

# NEWSLETTER

Ausgabe 2

April 2019

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

## Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**  
Di Fabio: „Erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege“  
Zusammenfassung der Ergebnisse des verfassungsrechtlichen Gutachtens zum Thema „Erstreckung von Tarifvertragsnormen in der Pflege“  
von Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio
- 5 **Hintergrund**  
Private Arbeitgeber sollen ausgebootet werden  
Regierung will Regelungen für  
Pflege(mindestlohn)kommission verändern
- 6 **Aktuelles**  
Abschied von der Zwangsverrentung: Befristete  
Weiterbeschäftigung von „Rentnern“
- 7 **Kurz notiert**  
Bundesregierung: Private leisten entscheidenden  
Beitrag für erforderliche Investitionen  
BDA: Stärkung der Tarifbindung gelingt nicht durch  
gesetzlichen Zwang  
Steigerungsraten Tarifabschlüsse 1. Quartal 2019
- 8 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**  
BDA: Schwerer Angriff auf die Koalitionsfreiheit  
Brüderle: „Zwangskollektivierung hat schon früher zu  
nichts geführt“  
Frühlingsempfang 2019  
Impressionen vom Frühlingsempfang 2019
- 10 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 11 **Auch das noch...**  
Sozialwidriges Verhalten im Biergarten



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

nach dem wir das Gutachten des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio vorgestellt haben, in dem erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege dargelegt werden, scheint die Bundesregierung nun ausweichen und die Pflegekommission für ihre Zwecke nutzen zu wollen. Sie will unbedingt allgemeinverbindliche und kollektivrechtliche Regelungen in der Altenpflege durchsetzen. Aber da sie auch hier wohl den Widerstand der privaten Arbeitgeber fürchtet, sollen nun die Stimmverhältnisse und Abstimmungsmodalitäten zu unseren Lasten verändert werden. Dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kurzfristig einen Gesetzentwurf vorgelegt. Das ist ein Frontalangriff auf Sie als private Unternehmerin und Unternehmer. Selbstverständlich haben bpa-Präsident Bernd Meurer und ich umgehend mit einem Brief gegen dieses Vorgehen bei Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier und Kanzleramtsminister Helge Braun protestiert, doch es scheint so, als ob die Große Koalition aus CDU, CSU und SPD daran festhalten will.

Es wird immer deutlicher, dass der unabgestimmte, konzeptionslose und völlig überhastete Antrag eines kleinen privaten Arbeitgeberverbands zur Einberufung der Pflegekommission keine gute Idee war. Das Wirken gegen uns, gegen Ihre Interessen ist dadurch befördert worden.

Wir werden aufgrund unserer Größe aller Voraussicht nach ordentliches Mitglied dieser neuen Pflegekommission werden. Dafür haben wir die vergangenen drei, vier Wochen die Weichen gestellt. Ich danke Ihnen hier sehr für Ihre Unterstützung. Es wird ein harter Kampf, Ihre Interessen bei der Formulierung von Mindestbedingungen durchzusetzen. Wir müssen gerade auf Arbeitgeberseite darum werben, dass die wirtschaftliche Vernunft sich auch in der Altenpflege wieder Bahn bricht und nicht eine Gewerkschaft, die von unseren betrieblichen Realitäten keine Ahnung hat, alles diktiert.

Diese Pflegekommission müssen wir aber weiter durch öffentlichen Druck begleiten und immer wieder deutlich machen, dass höhere Löhne derzeit nur die Pflegebedürftigen oder die Sozialhilfeträger bezahlen. Wir dürfen die Politik nicht einfach so davonkommen lassen. Treten Sie vor Ort Ihren Bundestagsabgeordneten auf die Füße. Sie sichern als Pflegeanbieter die Versorgung vor Ort, wenn Sie ausfallen, werden Pflegebedürftige in Zukunft nicht versorgt. Das müssen wir gemeinsam der Öffentlichkeit klar machen.

Ich zähle auf Sie.

Ihr

Rainer Brüderle

# Di Fabio: „Erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege“

Auf einer Pressekonferenz haben der frühere Bundesverfassungsrichter Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio und der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle die Ergebnisse eines Gutachtens von Professor Di Fabio zum Thema „Erstreckung von Tarifvertragsnormen in der Pflege“ vorgestellt. Professor Di Fabio kommt darin zum Schluss, dass es „erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege“ gibt.

