



Ausgabe 2/2019 vom 28. Februar 2019

### **3. Sitzung der AG 5 (Entlohnungsfragen) innerhalb der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) / Arbeitgeberverband vorerst nicht gegründet / Pflege(mindestlohn)kommission kommt / Studie zu Refinanzierungsfragen in Auftrag gegeben**

#### **BAG-Urteil: Verfall von Urlaub**

### **3. Sitzung der AG 5 (Entlohnungsfragen) innerhalb der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) / Arbeitgeberverband vorerst nicht gegründet / Pflege(mindestlohn)kommission kommt / Studie zu Refinanzierungsfragen in Auftrag gegeben**



Am 19. Februar fand die dritte Sitzung der AG „Entlohnungsfragen“ im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), vertreten durch Staatssekretär Böhning und Co-Vorsitz des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), vertreten durch Staatssekretär Stroppe statt. Dabei wurden vor allem die möglichen verfahrensrechtlichen Wege zur Verbesserung der Entlohnungssituation in der Pflege diskutiert.

Das BMAS stellte zunächst fest, dass es keine Bestrebungen gibt, eine Allgemeinverbindlichkeit nach **§ 5 Tarifvertragsgesetz (TVG)** zu beantragen.

Zum zweiten Weg, die Erstreckung eines Tarifvertrages nach **§ 7a Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)**, der vor allem vom AWO-Arbeitgeberverband und der Verdi propagiert wird, haben wir uns in der Sitzung klar positioniert, dass wir diesen Weg nicht mitgehen. Wir haben mit den AVR unseren eigenen Weg eingeschlagen und sehen – auch aufgrund der positiven Lohnentwicklung in der Pflege – keinen Bedarf für ein weiteres Instrument, Löhne trägerübergreifend zu regulieren.

Vor allem die **Kirchen** stehen dem Weg über den § 7a AEntG positiv gegenüber – selbstverständlich bei Beachtung ihrer kirchlichen Selbstverwaltungsrechte (dritter Weg). Die Kirchenvertreter warteten allerdings auf die **Gründung eines neuen trägerübergreifenden Arbeitgeberverbandes**, der bereits mehrfach von Verdi und AWO in der Presse angekündigt wurde. DRK und Paritätischer Wohlfahrtsverband erklärten, dass sie für einen solchen Arbeitgeberverband (derzeit) nicht zur Verfügung stehen.

**Zwischenfazit:** Die Gründung eines neuen trägerübergreifenden Arbeitgeberverbandes ist erst mal verschoben, aber noch längst nicht aufgehoben. Und damit bleibt auch das Risiko allgemeinverbindlicher Tarifverträge – trotz aller bisher guten Entwicklungen – auf dem Tisch. Das Thema hat vor allem für die SPD eine hohe Symbolkraft.

Der Eingang des Antrags auf Einberufung der **Pflegekommission (§ 10 ff. AEntG)** wurde durch das BMAS bestätigt. Der AGVP begründete in der Sitzung seinen Antrag und signalisierte die **Bereitschaft, auch über mehrere Mindestlöhne, Urlaubstage und Überstundenentgelte** verhandeln zu wollen.

BMAS-StS Böhning kündigte an, dass die 4. Pflegekommission nach dem **üblichen Verfahren** und auf **Grundlage der aktuellen gesetzlichen Regelungen** einberufen wird. Zunächst folge die abschließende Prüfung des Antrags, dann die Veröffentlichung der Bewerbungsfrist im Bundesanzeiger und dann eben die Einberufung. Zudem gab er bekannt, das BMAS arbeite gerade an zusätzlichen Rahmenbedingungen, die sie der Kommission mit auf den Weg geben wolle.

Die Kommission besteht lt. Gesetz aus einer Arbeitgeber- und einer Arbeitnehmerbank mit **jeweils vier Sitzen**. Dabei sind jeweils zwei Sitze für die Vertreter der kirchlichen Einrichtungen reserviert. D.h. die **Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter von Caritas und Diakonie haben jeweils einen Sitz**.

Darüber hinaus gibt es zwei Sitze für die weltlichen Arbeitnehmer. Diese sind in der Vergangenheit immer an die Verdi gegangen, auch weil es keine alternativen Bewerbungen gab.

Die **zwei weltlichen Arbeitersitze** werden in der Regel unter drei Bewerbern verteilt, den kommunalen Arbeitgebern, den Arbeitgebern der weltlichen Wohlfahrt und den privaten Arbeitgebern. D.h. es ist eine Auswahlentscheidung durch das BMAS notwendig. Nach dem Berliner Verwaltungsgerichtsurteil (wir berichteten mehrfach darüber) dürften die weltlichen Wohlfahrtsarbeitgeber eine große Chance auf einen Sitz haben, wenn sie wieder als Interessengemeinschaft aus mehreren Arbeitgeberverbänden der AWO, des DRK und der Paritätischen Arbeitgeber antreten. Ebenso darf aus unserer Sicht an den privaten Arbeitgebern kein Weg vorbei gehen. Der bpa Arbeitgeberverband ist der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft, so dass wir gute Chancen auf einen Sitz haben dürften. Für die kommunalen Arbeitgeber ist es in dieser Konstellation schwierig, zum Zuge zu kommen.

In Gesprächen am Rande der Sitzung hat das BMAS darauf hingewiesen, dass für die **Auswahlentscheidung**, wer die weltlichen Arbeitgeber in der Kommission vertritt, zum einen das Berliner Verwaltungsgerichtsurteil aus dem vergangenen Jahr und zum anderen die Mitgliedschaften mit Tarifbindungen (mT) eine überragende Rolle spielen werden. Sofern Sie in diesem Zusammenhang über einen **Statuswechsel** von einer oT- (ohne Tarifbindung) in eine mT-Mitgliedschaft nachdenken, haben wir **in der Anlage** ein satzungsgemäßes Muster vorbereitet, das Sie mit Briefkopf und unterschrieben an uns zurücksenden können.

Klar ist, dass angesichts der politischen Konstellation und den Zugeständnissen, die der AGVP bereits öffentlich gemacht hat, die Verhandlungen in der Pflegekommission ausgesprochen schwierig werden.

BMG-StS Stroppe hat deutlich gemacht, dass **jedes Szenario zu höheren Kosten** führe. Deshalb habe das BMG eine **Studie** bei IGES in

**Auftrag gegeben**, die verschiedene Szenarien durchrechnen soll, damit man wisse, welche **zusätzlichen Kostenbelastungen** auf alle zukommen. Es wurde nicht diskutiert, wie diese zusätzlichen Kosten finanziert werden. Einigkeit bestand in der Runde allerdings weitgehend, dass die Pflegebedürftigen nicht dafür aufkommen sollten.

Wir haben verdeutlicht, dass bei einheitlichen Lohnsetzungen die Zuzahlungen der Pflegebedürftigen pro Heimplatz in allen Bundesländern steigen werden, allerdings besonders stark in den ostdeutschen Ländern bzw. in den Ländern, deren Lohnniveau im Mittel am meisten von einer einheitlichen Regelung abweicht. Eine Diskussion über höhere Zuzahlungen würde zudem auf dem Rücken der Betreiber laufen. Deshalb sei die Bundesregierung in der Pflicht, auch politisch klar zu machen, wer für die explodierenden Kosten verantwortlich ist.

Das Büro des Pflegebeauftragten verlangte gemeinsam mit dem GKV-Spitzenverband zudem strengere und **einheitliche Nachweispflichten**. Dies müsse gesetzlich geregelt werden. Dazu gebe es noch diese Woche Gespräche.

Grundsätzlich bestand Einigkeit unter allen Teilnehmern, dass die Refinanzierung gewährleistet sein muss – und zwar nicht im Nachhinein, sondern im Gleichklang zu etwaigen Regelungen für einheitliche Löhne.

## BAG-Urteil: Verfall von Urlaub



Wie bereits im Newsticker 12/2018 vom 09.11.2018 berichtet, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 6.11.18 (-C-684/16) eine grundlegende Entscheidung zum Verfall von Urlaubsansprüchen gefällt. Nunmehr ist durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter Beachtung der Vorabentscheidung des EuGH ein erstes Urteil (Urteil des BAG vom 19.02.19 – 9 AZR 541/15) ergangen. Insbesondere für Arbeitgeber ergeben sich für die Praxis wichtige Obliegenheiten, die es zu beachten gilt.

Im Einzelnen:

Ausgangspunkt bildet § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Dieser sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung des BAG selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren.

In seinem Urteil vom 19.02.19 hat das BAG die EuGH-Entscheidung nun umgesetzt. Danach kann der Verfall von Urlaub bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG „in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraumes erlischt“.

Folgen für die Praxis:

Die Ausführungen des EuGH lassen darauf schließen, dass es nicht ausreicht, wenn der Arbeitgeber nur jedem Arbeitnehmer mitteilt, dass Urlaubsansprüche zum Ende eines konkret zu benennenden Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfallen werden. Vielmehr ist es zusätzlich erforderlich, dass er jedem Arbeitnehmer individuell – aus Beweisgründen mindestens in Textform – offenlegt, welche offenen Ansprüche auf bezahlten Mindestjahresurlaub für den laufenden Bezugszeitraum und gegebenenfalls für vergangene Bezugszeiträume bestehen und den

Arbeitnehmer auffordert, den Urlaub auch zu nehmen. Sollte die Mitteilung dem Arbeitnehmer zusammen mit einer Entgeltabrechnung gemacht werden, wird empfohlen, diese drucktechnisch und inhaltlich deutlich unterscheidbar darzustellen.

Foto: HHS / pixelio.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



Diese E-Mail wurde an {EMAIL} versandt.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V.  
angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

 sendinblue

© 2018 bpa Arbeitgeberverband e.V.