

Ausgabe 14/2021 vom 30. April 2021

Bewerbung um Sitz in Pflegekommission eingereicht

Diginar zur neuen Fälligkeit und den Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege am 10. Mai 2021

Referentenentwurf zur Änderung des Befristungsrechtes veröffentlicht

Weniger Überstunden in der Altenpflege



Bewerbung um Sitz in Pflegekommission eingereicht

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. hat sich mit seinem Präsidenten Rainer Brüderle und seinem Stellvertreter und bpa-Präsidenten Bernd Meurer um einen ordentlichen Sitz und dessen Stellvertretung in der Pflegekommission beworben. Die Bewerbungsfrist für die fünfte Pflegekommission endete am 29.4.2021. Sie wird erstmalig für fünf Jahre berufen.

Die Pflegekommission legt die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege fest. Die aktuelle 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung läuft noch bis 30. April 2022. Um für die Zukunft wirtschaftlich vernünftige und gleichzeitig attraktive Rahmenbedingungen festzulegen, ist es wichtig, dass die privaten Arbeitgeber hier ihre Interessen einbringen können.

In dem mehrseitigen Bewerbungsschreiben betonen wir gegenüber dem zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): "Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist der mitgliederstärkste und - gemessen an der Arbeitnehmerzahl seiner Mitgliedsunternehmen - größte Arbeitgeberverband der privaten Sozial- und Pflegewirtschaft, der darüber hinaus das gesamte Spektrum an stationären, teilstationären und ambulant tätigen Pflegeunternehmen repräsentiert, von der großen internationalen Unternehmensgruppe, über das mittelständische Familienunternehmen bis hin zum kleinen Start-up."

Die eingegangenen Bewerbungen werden nun vom BMAS geprüft und mit einer Entscheidung ist in den kommenden Wochen zu rechnen.

Wir möchten uns bei allen Mitgliedern bedanken, die unser Bewerbungsverfahren durch ihre Rückmeldungen tatkräftig unterstützt haben.

Wir gehen davon aus, dass das BMAS die Bewerbungen sehr genau anschauen und sicher noch den ein oder anderen Nachweis anfordern wird. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns dann genau so tatkräftig unterstützen wie bisher.

Diginar zur neuen Fälligkeit und den Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege am 10. Mai 2021



Wie bereits in unserem letzten Newsletter angekündigt, ist ab dem 1. Mai 2021 die Fälligkeit des Pflegemindestlohnes auf das Ende des Kalendermonats vorverlagert worden. Daneben ist der Pflegemindestlohn zum 1. April 2021 für ungelernete Hilfskräfte gestiegen und für einjährig ausgebildete Pflegehilfskräfte erstmalig eingeführt worden.

Wegen der vielfachen Nachfragen möchten wir Ihnen noch ein weiteres informatives Dignar rund um die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung und den damit einhergehenden Veränderungen in der Pflege anbieten. Das Dignar wird **am 10. Mai von 10:30 Uhr bis 12:00 Uhr** stattfinden.

Wenn Sie Interesse an diesem Termin haben schreiben Sie uns eine E-Mail an info@bp-arbeitgeberverband.de mit dem Betreff: Dignar 10. Mai. Die Anmeldungen werden nach der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet. Mitglieder, die beim letzten Termin keinen Platz erhalten haben, werden bevorzugt berücksichtigt. Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt, seien Sie also schnell, um sich einen der wenigen Plätze zu sichern. Das Dignar wird zum Preis von 29 Euro angeboten.

Freuen Sie sich auf ein informatives Dignar zu den Mindestbedingungen in der Pflege, welches durch einen unserer Justiziere gehalten wird und Ihnen wichtige Hilfestellungen für die Umsetzung der 4. PflegeArbbV in der Praxis gibt.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de



Referentenentwurf zur Änderung des Befristungsrechtes veröffentlicht

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) veröffentlicht, der umfangreiche Einschränkungen insbesondere im Bereich der sachgrundlosen Befristung vorsieht.