Dazu erklärt Professor Udo Di Fabio: „Allgemeinverbindlicherklärungen in der Pflege stoßen auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken. Das gilt gleichermaßen für die klassische Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) wie auch für die Erstreckung eines bundesweiten Tarifvertrages kraft einer Rechtsverordnung nach § 7a Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Eine entsprechende Vorgehensweise stellt eine Verletzung der Art. 9 Abs. 3, 12 Abs. 1, 2 Abs. 1 sowie 20 Abs. 1 bis 3 GG dar. Beide Instrumente führen dazu, dass ein marktwirtschaftlicher Wettbewerb in der Pflegebranche de facto ausgeschlossen wird. Alle Wettbewerbsfaktoren sind dann vereinheitlicht (Preise, Qualität und dann auch noch Löhne). Der Eingriff ist aufgrund der bereits stark regulierten Pflegebranche (Pflege- und Sozialgesetze, Pflegequalität, Personalbemessung) besonders gravierend. Da insbesondere Gewerkschaften nur sehr wenige Mitglieder haben und somit eine repräsentative Bindung an einen für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrag in der Pflegebranche nicht besteht und nicht bestehen wird, sind die Instrumente der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. die Erstreckung von Tarifverträ-

gen ungeeignet und zur Erreichung sozial- und gesundheitspolitisch erstrebter Ziele verfassungswidrig.“

„Die Ergebnisse von Professor Di Fabio sind klar und eindeutig. Sie sind ein deutliches Signal an die Politik, den Weg der Allgemeinverbindlicherklärung nicht weiter zu beschreiten. Er führt nicht nur rechtlich und politisch, sondern auch wirtschaftlich in eine Sackgasse“, so Rainer Brüderle.

Der bpa Arbeitgeberverband habe in allen Bundesländern Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) mit länderspezifischen Entgelttabellen eingeführt. Damit können bis zu rund 10.000 Einrichtungen und Dienste erreicht werden. Die AVR seien Mindestbedingungen für Löhne und Arbeitsbedingungen und würden zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.520 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2.950 Euro in Baden-Württemberg empfehlen. Sie bildeten damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab. „Das ist vernünftig und spiegelt die Wirklichkeit vor Ort wider. Damit zeigen wir, dass private Pflegebetreiber ihren Mitarbeitern gute Gehälter und gute Arbeitsbedingungen anbieten und schaffen Transparenz“, machte der bpa Arbeitgeberpräsident deutlich.

Und weiter: „Bemerkenswert ist der Hinweis von Professor Di Fabio auf die Ziele des Arbeitnehmerentsendegesetzes. Das richtet sich explizit gegen einen Verdrängungswettbewerb durch sinkende Löhne. In der Altenpflege findet der Verdrängungswettbewerb aber gerade andersherum statt. Die



Professor Dr. Dr. Udo Di Fabio / Foto : Uni Bonn

Löhne steigen weit überdurchschnittlich und wer da als Unternehmen nicht mithalten kann, der findet keine Fachkräfte und wird heute oder morgen vom Markt verdrängt. Für die steigenden Löhne sorgt übrigens der Markt. Deshalb sollte sich die Politik lieber auf zwei viel dringendere Probleme in der Altenpflege konzentrieren: Wie sichern wir die flächendeckende Versorgung der Pflegebedürftigen und woher gewinnen wir das notwendige zusätzliche Personal?“

# Zusammenfassung der Ergebnisse des verfassungsrechtlichen Gutachtens zum Thema „Erstreckung von Tarifvertragsnormen in der Pflege“ von Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio

Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio, Richter des Bundesverfassungsgerichts a.D., kommt zu dem Ergebnis, dass Allgemeinverbindlicherklärungen in der Pflege auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken stoßen. Das gilt gleichermaßen für die klassische Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) wie auch für die Erstreckung eines bundesweiten Tarifvertrages kraft einer Rechtsverordnung nach § 7a Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

Eine entsprechende Vorgehensweise stellt eine Verletzung der Art. 9 Abs. 3 (negative Koalitionsfreiheit), 12 Abs. 1 (Arbeitsvertragsfreiheit), 2 Abs. 1 (Allgemeine Handlungsfreiheit) sowie 20 Abs. 1 bis 3 (Rechtsstaats- und Demokratieprinzip) Grundgesetz (GG) dar.

Beide Instrumente würden dazu führen, dass ein marktwirtschaftlicher Wettbewerb in der Pflegebranche de facto ausgeschlossen wird. Alle Wettbewerbsfaktoren wären dann annähernd vereinheitlicht (Preise, Qualität und dann auch noch die Löhne). Der Eingriff sei aufgrund der bereits stark regulierten Pflegebranche (Pflege- und Sozialgesetze, Pflegequalität, Personalbemessung) besonders gravierend.

