

NEWSLETTER

Ausgabe 1

April 2021

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

2 Editorial

3 Titel

Arbeitsentwurf zur Pflegereform

4 Aktuelles

Wichtig: Neuerungen im April und Mai 2021 durch die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung Errichtungsverfahren fünfte Pflegekommission eingeleitet

Kurzübersicht Wahlprogrammmentwürfe: Kritische Punkte aus Arbeitgebersicht Bundestagswahlprogrammmentwurf der SPD Bundestagswahlprogrammmentwurf von Bündnis 90/Die Grünen

7 Hintergrund

EuGH-Urteile zur Rufbereitschaft

9 Kurz notiert

Nominallöhne 0,7 % unter dem Vorjahreswert Beschäftigung in der Pflege wächst weiter Weitere Diginare geplant

10 Auch das noch ...

LAG Hamburg: Urteil zur Änderungskündigung

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

die politische Trickserei, einen Tarifvertrag von Miniminderheiten für alle Betriebe in der Pflege für allgemeinverbindlich zu erklären, ist gescheitert. Es war in so einem frühen Stadium nicht zu erwarten, aber es ist und bleibt eine gute Nachricht. Die kirchlichen Träger haben Rückgrat bewiesen und dabei nicht mitgespielt. Für ihr Festhalten an Prinzipien, wie der grundgesetzlich verbrieften Tarifautonomie, werden die Caritas Dienstgeber nun von Teilen der Politik und der veröffentlichten Meinung an den Pranger gestellt. Ein unwürdiges Schauspiel, geprägt von moralischer Besserwisserei, wirtschaftlicher Unvernunft und politischer Verunglimpfung.

Der Weg der Allgemeinverbindlichkeit mit Hilfe der Kirchen kann nun nicht mehr gegangen werden. Er ist zumindest politisch verbrannt. Deshalb setzen der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und seine Truppen jetzt auf den Bundesgesundheitsminister. Er soll eine Pflegereform schmieden, die nur noch solche Pflegebetriebe als Leistungserbringer anerkennen soll, die ihre Beschäftigten nach einem Tarifvertrag bezahlen. Soweit die erneut naive und einfache Vorstellung all derjenigen, die glauben, dass es gute Löhne in der Pflege nur über Tarifverträge geben würde.

Mittlerweile liegt ein erster Arbeitsentwurf aus dem Hause Spahn vor. Ab 1. Juli 2022 sollen demnach nur noch Pflegeeinrichtungen zugelassen sein, wenn sie im Pflege- und Betreuungsbereich einen Tarifvertrag abgeschlossen haben oder mindestens eine Entlohnung in der Höhe eines anwendbaren Tarifvertrages zahlen. Welche Tarifverträge das betrifft, wie das Ganze vor Ort umgesetzt und kontrolliert werden soll, wird nach dem Arbeitsentwurf den Pflegekassen in Bund und Land überlassen. Insgesamt erscheint dieser Ansatz auf den ersten Blick bürokratisch, intransparent und mehr als missverständlich. Der Arbeitsentwurf wird im Übrigen von denjenigen als unzureichend abgelehnt, die sich für die Allgemeinverbindlichkeit ausgesprochen haben. Denen geht die festgelegte Tarifbindung nicht weit genug. Auch deshalb sind wir gespannt, wie es mit dem Gesetzentwurf weitergeht. Bis zur Bundestagswahl bleibt nicht mehr viel Zeit. Eine umfassende Pflegereform wird deshalb wohl eher eine Aufgabe für eine neue Bundesregierung werden.

Der Bundesarbeitsminister will noch dieses Frühjahr die Pflegekommission einberufen. Das hat sein Haus jetzt im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Die Pflegekommission wird nach neuem Recht erstmals als ständiges Beratungsgremium für fünf Jahre eingesetzt. Umso wichtiger wird, dass wir dabei sind. Die Bewerbung für den Sitz wird wieder mit zahlreichen Nachweisforderungen zu Beschäftigtenzahlen und Mitgliedschaften mit Tarifbindung (mT-Mitgliedschaften) verbunden sein. Dabei brauchen wir auch Ihre Mitwirkung.

Im Interesse einer starken Stimme der privaten Arbeitgeber in der Kommission setze ich auf Sie!

Ihr



Rainer Bröderle



Arbeitsentwurf zur Pflegereform

Von Dr. Sven Haldorn

Über den vorgelegten Arbeitsentwurf des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) zu einer umfassenden Pflegereform haben wir Sie bereits im letzten Newsticker kurz informiert. Der Arbeitsentwurf sieht unter anderem vor, bereits vorhandene wie neue Versorgungsverträge zukünftig an eine tarifliche Bezahlung zu koppeln. Dabei setzt das BMG bei § 72 Abs. 3 in Verbindung mit § 82 c SGB XI an.

