



Ausgabe 10/2021 vom 12. März 2021

Neues Dignar "Teilzeit für alle - oder was?" am 24. März 2021, 14.00 - 15.30h, für nur 29 Euro pro Person - gleich anmelden!

Corona-Arbeitsschutzverordnung bis 30. April 2021 verlängert

Eckpunkte des BMAS zur Weiterentwicklung des Mindestlohns



Neues Dignar "Teilzeit für alle - oder was?" am 24. März 2021, 14.00 - 15.30h, für nur 29 Euro pro Person - gleich anmelden!

Sicher kennen Sie das: die Teilzeitwünsche Ihrer Mitarbeiter*innen lassen sich einfach nicht alle umsetzen, sind nicht mit der Dienstplanung vereinbar oder kollidieren miteinander. Die Gründe für einen Teilzeitwunsch sind vielfältig. Insbesondere der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und danach, mehr Zeit für die Versorgung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung zu haben, stehen oft hinter dem arbeitnehmerseitigen Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit. Als guter Arbeitgeber versuchen Sie, allen gerecht zu werden - aber wie weit gehen hier die arbeitsrechtlichen Pflichten? Welche Rechte stehen den Mitarbeiter*innen gesetzlich zu, wie müssen diese geltend gemacht werden und in welchen Fällen können Sie die Gesuche ablehnen?

In diesem neuen ca. 90-minütigen Dignar des bpa Arbeitgeberverbandes werden diese und weitere Fragen rund um das Recht der Teilzeitbeschäftigung im Detail beantwortet. Auch die noch relativ neue „Brückenteilzeit“ sowie die Sonderform der Abrufarbeit nach § 12 TzBfG stellen wir Ihnen vor. Die Präsentation steht Ihnen im Nachgang als ausführliches Handout zur Verfügung, so dass Sie die Einzelheiten jederzeit nachlesen können.

Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt; Sie können also individuelle Fragen stellen und für günstige 29 Euro pro Person die angenehme Atmosphäre einer Kleingruppenveranstaltung bequem von Ihrem Computer aus genießen.

Sichern Sie sich gleich Ihren Platz - Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt! Einfach eine Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de mit dem Betreff „Anmeldung Dignar Teilzeit“ senden.

Wir freuen uns auf Sie!

Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

Corona-Arbeitsschutzverordnung bis 30. April 2021 verlängert

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

(Corona-ArbSchV) verlängert. Ursprünglich sollte sie bis zum 15. März 2021 gelten. Bereits im Februar haben wir unseren Mitgliedern eine entsprechende Arbeitshilfe zur Corona-ArbSchV zur Verfügung gestellt. Diese finden Sie [hier](#).

Nunmehr wurde sie auf den 30. April 2021 verlängert. Zusätzlich wird die Verordnung um die Pflicht der Arbeitgeber ergänzt, ein Hygienekonzept im Betrieb zu erstellen und umzusetzen. In Pflegeeinrichtungen hat diese Änderung keine Auswirkung, da diese bereits per verschiedener Landesverordnungen seit dem letzten Jahr dazu verpflichtet sind. Folgende Regelungen bleiben bis zum 30. April bestehen.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Home-Office anzubieten, wo es möglich ist. Überall wo dies nicht möglich ist, müssen die Arbeitgeber entsprechend ihrem Hygienekonzept geeignete Schutzmaßnahmen einrichten. Ferner sollen betriebliche Zusammenkünfte auf ein Minimum reduziert werden und bei Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern sind nur möglichst kleine Arbeitsgruppen zu bilden, die zeitversetzt arbeiten können. Verpflichtend ist auch weiterhin, dass Arbeitgeber am Arbeitsplatz einen Mund-Nasen-Schutz, mindestens in Form von OP-Masken, zur Verfügung gestellt bekommen.

Wir werden Sie über weitere Änderungen auf dem Laufenden halten. Bei Fragen kommen Sie gerne auf unser Team im Justizariat zu.



Eckpunkte des BMAS zur Weiterentwicklung des Mindestlohns

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat gemeinsam mit dem Bundesfinanzministerium (BMF) ein Eckpunktepapier mit Forderungen zur Änderung des Mindestlohngesetzes und zur Sozialpartnerschaft veröffentlicht. Sie finden das Eckpunktepapier [hier](#).

Das Papier sieht erhebliche Veränderungen des Mindestlohngesetzes und weitere Eingriffe in das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Tarifvertragsgesetz vor. Auch wenn die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche durch die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung geregelt werden, bietet sich ein Blick über den Tellerrand zum allgemeinen Mindestlohn an. Zumindest das BMAS denkt über ähnliche Vorgaben auch für die Pflegebranche nach.

Folgende wesentliche Eckpunkte beinhaltet das Papier:

Gesetzlicher Mindestlohn

- Der gesetzliche Mindestlohn soll im Jahr 2022 auf mindestens 12 Euro steigen. Er soll in Richtung eines „Living Wage“ fortentwickelt werden. Dazu sieht das Papier vor, den Katalog in § 9 Absatz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) zu ergänzen, so dass die Kommission auch den Gesichtspunkt der Armutsgefährdung maßgeblich berücksichtigen muss. Von einer Armutsgefährdung soll regelmäßig ausgegangen werden, wenn ein in Vollzeit erzieltes Arbeitsentgelt unterhalb der Schwelle von 60 Prozent des Medianlohns bleibt.

- Zulagen und Zuschläge sollen grundsätzlich nicht mehr auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen und die Ausnahmen für Langzeitarbeitslose und für minderjährige Arbeitnehmer sollen abgeschafft werden.

Tarifrecht

- Öffentliche Aufträge des Bundes, der Länder und der Kommunen sollen nur an Unternehmen vergeben werden, die ihren Arbeitnehmern die durch Rechtsverordnung festgesetzten tarifvertraglichen Entlohnungsbedingungen gewähren.

- Künftig soll in Einrichtungen des Gesundheitswesens Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen sein, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nach einem einschlägigen Tarifvertrag entlohnt.

Bewertung:

Es wirft bereits grundsätzliche Fragen auf, dass BMAS und BFM die arbeitsrechtlichen Vorstellungen der SPD zum Gegenstand ministerieller Papiere machen.

Mehrere Argumente sprechen gegen die Pläne im Eckpunktepapier. Vier davon möchten wir herausheben:

- Das BMAS hält selbst im Papier fest, dass sich die Anpassung des Mindestlohns durch die Kommission der Sozialpartner bewährt hat. Daher besteht auch kein Anlass für politische Einmischungen in die Entscheidungsfindung der Mindestlohnkommission und zu einer Beschädigung der Tarifautonomie.

- Eine außerordentliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 € zu Beginn des Jahres 2022 würde vor allem in viele regionale Branchentarifverträge eingreifen.

- Ein Ausschluss der Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen auf den gesetzlichen Mindestlohn widerspricht der inzwischen langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das in den vergangenen Jahren eine differenzierte Systematik entwickelt hat, welche Zulagen anrechenbar sind und welche nicht.

- Die Vorschläge zur Tarifbindung stellen einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dar und werden diese schwächen. Das gilt sowohl für ein Bundestariftreuegesetz wie für einen bundesweit geltenden Vergabemindestlohn.

Nun gilt es abzuwarten, ob die formulierten Eckpunkte noch in dieser Legislaturperiode Relevanz erlangen oder ob deren Veröffentlichung allein aus wahlkampfaktischen Gründen erfolgte. Wir werden das für Sie beobachten und bei Bedarf informieren.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