Aufgrund der Tatsache, dass eine repräsentative Bindung an einen für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrag in der Pflegebranche nicht besteht und nicht bestehen wird, sind die Instrumente der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. die Erstreckung von Tarifverträgen ungeeignet und zur Erreichung sozial- und gesundheitspolitisch erstrebter Ziele verfassungswidrig.



Foto : S. Hofschlaeger /pixelio.com

Des Weiteren sei es mit dem Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip aus Art. 20 Abs. 1 bis 3 GG unvereinbar, wenn Tarifvertragsnormen, die nur einen geringen Verbreitungsgrad gefunden hätten, auf eine womöglich ablehnende Mehrheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erstreckt würden.

Einer Erstreckung tarifvertraglicher Normen kraft Rechtsverordnung gemäß § 7a AEntG stehe entgegen, dass ein Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten in der Pflegebranche nicht besteht. Die Erforderlichkeit dieses Instruments sei unter anderen auf den stetig ansteigenden Pflegemindestlohn und die dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung, welche zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche reglementiert, zu verneinen. Zudem stellt Herr Prof. Dr. Dr. Di Fabio fest, dass ein Rückgriff auf § 7a AEntG in der Pflegebranche wegen speziellerer

Normen in §§ 10 ff. AEntG verwehrt ist, weil damit ein eigenes Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche geschaffen wurde.

Das Gutachten beleuchtet ebenfalls kurz eine andere diskutierte gesetzliche Änderung, den Abschluss von Versorgungsverträgen mit Pflegeeinrichtungen an eine Tarifbindung zu koppeln. Neben Zweifeln an der Bestimmtheit der Gesetzesänderung, kommt Herr Prof. Dr. Dr. Di Fabio auch hier zu dem Ergebnis, dass eine entsprechende Änderung – wie die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifvertragsnormen nach § 5 TVG oder die Tarifnormerweiterung kraft Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG – verfassungsrechtlich unzulässig sei. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, ob dieses Szenario die (große) Mehrheit der Pflegeeinrichtungen in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht.

# Private Arbeitgeber sollen ausgebootet werden Regierung will Regelungen für Pflege(mindestlohn)kommission verändern

Offensichtlich glaubt die Bundesregierung selbst nicht mehr an die Möglichkeit, einen Tarifvertrag in der Altenpflege für allgemeinverbindlich erklären zu können. Das wäre erst einmal eine gute Nachricht. Nur leider versucht die Große Koalition aus CDU, CSU und SPD nun, ihr „Lohndiktat“ über die Pflege(mindestlohn)kommission durchzusetzen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 2. April 2019 einen Gesetzentwurf zur Änderung der Regelungen zur Pflegekommission vorgelegt und uns zur Stellungnahme bis 5. April 2019, 12.00 Uhr aufgefordert.



Rainer Brüderle und Bernd Meurer bei der Unterzeichnung der „Bewerbung“ für die Pflegekommission

Da es sich bei dem Gesetzentwurf um einen fundamentalen Eingriff in die Architektur der Pflegekommission handelt und Einwirkungsmöglichkeiten deutlich zu Lasten der privaten Arbeitgeber verschoben werden sollen, haben wir um Fristverlängerung für die Stellungnahme gebeten. Diese ist vom BMAS nicht beschieden worden. Wir halten dies für einen weiteren unfreundlichen Akt, zumal das BMAS seit Vorliegen des Berliner Verwaltungsgerichtsurteils (Lex AWO) vom 15. Mai 2018 beinahe ein Jahr Zeit gehabt hätte, solche Änderungen auf den Weg zu bringen.