Ein Kernsatz des Entwurfes lautet, „mit Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge abgeschlossen werden, wenn sie ihren Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich eine Entlohnung zahlen, die die Höhe der Entlohnung eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrags nicht unterschreitet.“

Die angedachten Formulierungen lassen aber eine Reihe von Fragen offen. Sie bleiben mindestens missverständlich. Nach dem gescheiterten Vorstoß von Verdi, Teilen der Bundesregierung und nicht persönlich haftenden Arbeitgebern, die Branche mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu überziehen, wird nun ein weiterer Versuch unternommen, staatliche Vorgaben zur Lohnfindung zu machen. Völlig unklar bleibt zum jetzigen Zeitpunkt, wie das Ganze vor Ort umgesetzt und kontrolliert werden soll. Schon deshalb muss die Praxistauglichkeit dieser Regel bezweifelt werden. Mindestens ist sie geeignet, die momentane Flut an Nachweisen weiter zu erhöhen (Bürokratiemonster). Die Regelung weist zudem den Pflegekassen die Rolle zu, offene Fragen zu beantworten, unter anderem welche

Tarifverträge gelten und welche nicht. Damit wird einem tarifpolitischen Laien eine tarifgestaltende Funktion gegeben. Das kann mit der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit nicht vereinbar sein. Deshalb melden auch schon erste Verfassungsrechtler Bedenken gegen diese Variante der Tarifneueregelung an.

Ob es in dieser Legislaturperiode noch zu einem echten parlamentarisch zu beratendem Gesetzentwurf für eine Pflegereform kommt, ist zumindest unsicher. Das politische Tagesgeschäft ist schon heute sehr stark von der bevorstehenden Bundestagswahl im Herbst geprägt. Es sind mindestens Zweifel angebracht, dass die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag noch die Kraft hat, in den noch anstehenden sechs parlamentarischen Sitzungswochen ein derart komplexes und vielschichtiges Reformpaket über alle gesetzgeberischen Hürden zu bringen. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass Teile der Reform zum Beispiel im Geleitzug anderer Gesetzgebungsverfahren noch in den parlamentarischen Prozess eingespeist werden. Unabhängig davon werden wir die Inhalte des Entwurfes mit der Bundesregierung und ggf. auch öffentlich in den kommenden Wochen weiter diskutieren. Wir werden Sie über den Fortgang der Dinge auf dem Laufenden halten.

Das bpa-Positionspapier zur Pflegereform finden Sie noch einmal [hier](#).

Widerstand aus der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) der CDU/CSU

„Wir sind dagegen, dass Zehntausende mittelständische Pflegebetriebe durch

einen Tarifzwang aus dem Markt gedrängt werden“, sagte dem Handelsblatt die stellvertretende MIT-Bundevorsitzende Jana Schimke (CDU), die auch Mitglied des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales ist.



Die Einkommenssituation aus gebildeter Pflegefachkräfte habe sich seit 2015 um mehr als 17 Prozent verbessert und sei damit so stark gestiegen wie in keiner anderen Branche, heißt es im MIT-Vorstandsbeschluss.

Ausgebildete Fachkräfte verdienen branchenweit durchschnittlich 3200 Euro im Monat. Und für ungelernte Hilfskräfte gebe es einen Pflegemindestlohn, der im April auf 11,80 Euro in Westdeutschland und 11,50 Euro im Osten steigt. Somit liege er schon deutlich höher als der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von aktuell 9,50 Euro pro Stunde. Ohne vernünftige Löhne bekomme man heute ohnehin keine Pflegekräfte mehr. „Da muss der Staat nicht noch per Gesetz in die Tarifautonomie eingreifen“, sagte Schimke.

Den Beschluss der MIT zu „Pflege in Zukunft leistungsfähig und finanzierbar halten“ finden Sie [hier](#).

Wichtig: Neuerungen im April und Mai 2021 durch die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung

Die am 1. Mai 2020 in Kraft getretene 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung hat die Mindestbedingungen in der Pflege neu geregelt. Im April und Mai 2021 kommen neue Änderungen auf die Pflegeeinrichtungen zu, auf die wir nochmals hinweisen wollen.

