

NEWSLETTER

Ausgabe 1

Februar 2019

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
Verdi legt Forderungen für mögliche Tarifverhandlungen auf den Tisch / Dachgremium
Konzertierte Aktion Pflege tagte zum zweiten Mal
Fachkräftemangel in der Altenpflege: „Wir müssen alle Register ziehen“
- 5 **Hintergrund**
Von Familienpflegezeit zu „Brückenteilzeit“ – der neue Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit
- 6 **Aktuelles**
Krankenschein per WhatsApp?
- 7 **Kurz notiert**
Befristete Arbeit – Positionspapier der BDA
Ungerecht, unsystematisch und teuer – Kurzbewertung der BDA zum Grundrentenkonzept von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil
Vorstellung: IEGUS-Studie zur Quantifizierung des Unternehmerrisikos in der ambulanten Pflege
- 8 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Thüringen: Deutliches Gehaltsplus für Beschäftigte in der Altenpflege
Verdi widerlegt sich
Neue Arbeitshilfe: Betriebsbedingte Kündigung
Infoblatt zur Erhöhung der AVR-Lohntabellen
- 10 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 11 **Auch das noch...**
Kein Anspruch auf Mindestlohn für weniger als drei Monate dauerndes Praktikum



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

es ist geschafft. Wir haben nun in allen Bundesländern eine spezifische Entgelttabelle zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien. Wir haben damit in allen Bundesländern unser Gehaltsgefüge transparent dargestellt und machen deutlich, dass es bei den privaten Anbietern attraktive Beschäftigungsbedingungen gibt, die den Wettbewerb nicht fürchten müssen. Wir haben geliefert, was die Politik gefordert hat.

Ungeachtet dessen versucht die in der Altenpflege besonders mitgliederschwache Gewerkschaft Verdi – angeführt vom SPD-Mitglied Sylvia Bühler – zusammen mit der SPD-Vorfeldorganisation Arbeiterwohlfahrt (AWO) als Hauptinitiator einen bundesweiten Tarifvertrag abzuschließen, den der SPD-Bundesarbeitsminister Hubertus Heil dann für allgemeinverbindlich erklären will. Also eine Mini-Minderheit auf Seiten der Beschäftigten und der Anbieter in der Altenpflege soll dann mit dem Segen groß-koalitionärer Politik der großen Mehrheit auf der Nase herumtanzen dürfen. Dass wir uns das nicht gefallen lassen und alle Möglichkeiten weiter ausschöpfen, um den Frontalangriff auf die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie zu verhindern, liegt vor allem in Ihrem Interesse. Wir wollen Ihre unternehmerische Freiheit und Verantwortung schützen.

Leider mäandert die Gesundheitspolitik noch immer dem Thema Bezahlung hinterher, obwohl die Frage der Fach- und Hilfskräfte viel dringender ist. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) meldet für Januar 2019 rund 23.000 offene Stellen in der Altenpflege und stellt in allen Bundesländern einen gravierenden Fachkräftemangel für die Altenpflege fest. Die Dunkelziffer liegt wohl eher bei 50.000 Stellen, da viele Betriebe schon längst nicht mehr alle Stellen aufgrund von Aussichtslosigkeit der BA melden. Diese Zahlen machen deutlich, dass trotz rasant steigender Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen in der Altenpflege, der Arbeitsmarkt hier schon längst zu einem Arbeitnehmermarkt geworden ist. Das heißt, dass die Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle die Konditionen bestimmen, denn sie können zwischen zahlreichen Angeboten auswählen. Wir sind schon länger in dieser Situation. Das macht auch der kräftige Anstieg der Löhne in der Altenpflege deutlich. Die Löhne sind von 2016 auf 2017 nicht nur stärker als die Löhne in der Gesamtwirtschaft gestiegen, sondern sie stiegen auch stärker als es die Tariflohnerhöhung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Altenpflege vorsah. Der Fachkräftemangel ist also bei den Löhnen angekommen und dieser Trend wird noch einige Jahre anhalten.

Wir werden nicht müde, das ständig bei der Politik zu adressieren und Ihre Interessen in der Konzentrierten Aktion Pflege offensiv zu vertreten.

