer Arbeit ist bereits eingangs angesprochen worden. Ein Gesamtbild im Hinblick auf die tatsächliche Komplexität der zu berücksichtigenden Faktoren ergibt sich jedoch erst, wenn man weiterhin noch berücksichtigt, dass die Einrichtungen und Dienste der verbandlichen Caritas sehr heterogen über das gesamte Bundesgebiet verteilt sind. Schwerpunkte der Caritas-Präsenz bilden dabei

- Nordrhein-Westfalen (214.054 Mitarbeiter),
- Bayern (96.705 Mitarbeiter),
- Baden-Württemberg (59.899 Mitarbeiter) und
- Rheinland-Pfalz (51.243 Mitarbeiter).

Schwächer vertreten ist die Caritas in Hessen (25.158 Mitarbeiter), Niedersachsen (38.492 Mitarbeiter) und Schleswig-Hol-

³ Soweit für den Bereich der Regionalkommission Baden-Württemberg strukturelle Veränderungen im Bereich der unteren Lohngruppen verhandelt werden konnten, haben sich nach Ansicht des Verfassers hier gerade nicht ausdrücklich regionale Besonderheiten niedergeschlagen. Vielmehr ist diese Beschlusslage einem eigentlich für den gesamten Bundesbereich geltenden Bedarf zuzurechnen. Im Übrigen ist es der Regionalkommission Mitte und der Regionalkommission Nord bisher nur gelungen, zeitliche Verschiebungen im Hinblick auf die Übernahme von Bundesbeschlüssen zu verhandeln, ohne dass sich dies volumenmäßig oder strukturell ausgewirkt hätte. (Stand: Juni 2013).

stein (2.055 Mitarbeiter); die Präsenz in den neuen Bundesländern (insgesamt 25.514 Mitarbeiter)⁴ kann nur als marginal bezeichnet werden.

Die Dichte der Präsenz der verbandlichen Caritas wirkt sich jedoch auch im Hinblick auf ihre Situation am Markt aus. In Bundesländern, in denen es viele Caritas-Einrichtungen gibt, wirken diese Einrichtungen maßgeblich preisbildend mit, d. h. dort wird das allgemeine Preisniveau zur Refinanzierung sozialer Arbeit angehoben. Umgekehrt gilt, dass bei nur dünner Präsenz von Caritas-Einrichtungen das allgemeine Preisniveau für soziale Dienstleistungen verstärkt durch andere freigemeinnützige Anbieter und insbesondere durch private Wettbewerber mit günstigeren Tarifen bestimmt wird.

Schließlich ist auch noch anzuführen, dass sich in Ballungsräumen parallel zu den genannten Faktoren noch eine eigene Preislogik entwickelt hat, die darauf zurückzuführen ist, dass bei insgesamt knappen Personalressourcen und der i. d. R. sehr guten Infrastruktur der Ballungsgebiete die Arbeitnehmer aus dem Bereich der Sozialwirtschaft in der Lage sind, den jeweils bestbezahlten Arbeitsplätzen „hinterher zu fahren“, sodass auch Mitbewerber der Caritas mit eigentlich günstigerem Tarifniveau gezwungen sind, höhere Gehälter zu zahlen, um überhaupt die Mitarbeiter zu bekommen, die sie für die Aufrechterhaltung des Betriebs in ihren Einrichtungen und Diensten benötigen. Die Kumulation dieser Effekte führt bspw. dazu, dass es für den Bereich der stationären Altenhilfe innerhalb Hessens bei einem Vergleich des Ballungsraumes Frankfurt/Main mit den Landkreisen in Nord- und Osthessen Preisunterschiede im Bereich der Pflege pro Tag und Bett, gemittelt über die drei Pflegestufen, von rd. 16,50 € gibt. Dies ergibt bei einer angenommenen 100-Platz-Einrichtung einen Erlösunterschied von 600.000 € bei gleichen Personalkosten.