Wir sehen in dem Gesetzentwurf einen frontalen Angriff auf die Interessen der privaten Arbeitgeber. Unter anderem sollen Stimmverhältnisse und Abstimmungsmodalitäten zu unseren Lasten verändert werden. Die geplanten Änderungen sind erkennbar darauf gerichtet, die privaten Arbeitgeberverbände der Pflegebranche von der Entscheidung einer Empfehlung der Pflegekommission auszuschließen. Zumindest mittelbar sind die Änderungen als massive Beeinträchtigung der Tarifautonomie zu werten, die auch mit dem Grundverständnis von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz nicht zu vereinbaren sind. Die Pflegekommission besteht aus acht Mitgliedern (vier Sitze für Arbeitgeber; zwei für kirchliche, zwei für weltliche Arbeitgeber sowie vier Sitze für Arbeitnehmer, zwei für kirchliche, zwei für weltliche Arbeitnehmer). Bisher waren die Regelungen immer auf Konsensbildung ausgerichtet, das heißt Entscheidungen konnten nur bei Vollständigkeit der Kommission in einem Stimmenverhältnis von 7:1 getroffen werden. Die Entscheidungen der Pflegekommission wurden dann vom Ministerium in eine Rechtsverordnung gegossen und legten den bzw. die Mindestlöhne für die Pflegebranche fest. Der Gesetzentwurf sieht nunmehr vor, die Beschlussfähigkeit der Kommission auf sechs anwesende Mitglieder zu reduzieren und Mehrheitsentscheidungen im Verhältnis 6:2 zuzulassen. Damit können einzelne Gruppen (z.B. die weltlichen Arbeitgeber, die zwei Sitze maximal in der Kommission haben) zukünftig überstimmt werden. Deren Position wird damit massiv geschwächt. Das BMAS stellt selbst in der Begründung fest, dass sich das bisherige Verfahren in der Praxis bewährt habe. Daher ist diese Änderung der Abstimmungsmodalitäten unverhältnismäßig und nicht erforderlich.

Die Einführung eines neuen Kriteriums für die Besetzung der Kommission, nach dem die

Trägervielfalt gewahrt werden soll, schafft dem BMAS bzw. der Regierung die Möglichkeit, willkürliche Besetzungsentscheidungen zu treffen. Es kann dann passieren, dass die marktstärkste Trägergruppe nicht mehr in der Kommission vertreten ist. Das lehnen wir als private Arbeitgeber, die über 50 % der Betriebe stellen, strikt ab.

Zudem sollen zukünftig einzelne Kommissionsmitglieder mit vier Stimmen vorzeitig abberufen werden können. Diese Regelung ist ein Angriff auf die Unabhängigkeit der Kommission und ihrer Mitglieder. Sie könnte genutzt werden, um auf die Arbeit der Kommission Einfluss zu nehmen oder einzelne Mitglieder unter Druck zu setzen.

Der bpa Arbeitgeberverband wird gemeinsam mit dem bpa alles tun, damit dieser Entwurf so nicht den Weg ins Bundesgesetzblatt findet.

Unsere Stellungnahme finden Sie [hier](#). Eine Zusammenfassung ist [hier](#) hinterlegt. Der Gesetzentwurf steht [hier](#) zur Verfügung.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat eine Stellungnahme abgegeben und unsere Haltung nachdrücklich bestätigt.

## Pressestimmen

[Handelsblatt - Bundesregierung will höhere Löhne für Pflegekräfte durchsetzen / Die GroKo geht beim Pflege-Mindestlohn auf Konfrontationskurs. So sollen nicht zuletzt private Anbieter ausgebootet werden.](#)

[F.A.Z. - Wer das glaubt, wird selig.](#)

[F.A.Z. - Welcher Pflegenotstand?](#)

# Abschied von der Zwangsverrentung: Befristete Weiterbeschäftigung von „Rentnern“

Von Gesa von dem Bussche

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17 - entschieden, dass die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben (§ 41 Satz 3 SGB VI), wirksam ist. Die Vorschrift verstößt nicht gegen europäisches Unionsrecht.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

## Sachverhalt

Der 1949 geborene Arbeitnehmer war als Lehrer an einer berufsbildenden Schule mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23 Stunden beschäftigt. Nach der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelung in § 44 Nr. 4 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) endete das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersrente am 31.01. 2015. Am 20.01.15 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.07.2015 endet. Im Februar und März des Jahres wurde zudem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf insgesamt 25,5 Wochenstunden erhöht. Mit der Klage begehrt der Arbeitnehmer die

Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.01.15 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht.

## Entscheidung

Der Lehrer unterlag in allen Instanzen. Die Befristung des Arbeitsvertrages ist nach Ansicht des BAG wirksam. Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI genügt den verfassungsrechtlichen Vorgaben und ist nach der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 28.02.18 (- C-46/17- [John]) auch mit Unionsrecht vereinbar. Die Befristung zum 31.07.15 ist nach § 41 Satz 3 SGB VI gerechtfertigt. Es konnte dahinstehen, ob eine Hinausschiebvereinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. In der Vereinbarung vom 20.01.15 wurde nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst sechs Wochen später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

## Praxistipp

In Zeiten des Fachkräftemangels erhalten Arbeitgeber durch die Vorschrift erfreuliche Flexibilität und Planungssicherheit bei der Weiterbeschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersrente. Ist von beiden Seiten gewünscht, das Arbeitsverhältnis über den ursprünglichen Beendigungstermin fortzusetzen, kann nun gestützt auf § 41 S. 3 SGB VI rechtssicher eine bzw. auch mehrere befristete

Verlängerung(en) des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden.