Künftig soll der maximale Zeitraum einer sachgrundlosen Befristung von 24 Monaten auf 18 Monate begrenzt werden. Innerhalb dieses Zeitraumes soll gleichzeitig nur noch eine einmalige, statt einer dreimaligen, Verlängerung der Befristung möglich sein.

Gänzlich neu ist eine Beschränkung der möglichen Befristungen in einem Unternehmen. Beschäftigt ein Arbeitgeber dauerhaft mehr als 75 Arbeitnehmer*innen, darf er maximal 2,5 Prozent des Personals sachgrundlos befristeten.

Darüber hinaus sollen auch die Kettenbefristungen bei Sachgrundbefristungen weiter eingeschränkt werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes soll künftig nicht zulässig sein, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Einzige Ausnahmen stellen die Sachgründe der „Eigenart der Tätigkeit“ und aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs dar.

Die Pläne des BMAS kommen - vor allem während der Pandemie - nicht nur zur falschen Zeit, sondern sind auch aus grundsätzlichen Überlegungen abzulehnen.

Gerade in dieser stark belasteten Zeit ist es wichtig, dass Unternehmen flexibel reagieren können. Insbesondere Pflegeeinrichtungen brauchen ein Mindestmaß an Flexibilität. So erhalten Arbeitssuchende durch befristete Verträge die Möglichkeit einen Erst- oder

Wiedereinstieg in die Berufswelt zu erreichen. Vor allem in Zeiten des Fachpersonalmangels ist dies unerlässlich.

Derzeit gehen wir davon aus, dass dieser Gesetzesentwurf lediglich Wahlkampfzwecken dient und nicht mehr in dieser Legislaturperiode Gesetzeskraft erlangen wird. Unabhängig davon werden wir das Gesetzgebungsverfahren weiter begleiten und Sie über den Fortgang auf dem Laufenden halten.

Bei Fragen steht Ihnen das Team unseres Justitiariates jederzeit zur Verfügung.

Foto: HHS / pixelio.de



Weniger Überstunden in der Altenpflege

Die Sprecherin für Pflegepolitik der Bundestagsfraktion Die Linke, Pia Zimmermann, hat eine Schriftliche Frage zu bezahlten und unbezahlten Überstunden in der Altenpflege gestellt. Aus der Antwort vom 12. April 2021 geht hervor, dass nur Zahlen aus den Jahren 2018 und 2019 vorliegen. 2019 gingen die geleisteten Überstunden im Vergleich zum Vorjahr (2018) um gut zehn Prozent zurück. Der Anteil der bezahlten Überstunden ist in der Altenpflege im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich größer (61,4 Prozent zu 44 Prozent; Zahlen für 2019 auf Grundlage des Mikrozensus). Der Anteil an Überstunden im Vergleich zur Gesamtarbeitszeit ist zudem minimal niedriger in der Altenpflege (1,5 Prozent zu 1,6 Prozent).

Da in der Pflege regelmäßig mit Arbeitszeitkonten gearbeitet und die Arbeitszeit genau erfasst wird, dürften die unbezahlten Überstunden mehrheitlich auf Rüstzeiten und ähnliches zurückzuführen sein.

Unbezahlte Überstunden würden kaum in Höhe von 5,8 Millionen Stunden (2019) anfallen, wenn die Kostenträger die Refinanzierung aller tätigkeitsbezogenen Einsatzzeiten neben der direkten Patientenversorgung übernehmen würden. Das würde es Arbeitgebern ermöglichen, alle anfallenden Überstunden auch zu bezahlen. Dass der Wille dazu vorhanden ist, lässt sich unschwer aus der weit höheren Zahl der bezahlten Überstunden (9,1 Millionen) im Vergleich zu unbezahlten Überstunden schließen.

Die Antwort auf die Schriftliche Frage finden Sie [hier](#) auf Seite 41f.

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