Ihr

Rainer Brüderle

Verdi legt Forderungen für mögliche Tarifverhandlungen auf den Tisch

Dachgremium Konzertierte Aktion Pflege tagte zum zweiten Mal

Von Dr. Sven Halldorn

Die Tarifkommission der Verdi hat am 18. Januar 2019 erste Forderungen für mögliche Tarifverhandlungen mit einem noch zu gründenden Arbeitgeberverband vorgelegt. Nachdem die Tarifkommission bereits zweimal getagt hat, ohne konkrete Forderungen zu formulieren, hat sie beim dritten Mal tatsächlich die Vorankündigungen wahrgemacht. Sie orientiert sich bei den Lohnhöhen für ungelernete Hilfskräfte (12,84 Euro) und Fachkräfte (16,00 Euro) am geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B). Eine regionale Differenzierung zwischen Ost und West wird abgelehnt. Darüber hinaus fordert die Gewerkschaft 30 Tage Mindesturlaub sowie eine grundsätzliche Mehrfachbesetzung aller Schichten. Der beabsichtigte Tarifvertrag soll dabei nicht nur Pflegekräfte erfassen, sondern sich auf alle Beschäftigten der Altenpflegeeinrichtungen erstrecken.

Ziel der Verdi ist es, den auszuhandelnden Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) per Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) auf alle – also auch auf die nicht-tarifungebundenen Unternehmen in der Altenpflege – erstrecken zu lassen. Da die Verdi die volle Ausschöpfung der Möglichkeiten des AEntG angekündigt hat, ist davon auszugehen, dass weitere Forderungen noch zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gegeben werden. Voraussichtlich wird die Verdi hier abwarten, bis ein Verhandlungspartner für die Forderungen gefunden ist.

Das Vorgehen der Verdi ist nicht unerwartet, bleibt aber dennoch höchst befremdlich. Es ist einzigartig, dass Forderungen ohne einen Adressaten aufgestellt werden. Zum anderen ist es bemerkenswert, dies mit der Zielset-

zung einer Ausdehnung des möglichen Verhandlungsergebnisses auf die gesamte Branche zu tun. Die Verdi hat in der Altenpflege nahezu keine Mitglieder. Insbesondere bei den privaten Anbietern bewegt sich der Organisationsgrad im unteren einstelligen Prozentbereich. Da drängt sich der Verdacht auf, dass es der Verdi vorrangig nicht um die Beschäftigten in der Pflege geht, sondern vielmehr um eigene Organisationsinteressen.

Ob und wann sich ein potentieller Verhandlungspartner für die Verdi gründet, steht nach wie vor in den Sternen. Die AWO versucht derzeit, einen solchen neuen Arbeitgeberverband aus verschiedenen Akteuren der Wohlfahrt zusammenzuführen. Daneben sollen die kirchlichen Träger bewegt werden, die Verhandlungsergebnisse eines solchen Verbandes anzuerkennen. Die Bundesregierung und hier allen voran das Bundesministerium für Arbeit und Soziales versucht ihrerseits, Druck auf die verschiedenen Träger der kirchlichen und weltlichen Wohlfahrt auszuüben. Der Widerstand gegen eine solche „AWO-Verdi-Konstruktion“ von Seiten anderer Wohlfahrtsarbeitgeber ist aber ungebrochen und erschwert wohl den Gründungsprozess dieses neuen Verbandes.

Ungeachtet dessen hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Rahmen der zweiten Sitzung des Dachgremiums zur Konzertierte Aktion Pflege (KAP), das am 28. Januar 2019 getagt hat, an die Arbeitgeber appelliert, sich diesem neuen Verband anzuschließen und einen bundesweiten Tarifvertrag abzuschließen, den er dann auf alle Unternehmen erstrecken kann. An der Entlohnungsfrage, so Heil, werde sich der Erfolg der gesamten KAP messen lassen müssen.

Derweil hat der Arbeitgeberverband Pflege



Dr. Sven Halldorn Foto: vbw

die Einberufung der Pflege(mindestlohn)kommission beantragt und möchte über einen flächendeckenden Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von mindestens 2.500 Euro verhandeln.

Wir halten uns an die in der zuständigen Arbeitsgruppe der KAP vereinbarten Spielregeln, zunächst einmal die dortigen Gespräche abzuwarten. Vor Beginn etwaiger Verhandlungen schon mal eine arbeitgeberseitige bundesweite Untergrenze festzulegen, ist zudem verhandlungstaktisch schwer nachvollziehbar.