All dies macht deutlich, dass ein Flächentarif eigentlich nicht geeignet ist, der differenzierten Refinanzierungs- und Marktlanschaft im Bereich der Sozialwirtschaft gerecht zu werden. Wenn man dennoch zunächst auf Bundesebene ein bestimmtes Tarifniveau vorgeben will, müssen die Möglichkeiten der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission tatsächlich auch genutzt werden, um auf regionaler und spartenbezogener Ebene die notwendigen Anpassungen vorzunehmen.

Eine sachgerechte und konsequente Nutzung des Instrumentariums der AK-Ordnung wird dabei im Ergebnis dazu führen, den Gesamttarif zu stärken und zu stabilisieren. Ansonsten ist zu befürchten, dass strukturell bedingte, dauerhafte Refinanzierungsprobleme, wie sie etwa zuletzt noch einmal ausführlich für Caritas-Einrichtungen in Norddeutschland beschrieben wurden⁵, dazu führen, dass Caritas-Einrichtungen – trotz bestehender hoher Nachfrage – als solche vom Markt verschwinden und von Mitbewerbern mit günstigerem Tarifniveau kostendeckend weitergeführt werden oder aber, dass sich Caritas-Einrichtungen noch innerhalb des eigenen Systems dadurch zu retten versuchen, dass sie tarifflüchtig werden.

5 Kriterien zur Notwendigkeit tariflicher Differenzierung auf regionaler und spartenbezogener Ebene

Betrachtet man das periodisch wiederkehrende Ritual der Tarifverhandlungen auf Bundesebene, liegt diesem die durchaus fragwürdige Logik zugrunde, dass die Mitarbeiterseite die Auf-

fassung vertritt, den Arbeitnehmern stünden höhere Gehälter zu, weil andere Branchen bzw. andere Tarife ebenfalls angehoben worden seien, dass die Mitarbeiter der verbandlichen Caritas nicht von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung abgehängt werden dürften und dass die Dienstgeber höhere Erlöse erzielen, die zumindest teilweise an die Mitarbeiterschaft weiterzugeben seien. Der Fairness halber muss man hier anmerken, dass auch auf Dienstgeberseite ein Interesse an moderaten kontinuierlichen Gehaltssteigerungen besteht, da diese noch am ehesten in anstehenden Refinanzierungsverhandlungen weitergegeben werden können.

Ob die aktuellen verschiedenen Refinanzierungslagen tatsächlich ausreichen, die anfallenden Personalkosten zu decken, wird regelhaft nicht hinterfragt. Auch werden regionale, spartenbezogene Besonderheiten, die eine Abweichung von einem ggf. tatsächlich vorhandenen allgemeinen Trend begründen könnten, nur ungern zur Kenntnis genommen, ohne dass man Besonderheiten beim Abschluss für den Flächentarif letztlich wirklich berücksichtigte. Besonders delikat sind dabei Beschlusslagen auf Bundesebene, die dadurch zustande gekommen sind, dass mit der Mitarbeiterseite Tauschgeschäfte ausgehandelt wurden, die zwar bestimmte Trägerbereiche entlasten, dafür aber wiederum andere Träger belasten, ohne dass diese in der Lage wären, in ihrem Refinanzierungssystem einen Ausgleich zu verhandeln. Im allgemeinen Rechtsverkehr würde man diesbezüglich von einem unzulässigen Vertrag zulasten Dritter ausgehen; im Tarifgeschäft der verbandlichen Caritas gelten jedoch andere Regeln. Der Beschluss der Bundeskommission im Hinblick auf die jährliche Tarifübernahme kommt daher über die 25.000 Einrichtungen und Dienste der verbandlichen Caritas wie ein Platzregen nieder, ohne dass gefragt wird, ob denn auch alle Beteiligten einen Regenschirm haben.

