

**Denken Sie bitte
an Ihre Stimmabgabe
bis 11. September 2020**

NEWSLETTER

Ausgabe 2

September 2020

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Einladung zur ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung am 29. September 2020
Tagesordnung
Wichtiger Hinweis zur Stimmzettelabgabe
Vorstellung eines neuen Gutachtens „Tarifnormer-
streckung nach § 7a des Arbeitnehmer-Entsende-
gesetzes“
- 6 Hintergrund**
Löhne für Altenpflegefachkräfte steigen seit
Jahren deutlich
Fachkräfte in der Altenpflege verdienten 2019
über 3.000 Euro
- 9 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Stellungnahme zum Versorgungsverbesserungs-
gesetz (GPVG)
- 10 Aktuelles**
„Pflege hat ihren Preis“
Versichert beim „Probetag“
Verlängerter Urlaub auf Staatskosten?
- 12 Auch das noch ...**
BAG-Urteil zum Arbeitszeugnis



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

die Corona-Pandemie hat unser Land weiterhin fest im Griff und das wird sich vor der Einführung eines wirksamen Impfstoffs leider auch nicht ändern. Damit sich das Virus gerade im Herbst zur Erkältungszeit nicht wieder exponentiell ausbreitet, ist es weiterhin unabdingbar wichtig, sich an die AHA-Regeln zu halten: Abstand – Hygiene – Alltagsmasken.

Heute möchte ich die Gelegenheit nutzen, Ihnen als Unternehmerin und Unternehmer für Ihren unermüdlichen Einsatz in den letzten Monaten zu danken. Was Sie zusammen mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet haben, verdient ein großes Dankeschön, nötigt mir noch mehr Respekt vor dem Engagement unserer privaten Pflegeanbieter ab und macht erneut deutlich, wie wichtig und unverzichtbar Sie für die pflegerische Versorgung in unserem Land sind. Ich kann nur sagen: Großartig!

Bei meinem Dank möchte ich es aber nicht belassen. Ich möchte Ihnen versichern, dass wir als bpa Arbeitgeberverband zusammen mit dem bpa weiter tatkräftig an Ihrer Seite stehen. Wir werden nicht müde werden, die Politik auf die Situation in der Altenpflege hinzuweisen und dort auch direkt Ihre Forderungen vorzutragen. Gleichzeitig möchte ich Sie an unsere virtuelle ordentliche Mitgliederversammlung am 29. September 2020 erinnern, zu der Sie bereits die Unterlagen erhalten haben.

Sehr wichtig wäre es, im Vorfeld bis zum 11. September 2020 (Eingang 17 Uhr) Ihre Stimme abzugeben, damit wir wichtige Beschlüsse fassen können.

Bernd Meurer und ich würden uns im Namen von Präsidium und Vorstand sehr freuen, wenn Sie am 29.9. zwei Stunden für unsere virtuelle Zusammenkunft erübrigen könnten. Wir haben neben der Pandemie viele Dinge zu besprechen, mit der die Politik in diesem Herbst auf uns zukommen wird.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Bröderle". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Rainer Bröderle

Einladung zur ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung am 29. September 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

aufgrund der Covid-19-Pandemie sehen wir uns in diesem Jahr gezwungen, unsere Mitgliederversammlung am 29.9.2020 nicht wie gewohnt als Präsenzveranstaltung, sondern virtuell durchzuführen. Der Gesetzgeber hat uns dafür mit einer Anpassung des Vereinsrechts die Möglichkeit gegeben. Wir wollen damit auch den bestmöglichen Schutz für Sie und Ihre Einrichtungen und Dienste gewährleisten und hoffen auf Ihr Verständnis. Das ermöglicht Ihnen, in diesem Jahr ohne Reiseaufwand Ihr Recht als Mitglied wahrzunehmen und mit Ihrer virtuellen Teilnahme ein Zeichen für einen starken bpa Arbeitgeberverband zu setzen.

Wir bitten Sie aufgrund der besonderen Situation, bereits im Vorhinein wichtige Beschlüsse zu fassen. Diese sind nur gültig, wenn sich über 50 Prozent der Mitglieder daran beteiligen. Deshalb sollten Sie sich baldmöglichst damit beschäftigen und abstimmen. Entsprechende Hinweise finden Sie in den Einladungsunterlagen. Die Erledigung der satzungsgemäßen Formalitäten im Vorfeld ermöglicht es uns zudem, unsere Mitgliederversammlung noch politischer auszurichten; mit Ihnen zusammen den Fokus auf die kommenden tarifpolitischen Herausforderungen zu richten und darüber zu diskutieren. Wir haben dazu dieses Mal wieder einen spannenden externen Referenten eingeladen, der uns mit wertvollen Argumenten ausstatten wird.