Unbedingt zu beachten ist dabei jedoch, dass

1. der Arbeitsvertrag eine „automatische“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht und
2. die Verlängerung über die Regelaltersgrenze hinaus vor Erreichen des Rentenalters vereinbart wird.

Außerdem ist zu empfehlen, dass in der Vereinbarung tatsächlich nur das Beendigungsdatum nach hinten geschoben wird. Vertragliche Änderungen zur Vergütung und/oder Arbeitszeit sollten separat in einer eigenen Vereinbarung und zeitlich getrennt erfolgen, um die Gefahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

## Im Übrigen gut zu wissen:

- Wie bei jedem befristeten Vertrag muss die befristete Verlängerung unbedingt schriftlich vereinbart werden.
- Die Verlängerung ist eine „Einstellung“ nach § 99 Abs. 1 BetrVG, so dass der Betriebsrat zustimmen muss.
- Rente kann neben dem verlängerten Arbeitsverhältnis selbstverständlich schon bezogen werden; für die Regelaltersrente gibt es keine Hinzuverdienstgrenze. Der Mitarbeiter kann sich aber auch dafür entscheiden, den Rentenantrag erst später zu stellen, dann erhöht sich der Rentenanspruch entsprechend.

## Bundesregierung: Private leisten entscheidenden Beitrag für erforderliche Investitionen

Auch wenn es das Handeln der Bundesregierung derzeit nicht immer erkennen lässt, ist trotzdem im Bundesgesundheitsministerium eines klar: Ohne die Privaten geht es nicht in der Altenpflege.

Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion zum Thema „Marktwirtschaftliche Strukturen in der Pflege“ hervor. Darin heißt es unter anderem: „In der Pflege sind neben Anbietern aus dem Bereich der Freien Wohlfahrtspflege und kommunalen Einrichtungen auch private Betreiber tätig. Diese Vielfalt liegt im Interesse

der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen. Sie sollen frei wählen können zwischen Pflegeanbietern – ambulant wie stationär – mit unterschiedlichen Profilen, Schwerpunkten und Angeboten. Der Wettbewerb soll zu einem besseren Angebot für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen führen. Private Anbieter sind nicht nur für einen funktionierenden Wettbewerb von Bedeutung, sie leisten auch einen entscheidenden Beitrag, um die erforderlichen Investitionen in Pflegeheime und -angebote in Milliardenhöhe stemmen zu können, die bei einer immer älter werdenden Bevölkerung auch in Zukunft

notwendig sind.“

Auch beim Thema „Gewinn“ ist die Antwort mehr als eindeutig: „Die Pflegeversicherung eröffnet angesichts ihrer grundsätzlich wettbewerbsrechtlichen Ausrichtung von Anfang an die Möglichkeit für Pflegeeinrichtungen, Gewinne zu erzielen. Die Pflegeeinrichtungen haben einen Anspruch auf Vereinbarung einer leistungsgerechten Pflegevergütung.“

Die Antwort der Bundesregierung finden Sie auf der Bundestagsdrucksache 19/8924 [hier](#).

## BDA: Stärkung der Tarifbindung gelingt nicht durch gesetzlichen Zwang

Die Tarifbindung durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) bzw. mehr AVE'en stärken zu wollen, ist der vollkommen falsche Ansatz. Zu dieser Bewertung kommt die BDA auf die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke zum Thema „Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Deutschland“.

Es kann zwar im Einzelfall gute Gründe geben, die für eine AVE sprechen – dies zeigt auch die bewährte Praxis in den Tarifausschüssen auf Bundes- und Länderebene. Die AVE ist jedoch kein Instrument zur Stärkung

der Tarifbindung. Eine Stärkung der Tarifbindung gelingt nicht durch gesetzlichen Zwang, sondern durch attraktive Tarifverträge, die für die jeweiligen Branchen Lösungsansätze anbieten, Tarifregelungen auch betriebsspezifisch ausgestalten zu können. Es ist daher in erster Linie an den Tarifpartnern selbst, eine ausreichende Bindung an ihre Tarifverträge zu organisieren.

Im Übrigen lassen sich aus den tabellarischen Übersichten keinerlei Rückschlüsse auf einen vermeintlichen weiteren Reformbedarf ziehen. Die Anzahl der Ablehnungen von AVE-Anträgen in den Tarifausschüssen auf

Bundes- und Länderebene war stets vergleichsweise gering. Auch ist der Rückgang von Anträgen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen in den Branchen zu sehen. So kann eine AVE im Widerspruch zu flexiblen Tarifverträgen mit Öffnungsklauseln stehen. Eine AVE würde z. B. die teils sehr unterschiedlichen Bedürfnisse in den einzelnen Branchen nach immer betriebsspezifischeren Lösungsansätzen hintertreiben.

Die Antwort auf die Kleine Anfrage finden Sie [hier](#).

## Steigerungsraten Tarifabschlüsse 1. Quartal 2019

Für das Jahr 2019 prognostiziert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung einen durchschnittlichen Anstieg der tariflichen Stundenverdienste von 2,6 % (mit Sonderzahlungen).

Die ersten Tarifabschlüsse des Jahres, insbesondere für die Textil- und Bekleidungsindustrie (West), die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie, den öffentlichen Dienst der Länder, die Leder und die Papier erzeugenden Industrien sowie die

Stahlindustrie, liegen bislang zwischen 2,3 % und 3,7 %.

Das geht aus den „BDA-Tarifnachrichten“ hervor, in denen alle Tarifabschlüsse zusammengefasst sind.

# BDA: Schwerer Angriff auf die Koalitionsfreiheit

## Brüderle: „Zwangskollektivierung hat schon früher zu nichts geführt“

Angesichts aktueller Diskussionen über die Gründung eines Arbeitgeberverbandes in der Pflege erklärt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

Aktuelle politische Forderungen, einen neuen Arbeitgeberverband für die Altenpflege zu gründen, beschädigen die Tarifautonomie vorsätzlich. Dies ist ein schwerer Angriff auf die grundgesetzliche Koalitionsfreiheit. Zudem ist es auch ein Zeichen von mangelndem Respekt des Bundesarbeitsministeriums gegenüber den Sozialpartnern. Ein von Arbeitgebern und ihren Beschäftigten gleichermaßen akzeptierter Tarifvertrag entsteht nicht durch öffentlichen politischen Druck, auch wenn er erklärtes Ziel der Bundesregierung und ihrer Konzertierte Aktion Pflege ist.

Tarifautonomie bedeutet: Freiheit zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen – ohne staatlichen Einfluss! Der bewährte Weg einer Pflegekommission sollte fortgeführt werden, wo alle Beteiligten an einem Tisch sitzen.

**Brüderle: „Zwangskollektivierung hat schon früher zu nichts geführt“**

Dazu erklärt bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle:

„Was das Gutachten von Professor Udo Di Fabio in der letzten Woche schon deutlich gemacht hat, wird heute von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bestätigt. Die Zwangskollektivierung verschiedener Arbeitgeber in einem neuen Arbeitgeberverband durch den immensen

Druck der Bundesregierung ist nicht nur ein unfreundlicher Akt der politischen Einflussnahme, sondern auch ein Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie. Statt zu versuchen zu legitimieren, dass Minderheiten (AWO und Verdi) nun mehr Löhne und Arbeitsbedingungen für Mehrheiten festlegen, sollten Bundesgesundheitsministerium und Bundesarbeitsministerium beherzt die eigentliche Kernaufgabe angehen, nämlich mehr Personal für die Pflege zu organisieren. Außerdem bleibt es offen, wer die höheren Löhne in der Altenpflege bezahlen soll. Hier muss die Bundesregierung endlich liefern.“

## Frühlingsempfang 2019

Zum Frühlingsempfang von bpa und bpa Arbeitgeberverband in der Bundesgeschäftsstelle in Berlin hatten sich am 12. März Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung, Pflegewirtschaft, Medien sowie von Krankenkassen und Verbänden eingefunden.

Bernd Meurer und Rainer Brüderle als Vertreter der gastgebenden Verbände freuten sich über die große Zahl von 300 Gästen, die den Abend nutzten, um sich in guter Atmosphäre über das Neueste aus der Pflegepolitik auszutauschen.