Der Pflegemindestlohn erhöht sich für ungelernete Pflegehilfskräfte ab dem **1. April 2021** auf 11,50 Euro im Osten und 11,80 Euro im Westen. Gleichzeitig tritt erstmalig der neue Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte in Kraft. Im Osten müssen diese dann mindestens 12,20 Euro erhalten und im Westen 12,50 Euro. In diesem Jahr wird erstmals auch ein Mindestlohn für Fachkräfte eingeführt. Dieser beträgt ab

1. Juli 2021 bundesweit 15,00 Euro. Zum 1. September 2021 gelten dann auch bundesweit einheitliche Mindestlöhne für ungelernete Pflegehilfskräfte (12,00 Euro) und für qualifizierte Hilfskräfte (12,50 Euro).

Zudem greift ab dem **1. Mai 2021** die neue Fälligkeitsregelung. Demnach muss der Pflegemindestlohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit spätestens am Ende des Kalendermonats ausbezahlt werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist. Daraus folgt, dass der Pflegemindestlohn für den Mai spätestens am 31. Mai ausbezahlt sein muss. Darüber hinausgehende Lohnbestandteile wie z.B. Zuschläge oder über dem Mindestlohn

liegendes Gehalt dürfen bis zum Ende des Folgemonats ausbezahlt werden. Nähere Informationen können Sie in unserer „Arbeitshilfe zu den Neuregelungen der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV), Mindestlohn in der Pflegebranche und den Neuerungen zum gesetzlichen Mindesturlaub“ nachlesen, die Sie im Mitgliederbereich auf unserer Internetseite www.bpa-arbeitgeberverband.de finden können.

Der Vollständigkeit halber weisen wir darauf hin, dass sich der Pflegemindesturlaub bei einer 5-Tage-Woche im Jahr 2021 auf 26 Tage erhöht hat.

(Im)

Errichtungsverfahren fünfte Pflegekommission eingeleitet

Am 18. Februar 2021 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Verfahren zur Errichtung einer fünften Pflegekommission eingeleitet. Erstmals wird diese Kommission für fünf Jahre berufen. Daher ist es besonders wichtig, dass die privaten Arbeitgeber Sitz und Stimme in der Pflegekommission erhalten.



Eigene Abbildung

Der bpa Arbeitgeberverband wird sich auch dieses Mal wieder um einen Platz in der Kommission bewerben. Bei der Auswahlentscheidung des BMAS, wer Mitglied der Kommission wird, wird die Anzahl der Beschäftigten „mit Tarifbindung“ eine herausragende Rolle spielen. Die vorgegebene Bewerbungs-

frist endet Ende April.

Eine Besetzung der Pflegekommission ohne Stimme der Privaten wird dazu führen, dass dort die Forderungen der Verdi und anderer Akteure nach diversen Mindestlöhnen, nach Mindesturlaub und Überstundenzuschlägen

ohne jeden Widerstand verhandelt werden.

Der bpa Arbeitgeberverband will mit einer Teilnahme Ihre Interessen vertreten. Das geht nur mit Ihrer Unterstützung. Dazu haben Sie in den vergangenen Tagen von uns Post erhalten. (ob)

Kurzübersicht Wahlprogrammmentwürfe: Kritische Punkte aus Arbeitgebersicht

Wir haben die vorliegenden Entwürfe der Bundestagswahlprogramme von SPD und Bündnis 90/Die Grünen aus Arbeitgebersicht analysiert.

Legt man das Wahlprogramm der SPD und den Entwurf der Grünen nebeneinander, sind im arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Teil erstaunliche

Übereinstimmungen feststellbar. Die Grünen gehen bei ihrem Regulierungsansatz sogar noch stärker ins Detail als die Sozialdemokratie.

Bundestagswahlprogrammmentwurf der SPD

Im SPD-Wahlprogrammmentwurf finden sich etliche arbeitsrechtlich relevante Fragestellungen. Eine Fülle neuer Regulierungen, weitere Eingriffe in die Tarifautonomie und eine zunehmende Abkehr von den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft zugunsten staatlicher Steuerung lassen allerdings Zweifel an der in Aussicht gestellten Zukunftsperspektive aufkommen.

So soll ein Bundestariftreugesetz dafür sorgen, dass ein öffentlicher Auftrag nur an Unternehmen vergeben werden darf, die nach Tarif bezahlen (S. 26/27). Die Refinanzierung von Pflegeleistungen soll direkt an die Geltung von Tarifverträgen gekoppelt werden (S. 27). Nicht nur in der Pflegelandschaft würde das zu einer großen Benachteiligung nicht tarifgebundener Anbieter führen. Ein solcher Tarifzwang durch die Hintertür würde einen erheblichen, nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die grundgesetzlich gesicherte Tarifautonomie bedeuten.

Über die Pflegemindestlohnkommission soll die Erhöhung der Pflegemindestlohne weiterverfolgt werden (S. 27). Ziel bliebe darüber hinaus ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Wie bereits vielfach an anderer Stelle erläutert, sollten unseres Erachtens über eine Erhöhung des Pflegemindestlohns in erster Linie die Mitglieder der Pflegekommission als Ergebnis einer fairen Verhandlung entscheiden, nicht die Politik. Auch der bpa Arbeitgeberverband befindet sich derzeit im Bewerber-

verfahren um einen Sitz in der diesmal für 5 Jahre einzuberufenden Kommission. Jeder neue Versuch, die Lohngestaltung über die Allgemeinverbindlicherklärung eines Minderheiten-Tarifvertrages zu beeinflussen, ist überflüssig, dirigistisch und verfassungswidrig.

Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen soll nach dem Willen der SPD ganz abgeschafft werden (S. 27). Aktuell ist eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren zulässig und bietet insbesondere Arbeitssuchenden nach langer Arbeitslosigkeit einen erfolgreichen Weg in den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die kalendermäßige Befristung ist von großer Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und darf aus unserer Sicht nicht eingeschränkt werden.

Minijobs möchte die SPD weitgehend abschaffen (S. 27). Da sie jedoch in aller Regel den Wünschen der Betroffenen entsprechen und für Flexibilität am Arbeitsmarkt sorgen, widerspräche eine Abschaffung den berechtigten Interessen der Arbeitgeber und der geringfügig Beschäftigten. Gerade in der Pflege würde eine solche Verbotspolitik die angespannte Personalsituation weiter verschärfen.

Es soll einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit geben, der Beschäftigten bei einer 5-Tage-Woche mobile Arbeit an mindestens 24 Tagen im Jahr zuspricht (S. 29). Da ein Großteil beruflicher

Tätigkeiten nicht mobil erbracht werden kann, sehen wir die Gefahr, dass gerade in der Pflege als einem Sektor mit einem hohen Anteil von Jobs, die nicht mobil erbracht werden können, ein Recht auf mobiles Arbeiten zu einer Spaltung der Belegschaft führen würde. Die Bereitstellung der technisch notwendigen Ausstattung und die Einhaltung komplizierter Arbeitsschutzfragen sowie Fragen zu Datenschutz und -sicherheit würde kleine und mittlere Unternehmen zudem schnell überlasten.

Ein Recht auf die Errichtung von persönliche Langzeitkonten soll den Arbeitnehmern zusätzlich individuelle Gestaltungsmöglichkeiten entlang des Lebenslaufs schaffen. Im Rahmen von Tarifverträgen oder von staatlicher Seite sollen Aufstockungen der Zeiteinzahlungen der Beschäftigten möglich sein (S. 32). In der Pflege wird bereits umfangreich vom Instrument der Arbeitszeitkonten Gebrauch gemacht. Einer weitergehenden gesetzlichen Regelung bedarf es daher aus unserer Sicht nicht. Ein derartiges Zeitwertkonto würde die Planungssicherheit des Arbeitgebers deutlich vermindern. Der Transfer des Langzeitkontos von einem auf den nächsten Arbeitgeber würde in einer Branche mit relativ hoher Mitarbeiterfluktuation wie in der Pflege zu besonders großen Schwierigkeiten führen.

Den Wahlprogrammmentwurf der SPD finden Sie [hier](#).

(sk)

Bundestagswahlprogrammmentwurf von Bündnis 90/Die Grünen

Am 19. März 2021 haben die beiden Bundesvorsitzenden von Bündnis 90/Die Grünen, Annalena Baerbock und Robert Habeck, den Entwurf des Bundestagswahlprogramms vorgestellt. Auf der Bundesdelegiertenkonferenz vom 11. bis 13. Juni 2021 soll es verabschiedet werden.

Der arbeitsmarkt- und sozialpolitische Teil des Wahlprogrammmentwurfs der Grünen trägt eine stark regulierende Handschrift. Er ist darauf ausgerichtet, Handlungsspielräume von Arbeitgebern weiter einzuschränken. Einige ausgewählte Aspekte haben wir im Folgenden für Sie bewertet.