Wir sind mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die mittlerweile in allen Bundesländern eingeführt sind, gut aufgestellt. Wir stellen den privaten Arbeitgebern damit Mindestbedingungen zur Verfügung, mit deren Hilfe sie ihren Mitarbeitern attraktive Löhne und Arbeitsbedingungen anbieten können. Zwangstarife, die zudem von einer Minderheit einer Mehrheit mit Hilfe der Politik aufgezwungen werden sollen, lehnen wir ab.

Dennoch müssen und werden wir die weiteren Entwicklungen genau beobachten und Ihnen selbstverständlich aktuell berichten.

Fachkräftemangel in der Altenpflege: „Wir müssen alle Register ziehen“

Konzertierte Aktion Pflege hat bpa-Vorschlag zur Qualifizierung von Pflegehelfern aufgenommen

Mit den am 28. Januar 2019 vorgestellten Ergebnissen der Arbeitsgruppe „Ausbildung und Qualifizierung“ der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) ist Bernd Meurer, Präsident des Bundesverbands privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa), zufrieden: „Wir sind erleichtert, dass unser Vorschlag, für die Nachqualifizierung von Rückkehrern in den Pflegeberuf 5.000 zusätzliche Plätze bereitzustellen, in den Maßnahmenkatalog der Bundesregierung aufgenommen wurde.“ Meurer verwies auf die neuen Zahlen der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA), nach denen sich der Personalmangel in der Altenpflege weiter verstärkt hat. Die BA hatte mitgeteilt, dass eine Stelle für eine examinierte Altenpflegefachkraft im Bundesschnitt 186 Tage unbesetzt ist und die Vakanzzeit in der Altenpflege 62 Prozent über dem Schnitt aller Berufe liegt. „Angesichts des demografischen Wandels und des sich immer weiter verschärfenden Fachkräftemangels in der Altenpflege müssen sämtliche Akteure in der Pflege gemeinsam mit der BA alle Register ziehen“, so Meurer.

Die Konzertierte Aktion Pflege hat erste Beschlüsse gefasst. Bis zum Jahr 2023 soll die Zahl der Auszubildenden in der Pflege um zehn Prozent steigen. Außerdem werden mehr Ausbildungsplätze und Weiterbildungsplätze geschaffen und die Weiterbildung von Pflegehelfern zu Pflegefachkräften wird in Zukunft vergütet.

Der Inhalt der „Ausbildungsinitiative Pflege“

Gemeinsam haben die Beteiligten in der Konzertierten Aktion Pflege, an der auch der bpa und der bpa Arbeitgeberverband mitwirken, zusammen mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil insgesamt 111 konkrete Maßnahmen beschlossen.

- Mehr Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Schul- und Studienplätze werden geschaffen.

- Eine bundesweite, Informations- und Öffentlichkeitskampagne für den Pflegeberuf startet.

- Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen werden gefördert, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf zu verbessern. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung soll verbessert werden.

- Die Weiterbildung von Pflegehelferinnen und -helfern zu Pflegefachpersonen wird besser gefördert.

- Die Verbände der Pflegeeinrichtungen stellen mindestens 5.000 Weiterbildungsplätze für die Ausbildung von Pflegehelferinnen und -helfern zur Verfügung.



bpa-Präsident Bernd Meurer

Zusammen mit den Ländern, Pflegeberufs- und Pflegeberufsausbildungsverbänden, Verbänden der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, der Kirchen, Pflege- und Krankenkassen, Betroffenenverbänden, der Berufsgenossenschaft, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Sozialpartnern werden dazu bis zum Sommer 2019 konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Den Vereinbarungstext zur „Ausbildungsinitiative Pflege 2019 - 2013“ finden Sie [hier](#).

Von Familienpflegezeit zu „Brückenteilzeit“ – der neue Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Von Gesa von dem Bussche

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bzw. das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ermöglichen es Beschäftigten schon seit längerem, sich sechs Monate komplett von der Arbeit freustellen zu lassen und bis zu zwei Jahre ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um Familienmitglieder zu pflegen. Daneben haben Beschäftigte gemäß § 2 PflegeZG einen Anspruch darauf, bis zu zehn Tage von der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit, deren Zeitraum sowie den Umfang der Freistellung, muss der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 3 PflegeZG mindestens 10 Arbeitstage vor dem Beginn der Pflegezeit schriftlich ankündigen.