Wie sollen nun aber regionale/spartenbezogene Besonderheiten auf Ebene der Regionalkommissionen identifiziert und verifiziert werden, sodass eine vom Bundesbeschluss abweichende Entscheidung der Regionalkommissionen legitimiert wäre? Von der Mitarbeiterseite kann in diesem Zusammenhang nicht verlangt werden, dass sie ihr grundsätzliches Interesse an einer einheitlichen Tarifgestaltung auf ein bloßes Jammern und Stöhnen sowie Unmöglichkeitsausrufe der Dienstgeberseite hin zurückstellt. Zu Recht muss verlangt werden, dass das Interesse an einer regionalen spartenbezogenen Abweichung plausibel und nachvollziehbar anhand entsprechend überprüfbarer Daten dargetan wird.

Für den Bereich der stationären Altenhilfe wäre hier auf jeden Fall ein landesweiter Preisvergleich über alle Einrichtungen vorzulegen, aus dem die Preislage der Caritas-Einrichtungen in der jeweiligen Region nachvollzogen werden kann. Weiterhin müsste dargelegt werden, in welcher Höhe tatsächlich Personalkosten anfallen und in welcher Höhe diese refinanziert bzw. refinanzierbar sind. Weiterhin wird von Bedeutung sein, wie sich die Tariflandschaft in einer bestimmten Region/Sparte außerhalb des Bereichs der verbandlichen Caritas darstellt, d. h. es ist festzustellen, inwieweit ggf. Mitanbieter mit günstigeren Tarifen für die gleichen Berufsgruppen arbeiten können.

Sicherlich wird auch die allgemeine wirtschaftliche Situation der Caritas-Einrichtungen in betroffenen Regionen erörtert

4 Zentralstatistik des Deutschen Caritasverband e.V., Stichtag 31.12.2010.

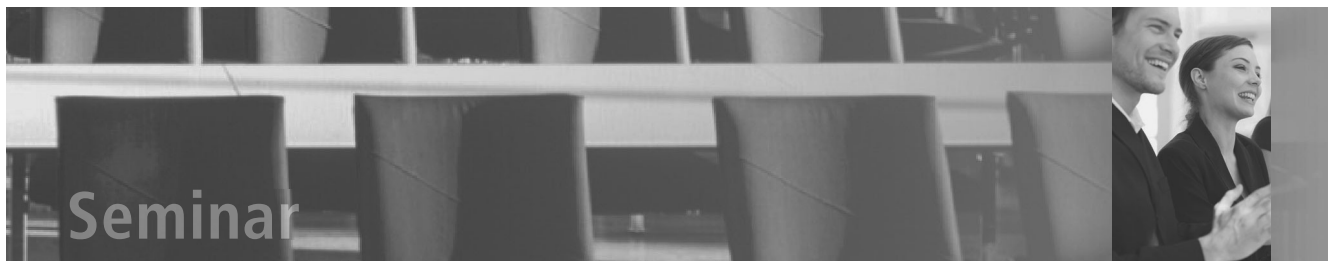
5 Wohlfahrt intern, April 2013, 16 f.

werden müssen, wobei nicht außer Acht gelassen werden darf, dass unterschiedliche Refinanzierungslagen der verschiedenen Sparten in einer Region nicht undifferenziert miteinander vermengt werden dürfen. Es muss klar sein, dass nicht etwa gut finanzierte Tätigkeitsfelder zulasten von unterfinanzierten Tätigkeitsfeldern kannibalisiert werden. Ausgeschlossen werden muss auch, dass regional- und spartenbezogene Lösungen nach den gleichen Kriterien beurteilt werden, wie sie etwa für notleidende Einrichtungen nach § 11 der AK-Ordnung entwickelt wurden; denn es geht um die Identifizierung und den Ausgleich von strukturellen Nachteilen, die über die spezielle Situation einer einzelnen Einrichtung hinausreichen.