So ist etwa die Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen vorgesehen (S. 57). Dies würde jedoch nicht, wie von der Partei offiziell angestrebt, die Sozialpartnerschaft und die Tarifbindung stärken. Ganz im Gegenteil würde eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Sozialpartnerschaft und die Tarifautonomie erheblich schwächen. Damit wird der staatliche Einfluß auf die Lohnfindung weiter ausgeweitet, eine Art Tarifzwang geschaffen und die der Tarifautonomie entsprechenden (freiwillige) Tarifbindung gesenkt.

Für die Pflegeversicherung soll die Verpflichtung eingeführt werden, Versorgungsverträge nur noch mit Anbietern zu schließen, die nach Tarif bezahlen (S. 68). In der Pflegelandschaft würde das zu einer großen Benachteiligung nicht tarifgebundener Anbieter führen. Ein solcher Tarifzwang durch die Hintertür würde einen erheblichen, nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die grundgesetzlich gesicherte Tarifauto-

mie bedeuten und könnte da, wo bereits übertariflich gezahlt wird, schlimmstenfalls sogar zu einer Absenkung der Löhne und Gehälter führen.

Die sachgrundlose Befristung soll ganz abgeschafft werden (S. 56). Aktuell ist eine sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von höchstens zwei Jahren zulässig und bietet insbesondere Arbeitssuchenden nach langer Arbeitslosigkeit einen erfolgreichen Weg in den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die kalendermäßige Befristung ist von großer Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und darf aus unserer Sicht nicht eingeschränkt werden.

In der Pflege soll die 35-Stunden Woche eingeführt und die Ausnahmen im Arbeitszeitgesetz für den Gesundheitsbereich beschränkt werden (S. 68).

Die Ergebnisse der 4. Pflegekommission im Januar 2020, die die Erhöhung der Mindestvergütungen und zusätzliche Urlaubstage für Beschäftigte in der Pflege umfassen, haben ein außerordentliches Signal für die Pflegebranche gesetzt. Die Pflegekommission hat damit unter Beweis gestellt, dass die beteiligten Akteure in der Pflege die Arbeitsbedingungen in der Branche verantwortungsvoll selbst regeln können. Für eine trägerübergreifend akzeptierte und tragfähige Lösung braucht es keine staatlich angeordnete Arbeitszeitverkürzung. Der Fachkräftemangel würde durch eine Reduzierung der Arbeitszeit noch weiter verschärft.

Ebenfalls vorgesehen ist eine sofortige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro pro Stunde (S. 56).

Diese außerordentliche Anhebung des Mindestlohnes würde in viele bereits bestehende kollektive Regelungen eingreifen und auch die Ergebnisse der Pflegekommission zum Pflegemindestlohn tangieren. Die bisherige Anpassungssystematik der Mindestlohnkommission hat sich bewährt und sollte nicht an politische Vorgaben geknüpft werden.

Minijobs sollen, mit Ausnahme für Studierende, Schüler*innen und Rentner*innen, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen überführt und Regelungen für haushaltsnahe Dienstleistungen geschaffen werden (S. 60).

Minijobs entsprechen in aller Regel den Wünschen der Betroffenen und sorgen für Flexibilität am Arbeitsmarkt. Die Abschaffung widerspräche den berechtigten Interessen der Arbeitgeber und der geringfügig Beschäftigten. Gerade in der Pflege würde eine solche Verbotspolitik die angespannte Personalsituation weiter verschärfen.

Den Wahlprogrammmentwurf von Bündnis 90/Die Grünen finden Sie [hier](#).

(sk/lm)

EuGH-Urteile zur Rufbereitschaft

Von Gesa von dem Bussche

In unserem Newsticker 9/2021 vom 5. März 2021 hatten wir auf zwei bevorstehende Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zu Rufbereitschaftsdiensten hingewiesen. Nunmehr hat der EuGH am 9. März 2021 seine Urteile gefällt und wir möchten Sie heute ausführlicher über diese informieren und eine erste Bewertung vornehmen.

Sachverhalte

In dem Verfahren C-344/19 hielt sich ein spezialisierter Techniker an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen neben seiner regulären Arbeitszeit täglich sechs Stunden in Form von Rufbereitschaft zur Verfügung, um den Betrieb von Fernsehsendeanlagen in den slowenischen Bergen sicherzustellen. Aufgrund der Lage der Sendeanlagen war es ihm unmöglich, jeden Tag an seinen Wohnort zurückzukehren. Daher hielt er sich während seiner Bereitschaftszeit in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft auf. Während der Rufbereitschaft musste er erreichbar und - falls erforderlich - innerhalb einer Stunde am Arbeitsplatz sein.