Das Grußwort sprach Dr. Georg Nüßlein, Stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und stellvertreten-

des Mitglied im Gesundheitsausschuss. Dr. Nüßlein sprach sich dafür aus, alle Optionen genauestens zu prüfen, um die Pflegeversicherung nachhaltig zu finanzieren. „Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit 2,8 Millionen auf ca. 3,5 Millionen bis zum Jahr 2030 steigen. Wenn diese Menschen würdig versorgt werden sollen, brauchen wir ambulant wie stationär mehr professionelle Pflegekräfte. Die Pflege wird kostenintensiv. Daher müssen wir uns mit der Frage einer nachhaltigen Finanzierung vertieft befassen. Optionen können dabei sowohl die Einführung von Steuerzuschüssen als auch eine Anhebung der Beitragssätze oder des Eigenanteils bzw. eine Kombination daraus sein. Alle Vorschläge werden genauestens zu

prüfen sein. Hier werden Fragen der sozialen Gerechtigkeit, der Belastungsgrenzen für die Solidargemeinschaft und der Stabilität der Refinanzierung betrachtet werden müssen. Denn es muss sichergestellt werden, dass niemand überfordert wird.“ Der Bürgerversicherung erteilte Dr. Nüßlein eine deutliche Absage.

Die Präsidenten Bernd Meurer und Rainer Brüderle warnten eindringlich vor weiteren regulatorischen Eingriffen und richteten den dringenden Appell an die Politik, die wettbewerbliche Ausrichtung pflegerischer Angebote beizubehalten und den Anbietern angesichts des Investitionsbedarfs in den kommenden Jahren wieder mehr unternehmerische Freiheit einzuräumen.

# Impressionen vom Frühlingsempfang 2019



bpa-Präsident Bernd Meurer gratuliert Peter Weiß MdB, Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, zu seinem Geburtstag.



Foto oben: In seiner Gastrede warb Dr. Georg Nüßlein, stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, für einen Wettbewerb der Systeme in der Pflege.



Foto unten rechts: Bundestagsabgeordneter Erich Irlstorfer (CSU), Mitglied im Gesundheitsausschuss und bpa-Geschäftsführer Bernd Tews

Foto links: Dr. Karamba Diaby MdB (SPD), Kordula Schulz-Asche MdB (Bündnis90/Die Grünen), Sprecherin für Pflegepolitik, im Gespräch mit Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbands.



bpa-Präsident Bernd Meurer, die pflegepolitische Sprecherin der FDP-Fraktion, Nicole Westig MdB, bpa-Vizepräsidentin Susanne Pletowski mit bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Bröderle.



bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel und der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus.

alle Fotos von bpa / L. M. Peter



## VERANSTALTUNGEN

24. April 2019

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

25. April 2019

bpa Sachsen-Anhalt  
Seminar Arbeitsrecht  
Mercure Hotel Halle-Leipzig  
An der Windmühle 1  
06188 Landsberg OT Peißen  
11:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

7. Mai 2019

bpa Mecklenburg-Vorpommern  
Seminar Arbeitsverträge richtig gestalten  
unter Berücksichtigung der AVR  
Hotel Am Schlosspark Güstrow  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

21. Mai 2019

bpa Baden-Württemberg  
Seminar Update Arbeitsrecht – Arbeitsver-  
hältnisse im Konfliktfall: Abmahnungen und  
Kündigungen  
Schlosshotel Karlsruhe  
Bahnhofsplatz 2  
76137 Karlsruhe  
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

6. Juni 2019

bpa Rheinland-Pfalz  
Seminar Update Arbeitsrecht III –  
Wenn's nicht so klappt, wie gedacht –  
Schlechtleistung, Schadensersatz oder  
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis  
Landesgeschäftsstelle  
Rheinallee 79-81  
55118 Mainz  
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

11. Juni 2019

bpa Niedersachsen  
Seminar Update Arbeitsrecht III –  
Wenn's nicht so klappt, wie gedacht –  
Schlechtleistung, Schadensersatz oder  
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis  
bpa-Seminarhaus  
Herrenstraße 3  
30159 Hannover  
10:00 Uhr bis 15:30 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

13. und 14. Juni 2019

bpa Bundesmitgliederversammlung und bpa  
Fachtagung  
Titanic Chaussee Berlin  
Chausseestraße 30  
10115 Berlin  
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

## 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.

# Sozialwidriges Verhalten im Biergarten

Wer seine Hilfebedürftigkeit selbst herbeiführt, darf nicht auf Kosten der Solidargemeinschaft leben. So entschied das LSG u. a. in den Fällen eines Mannes, der sein Erbe vertrank, und eines Taxifahrers, der eine Bierbank entwendete.

Wer ein Erbe von 200.000 Euro binnen zwei Jahren in der Kneipe vertrinkt oder als Taxifahrer sein Fahrzeug für einen Diebstahl von Bierbänken nutzt, darf Grundsicherungsleistungen des Jobcenters nicht behalten, weil die eigene Hilfebedürftigkeit in missbilligenswerter Weise zulasten der Solidargemeinschaft selbst herbeiführt wurde. Wo genau sozialwidriges Verhalten anfängt, hat das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen in drei am Montag veröffentlichten Urteilen aufgezeigt.

Bei sozialwidrigem Verhalten sieht das zweite Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB II) einen Ersatzanspruch vor. Nach § 34 SGB II ist derjenige zum Ersatz der erbrachten Geld- und Sachleistungen verpflichtet, der die Voraussetzungen zum Erhalt der Grundsicherungsleistungen vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.

## Das Erbe in der Kneipe vertrunken

Von einem grob fahrlässig und in hohem Maße zu missbilligendem Ausgabeverhalten ging das LSG im Fall eines 51-jährigen Hartz-IV-Empfängers aus Emden aus (Urt. v. 12.12.2018, Az. L 13 AS 111/17). Er hatte nach dem Tod seines Onkels 2011 Immobilien im Wert von 120.000 Euro sowie Geld- und Wertpapiervermögen von 80.000 Euro geerbt. Zwei Jahre später war das Erbe aufgebraucht. Als Begründung gab der Mann an, alkoholkrank zu sein und den überwiegenden Teil des Tages in Gaststätten verbracht zu haben. Allein 60.000 Euro habe er außerdem verschenkt, um zu gefallen. Die Celler Richter bestätigten den Rückforde-



Foto: Martin Jäger / pixelio.de

rungsanspruch des Jobcenters, weil das Verhalten dem Grundsatz der Eigenverantwortung zuwiderlaufe. Da der Hartz-IV-Empfänger nicht beabsichtige, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, hätte ihm klar sein müssen, dass er mit seinem sozialwidrigen Verhalten in kurzer Zeit wieder auf staatliche Leistungen angewiesen sein würde. Wie das Gericht dem Mann vorhielt, hätte ein durchschnittlicher, nichterwerbstätiger Mann sieben Jahre und sieben Monate von dem Erbe leben können.

## Die Bierbank mit dem Taxi entwendet

Auch im Fall eines Taxifahrers, der seinen Wagen für einen Diebstahl nutzte, ging das LSG von einem sozialwidrigen Verhalten und der rechtmäßigen Rückforderung der Sozialleistung durch das Jobcenter aus (Urt. v. 12.12.2018, Az. L 13 AS 137/17). Der 49-jährige Ostfrieser war während der Arbeitszeit mit seinem Taxi zu einem Biergarten gefahren und hatte dort mithilfe des Autos Mobilien gestohlen. Sein Arbeitgeber sprach daraufhin die fristlose Kündigung aus, woraufhin der Mann ungefähr für ein Jahr erneut von Hartz

IV lebte. Der ehemalige Taxifahrer vertrat die Auffassung, dass eine Abmahnung ausreichend hätte. Eine Kündigungsschutzklage zu erheben, habe er damals allerdings versäumt.

Zwar betonte das LSG, dass nicht jede Straftat, die zum Jobverlust führt, automatisch sozialwidrig ist. Das Verhalten des Taxifahrers bewerteten die Richter in seinem Fall aber als schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Er habe das Taxi nicht nur für eine unerlaubte Privatfahrt, sondern auch für das Begehen einer Straftat genutzt

Würde er damit weiterhin Gäste vom Biergarten abholen, könnte der Eindruck einer Duldung oder gar einer Verbindung des Arbeitgebers mit der Straftat entstehen, weswegen eine weitere Beschäftigung nicht zuzumuten gewesen sei, ohne dass es zu einer erheblichen Rufschädigung des Unternehmens gekommen wäre, entschied das LSG. Der Mann habe bei einem derart schweren Pflichtverstoß deshalb eben doch mit seiner fristlosen Kündigung rechnen müssen.

## Job gekündigt, um Mutter zu pflegen

Kein sozialwidriges Verhalten erkannte das LSG indes im Fall einer 38-jährigen Frau, die eine Stelle am Bremer Flughafen im Schichtdienst zur Pflege ihrer schwerbehinderten Mutter kündigte. Die Sozialbehörde hatte der Frau Leistungen mit der Begründung verweigert, sie habe schon bei Abschluss des Arbeitsvertrages gewusst, dass der Job mit der Pflege ihrer Mutter unvereinbar sei.

Das sahen die Richter anders: Die Frau habe die Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit sehr wohl austesten dürfen, ohne dass ihr im Falle des Scheiterns sozialrechtliche Nachteile entstehen (Urt. v. 12.12.2018, Az. L 13 AS162/17).