6 Fazit

Es bleibt festzustellen, dass die Anpassung des allgemeinen Tarifniveaus an regionale und spartenbezogene Besonderheiten keine

Einbahnstraße sein muss. Genau so, wie strukturelle Gegebenheiten etwa eine Abflachung des Tarifniveaus bedingen können, ist auch eine Erhöhung des allgemeinen Tarifniveaus, etwa in Ballungsräumen oder für besondere Sparten, vorstellbar. In diesem Zusammenhang wird es natürlich auch darauf ankommen, strukturelle Abweichungen nach oben plausibel zu begründen und nicht etwa das schon von der Bundesebene bekannte Gerangel nunmehr auch auf regionaler Ebene fortzusetzen. Letztlich geht es darum, offen und nachvollziehbar Verständigung über objektive Grenzen der Belastbarkeit herzustellen mit dem Ziel, Einrichtungen der verbandlichen Caritas und die dortigen Arbeitsplätze langfristig wettbewerbsfähig zu halten, ohne dass die betroffenen Mitarbeiter Einbußen hinnehmen müssen, die unterhalb des Niveaus der Konkurrenz der Caritas liegen. Dies erfordert eine innovative, vertrauensvolle und unbedingt ehrliche Herangehensweise, eine Weiterentwicklung also des archaischen „Wer-ist-der-Stärkere-Prinzips“ und damit eine entschiedene Hinwendung zu einer wahrhaftig gelebten Dienstgemeinschaft.



Gesetzliche Unfallversicherung – Grundlagen und aktuelle Probleme

Das Problem:

Arbeitsunfall oder nicht? Berufskrankheit oder nicht? Die Beantwortung dieser Fragen hat für die Betroffenen weitreichende Auswirkungen.

Die Lösung:

Lassen Sie sich von unserem Unfallversicherungsexperten auf den aktuellen Stand bringen: u.a. zum versicherten Personenkreis, den Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit, den versicherten Tätigkeiten und den Kausalitätsanforderungen. Besprechen Sie Ihre Fragen und Beispiele und tauschen Sie Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse mit den weiteren Teilnehmern aus.

Das Seminarprogramm:

- ▶ Überblick und Praxisbeispiele, aktuelle Rechtsprechung
- ▶ Versicherte Unfallereignisse (Arbeitsplatz und Arbeitsweg)
- ▶ Kausalität, innere Ursache, selbstgeschaffene Gefahr, Selbsttötung, Alkoholeinfluss
- ▶ Gesundheitsschaden, Krankheitsanlage, Gelegenheitsursache, Vorschaden, Verschlimmerung
- ▶ Posttraumatische Belastungsstörung, somatoforme Schmerzstörung
- ▶ Wegeunfälle: Umweg, Unterbrechung, eigenwirtschaftliche Tätigkeiten
- ▶ Berufskrankheiten

Termin:

10. Oktober 2013, Stuttgart, Richard Boorberg Verlag



Zeit:

10.30 Uhr – 17.00 Uhr (5 Zeitstunden)

Teilnehmer:

Rechtsanwälte, Rentenberater, Sachbearbeiter der Sozialversicherungsträger, Medizinische Sachverständige, Verfahrensbevollmächtigte

Referent:

Michael Endriß ist Präsident des Sozialgerichts Stuttgart und als Vorsitzender Richter mit dem Recht der Unfallversicherung betraut.

Preis:

€ 244,- zzgl. USt.; im Preis enthalten: Unterlagen, Tagungsgetränke, Mittagessen und Pausenerfrischungen

Teilnahmebescheinigungen zur Vorlage gem. § 15 FAO werden erteilt.

Mehr Details sowie Seminare zur

- ▶ Gesetzlichen Krankenversicherung
- ▶ Gesetzlichen Rentenversicherung und zu
- ▶ Medizinischen Sachverständigengutachten

finden Sie unter:

www.boorberg-fachakademie.de/alias/sozialrecht

Eine Veranstaltung der:

