

NEWSLETTER

Ausgabe 2

September 2021

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
 - Einladung zur ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung am 28. September 2021
 - Tagesordnung
 - Verfassungsrechtliche Würdigung der Tariftreue-
regelung
 - Konstitutive Bausteine der sozialen Marktwirt-
schaft: Tarifautonomie und der Eingriff des
Staates
- 7 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
 - Verfassungsbeschwerde gegen die gesetzlichen
Regelungen zum Tarifzwang in der Pflege in
Karlsruhe eingereicht
- 8 Bundestagswahl**
 - Fragen und Antworten zur Bundestagswahl
- 12 Hintergrund**
 - Löhne für Altenpflegefachkräfte stiegen 2020
sechsmal stärker als in der Gesamtwirtschaft
- 13 Aktuelles**
 - Neue Urteile zur Krankheit von Arbeitnehmer-
innen und Arbeitnehmern
 - Geänderte Corona-Arbeitsschutzverordnung
veröffentlicht
 - Neue Diginar-Termine in diesem Jahr
- 17 Zum Schluss ...**
 - Das Arbeitszeitgesetz muss flexibler werden

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

es reicht mit der Dauerregulierung des Pflegemarktes und mit der ständigen Gängelung privater Pflegeanbieter. Deshalb haben mehrere Pflegeunternehmen Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht gegen die Tariftreuregelung im Rahmen des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) eingelegt. Der bpa Arbeitgeberverband, der bpa und der VDAB unterstützen die Beschwerde ihrer Mitglieder vor dem höchsten deutschen Gericht ausdrücklich. Wir sehen durch die vorgenommenen Änderungen im SGB XI wesentliche unternehmerische Grundrechte, nämlich die Koalitionsfreiheit, die Tariffreiheit, die Berufsvetragsfreiheit sowie den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes verletzt. Mit der Tariftreuregelung wird ein faktischer Tarifzwang für Unternehmen der Altenpflege geschaffen, der die Regulierungsschraube überdreht und den Unternehmen die letzte Luft zum Atmen nimmt. Auf Basis zweier Rechtsgutachten von Professor Udo Di Fabio und Professor Felix Hartmann hat die Kanzlei Graf von Westphalen die Beschwerde in Karlsruhe eingereicht.



Vor uns liegt eine spannende und richtungsweisende Bundestagswahl am 26. September 2021 und das nicht nur, weil nach 16 Jahren die Amtszeit von Bundeskanzlerin Angela Merkel endet. Es stehen völlig unterschiedliche Konzepte für die Zukunft Deutschlands zur Wahl. Wir haben die pflegepolitischen Sprecherinnen und Sprecher von CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen gebeten, uns ihre Vorstellungen zur Tariftreuregelung, zum künftigen Bedarf an Pflegekräften und zur Höhe der Entlohnung von Pflegefachkräften darzulegen. Die äußerst spannenden Antworten finden Sie in diesem Newsletter und helfen Ihnen vielleicht zusätzlich bei Ihrer Wahlentscheidung.

Am 28. September 2021, zwei Tage nach der Bundestagswahl, würden Bernd Meurer, der Vorstand und ich uns freuen, wenn wir Sie zu unserer virtuellen Mitgliederversammlung begrüßen dürften. Es stehen nicht nur Wahlen zu Präsidium und Vorstand an, sondern wir haben mit dem Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Prof. Dr. Michael Hüther und mit dem Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Freien Universität Berlin Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann zwei sehr interessante Redner eingeladen, die zu den hoch aktuellen Themen Tarifautonomie und Tariftreuregelung referieren werden. Hier können wir uns auch über Forderungen und Erwartungen an die zukünftige Bundesregierung austauschen. Es wäre ein wichtiges Signal, wenn Sie zahlreich an unserer ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung teilnehmen. Das Einladungsschreiben samt Tagesordnung haben Sie bereits per E-Mail erhalten, wir stellen sie Ihnen im Newsletter nochmals zur Verfügung.

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 28. September 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder,

die politische Lage war nach Einführung der Tariftreuregelung im Rahmen der abgespeckten Pflegereform für uns als private Arbeitgeber noch nie so dramatisch. Sie sollen gezwungen werden, ab September 2022 Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur noch tariflich zu entlohnen.

Den Pflegekräften wird 300 Euro mehr Lohn versprochen, den Pflegebedürftigen wird gleichzeitig erzählt, sie wären dauerhaft vor höheren Kosten geschützt. Beides ist falsch und unredlich zugleich. Das einzige Ziel, das der Bundesgesundheitsminister gemeinsam mit dem Bundesarbeitsminister verfolgt hat, war ein Thema für den Bundestagswahlkampf abzuräumen. Und das auf unsere Kosten.

Wer glaubt, dass man allen etwas versprechen kann außer den Pflegeunternehmern, hat die Rechnung ohne den Wirt gemacht. Wir verzichten nicht auf unsere zum Überleben notwendige Risikoprämie. Ganz sicher wird diese Reform dringend notwendige Investitionen in die Pflegeinfrastruktur ausbremsen. Und ganz sicher werden wir nicht lockerlassen. Wir werden der Politik die Folgen dieser katastrophalen Gesetzesinitiative vor Augen führen. Und wir werden unsere Grundrechte, die durch diese Gesetzesinitiative beschnitten worden sind, auch vor Gericht verteidigen.

Es ist wichtiger denn je, Geschlossenheit zu zeigen. Auch auf unserer diesjährigen Mitgliederversammlung bitten wir Sie daher um Ihre Mitwirkung. Jede Gelegenheit müssen wir jetzt nutzen, um deutlich zu machen, dass wir uns als bpa und bpa Arbeitgeberverband diese



Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle und der stellvertretende Präsident, bpa-Präsident Bernd Meurer, laden zur ordentlichen virtuellen Mitgliederversammlung am 28. September 2021 ein.

Foto: Bildschön / S. Semmer

politische Ignoranz nicht gefallen lassen. Wir müssen uns stetig und unbeirrt für Ihre und unsere unternehmerischen Handlungsspielräume einsetzen. Daher setzen wir auf Sie und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen am 28. September 2021.

Auch in diesem Jahr werden wir aufgrund der pandemischen Lage unsere Mitgliederversammlung virtuell durchführen. Das ermöglicht Ihnen, auch dieses Jahr ohne Reiseaufwand Ihr Recht als Mitglied wahrzunehmen und mit Ihrer virtuellen Teilnahme ein Zeichen für einen starken bpa Arbeitgeberverband zu setzen.

Wir haben mit Herrn Professor Hüther, dem Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft, einen hochkarätigen Gastredner gewinnen können, der Ihnen

die wirtschaftspolitische Sicht auf die Pflege nach der Bundestagswahl profund erläutern kann. Und Professor Hartmann, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin und einer unserer Gutachter für die Verfassungsbeschwerde gegen die Tariftreuregelung, wird Ihnen unsere beziehungsweise seine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen diese Lohnregulierung darlegen. Wir freuen uns, mit beiden angesehenen Experten angeregt zu diskutieren.

In diesem Jahr stehen die Wahlen des Präsidenten und des stellvertretenden Präsidenten an. Ebenso werden die Vorstandsmitglieder sowie die Rechnungsprüfer neu gewählt. Wir werden dafür eine virtuelle Wahlkabine einrichten, in der Sie die Möglichkeit haben, nicht nur Präsidium und Vorstand zu

Virtuelle ordentliche Mitgliederversammlung am 28.9.2021 Tagesordnung

wählen, sondern auch über den Jahresabschluss 2020 sowie die Haushaltsplanung für 2022 abzustimmen. Das genaue Prozedere werden wir Ihnen selbstverständlich rechtzeitig erläutern.

Wir werden über die anstehende Pflegekommission berichten. Sie wird nach neuem Recht erstmals für fünf Jahre berufen und wird den Bundesarbeitsminister dauerhaft beraten. Wir streben dabei den einzigen Sitz der privaten Arbeitgeber an. Und wir werden dieses Jahr das 5.000. Mitglied im bpa Arbeitgeberverband ehren – ein Zeichen, dass wir weiterwachsen. Lassen Sie uns auch damit am 28. September das Signal an die Politik aussenden, dass wir nicht gewillt sind, uns alles gefallen zu lassen. Seien Sie dabei!

Wir freuen uns, Sie am 28. September 2021 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 rund drei 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

1. Begrüßung
2. Genehmigung der Niederschrift der virtuellen ordentlichen Mitgliederversammlung vom 29.9.2020 (Anlage 1)
3. Bericht des Präsidenten
(Geschäftsbericht, Tarifpolitik, 5. Pflegekommission, Klage zur Tariftreuregelung)
4. Bericht des bpa-Präsidenten zur Pflegereform
5. Gastredner
Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann, LL.M. (Harvard), Freie Universität Berlin
Fachbereich Rechtswissenschaft Institut für Arbeitsrecht
„Verfassungsrechtliche Würdigung der Tariftreuregelung“
6. Gastredner
Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
„Konstitutive Bausteine der sozialen Marktwirtschaft: Tarifautonomie und der Eingriff des Staates“
7. Jahresabschluss 2020 (Anlage 2)
8. Bericht der Rechnungsprüfer (Anlage 3)
9. Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2020 (Anlage 4)
10. Wahl des Präsidenten/der Präsidentin
11. Wahl des stellvertretenden Präsidenten/der stellvertretenden Präsidentin
12. Wahl des Vorstands
13. Wahl der Rechnungsprüfer
14. Haushaltsplan 2022 (Anlage 2)
15. Anträge/Zusatzanträge
Zum Zeitpunkt des Versandes der Tagesordnung lagen keine Anträge und/oder Zusatzanträge vor.
16. Ehrung des 5.000. Mitglieds
17. Verschiedenes
18. Schlusswort

Verfassungsrechtliche Würdigung der Tariftreueregelung

Nach dem Scheitern eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags in der Pflege hat der Gesetzgeber eine Tariftreueregelung eingeführt. Der bpa Arbeitgeberverband hat hierzu ein Rechtsgutachten bei Prof. Dr. Felix Hartmann in Auftrag gegeben.

Professor Hartmann wird die Ergebnisse seines Gutachtens vorstellen. Neben den allgemeinen verfassungsrechtlichen Bedenken gegen Tariftreueanforderungen wird er auch die besondere Situation in der Pflege beleuchten. Insbesondere wird er darlegen, weshalb er die einschlägigen Neuerungen im SGB XI 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 (Juniorprofessor), 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

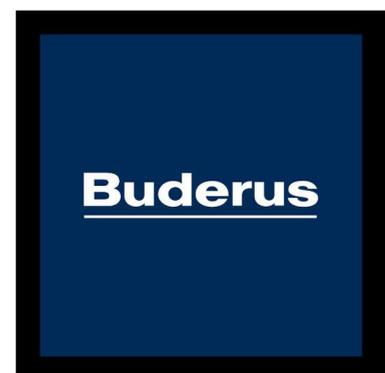
Optimal aufeinander abgestimmt

Der Systemexperte Buderus, eine der stärksten europäischen Thermotechnik-Marken, zeichnet sich durch Beratungskompetenz, ganzheitliche Serviceangebote und optimal aufeinander abgestimmte, energieeffiziente Systemlösungen für Heizung, Lüftung und Kühlung aus.

Das Produktspektrum reicht von Wärmeerzeugern für Öl, Gas und Holz über Speicher, Regelungen, Zubehör und Systemen zur Nutzung regenerativer Energien.

Für alle Buderus Produkte gilt maximale Systemkompatibilität.

Bosch Thermotechnik GmbH, Buderus Deutschland
Stephan Kleiner, Sophienstraße 30-32, 35576 Wetzlar
Telefon: +49 (0) 6441 418-1614, Mobil: +49 (0) 160 7067935
E-Mail: Stephan.Kleiner@buderus.de, www.buderus.de



Konstitutive Bausteine der sozialen Marktwirtschaft: Tarifautonomie und der Eingriff des Staates

Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut der sozialen Marktwirtschaft. Seit über 100 Jahren verhandeln die Sozialpartner selbst über die Inhalte der Tarifverträge. Schließlich kennen sie die komplexen und heterogenen Problemlagen ihrer Branchen am besten und müssen letztlich auch die Verantwortung für die ausgehandelten Vertragswerke übernehmen. Die abnehmende Flächentarifbindung und der sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrad lassen vielerorts den Ruf nach Staatseingriffen lauter werden.

So ist schon der Mindestlohn ein regulatorisches Instrument, das auf Branchen mit geringer Tarifbindung abzielt; die Drohung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen geht nun in die ähnliche Richtung. Dabei lebt die Tarifautonomie gerade vom Recht für Unternehmen, nicht in einen Tarifvertrag hineinverhaftet zu werden, der den betrieblichen Umständen nicht gerecht wird. Entscheiden sie sich gegen den Branchentarifvertrag, erscheint es naheliegender, den entsprechenden

Gründen nachzuspüren, als darauf zu hoffen, der Staat könnte einen überzeugenderen Vorschlag präsentieren.

Prof. Dr. Michael Hüther absolvierte von 1982 bis 1987 ein Studium der Wirtschaftswissenschaften sowie der mittleren und neuen Geschichte an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Nach Abschluss des Promotionsverfahrens wurde er 1991 wissenschaftlicher Mitarbeiter und 1995 Generalsekretär des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Im Jahr 1999 wechselte er als Chefvolkswirt zur DekaBank und wurde dort 2001 zum Bereichsleiter Volkswirtschaft und Kommunikation ernannt.

Seit August 2001 ist er Honorarprofessor an der EBS Business School in Oestrich-Winkel und seit Juli 2004 Direktor und Mitglied des Präsidiums des Instituts der deutschen Wirtschaft. Im April 2019 wurde er zum Aufsichtsratsvorsitzenden der TÜV Rheinland AG ernannt.



Prof. Dr. Michael Hüther

Foto: IW

Im akademischen Jahr 2016/17 und im Herbst 2019 war er Gerda Henkel Adjunct Professor im Department of German Studies an der Stanford University, CA, USA. Von Juni 2018 bis Oktober 2019 war er Mitglied der Refit-Plattform der EU-Kommission, die sich für eine effiziente und bürgernahe Umsetzung der EU-Gesetze einsetzt.

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



Die Hofmann Menü-Manufaktur – Ihr qualitätsführende Verpflegungsspezialist

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 Verpflegung in stationären Einrichtungen und bei ambulanten Diensten stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:
christl.freitag@hofmann-menue.de,
www.dmmh.de,
 Tel. 07930 / 601-142.

Verfassungsbeschwerde gegen die gesetzlichen Regelungen zum Tarifzwang in der Pflege in Karlsruhe eingereicht

Mehrere Pflegeunternehmen haben Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht gegen die Regelungen im Rahmen des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) eingelegt, die den Fortbestand oder die Erteilung von Versorgungsverträgen für Pflegeeinrichtungen zwangsweise an die Anwendung von Tarifsystemen knüpfen.

Der bpa Arbeitgeberverband, der bpa und der VDAB unterstützen die Beschwerde ihrer Mitglieder vor dem höchsten deutschen Gericht ausdrücklich und senden damit ein klares Signal an Politik, Gesellschaft und die ganze Branche. Sie sehen durch die vorgenommenen Änderungen im SGB XI die Unternehmen in ihren Grundrechten auf Tarifautonomie, Berufsfreiheit und Gleichbehandlung verletzt und halten deshalb das GVWG insoweit für verfassungswidrig.

Mit der beklagten Regelung wird ein faktischer Tarifzwang für Unternehmen der Altenpflege geschaffen. Denn die Verweigerung der Übernahme eines Tarifkorsetts bedeutet den Verlust des Versorgungsvertrages, der wiederum Voraussetzung für die Zulassung am Markt ist. Der Gesetzgeber droht also mit nichts weniger als dem Existenzverlust, wenn sich Unternehmen nicht fügen.

Auf Basis zweier Rechtsgutachten von Professor Udo Di Fabio und Professor Felix Hartmann hat die Kanzlei Graf von Westphalen deshalb die Beschwerde in Karlsruhe eingereicht.

Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes e.V., Rainer Brüderle erklärte

dazu: „Es reicht mit dem Eingriff des Staates in die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Pflegeunternehmen. Die Bundesregierung will irgendwelche Tarifverträge von Miniminderheiten, im Zweifel sogar von einzelnen Häusern, jetzt zum Standard für eine ganze Region bzw. ein ganzes Land erklären. Diese Tarifverträge müssen noch nicht einmal geringste Repräsentativitätsanforderungen erfüllen. Das ist Willkür und



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

widerspricht demokratischer Legitimation. Zudem zerstört die Tariftreuregelung bewährte Lohnstrukturen und führt, wie im Falle eines Teiles der beschwerdeführenden Unternehmen unter Umständen sogar zu niedrigeren Löhnen. Deshalb ist diese Beschwerde mehr als notwendig.“

Der Bundesvorsitzende des VDAB, Stephan Baumann, bekräftigte: „Es geht jetzt darum, unternehmerische Spielräume zu erhalten und verfassungsmäßige Rechte zu wahren. Denn der gesetzlich angedrohte Entzug von Versorgungsverträgen bedeutet für betroffene Unternehmerinnen und Unternehmer praktisch ein Berufsverbot. Gleichzeitig wird ihnen ihr verfassungsmäßig garantiertes Recht entzogen, keinem

Tarifverband anzugehören und ihre Lohnstrukturen selbst zu gestalten. Diese Eingriffe sind inakzeptabel und rechtswidrig.

Wenn die Private Professionelle Pflege weiter eine tragende Rolle in der Versorgung spielen soll, braucht es unternehmerische Spielräume, Respekt vor Grundrechten und Anreize für Innovationen und Investitionen. Die Regelungen im GVWG bewirken das glatte Gegenteil, denn sie setzen weiter auf die Perfektionierung der Regulierung.“

bpa-Präsident Bernd Meurer ergänzte: „Wer jetzt alle Stellschrauben, die unternehmerisches Handeln ausmachen, blockiert, greift das private Unternehmertum frontal an. Wenn gleichzeitig auch noch ein angemessener Wagnis- und Gewinnzuschlag vom Gesetzgeber verweigert wird, hat das nichts mehr mit Sozialer Marktwirtschaft zu tun. Die Tariftreuregelung der Bundesregierung ignoriert die grundgesetzlich vorgesehene Staatsfreiheit der Lohngestaltung und Lohnfindung in der Sozialen Marktwirtschaft. Vielmehr übernimmt jetzt der Staat anstelle der Sozialpartner und der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfassungswidrig die Lohnfindung. Der Staat wird übergriffig. Das lassen sich die Unternehmen und wir Verbände nicht mehr gefallen.“

(ob)

Fragen und Antworten zur Bundestagswahl

Wir haben drei Fragen an die pflegepolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90 / Die Grünen gestellt.

Die pflegepolitischen Sprecher der CDU/CSU haben uns nicht direkt geantwortet, sondern uns an die zentrale Wahlprüfungskommission verwiesen. Deshalb werden ihre Antworten unter dem Logo der CDU/CSU veröffentlicht.

Die Antworten zu unseren drei Fragen finden Sie anschließend. Sie sind nach der jetzigen Größe der Bundestagsfraktionen geordnet.

Unsere Fragen lauteten:

1. Setzen Sie sich dafür ein, dass die in § 72 Abs 3 SGB XI vorgesehene Tarifreuegung in der nächsten Legislaturperiode abgeschafft oder zumindest deutlich verändert wird?

2. In der Altenpflege sind in den vergangenen fünf Jahren 100.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Jobs geschaffen worden. Die Ausbildungszahlen erreichen von Jahr zu Jahr neue Rekorde. Dennoch reichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus, um dauerhaft die Versorgung sicher zu stellen. Welches sind Ihre Rezepte, um den Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahren zu decken?

3. Laut Statistischem Bundesamt lag der durchschnittliche Verdienst für eine Pflegefachkraft bei 3.363 Euro und lag damit über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft von 3.286 Euro. Nun fordert „die“ Politik höhere Löhne. Wie hoch sollte denn die Entlohnung für eine Pflegefachkraft im Vergleich zu den bereits gezahlten Löhnen liegen?



zu 1.
CDU und CSU haben in dieser Wahlperiode das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) beschlossen. Darin ist festgelegt, dass ab dem 1. September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen bezahlen oder mindestens in Höhe eines Tarifvertrags oder einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung entlohnen. Wir stehen zu dieser Entscheidung und werden die Auswirkung dieser Regelung ergebnisoffen überprüfen, evaluieren und falls nötig Veränderungen vornehmen.

zu 2.
Eine hohe Pflegequalität ist für die Betroffenen von zentraler Bedeutung. Dafür brauchen wir genug gut ausgebildete Pflegekräfte. Zusammen mit den Ländern werden CDU und CSU eine bundesweite Harmonisierung der Assistenz Ausbildung in der Pflege erreichen. Es ist wichtig, attraktive Arbeitsbedingungen für alle in der Pflege Beschäftigten zu schaffen, die insbesondere auch eine verlässliche Gestaltung der Dienstpläne umfassen – so steigern wir auch das Interesse an den Pflegeberufen. Wir setzen uns für eine generelle Schulgeldfreiheit für Gesundheits- und Pflegeberufe ein, um dem wachsenden Bedarf an Pflege- und Gesundheitsleistungen gerecht zu werden. Wir wollen die Ausbildung in

der Pflege weiter stärken, indem wir eine bundesweite Vergütung der Auszubildenden in der Pflegefachassistentenausbildung einführen. Auch in der Pflege gilt es, die vielfältigen Chancen der Digitalisierung zum Wohle pflegebedürftiger Menschen zu nutzen und die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern. Pflegekräfte sollen durch den digitalen Fortschritt spürbar entlastet werden, indem beispielsweise digitale Infrastrukturen ausgebaut und Pflegedokumentationen erleichtert werden.

zu 3.
CDU und CSU stehen für eine angemessene Bezahlung in der Pflege, die diesem wichtigen Dienst am Menschen gerecht wird. Daher haben wir bereits mit diversen politischen Maßnahmen Rahmenbedingungen dafür gesetzt, dass die Löhne in der Pflege in den letzten Jahren im Schnitt deutlich gestiegen sind. Diesen Kurs werden wir fortsetzen. Wir plädieren dafür, bei den gezahlten Löhnen zwischen Fach- und Hilfskräften zu unterscheiden und erkennen die Notwendigkeit für Arbeitgeber an, auf regionale Gegebenheiten reagieren zu können.



zu 1.
Die Pflege verdient bessere Löhne! Für uns als SPD sind paritätisch ausgehandelte Tarifverträge dafür der beste Weg – denn sie schließen alle Berufsgruppen rund um die Pflege ein und ermöglichen auch Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen, Urlaubszeiten, Altersvorsorge. Und: Tarife steigern die Attraktivität und



Heike Baehrens MdB, Pflegepolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion

das Ansehen der Berufe in unserer Gesellschaft, ein wichtiger Aspekt für die Nachwuchsgewinnung. Ohne gut ausgebildetes Personal keine gute Pflege. Ich bin sicher: Wer ordentliche Tarifbedingungen anbietet, auf die sich die Beschäftigten verlassen können, der hat einen Vorteil beim Wettbewerb um das knappe Gut Personal und trägt dazu bei, die Pflege insgesamt als Berufsfeld zu stärken. Dass tarifliche Bezahlung refinanziert wird, dafür haben wir als SPD gesorgt.

zu 2.

Gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen sind Dreh- und Angelpunkt, um Personal zu gewinnen, zu halten, zurückzuholen. Die Stärkung von Tarifen und der verbindliche Einstieg in ein Personalbemessungsverfahren, das langfristig zu bedarfsgerechten bundeseinheitlichen Personalschlüsseln führt, waren wichtige Weichenstellungen. Ein weiterer Baustein muss sein, bundesweit die Ausbildung von Helfer- und Assistenzkräften zu modernisieren und

auszubauen sowie die Qualifizierung aller Berufsgruppen durch berufsbegleitende Weiterbildung zu fördern. Auch eine Erweiterung der Kompetenzen bis hin zur Heilkundeübertragung macht das Berufsbild der Fachkräfte noch attraktiver. Gleichzeitig ist es wichtig, Pflegekräfte von bürokratischen Aufgaben wirkungsvoller zu entlasten. Gerade in diesem Bereich bieten digitale Lösungen großes Potenzial. Außerdem wollen wir, dass Pflegeberufe besser mit dem Familienleben vereinbar sind. Hier sind auch die Arbeitgeber gefragt: Es gibt viele best practice Beispiele von Pflegeanbietern, die schon heute hervorragende Arbeitsbedingungen für ihr Personal schaffen – zum Beispiel durch Arbeitszeitkonten, die Abschaffung geteilter Dienste und gute Personalführungs- und Organisationskultur. Das wollen wir politisch unterstützen.

zu 3.

In Europa gilt der Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, gibt es den „comparable work-Index“. Dieser stuft Pflegefachkräfte in der gleichen Gruppe ein wie beispielsweise Ingenieure. Wir alle wissen, dass diese Berufe hinsichtlich der Bezahlung bisher nicht auf diesem Niveau bezahlt werden. Außerdem gibt es regional auch in Deutschland außerordentlich große Unterschiede. Groß ist auch bei vielen Anbietern die Differenz zwischen den Gehältern von Fachkräften und Assistenz- oder Hilfskräften. Deshalb ist es richtig, eine gute und gerechte Bezahlung von Pflegearbeit politisch einzufordern. Es entspricht der gesellschaftlichen Relevanz der Pflegeberufe und dient dem Ziel, dem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel entgegenzutreten, der für alle Pflegeanbieter bereits heute die allergrößte Herausforderung darstellt. Die genaue Höhe der Löhne

wollen wir als SPD natürlich nicht festlegen. Denn das ist Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen der Sozialpartnerschaft, die wir in ihren Bemühungen, gute Tarife auszuhandeln, gern unterstützen.



zu 1.

In unserem Entschließungsantrag vom 09.06.21 (Drucksache 19/30564) fordern wir die Bundesregierung auf, unter anderem von der „Tariftreuregelung“ abzusehen. Die nunmehr gesetzlich verankerte Regelung birgt Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit, denn sie bedroht die Tarifautonomie, nach der Löhne zwischen den Tarifpartnern auszuhandeln sind. Außerdem ist das unternehmerische Wagnis der vielen kleinen und mittleren Pflegeunternehmen hier in keiner Weise abgebildet.

Eine neue Bundesregierung sollte die Tariftreuregelung deshalb sofort nicht nur auf ihre Agenda setzen, sondern genau auf den Prüfstand stellen. Denn diese Regelung führt mitnichten zu einer besseren Bezahlung in der Altenpflege, gängelt die Unternehmen und entbehrt darüber hinaus einer soliden Refinanzierung.

zu 2.

Ein Schlüssel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege liegt nach Ansicht der Freien Demokraten in der Pflegeausbildung. Es bringt nichts, zusätzliche Stellen für Pflegeassistenzkräfte zu schaffen, solange es noch nicht einmal bundesweit einheitliche Ausbil-



Nicole Westig MdB, Pflegepolitische Sprecherin der FDP-Fraktion

dungsstandards dafür gibt. Die Pflegeaus- und Weiterbildung muss generell attraktiver und moderner werden, zum Beispiel, indem die Vermittlung digitaler Kompetenzen dort mehr Eingang findet. Überhaupt wird das deutliche Entlastungspotential, das in der Digitalisierung liegt, noch nicht ausreichend zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege genutzt. Zuverlässige Dienstpläne, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Aufstiegsmöglichkeiten helfen außerdem, den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Gerade die familiengeführten Unternehmen engagieren sich bereits sehr stark in diesen Bereichen, doch sie müssen auch die Chance auf ausreichend finanziellen Spielraum dafür haben. Attraktivität der Arbeitsplätze und Sicherstellungsauftrag müssen Hand in Hand gehen und finanziell leistbar sein.

zu 3.

Ich sehe es nicht als Aufgabe der Politik an, konkrete Löhne festzulegen. Das sollte zwischen den Vertragspartnern verhandelt werden, und da sitzen die Pflegekräfte derzeit „am längeren Hebel“. Es ist aber wünschenswert, dass die Löhne derjenigen Pflegekräfte

steigen, die den Pflegemindestlohn verdienen. Grundsätzlich sehe ich auch die Notwendigkeit, gerade das Lohnniveau der Altenpflege mit Blick auf die generalistische Ausbildung an die übrigen Bereiche anzupassen, um hier eine Sogwirkung in Richtung Krankenhäuser zu vermeiden.