In einem ähnlich gelagerten Fall (C-580/19) ist der Kläger als Feuerwehrmann bei der Feuerwehr der Stadt Offenbach am Main beschäftigt und muss zusätzlich zu seinem regulären Dienst regelmäßig Rufbereitschaft leisten. Während dieser Zeit ist er nicht verpflichtet, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten, muss aber erreichbar und in der Lage sein, im Alarmfall innerhalb von 20 Minuten in seiner Einsatzkleidung und seinem Dienstfahr-

zeug die Stadtgrenze von Offenbach am Main zu erreichen.

Entscheidungsgründe

Das Gericht trifft mit den Urteilen im Wesentlichen folgende Kernaussagen:

- Rufbereitschaft ist nur dann als Arbeitszeit anzusehen, wenn der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit ganz erheblich beeinträchtigt ist. Für die Beeinträchtigung sei insbesondere relevant, wie viele Einsätze während der Rufbereitschaftsdienste voraussichtlich eintreten werden.
- Stellen die dem Arbeitnehmer während einer bestimmten Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen keinen erheblichen Intensitätsgrad dar und erlauben es ihm, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen seinen eigenen Interessen zu widmen, so ist lediglich die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung als Arbeitszeit anzusehen.
- Bei der Beurteilung, ob Arbeitszeit vorliegt, dürfen nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die dem Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften, Tarifvertrag oder Arbeitsordnung auferlegt werden. Organisatorische Schwierigkeiten bleiben hingegen unbeachtet.
- Sind Wohn- und Arbeitsort identisch und besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, am Arbeitsplatz zu bleiben, so sind die Voraussetzungen der Arbeitszeit erfüllt.

- Beträgt die Reaktionszeit eines Arbeitnehmers im Rahmen der Rufbereitschaft lediglich wenige Minuten, so ist die Zeit der Rufbereitschaft vollständig als Arbeitszeit anzusehen, da hier keine Freizeitaktivitäten geplant werden können.

- Wir der Arbeitnehmer im Durchschnitt häufig zur Erbringung von Leistungen herangezogen und sind diese Leistungen in der Regel nicht von kurzer Dauer, so gilt dies als Arbeitszeit.
- Auch dann, wenn im Durchschnitt nur selten eine Inanspruchnahme erfolgt, kann Arbeitszeit gegeben sein, wenn die auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Freizeitgestaltung erheblich zu beschränken.

In beiden Fällen kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass es Sache der vorlegenden Gerichte sei, unter Berücksichtigung sämtlicher Einzelfallumstände zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer hier während seiner Rufbereitschaftszeiten so großen Einschränkungen unterworfen ist, dass sie seine Freizeitgestaltung und seine eigenen Interessen objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

Wichtig zu wissen: Der EuGH stellte weiter fest, dass die Vergütung von Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie 2003/88/EG Art. 2 unterliegt. Sie stehe der Anwendung innerstaatlicher Rechtsvorschriften, eines Tarifvertrages oder einer Entscheidung des Arbeitgebers nicht entgegen, wonach die Vergütung von Zeiten, in denen

tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht oder nicht erbracht werden, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten gänzlich als Arbeitszeit anzusehen sind. Beachten Sie jedoch, dass § 2 Absatz 6 der 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung für die Pflegebranche ausdrücklich eine Vergütungsregelung für Bereitschaftsdienstzeiten vorsieht.

Bewertung:

Das Europarecht kennt kein starres Schema von Tätigkeitsformen, die entweder Arbeits- oder Ruhezeit sind, sondern subsumiert stets einzelfallbezogen. Die Unterscheidung in Arbeitsleistung, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bleibt möglich. Nach der langjährigen Auffassung des EuGH ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit. Zeiten in der Rufbereitschaft sind regelmäßig als Freizeit zu werten, soweit der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen wird. Die einzelfallbezogenen Wertungen machen jedoch deutlich, dass ein Anknüpfen an abstrakte Kategorien wie etwa Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, etc. nicht möglich sind.