Tarifpolitisch steht uns ein heißer Herbst bevor: Die Gewerkschaft Verdi und die Arbeiterwohlfahrt (AWO) sehen – wohl zu Recht – ihre einzige Chance, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege in dieser Legislaturperiode



Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle und der stellvertretende Präsident, bpa-Präsident Bernd Meurer, laden zur ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung am 29. September 2020 ein.

Foto: Bildschön / S. Semmer

und in dieser politischen Konstellation durchzusetzen. Selbstverständlich stößt das auf unseren Widerstand. Einen Einheitstarifvertrag lehnen wir ab.

Wer nach der Qualität, dem Personaleinsatz und den Preisen nun auch die Löhne von Stralsund bis Freiburg regulieren will, der raubt uns die letzten unternehmerischen Handlungsspielräume.

Wie wir das verhindern können, wollen wir unter anderem auch mit unserem Gast diskutieren. Professor Dr. Felix Hartmann von der Freien Universität (FU) Berlin hat in unserem Auftrag ein Gutachten erstellt, das den politischen Fantasien zu einer noch stärkeren Lohnregulierung die rechtlichen Grenzen aufzeigt. Die Ergebnisse des Gutachtens wird er uns präsentieren.

Die Forderung nach guter Bezahlung in der Altenpflege schreckt uns nicht. Wir haben nicht zuletzt mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) deutlich gemacht, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anständig bezahlen. Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer sind es zu Recht gewohnt, auch die finanziellen Ressourcen im Blick zu behalten: Deshalb erwarten wir endlich Antworten von der Bundesregierung, wer noch höhere Löhne eigentlich bezahlen soll.

Der bpa Arbeitgeberverband hat in diesem Jahr seinen fünften Geburtstag gefeiert. Wir stehen Ihnen von Beginn an mit Rat und Tat zur Seite. Gerade in der jetzigen Zeit haben wir die krisenbedingten arbeitsrechtlichen Wendungen für Sie beobachtet und ausgewertet und Ihnen die notwendigen Informationen

schnellstmöglich zur Verfügung gestellt. Schön wäre es, wenn Sie mit Ihrer Teilnahme auch unser fünfjähriges Jubiläum und unser Leistungsangebot honorieren würden.

Selbstverständlich drücken wir die inhaltliche Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes wieder in Zahlen aus. Dazu möchten wir mit Ihnen den Jahresabschluss 2019 und den Haushaltsplan für das kommende Jahr gern erörtern. Wie oben beschrieben, bitten wir Sie, diese Zahlenwerke vorab anzusehen und zu beschließen. Auch dazu haben Sie Erläuterungen und das Formular zum Umlaufbeschluss mit den Unterlagen am 17. August 2020 per E-Mail erhalten. Die Tagesordnung der Mitgliederversammlung, inklusive aller relevanten Anlagen, war dieser E-Mail beigelegt.

Wir freuen uns, Sie am 29. September 2020 am Ort Ihrer Wahl begrüßen zu dürfen. Bitte nehmen Sie zahlreich teil und wählen sich schon eine Viertelstunde vorher ein. Wir beginnen um 10 Uhr und rechnen mit einer Dauer von circa zwei Stunden. Den Link zur Anmeldung erhalten Sie Mitte September.

Ihre Teilnahme ist uns wichtig – wir setzen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Brüderle,
Bundesminister a.D.
Präsident

Bernd Meurer
stellvertretender Präsident

Virtuelle ordentliche Mitgliederversammlung am 29.9.2020 Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Genehmigung der Niederschrift der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 17.9.2019 (Anlage 1)
3. Bericht und Ausblick des Präsidenten
(Geschäftsbericht, Vierte Pflegekommission, Tarifpolitik, AVR)
4. Bericht und Ausblick des bpa-Präsidenten
5. Gastredner Prof. Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard), Freie Universität Berlin:
„Tarifnormerstreckung nach § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)“
– rechtliche Würdigung
6. Aussprache zu den Punkten 3 bis 5
7. Jahresabschluss 2019 (Anlage 2)
8. Bericht der Rechnungsprüfer (Anlage 3)
9. Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2019 (Anlage 4)
10. Haushaltsplan 2021 (Anlage 2)
11. Anträge/Zusatzanträge
Es wurden keine zusätzlichen Anträge gestellt.
12. Verschiedenes
– Termin nächste Mitgliederversammlung 28.9.2021
13. Schlusswort

Wichtiger Hinweis!

Mit der Einladungs-E-Mail vom 17.8.2020 zur Mitgliederversammlung haben Sie den Stimmzettel für die erforderliche Beschlussfassung im Umlaufverfahren erhalten.

Bitte senden Sie uns Ihren ausgefüllten und unterzeichneten Stimmzettel bis **spätestens 11. September 2020, 17.00 Uhr** (Zugang) per E-Mail (mgv@bpa-arbeitgeberverband.de), per Fax (030/20075593-29) oder postalisch an den bpa Arbeitgeberverband e.V., Friedrichstraße 147 in 10117 Berlin zu. Weitere Informationen und Hinweise zur Ausübung des Stimmrechts finden Sie auf dem Formular zur Stimmabgabe.

Vorstellung eines neuen Gutachtens „Tarifnorm-erstreckung nach § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege hat der bpa Arbeitgeberverband ein Rechtsgutachten zum Thema „Tarifnormerstreckung nach § 7a AEntG in der Fassung des Pflegelohnverbesserungsgesetzes“ bei Professor Dr. Felix Hartmann in Auftrag gegeben.

Professor Hartmann wird die Ergebnisse dieses Gutachtens vorstellen. Er wird dabei auf praktisch wichtige Fragen zur Auslegung des neuen § 7a AEntG eingehen und außerdem darlegen, weshalb er die Neuregelung für verfassungswidrig hält.

Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Freien Universität Berlin. Er ist 1976 in Tübingen geboren, verheiratet und hat zwei Töchter.

Nach dem Studium der Rechtswissenschaft an der Eberhard Karls Universität

Tübingen und an der Université de Fribourg (Schweiz) sowie an der Harvard Law School erlangte er den Abschluss Magister Legum (LL.M.)

Er promovierte an der Eberhard Karls Universität Tübingen und habilitierte an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Ihm wurde die Lehrbefugnis für die Fächer Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Handelsrecht und Rechtsvergleichung erteilt.

Es folgten Rufe an die Humboldt-Universität zu Berlin (Juniorprofessur), die EBS Law School, die Ruhr-Universität Bochum, die Universität Hamburg und die Freie Universität Berlin und auf Professuren in Wiesbaden und Hamburg.

Seit Oktober 2016 ist er Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin.



Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann

Foto: Privat

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

Deutsches Pflegeportal
Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen

➤ Sie suchen Fachkräfte?
Wir finden Sie!

<https://www.deutsches-pflegeportal.de/lph/fachkraefte-gewinnen>
<https://www.recruiting-allianz.de/>

Sie suchen Fachkräfte? Wir finden sie!

Zielführendes Recruiting mit starken Partnern

Social Recruiting mit dem Deutschen Pflegeportal

Sie wollen passende Kandidaten direkt ansprechen und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden? Sie wollen Bewerber nicht suchen, sondern von diesen gefunden werden? Social Recruiting ermöglicht Ihnen die lokale Ansprache und Gewinnung von Bewerbern über Social Media!

Internationales Recruiting mit der Recruiting-Allianz

Neuer Handlungsspielraum durch die Vermittlung internationaler Fachkräfte und Azubis: Mit unserem Komplettangebot übernehmen wir für Sie alle organisatorischen und behördlichen Notwendigkeiten – von der Rekrutierung über die fachliche Qualifizierung bis zur Wohnungssuche und Integration.

Wir beraten Sie gern: Tel. 030 206 499 42

Löhne für Altenpflegefachkräfte steigen seit Jahren deutlich

Von Dr. Sven Halldorn

Eine examinierte Fachkraft in der Altenpflege verdiente im Jahr 2019 in Deutschland im Mittel 3.032 Euro im Monat. Das sind 5,39 Prozent mehr als noch im Jahr 2018. Diese positive Entwicklung der Gehälter in der Altenpflege können dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden, dessen aktuelle Zahlen im Juli 2020 veröffentlicht wurden.

Der Entgeltatlas spiegelt auch die unterschiedlichen regionalen Lebenshaltungskosten und Vergütungssätze durch die Kranken- und Pflegekassen wider. Während in Baden-Württemberg (3.328 Euro), Bayern (3.217 Euro) oder Hamburg (3.204 Euro) bereits über 3.200 Euro vergangenes Jahr verdient wurden, waren es in Sachsen-Anhalt (2.532 Euro) und Sachsen (2.557 Euro) gerade mal etwas mehr als 2.500 Euro. Generell gilt, dass in Ostdeutschland die Vergütungssätze für die Pflegeleistungen deutlich niedriger sind als in Westdeutschland (Ausnahme Nieder-

sachsen!). Daher liegt das Mediangehalt in Westdeutschland auch bei 3.120 Euro, während er sich in Ostdeutschland bei 2.707 Euro eingependelt hat.

Klar wird auch, dass sich die Pflegegehälter deutlich dynamischer entwickelt haben als die Löhne in der Gesamtwirtschaft. Im Jahr 2019 lag das Medianentgelt über alle Branchen bei 2,94 Prozent. Betrachtet man die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre ist die Entwicklung für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Während das Mediangehalt in der Altenpflege von 2015 bis 2019 um 18,58 Prozent zulegte, wuchs es für alle Beschäftigten branchenübergreifend im gleichen Zeitraum lediglich um 10,28 Prozent.

Übrigens hat sich das Wachstum der Löhne seit 2015 in der Altenpflege ebenfalls dynamisch entwickelt. Während der Zuwachs von 2015 auf 2016 noch 2,50 Prozent betrug, ist er – unter anderem über 4,85 Prozent im

Jahr 2018 – im vergangenen Jahr auf 5,39 Prozent angestiegen. Es ist keine große Kunst, vorherzusagen, dass sich diese Entwicklung von 2019 auf 2020 fortsetzen wird – zumal wir wegen der sog. Corona-Prämie in diesem Jahr auch noch einen Sondereffekt zu verzeichnen haben.

Wer angesichts dieser Entwicklung noch von einem „ruinösen Wettbewerb“ in der Altenpflege spricht, wie es von Verdi-Vertretern regelmäßig zu hören ist, argumentiert an der Wirklichkeit vorbei. Wir haben seit einigen Jahren einen Arbeitnehmermarkt in der Altenpflege. Betriebe, die heutzutage versuchen würden, über niedrige Löhne Wettbewerbsvorteile zu erzielen, werden weder neue Mitarbeiter bekommen noch Mitarbeiter halten können und gefährden damit ihre Existenz.

Die von Markt und Wettbewerb bewirkten Lohnsteigerungen scheinen aber einigen nicht auszureichen. Verantwortli-

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

Die Hofmann Menü-Manufaktur – Ihr qualitätsführende Verpflegungsspezialist auch in Krisenzeiten

Wir sind uns der Verantwortung für unsere Kunden im Care Bereich voll bewusst!
Wir sind für unsere Kunden immer erreichbar und von Beginn der Pandemie an uneingeschränkt lieferfähig!

Zusammen mit unseren Kunden haben wir Verpflegungslösungen für jedes Anforderungsprofil erarbeitet. Bei uns können Sie sich immer auf ein Maximum an Qualität im Einklang mit optimaler Wirtschaftlichkeit verlassen. Zudem setzen wir Akzente mit einzigartigem Service weit über das reine Produkt hinaus!

Für alle Fragen rund um die Care-Verpflegung stehen wir Ihnen gern zur Verfügung:

christl.freitag@hofmann-menue.de
www.dmmh.de
Tel. 07930 / 601-142



che Politiker, wie der Bundesarbeitsminister aber auch interessierte Kreise wie Gewerkschaftsvertreter oder Teile der veröffentlichten Meinung sprechen gerne von der „schlechten Bezahlung“ oder den „zu niedrigen Löhnen“ in der Altenpflege.

Was sagen diese Politiker anderen dreijährig ausgebildeten Fachkräften zum Beispiel in der Physiotherapie, deren mittleres Einkommen sich 2019 auf 2.513 Euro belief? Was sagen sie Arzthelfer/innen (2.448 Euro), Hauswirtschaftler/innen (2.140 Euro), Hotelfachmännern und -frauen (2.211 Euro) oder Einzelhandelskaufleuten (2.446 Euro), die allesamt deutlich niedrigere Löhne beziehen?

Natürlich gibt es eine für die Altenpflege wichtige Vergleichsgröße, nämlich die Gehälter derjenigen, die in der Kranken- und Gesundheitspflege tätig sind. Die Krankenpflegekräfte haben im Jahr 2019 im Mittel 3.547 Euro verdient. Dieser Unterschied ist angesichts der Wettbe-

werbssituation zwischen beiden Sektoren bedauerlich. Allerdings werden die Gehälter in der Krankenpflege zu 100 Prozent aus Beitragsmitteln und damit durch die Krankenkassen refinanziert.

Eine Angleichung beider Gehälter würde laut einer IGES-Studie zusätzlich rund fünf Milliarden Euro, kosten. Wer dieses Geld bezahlen soll, ist ungeklärt. Derzeit sind das die Pflegebedürftigen und deren Angehörige. Wer darüber hinaus noch höhere Gehälter für beide Berufsgruppen verlangt, wie der Berufsverband für Pflegeberufe, muss ebenfalls die Finanzierungsfrage mitbeantworten. Sonst sind solche Forderungen reines Lobbygebrüll und nur bedingt seriös.

Die Lohnentwicklung hat entscheidend dazu beigetragen, dass in den vergangenen Jahren nicht nur die Ausgaben der Sozialen Pflegeversicherung, sondern auch die Zuzahlungen der Pflegebedürftigen regelmäßig gestiegen sind. Anfang 2020 musste beispielswei-

se ein Heimbewohner im Schnitt 110 Euro monatlich oder gut 6 Prozent mehr bezahlen als noch ein Jahr zuvor. Bereits ein halbes Jahr später muss der Heimbewohner erstmals durchschnittlich über 2.000 Euro, nämlich 2015 Euro zuzahlen., d.h. innerhalb eines halben Jahres ist seine monatliche finanzielle Belastung um weitere 75 Euro oder um 3,9 Prozent gestiegen.

Möchte die verantwortliche Politik diese Entwicklung für die Zukunft fortschreiben? Dann muss sie das klar sagen. Wenn nicht, bedarf es eines umfassenden Finanzierungskonzepts. Und vielleicht auch mal einer positiven Schilderung des Erreichten. Die Altenpflege ist ein toller Beruf, dessen Bedeutung und Systemrelevanz für die gesamte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in der Covid-19-Krise mehr als deutlich geworden ist. Es ist im Übrigen ein Beruf, in dem bereits heute anständige Gehälter bezahlt werden.

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

50 JAHRE
opta[®]
data

**ZUKUNFT.
GEMEINSAM.
GESTALTEN.**

Seit 50 Jahren denken wir voraus.

www.optadata-gruppe.de

Wir setzen Standards, erschließen neue Bereiche und gestalten den sich wandelnden Markt.

Als Digitalisierungs-Experten bieten wir seit Jahrzehnten ausgereifte praxiserprobte Lösungen, mit denen Sie beruhigt in die digitale Zukunft starten können.

Fachkräfte in der Altenpflege verdienen 2019 über 3.000 Euro

Das Medianentgelt von sozialversicherungspflichtig-beschäftigten Altenpflegefachkräften hat im Jahr 2019 laut den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit die Marke von 3.000 Euro geknackt. Es ist innerhalb eines Jahres von 2.877 Euro (2018) auf 3.032 Euro (2019) um 5,39 Prozent angestiegen. Im selben Zeitraum ist das Medianentgelt über alle Branchen um „nur“ 2,94 Prozent gestiegen.

Betrachtet man die Entwicklung in den letzten fünf Jahren von 2015 bis 2019, dann ist sie für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Von 2015 auf 2019 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 18,58 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg um „nur“ 10,28 Prozent. Das Wachstum der Löhne in der Altenpflege hat sich seit 2015 dynamisch entwickelt. Während der Zuwachs von 2015 auf 2016 noch 2,50 Prozent betrug, ist er im letzten Jahr auf 5,39 Prozent angestiegen.

Spitzenreiter bei den Löhnen war im

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2016	2017	2018	2019	18->19	15->19
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	3.326 €	4,95%	15,85%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3.217 €	3,87%	13,67%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	3.024 €	5,51%	24,44%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	2.772 €	7,69%	26,92%
Bremen	zu wenige Median-Daten			2.823 €	3.029 €	7,30%	
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	3.204 €	5,39%	18,10%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	3.011 €	5,35%	17,02%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	2.620 €	6,46%	25,24%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	2.841 €	5,97%	21,67%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3.134 €	4,22%	12,86%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3.112 €	5,10%	17,48%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3.074 €	5,09%	13,60%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	2.557 €	8,03%	31,20%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	2.532 €	8,72%	34,75%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	2.964 €	5,59%	20,15%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	2.715 €	7,78%	27,17%
Ostdeutschland	2.114 €	2.212 €	2.356 €	2.516 €	2.707 €	7,59%	28,05%
Westdeutschland	2.681 €	2.740 €	2.855 €	2.979 €	3.120 €	4,73%	16,37%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	3.032 €	5,39%	18,58%

Jahr 2019 erneut Baden-Württemberg mit 3.326 Euro als Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft vor Bayern mit 3.217 Euro. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt mit 2.532 Euro und Sachsen mit 2.557 Euro. Wobei die Löhne in der

Altenpflege in den neuen Bundesländern deutlich aufgeholt haben. So legte Sachsen-Anhalt von 2015 bis 2019 um mehr als ein Drittel (34,75 Prozent) und Sachsen um fast ein Drittel (31,20 Prozent) zu. (ob)

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



mein-dienstrad.de

mein-dienstrad.de ist Ihr Premium-Anbieter im Bereich Dienstfahrrad-Leasing

Wir bieten ein bewährtes Dienstradmodell speziell für Pflegeeinrichtungen und sorgen für zeitsparende Abläufe in Ihrem Hause, damit Sie sich auf Ihre Kernaufgabe konzentrieren können.

mein-dienstrad.de bietet volle Unterstützung beim Dienstrad-Leasing mit dem offiziellen Online-Bestellportal – von der Beratung bis zur Lohnbuchabrechnung. Wir stellen Musterformulare und Vertragsunterlagen bereit und garantieren eine bestmögliche persönliche Dienstradeinführung. Unser Außendienst betreut Sie dazu bundesweit.

Viele renommierte Pflegedienste und Einrichtungen vertrauen bereits auf uns.
Steigen Sie mit uns aufs Rad!

www.mein-dienstrad.de

Tel. 0441 – 55 977 977

Stellungnahme zum Versorgungsverbesserungsgesetz (GPVG)

Das Bundesgesundheitsministerium hat uns den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG) übermittelt und uns um eine Stellungnahme gebeten, die wir geliefert haben.

Der Referentenentwurf sieht insbesondere folgende Änderungen vor:

- Zukunftsorientierte Personalausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen
- Regelungen im Hinblick auf pandemiebedingte Sonderregelungen im Elften Buch Sozialgesetzbuch und im Pflegezeitgesetz
- Verfahrensvereinfachungen hinsichtlich Hilfsmittlempfehlungen bei der Pflegebegutachtung.

Insgesamt begrüßt der bpa Arbeitgeberverband den Referentenentwurf. Allerdings sehen wir die geplante Änderung zur Pflegezeit kritisch. Mit der geplanten Personalausstattung in vollstationären Pflegeeinrichtungen wird mit wenigen ausgewählten

Maßnahmen eine Verbesserung der Versorgung erreicht. Dies betrifft insbesondere die Finanzierung von 20.000 zusätzlichen Assistenzkräften, die die Fachkräfte in den Pflegeheimen dauerhaft entlasten sollen. Die Pflegefachkräfte werden sich dadurch noch besser auf ihre qualifizierte Tätigkeit konzentrieren können. Den Bewohnerinnen und Bewohnern wird durch die Neuregelung mehr Zeit für Pflege und Betreuung zur Verfügung gestellt, ohne dass für sie die Zuzahlung steigt. Ein Nachsteuern ist hingegen in der ambulanten Pflege angezeigt. Hier fehlt es an dringend notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der personellen Ausstattung und Sicherstellung der Versorgung.

Kritisch bewerten wir die geplante Änderung des Pflegezeitgesetzes, die eine deutliche Ausweitung des Freistellungszeitraumes für Zeiten vorsieht, in denen Beschäftigte sich um die Gewährleistung der Pflege von nahen Angehörigen kümmern. Dazu soll das Pflegezeit-

gesetz um einen § 9a ergänzt werden. Dabei muss man wissen, dass bei Beginn der COVID-19-Pandemie bereits eine Regelung geschaffen wurde, durch die für die Dauer der Pandemie ein Freistellungsanspruch von bisher 10 Tagen auf bis zu 20 Tage ausgeweitet wurde. Der Entwurf sieht nun eine zusätzliche Belastung der Arbeitgeber von insgesamt bis zu 30 Tagen vor. Dies wäre eine dreimal so lange Anspruchsdauer wie vor der Pandemie. Der damit einhergehende nicht unerhebliche zeitliche Wegfall personeller Kapazitäten schmälert in jedem Fall die ohnehin knappen personellen Ressourcen in den Pflegeeinrichtungen und -diensten.

Wir haben in unserer Stellungnahme deutlich gemacht, dass – sollte es nicht zu einer Anpassung der geplanten Neuregelung kommen – wir diese ablehnen.

Die vollständige Stellungnahme zum Referentenentwurf finden Sie [hier](#) und den Referentenentwurf [hier](#). (gb)

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



Alle Mitarbeiter erreichen und verbinden.

Auf einer Plattform. Sicher. Schnell. Überall.

MEHR INFOS

Quiply
DIE MITARBEITER-APP

Digitale mobile Kommunikation für Ihre Mitarbeiter

Mitarbeiter erreichen, verbinden und Zusammenarbeit erleichtern

- Informieren Sie alle Mitarbeiter in Echtzeit
- Verteilen Sie wichtige Neuigkeiten und Dienstpläne
- Kommunizieren Sie via (Gruppen-)Chat und teilen Sie Dokumente, Bilder und Videos
- Sparen Sie sich unnötigen Papierkram und digitalisieren Sie Prozesse und Formulare wie bspw. Urlaubsanträge oder Sturzprotokolle
- Lassen Sie sich Arbeitsanweisungen per Knopfdruck quittieren

Quiply ist eine DSGVO-konforme Kommunikations-App aus Deutschland, die speziell dafür geschaffen wurde, alle Mitarbeiter in Unternehmen zu erreichen und zu verbinden. Quiply ist sowohl als mobile App auf Smartphones als auch im Büro per Browser nutzbar.



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, 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.

„Pflege hat ihren Preis“

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) begrüßt das vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gefällte Urteil, wonach einer „24-Stunden-Pflegerin“ aus Bulgarien eine erhebliche Lohnnachzahlung zugesprochen wird.

„Endlich wird obergerichtlich klargestellt, dass die Gesetze, insbesondere zu Mindestlohn und Arbeitsrecht, auch für sogenannte Vermittlungsagenturen gelten. Während sich inländische Pflegeeinrichtungen selbstverständlich an das geltende Recht halten und wiederkehrend geprüft werden, suggerieren die Vermittlungsagenturen, Pflege rund um die Uhr deutlich unter dem Pflegemindestlohn anbieten zu können. Die Leidtragenden sind dabei allerdings die eigenen Mitarbeiter oder Scheinselbstständigen,“ erklärt bpa-Präsident Bernd Meurer.

Nach Schätzungen gebe es hunderttausende solcher Kräfte. Dass bei der Beschäftigung dieser Kräfte weder der Pflegemindestlohn gezahlt wird oder die Arbeitszeitgesetze eingehalten werden, sei ebenso wie die mangelhafte Qualifikation und die fehlende Überprüfung der Pflegequalität ein offenes Geheimnis.

Meurer: „Hier ist der Rechtsstaat gefordert, nicht weiter die Augen zu verschließen und Pflegebedürftige und Pflegekräfte gleichermaßen zu schützen. Qualitativ hochwertige Pflege hat ihren Preis. Für die Betreuung pflegebedürftiger Menschen zu Hause stehen unsere zugelassenen ambulanten Dienste bereit, die mit gut ausgebildeten und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräften unter Einhaltung aller rechtlichen Anforderungen arbeiten.“

Eine Altenpflegerin betreute eine 96-jährige Dame bei dieser zu Hause rund um die Uhr – und bekam dafür nur 30 Stunden die Woche vergütet. Für eine umfassende häusliche Betreuung sind

täglich 21 Stunden mit Mindestlohn zu vergüten, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) in einem Urteil (Urt. v. 17.8.2020, Az. 21 Sa 1900/19).

Auf Vermittlung einer Agentur, die mit dem Angebot von „24 Stunden Pflege zu Hause“ wirbt, wurde eine Bulgarin nach Deutschland entsandt. Dort betreute sie die hilfsbedürftige 96-Jährige. Entsprechend dem Arbeitsvertrag erbrachte sie eine umfassende Betreuung und leistete der Dame auch Gesellschaft, wofür die Pflegerin auch bei ihr wohnte. Insgesamt war dafür im Vertrag ein Entgelt für 30 Stunden pro Woche vereinbart.

Nach einigen Monaten zog die bulgarische Pflegerin vor Gericht und verlangte eine Vergütung der wöchentlichen Arbeit, die weit über die 30 Stunden hinaus gehe. Sie arbeite jeden Tag von 6.00 Uhr bis etwa 22.00/23.00 Uhr und sei oft auch nachts im Einsatz gewesen. Für diese Arbeitszeit machte sie den Mindestlohn geltend. Der Arbeitgeber verwies jedoch auf die vereinbarte Arbeitszeit von 30 Stunden.

Die Richter sprachen der Pflegerin Mindestlohn für eine tägliche Arbeitszeit von 21 Stunden zu. Die zuerkannte vergütungspflichtige Zeit ergebe sich daraus, dass neben der geleisteten Arbeitszeit für die Nacht von vergütungspflichtigem Bereitschaftsdienst auszugehen sei. Da es der Klägerin jedoch zumutbar gewesen sei, sich zu einem begrenzten Umfang von geschätzt drei Stunden täglich den Anforderungen zu entziehen, sei eine vergütungspflichtige Arbeitszeit von 21 Stunden anzurechnen. Die Berufung des Arbeitgebers auf die vereinbarte Begrenzung der Arbeitszeit sei treuwidrig. 30 Stunden pro Woche seien für das vereinbarte Leistungsspektrum unrealistisch. Die Einhaltung der Arbeitszeiten zu gewährleisten, sei Aufgabe des Arbeitgebers, die er hier nicht erfüllt habe.

Versichert beim „Probetag“?

Das Bundessozialgericht (BSG) entschied, dass der gesetzliche Unfallversicherungsschutz auch an einem „Probetag“ gilt (Urteil des BSG vom 20.08.2019, Aktenzeichen B 2 U1/18 R).

Das Urteil bringt Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine begrüßenswerte Klarheit. Herrschte bisher häufig Unsicherheit, ob im Falle eines Unfalls während eines „Probetages“ eine Versicherung über die gesetzliche Unfallversicherung bestand, wird dies zukünftig wohl in der Regel zu bejahen sein.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zu Grunde:

Ein Entsorgungsunternehmen einigte sich mit einem Bewerber auf einen unentgeltlichen „Probetag“. Dabei stürzte der Kläger vom LKW, den er fahren sollte. Das BSG urteilte, dass er dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand. Er war zwar kein Beschäftigter, übernahm aber eine Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert für das Unternehmen. Dieses wollte eine geeignete Arbeitskraft finden und ließ ihn eine Tätigkeit verrichten, die üblicherweise von Beschäftigten erbracht wird. Insbesondere lag die Tätigkeit nicht nur im Eigeninteresse des Klägers, eine dauerhafte Beschäfti-



Foto: HHS / pixelio.de

gung zu erlangen. Denn der Probearbeitstag sollte gerade auch dem Unternehmer die Auswahl eines geeigneten Bewerbers ermöglichen und hatte damit für ihn einen objektiven wirtschaftlichen Wert. Der Bewerber war deshalb als „Wie-Beschäftigter“ anzusehen.

Die Entscheidung macht deutlich, dass es beim Probearbeiten auf die konkreten Tätigkeiten ankommt. Häufig geht es nur um ein unverbindliches Kennenlernen, ganz ohne Verpflichtungen oder Einbindung in tatsächliche Arbeitsabläufe. Dann besteht in der Regel kein

Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung. Denn wie ein Vorstellungsgespräch fällt das gegenseitige „Beschnuppern“ in den eigenwirtschaftlichen Bereich, der nicht versichert ist. Arbeitet jemand am Probetag aktiv mit und unterliegt somit auch den Weisungen des Unternehmens, kann dagegen Versicherungsschutz bestehen.

Mit dem Urteil des BSG dürfte es schwerfallen, Tätigkeiten im Rahmen des sogenannten Einfühlungsverhältnisses als praktisch wertlose Arbeiten darzustellen, welche von keinerlei Nutzen für den Unternehmer sind. (gb)

Verlängerter Urlaub auf Staatskosten?

Nachdem vergangene Woche ein Sprecher des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) unter Verweis auf § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) erklärte, Reisende, die nach ihrer Rückkehr aus einem Corona-Risikogebiet in Quarantäne müssen, brauchten dafür weder Urlaub nehmen, noch müssten sie einen Verdienstausschlag befürchten, herrscht in

dieser Frage derzeit große Unsicherheit. [Hier](#) haben wir für Sie eine Zusammenfassung des Sachstands und eine vorläufige Handlungsempfehlung bereitgestellt.

Die Bundesregierung hat inzwischen verlauten lassen, es sei eine gesetzliche

Klarstellung angestrebt, dass der in § 56 IfSG normierte Entschädigungsanspruch gerade nicht für diejenigen gelten soll, die wissentlich eine vermeidbare Reise in ein bekanntes Risikogebiet unternehmen.

Wir werden Sie in dieser Sache umgehend weiter informieren, sobald uns neue Erkenntnisse vorliegen. (sk)

BAG-Urteil zum Arbeitszeugnis

Arbeitnehmer haben weder Anspruch auf ein ungefaltetes und ungetackertes Arbeitszeugnis, noch darf Einfluss auf den Abschlussatz ausgeübt werden.

Ob der Arbeitnehmer bestimmen kann, wie ihm ein Arbeitszeugnis ausgehändigt wird und was darin formuliert ist, ist immer wieder Thema arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Ein Gesundheits- und Krankenpfleger hatte so detaillierte Vorstellungen davon, dass am Ende das Bundesarbeitsgericht entscheiden musste.

Ein Arbeitnehmer stellte an seinen ehemaligen Arbeitgeber in einem Kündigungsrechtsstreit formale und inhaltliche Anforderungen zu seinem Arbeitszeugnis. Er war bei seiner Arbeitgeberin seit 2014 angestellt und verließ in Folge einer ordentlichen Kündigung zum 30.11.2019 das Unternehmen. Ein bereits geführter Rechtsstreit endete mit einem Vergleich der Parteien, in dem ein Endzeugnis mit einer guten Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers und seiner Leistungen ausgestellt werden sollte. Dieses Zeugnis war gefaltet und getackert. Darüber hinaus gefiel dem Arbeitnehmer der Abschlussatz nicht. Er forderte den Arbeitgeber auf, ihm ein neues Arbeitszeugnis in ungetacketer Form und ungeknickt auszuhändigen und dies mit folgender Schlussformel zu versehen: „Wir danken Herrn A. für die geleisteten Dienste und wünschen ihm für seinen weiteren beruflichen und privaten Lebensweg alles Gute.“ Der Arbeitgeber weigerte sich, dem Ersuchen des Arbeitnehmers zu entsprechen, was zu einem Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht führte.

Das Gericht entschied in allen Punkten zugunsten des Arbeitgebers.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Konkret hat ein Arbeitnehmer nur unter bestimmten Umständen ein Anrecht darauf, dass sein Arbeitszeugnis ungefalted ist. Das Zeugnis muss grundsätzlich nur kopierfähig sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Faltnlinien bei einer etwaigen Kopie nicht zu erkennen sind. Sogar ein zweimaliges Falten auf die übliche Größe eines Geschäftsumschlages ist unter diesen Umständen erlaubt.

Auch das getackerte Zeugnis ist zulässig. Unzulässig wäre es nur, wenn es als Geheimzeichen vermuten lassen würde, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden ist. Das Gericht sah keinen Anlass, dass diese Vermutung der realen Praxis Stand halte..

Ferner muss der Arbeitgeber kein Bedauern ausdrücken oder Wünsche für die Zukunft formulieren. Damit entspricht das BAG der ständigen Rechtsprechung, die eine solche Pflicht grundsätzlich verneint. Grundsatz bleibt

allerdings, dass der Abschlussatz dem wesentlichen Inhalt des Arbeitszeugnisses entsprechen muss. Auf ein überwiegend positives Zeugnis darf kein neutraler oder gar negativer Schlusssatz fallen. Ist der Arbeitnehmer mit dem Schlusssatz nicht einverstanden, kann er lediglich ein Zeugnis ohne entsprechenden Abschluss verlangen. Inhaltliche Einwirkungsrecht hat er hingegen nicht.

Das BAG bestätigt damit die bisherige Rechtsprechung und bleibt beim Thema Arbeitszeugnis bei seinem pragmatischen Kurs.

(Im)



Folgen Sie dem bpa Arbeitgeberverband auf twitter unter www.twitter.com/bpa_agv