In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten ist Angestellten – bei frist- und formgerechter Antragstellung – „Pflegezeit“ bis zu sechs Monate zu gewähren, damit diese ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen können, um Angehörige zu Hause zu pflegen. Nach Ablauf der „Pflegezeit“, d.h. nach längstens sechs Monaten, kann der Arbeitnehmer gemäß § 2 FPfZG zwei Jahre lang seine Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad eins in häuslicher Umgebung zu pflegen. Voraussetzung dafür ist, dass im Betrieb mehr als 25 Personen beschäftigt sind.

Pflege- und Familienpflegezeit können kombiniert werden, müssen dann aber direkt im Anschluss genommen werden und dürfen insgesamt einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten. Die Familienpflegezeit muss acht Wochen vor Beginn beantragt werden. Soll die Familienpflegezeit direkt an die Pflegezeit anschließen, muss dies drei Monate vor Beginn dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.



Foto: Erich Westendarp / pixelio.de

Für alle längeren Auszeiten gilt: Sie enden vor Ablauf des beantragten Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, wenn die gepflegte Person verstirbt, in einer stationären Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen aus anderen Gründen unmöglich oder unzumutbar wird. Möchte der Arbeitnehmer die Auszeit selbst verkürzen, muss der Arbeitgeber zustimmen. Für beide Varianten gilt ein Sonderkündigungsschutz ab der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit. Außerdem haben die Mitarbeiter einen Anspruch, nach Rückkehr aus der Pflegezeit an ihren oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren und ihre Arbeitszeit auf das vorherige Maß auszudehnen.

Seit dem 1.1.2019 tritt neben die Ansprüche auf Pflege- (PflegeZG) bzw. Familienpflegezeit (FPfZG) für Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, eine weitere Möglichkeit, um die Arbeitszeit zeitlich begrenzt zu verringern: Die sogenannte „Brückenteilzeit“ gemäß § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Voraussetzung hierfür ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitnehmer einen Antrag in Textform, d.h. auch per E-Mail, gestellt hat. Der Antrag gemäß § 9 a TzBfG ist – ebenso wie der seit längerem bestehende Anspruch auf unbegrenzte Verringerung der Arbeitszeit – nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch ablehnen, wenn der Teilzeitwunsch weniger als ein und mehr als fünf Jahre beträgt. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze dergestalt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern der Teilzeitantrag gewährt werden muss. Die ersten 45 Mitarbeiter werden bei dieser Berechnung mitgezählt. Das bedeutet, der Antrag kann seitens des Arbeitgebers abgelehnt werden, wenn mindestens vier Arbeitnehmern bereits befristete Teilzeit gemäß § 9 a TzBfG gewährt wird. Vorsicht ist für Arbeitgeber im Hinblick auf die Frist und Form geboten: Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn – schriftlich – mitzuteilen. Frühestens ein Jahr nach der Rückkehr aus der befristeten Teilzeit kann ein neuer Antrag auf Teilzeit gestellt werden.

Krankenschein per WhatsApp?

Von Bastian Pophal

[Telemedizinische Diagnosen haben keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gültigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.](#)

„Arbeitest Du Dich noch krank oder AU-Scheinst Du schon?“ Mit diesem markigen – an eine schwedische Möbelhauskette angelehnten – Spruch, wirbt derzeit das Hamburger Unternehmen Dr. Ansay AU-Schein GmbH für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die an die Patienten nach einer telemedizinischen Diagnose per Messenger-Dienst WhatsApp übersandt werden.

Möglich macht dies eine Änderung der Musterberufsordnung für Ärzte und die damit einhergehende Lockerung des Fernbehandlungsverbots. Unter anderem in Schleswig-Holstein sind seitdem Fernbehandlungen und telemedizinische Untersuchungen möglich. Das Hamburger Unternehmen nutzt diese Neuerung und bietet gegen Entgelt Krankschreibungen per WhatsApp, nachdem auf einer Website Fragen zum Gesundheitszustand beantwortet wurden.



[Muss ein Arbeitgeber einen Krankenschein per WhatsApp akzeptieren?](#)

Aufgrund der Änderungen in der Musterberufsordnung ist es für die Wirksamkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht notwendig, dass die Diagnose durch einen Arzt aufgrund einer persönlichen Untersuchung erstellt wurde.

Bei Krankschreibungen gilt grundsätzlich, dass sich Arbeitgeber auf die Beurteilung der bescheinigenden Ärzte verlassen müssen. Ob die Untersuchung mit oder ohne persönlichen Kontakt zwischen Patienten und Ärzten erfolgt ist und um welche Krankheit es sich handelt, geht für Arbeitgeber aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht hervor. Nach geltendem Recht müssen Arbeitgeber daher grundsätzlich auch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen akzeptieren, die ausschließlich aufgrund einer telemedizinischen Untersuchung ausgestellt wurden.

Entfällt der persönliche Kontakt zum Arzt, besteht das Risiko, dass die Hemmschwelle für Arbeitnehmer sinken kann, falsche oder übertriebene Angaben über ihren Gesundheitszustand zu machen. Insofern kann bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Online-Dienste eine höhere Gefahr der Fehleinschätzung bestehen. Einer von einem Arzt nach einer telemedizinischen Diagnose ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann ein geringerer Beweiswert zukommen. Bei Zweifeln muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die Bescheinigung ohne eine persönliche Untersuchung im Rahmen des Online-Angebotes ausgestellt wurde.

[Anzeige der Arbeitsunfähigkeit per WhatsApp oder SMS?](#)

Die Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung ist zu trennen von der Pflicht des Arbeitnehmers zur unverzüglichen Anzeige eben dieser. Nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Da das Gesetz keine bestimmte Form für die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorsieht, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich bei der Wahl des Kommunikationsmittels frei. Entscheidend ist allerdings, dass er das jeweils am besten geeignete Kommunikationsmittel wählt, damit die Krankmeldung dem Arbeitgeber tatsächlich zugeht. In der Regel wird dies das Telefon sein.



Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, eine bestimmte Art und Weise der Anzeige vorzugeben, sofern dies dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Vermehrt schließen Arbeitgeber daher die Anzeige per „SMS oder WhatsApp“ arbeitsvertraglich aus. Ein solcher Ausschluss birgt allerdings zwei Gefahren in sich. Zum einen sind mit dem Wortlaut „SMS oder WhatsApp“ regelmäßig auch nur Anzeigen über ebendiese Medien ausgeschlossen. Eine Anzeige über alternative Messenger wie z.B. Facebook oder Threema wird von dieser Regelung grundsätzlich nicht erfasst und bleiben daher möglich. Zum anderen kann der Ausschluss eines Kommunikationsmittels dann eine – zur Unwirksamkeit der Klausel führende – unzulässige Benachteiligung bedeuten, wenn der Arbeitgeber dieses Kommunikationsmittel selbst verstärkt nutzt, um seinen Arbeitnehmern z.B. Dienstplanänderungen kurzfristig mitzuteilen.

Befristete Arbeit - Positionspapier der BDA

Zur aktuellen politischen Diskussion zur Umsetzung des Koalitionsvertrags von CDU, CSU und SPD zu befristeten Arbeitsverhältnissen hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein Positionspapier erarbeitet, in dem sie die zentralen Erwägungen zu den Ankündigungen des Koalitionsvertrags sowie den

tatsächlichen Reformbedarf im Befristungsrecht zusammenfassen.

Die BDA spricht sich dafür aus, Befristungen als Jobmotor zu erhalten. Der Koalitionsvertrag kündigt rückwärtsgewandte und für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber schädliche Einschränkungen für befristete Arbeitsver-

hältnisse an. Die Koalitionsfraktionen und die Bundesregierung sollten die erwogenen Beschränkungen grundsätzlich überdenken und auf sie verzichten. Ein Belastungsmoratorium für den Faktor Arbeit ist unverzichtbar.

Das Positionspapier finden Sie [hier](#).

Ungerecht, unsystematisch und teuer

Kurzbewertung der BDA zum Grundrentenkonzept von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil

In einer Kurzbewertung kommt die BDA zu folgendem Schluss: Das Grundrentenkonzept von Bundesminister Heil schafft neue und systemwidrige Ungerechtigkeiten im Rentenversicherungssystem. Die Behauptung, die Vorschläge bekämpften Altersarmut, ist irreführend, da sie kurzfristig auch solche

Rentenempfänger besser stellen sollen, die gar nicht von einer Altersarmut betroffen sind. Vielmehr führen die Vorschläge zu schweren finanziellen Risiken. Es wird keine relevante Herausforderung des bestehenden Rentensystems nachhaltig gelöst. Das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversiche-

rung wird durch einen solchen politischen Aktionismus keinesfalls gestärkt. Von der Umsetzung dieser Grundrentenpläne sollte deshalb abgesehen werden.

Die Kurzbewertung der BDA finden Sie [hier](#).

Vorstellung: IEGUS-Studie zur Quantifizierung des Unternehmerrisikos in der ambulanten Pflege

Am 26. Februar 2019 wird von 13.00 bis 16.00 Uhr im H4Hotel Berlin Alexanderplatz, Karl-Liebknecht-Str. 32, 10178 Berlin vom IEGUS Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft – ein Jahr nach Erscheinen der IEGUS-Studie „Unternehmerisches Wagnis in der stationären Pflege“ – in Zusammenarbeit mit der contec GmbH und der Rechtsanwaltskanzlei Dornheim, die Studie zum unternehmerischen Wagnis in der

ambulanten Pflege vorgelegt, welche am 5. Februar 2019 im medhochzwei Verlag erschienen ist.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung wird die Vorstellung der Studienergebnisse durch die Autorinnen und Autoren stehen, ergänzt um Reflektionen aus verschiedenen Perspektiven und die Möglichkeit zur Diskussion.

Bei Interesse wird um Anmeldung unter <https://veranstaltung.contec.de/studienvorstellung> bis zum 22.02.2019 gebeten.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an das ausrichtende Veranstaltungsbüro der contec GmbH unter 0234 452730 oder per E-Mail an veranstaltungen@contec.de

Thüringen: Deutliches Gehaltsplus für Beschäftigte in der Altenpflege

Für bis zu 8.000 Thüringer Beschäftigte in der privaten Pflege steigen die Löhne im laufenden Jahr weit überdurchschnittlich. Der bpa Arbeitgeberverband hat die Gehaltstabelle für Thüringen entsprechend angepasst. Sie ist Teil der tarifähnlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die in den meisten der über 120 ambulanten thüringischen Pflegedienste im Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) bereits Anwendung finden. Mit der Steigerung liegt der Verdienst der Pflegekräfte weiter deutlich über dem Durchschnitt des Freistaats.

Die Vorsitzende der Thüringer Landesgruppe des bpa, Margit Benkenstein, begrüßt die neue Gehaltstabelle: „Mit der Lohnsteigerung bleibt der Beruf attraktiv. Beim Einstiegsgehalt für eine Pflegefachkraft in Vollzeit liegen wir oberhalb vieler Tarifgehälter. Auch Pflegehilfskräfte verdienen dann mehr, als selbst der Pflegemindestlohn West vorsieht“, so Benkenstein.

Möglich werden diese Lohnsteigerungen nicht zuletzt durch die Bereitschaft der

Thüringer Pflege- und Krankenkassen, diese zu refinanzieren. „Gemeinsam haben alle Beteiligten an einem Strang gezogen, die Landespolitik ebenso wie die Kostenträger und die Pflegeunternehmen. Thüringen ist für Pflegekräfte attraktiver geworden und die zukünftige pflegerische Versorgung unserer alten Menschen ein Stück sicherer“, resümiert Benkenstein.

Die Einführung der Arbeitsvertragsrichtlinien im Jahr 2017 war laut Benkenstein ein wichtiges Instrument für die Pflegeeinrichtungen, um eine vernünftige Pflegevergütung mit den Pflege- wie Krankenkassen zu vereinbaren, um die Grundlage für die entsprechend höheren Gehälter zu ermöglichen. Die kommunalen Sozialhilfeträger in Thüringen haben sich auch 2019 dieser Vereinbarung zur Steigerung der Pflegevergütung für ambulante Pflegedienste nicht angeschlossen. „Daher können Pflegedienste, die mehr als 5 % Sozialhilfeempfänger versorgen, leider nicht davon profitieren“, bedauert Benkenstein.



bpa- Landesvorsitzende in Thüringen und Mitglied im Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands Margit Benkenstein

Verdi widerlegt sich aus der F.A.Z. von Dietrich Creutzburg

Die Gewerkschaft Verdi hat durch ihre mächtigen Flughafenstreiks einen großen Erfolg erzielt – und sich in einen Widerspruch verstrickt. Denn wenn eine gutorganisierte, motivierte Mitgliedschaft wie die der Fluggastkontrolleure mal eben Lohnzuwächse von 10 bis 30 Prozent durchsetzt: Wieso braucht die Gewerkschaft dann eigentlich gesetzliche Hilfe, damit Pflege-Beschäftigte zu angemessenen Tarifverträgen kommen?

Wohl nicht, weil private Sicherheitsfirmen gegenüber Pflegediensten von Grund auf sozialere Arbeitgeber wären. Für Letztere aber verlangt Verdi einen gesetzlichen Tarifzwang; angeblich kann deren Personal aus Angst vor Repression nicht selbst für seine Interessen eintreten. Tatsächlich liegt es eher daran, dass die Gewerkschaft dort mit ihren Positionen kaum motivierte Mitglieder gewinnt. Und umgekehrt hat der große Erfolg der

Fluggastkontrolleure wohl auch etwas mit einem fragwürdigen Erpressungspotential zu tun, da ihre Streiks vor allem Unbeteiligte treffen. Die Regierung darf sich nun fragen, was das für ihre Arbeit bedeutet. Ganz einfach: Finger weg von einem Tarifzwang für Pflegedienste – es sei denn, sie brächte gleichzeitig ein Gesetz gegen erpresserische Flughafenstreiks auf den Weg.

Den Kommentar finden Sie online [hier](#).

Neue Arbeitshilfe: Betriebsbedingte Kündigung

Vielen Arbeitgebern sind betriebsbedingte Kündigungen bekannt bzw. (leider) vertraut, weil sie regelmäßig mit dieser Art von Kündigungen befasst sind. Auf der anderen Seite sind vielen Arbeitgebern im Bereich der betriebsbedingten Kündigung zahlreiche Einzelfragen unbekannt, wie z.B.

die Frage wann genau eine soziale Rechtfertigung für die beabsichtigte Kündigung nötig ist und wie diese aussehen könnte. Solche Unklarheiten können im Arbeitsgerichtsprozess schnell zum Stolperstein für den Arbeitgeber werden, weil sie zur Unwirksamkeit einer ausgesprochenen betriebsbeding-

ten Kündigung werden können. Die vorliegende Arbeitshilfe soll einen Überblick über die betriebsbedingte Kündigung geben.

Die neue Arbeitshilfe finden Sie im Mitgliederbereich unserer Homepage unter www.bpa-arbeitgeberverband.de

Infoblatt zur Erhöhung der AVR-Lohntabellen

Nachdem im November 2017 für das Bundesland Niedersachsen im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa Arbeitgeberverbands die erste AVR-Lohntabelle (Anlage 1) veröffentlicht wurde, folgten zügig die Bundesländer Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg. Zum Jahresende 2018 bestehen nun für alle 16 Bundesländer eigene

spezifische Lohtabellen, die auf die jeweiligen Besonderheiten der Länder Rücksicht nehmen. Gleichzeitig hat der bpa Arbeitgeberverband auf Bitten der Landesgruppen für die ersten Bundesländer Tabellenerhöhungen beschlossen. Somit gibt es ab 2019 eine neue Tabelle sowohl für Niedersachsen als auch für Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg.

Auf Fragen im Zusammenhang mit den Tabellenerhöhungen gehen wir im Infoblatt ein.

Das Infoblatt finden Sie im Mitgliederbereich unserer Homepage unter www.bpa-arbeitgeberverband.de

SAVE-THE-DATE

17. September 2019

Mitgliederversammlung

bpa Arbeitgeberverband

10 bis 16 Uhr

Hotel TITANIC Gendarmenmarkt,

Französische Straße 30

10117 Berlin-Mitte



Folgen Sie dem bpa Arbeitgeberverband auch auf Twitter. Sie finden uns unter @bpa_agv



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Bastian Pophal (bp)
Gesa von dem Bussche (gb)
Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia, 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.