Im Einzelfall kann auch bei Nichtbeanspruchung des Arbeitnehmers die Rufbereitschaft als Bereitschaftszeit und damit als Arbeitszeit zu bewerten sein. Der EuGH nennt hierfür einzelne Kriterien, die teilweise wenig greifbar sind. Das gilt insbesondere für die Ausführungen zur Beeinträchtigung der Freizeitgestaltung. Nach Auffassung des Gerichts soll objektiv ermittelt werden, ob die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft so

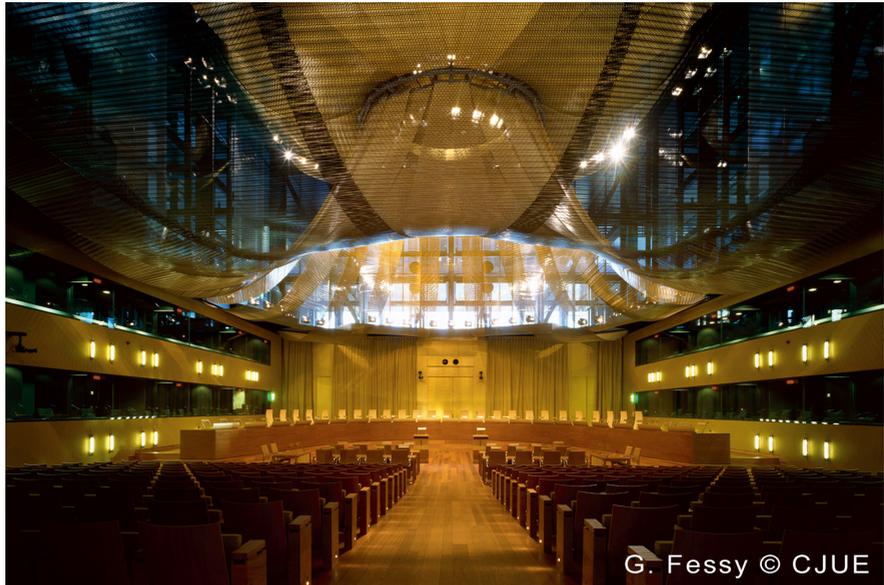


Foto: Gerichtshof der Europäischen Union

eingeschränkt war, dass er keinerlei Pläne machen konnte. Das hängt stark von subjektiven Erwägungen ab, die kaum messbar sind.

Praxishinweis:

Insbesondere die Entscheidung C-344/19 lässt darauf schließen, dass zumindest eine „Rufzeit“ von einer Stunde ausreichen sollte, die Zeiten der Nichtbeanspruchung eindeutig als Ruhezeit zu bewerten. Bei einer „Rufzeit“ von 20 Minuten kann dies anders zu bewerten sein. Dies hängt von den Anforderungen im Einzelfall ab. Hierbei ist zu berücksichtigen, inwieweit die Heranziehung zur Arbeitsleitung „üblich“ ist.

Bei einer Beschäftigung, deren Ausübung regelmäßig keine Besonderheiten – wie z.B. langfristige Rüstzeiten bei der Feuerwehr – notwendig macht,

dürfte eine „Rufzeit“ zwischen 20 bis 30 Minuten eine hinreichend klare Grenze für die Unterteilung in Ruhezeit und Arbeitszeit darstellen.



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob)
Simone Kempin (sk)
Lennart Mewes (lm)
Gesa von dem Bussche (gb)
Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Olaf Bentlage

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.

Nominallöhne 0,7 % unter dem Vorjahreswert

Der Nominallohnindex in Deutschland ist im Jahr 2020 nach endgültigen Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung um durchschnittlich 0,7 % gegenüber dem Vorjahr gesunken.

Der Index bildet die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste einschließlich Sonderzahlungen ab.

Die Verbraucherpreise stiegen im selben Zeitraum um knapp 0,5 %. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilt, sanken die Reallöhne im Jahr 2020 damit um 1,1 % gegenüber 2019. Somit ergab sich gegenüber den am 17. Februar 2021 veröffentlichten vorläufigen Ergebnissen eine Korrektur von 0,1 Prozentpunkten nach unten. (ob)

Beschäftigung in der Pflege wächst weiter

Von Juni 2019 bis Juni 2020 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung laut Bundesagentur für Arbeit von 600.893 auf 615.190 Beschäftigte in der Altenpflege um 2,4 Prozent angewachsen. Dabei handelt es sich nur um die Zahl der Pflegehilfs-, fach- und führungskräfte.

Die geringfügige Beschäftigung nahm in diesem Zeitraum von 67.560 auf 65.621 Beschäftigte in der Altenpflege um 2,9 Prozent ab. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über alle Branchen nahm in diesem Zeitraum um 0,3 Prozent ab. Das Minus bei der geringfügigen Beschäftigung scheint der Corona-Pandemie geschuldet zu sein,

denn der Rückgang ist nur von März 2020 bis Juni 2020 zu verzeichnen. In den neun Monaten davor lag sie stabil bei 67.500.

Von Juni 2015 bis Juni 2020 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung laut Bundesagentur für Arbeit von 514.162 auf 615.190 Beschäftigte in der Altenpflege um 101.028 Jobs bzw. 19,6 Prozent angewachsen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über alle Branchen ist in den fünf Jahren um „nur“ 8,3 Prozent angestiegen. Die Altenpflege hat damit ein mehr als doppelt so starkes Jobwachstum als alle Branchen in Deutschland erlebt. (ob)

Weitere Diginare geplant

Unser Diginar zur 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung am 15. April 2021 ist bereits ausgebucht.

Weitere Diginare sind bereits geplant. Demnächst geht es um die Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ sowie „Arbeitszeugnisse Rechte und Pflichten für den Arbeitgeber“. Über die genauen Daten werden wir Sie wieder in unseren Newsticker informieren. (ob)



Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

LAG Hamburg: Urteil zur Änderungskündigung

Von Simone Kempin

Die Änderungskündigung einer Beschäftigten, die nach ihrer Elternzeit nicht im Schichtbetrieb des Hamburger Hafens arbeiten wollte, war unwirksam. Vor allem gebe es keine Gründe dafür, sie auch an den Wochenenden einzusetzen, entschied das LAG Hamburg.

Hintergrund der Entscheidung war die Frage, ob eine vor der Elternzeit im Schichtdienst tätige Mitarbeiterin aus persönlichen Gründen Anspruch darauf hat, außerhalb des üblichen Schichtsystems beschäftigt zu werden, auch wenn dies den Arbeitgeber vor eine nicht unerhebliche Organisationsaufgabe stellt.

Wie in Pflegeeinrichtungen wird auch am Hamburger Hafen rund um die Uhr gearbeitet. Um das Be- und Entladen der Containerschiffe zu gewährleisten, sind die meisten Beschäftigten an Container-Terminals im Schichtbetrieb und am Wochenende tätig - so auch bei der Eurogate-Gruppe. Eine dort beschäftigte Mutter eines mittlerweile neunjährigen Sohnes verlangte nach familienfreundlicheren Arbeitszeiten und wollte nicht zum Schichtsystem zurückkehren. Der Arbeitgeber lehnte ihren Wunsch jedoch ab. Nachdem die Mitarbeiterin ihren Anspruch auf Teilzeit zu günstigeren Zeiten zunächst gerichtlich durchsetzen konnte, sprach der Arbeitgeber die Änderungskündigung aus verbunden mit dem Angebot, wieder im üblichen Schichtbetrieb zu arbeiten.

Die von der Beschäftigten erhobene Änderungsschutzklage hatte Erfolg.

LAG Hamburg: Änderungskündigung unwirksam

Der Arbeitgeber habe die von der



Foto: HHS / pixelio.de

Arbeitnehmerin im Vorprozess ertrittenen Arbeitszeiten über das dringende betriebliche Maß hinaus geändert. Insbesondere fehlten jedenfalls die erforderlichen Gründe für einen Einsatz der Mitarbeiterin am Wochenende.

Da eine Änderungskündigung schon dann unwirksam ist, wenn auch nur eine angebotene Änderung unwirksam ist, konnte die weitere Frage offenbleiben, ob ein Anspruch auf Teilzeitarbeit auch in Teilschichten von nur sechs statt 8,5 Stunden besteht oder nicht. (Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 15. März 2021, Az: 5 Sa 67/20; Vorinstanz: ArbG Hamburg, Urteil vom 02. Juli 2020, Az: 15 Ca 3/20)

Praxistipp:

Prüfen Sie bei Teilzeitwünschen Ihrer Beschäftigten sorgfältig, in welchem Umfang Sie diesen entsprechen können. Gewisse organisatorische Anstrengungen sind bei jeder Einrichtung von Teilzeitarbeit erforderlich und gesetz-

immanent. Um eine Ablehnung des Teilzeitbegehrens Ihrer Beschäftigten zu begründen, müssen diese notwendigen organisatorischen Anstrengungen im Einzelfall über das zumutbare Maß hinaus gehen. Die Argumentation, dass alle anderen Mitarbeiter im Schichtsystem arbeiten und ein Einsatz mit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht möglich sei, dürfte so nicht ausreichen und müsste detaillierter dargelegt werden.

Vor Ausspruch einer Änderungskündigung empfehlen wir eine fachliche Beratung zur Wirksamkeit der angebotenen Änderungen; ist auch nur eine der angebotenen Änderungen unwirksam, wird das ganze Änderungsangebot nicht wirksam!

Das Justizariat Ihres bpa Arbeitgeberverbandes unterstützt Sie gern.