VERANSTALTUNGEN

13. Februar 2019

bpa Hessen
Seminar Arbeitsrecht
Best Western Plus Delta Park Hotel
Keplerstraße 24
68165 Mannheim
Dozent: Bastian Pophal

25. Februar 2019

bpa Rheinland-Pfalz
AVR-Informationsveranstaltung
Mercure Hotel Bad Dürkheim Kurbrunnens-
straße 30-32
13:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Referent: Bastian Pophal

26. Februar 2019

bpa Brandenburg
Seminar Arbeitsrecht
bpa-Landesgeschäftsstelle Brandenburg
Schopenhauer Straße 7
14467 Potsdam
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

28. Februar 2019

bpa Rheinland-Pfalz
AVR-Informationsveranstaltung
Mercure Hotel Koblenz
Julius-Wegeler-Str. 6
56068 Koblenz
13:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Referentin: Gesa von dem Bussche

5. März 2019

bpa Niedersachsen
Seminar Arbeitsrecht
Herrenstraße 3
Hannover
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

6. März 2019

bpa Bremen
AVR-Informationsveranstaltung
bpa-Landesgeschäftsstelle Bremen
Wachtstraße 17-24
28195 Bremen
Referentin: Gesa von dem Bussche

8. März 2019

bpa Rheinland-Pfalz
AVR-Informationsveranstaltung
Bad Kreuznach
Referent: Dr. Sven Halldorn

12. März 2019

Frühlingsempfang
von bpa und bpa Arbeitgeberverband
in Berlin

28. März 2019

bpa Rheinland-Pfalz
Seminar Update Arbeitsrecht II
bpa-Landesgeschäftsstelle Mainz
Rheinallee 79-81
55118 Mainz
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

4. April 2019

bpa Berlin
Seminar Arbeitsrecht III
bpa-Landesgeschäftsstelle Berlin
Kurfürstendamm 92
10709 Berlin
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

24. April 2019

bpa Schleswig-Holstein
Jahresempfang 2019 und
Jubiläum 20-jähriges Bestehen
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

SAVE-THE-DATE

17. September 2019
Mitgliederversammlung
bpa Arbeitgeberverband
10 bis 16 Uhr
Hotel TITANIC Gendarmenmarkt,
Französische Straße 30
10117 Berlin-Mitte

Kein Anspruch auf Mindestlohn für weniger als drei Monate dauerndes Praktikum

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Praktikanten keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

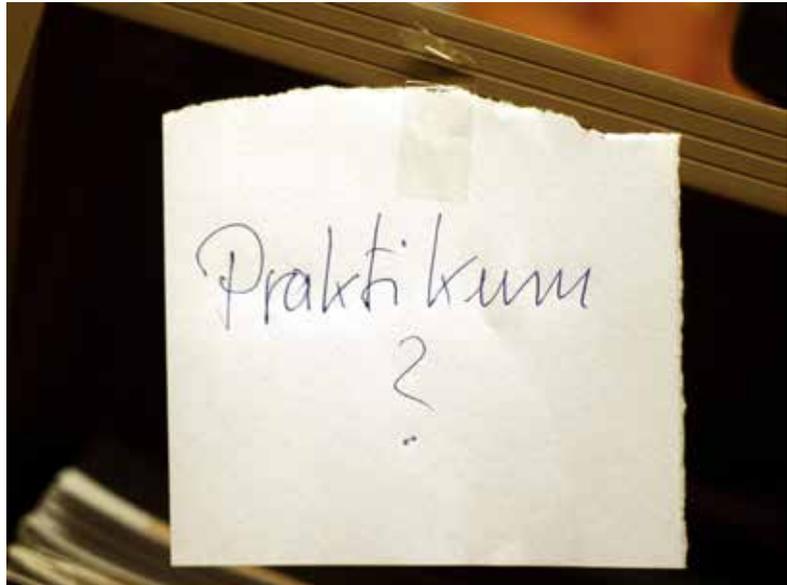


Foto: bbroianigo / pixelio.de

Die Klägerin des zugrunde liegenden Streitfalls vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. Die Klägerin putzte und sattelte die Pferde, stellte sie auf ein Laufband, brachte sie zur Weide und holte sie wieder ab, fütterte sie und half bei der Stallarbeit. In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung.

Klägerin verlangt Vergütung des Praktikums

Die Klägerin forderte von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe

des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.49 Euro brutto. Sie trug vor, dass die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten überschritten sei. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das Landesarbeitsgericht wies auf die Berufung der Beklagten die Klage ab.

Höchstdauer des Praktikums von drei Monaten wurde nicht überschritten

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht habe die Klage zu Recht abgewiesen, so das Bundesarbeitsgericht. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn bestehe nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten habe. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens seien möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin

hierfür persönliche Gründe habe und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen seien hier gegeben. Das Praktikum sei wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt worden. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz habe aus prozessualen Gründen keinen Erfolg.

Fundstelle:
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 30.01.2019
- 5 AZR 556/17 -