Dabei dürfen jedoch nicht Pflegekräfte gegen Pflegebedürftige ausgespielt werden. Die im Juni durchgesetzte sogenannten Pflegereform hat hierauf nicht wirklich Antworten gegeben, denn ihr liegt kein solides Refinanzierungskonzept zugrunde.

Wir Freie Demokraten setzen uns daher für eine echte Finanzierungsreform ein, die mit einer zusätzlichen, kapitalgedeckten Säule mehr Sicherheit für die Pflegeempfänger bietet und gleichzeitig nachfolgende Generationen nicht über Gebühr belastet.



zu 1.

Wir setzen uns für attraktive Arbeitsbedingungen in der Pflege ein – und damit auch für einen repräsentativen Flächentarifvertrag. Gleichzeitig nehmen wir die Herausforderungen ernst, vor denen Sie als Pflege-Unternehmen stehen und machen uns deshalb seit Jahren eine Reform der Pflegeversicherung stark. Mit unserer doppelten Pflegegarantie sorgen wir nicht nur dafür, dass Pflege für die Betroffenen finanziell planbar und bezahlbar wird, sondern auch, dass eine bessere Bezahlung in der Pflege nicht zur Folge hat, dass Pflegebedürfti-

ge immer mehr von Armut betroffen sind. Wir schließen die Pflegelücke, indem die Pflegeversicherung alle Kosten übernimmt, die über einen angemessenen Anteil hinausgehen. Mit einer Pflege-Bürgerversicherung gestalten wir die Pflegefinanzierung nachhaltig und generationengerecht, indem alle Bürgerinnen und Bürger entsprechend ihres Einkommens zur Finanzierung der Pflege beitragen. Das ist nicht nur gerecht, sondern solidarisch. Zugleich ist es wichtig, dass finanzielle Mittel genutzt werden können, um Investitionen zu tätigen, Innovation zu wagen und die Versorgungsstrukturen auszubauen. Um die Versorgung sicherzustellen, werden wir auf eine entsprechende Regelung hinwirken.



Cordula Schulz-Asche MdB, Pflegepolitische Sprecherin der Fraktion Bündnis 90 /Die Grünen

zu 2.

Der Pflegeberuf bietet ein spannendes Arbeitsfeld und die Pflegebranche krisensichere Arbeitsplätze. Pflege ist eine individuelle und interaktive Arbeit, die aber auch physische und psychische Belastungen mit sich bringen kann. Da der Pflegebedarf in den kommenden Jahren weiter stark ansteigen wird,

müssen wir die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Menschen möglichst dauerhaft in der Pflege arbeiten können. Das erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit, das schafft aber auch Versorgungskontinuität.

Dazu schlagen wir ein umfassendes Maßnahmenpaket vor: Durch eine patientenorientierte Pflegeprozessorganisation nach internationalen Standards, durch vollständige Einbeziehung der Pflege in die Digitalisierung des Gesundheitswesens, durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, durch alter- und geschlechtersensible Personalkonzepte, durch eine zielgerechte Gesundheitsförderung und durch einen Abbau von Hürden für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften wollen wir die Grundlage für eine nachhaltige Personalgewinnung legen.

Mithilfe eines systematischen Strukturwandels wollen wir nicht nur die

quantitativen, sondern auch die qualitativen Potenziale ausschöpfen, um den Pflegenotstand wirksam zu beheben. Dabei müssen wir es Pflegefachkräften ermöglichen, heilkundliche Tätigkeiten dauerhaft auszuüben und damit eigenverantwortliches Arbeiten zu ermöglichen. Pflegefachkräfte bringen eine große Gesundheitskompetenz mit, die sie in Teams der primären Gesundheitsversorgung voll einbringen können sollten, etwa bei der Prävention und Bewältigung nichtübertragbarer Krankheiten.

Beispielsweise können Community Health Nurses im ländlichen Raum wie früher die Gemeindegewestern eine große Stütze sein. Wir wollen die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Pflege in Dorf und Stadtteil schaffen. Kommunen soll eine verbindliche Pflegebedarfsplanung vor Ort möglich sein - unterstützt durch ein Bundesprogramm zur Anschlagfinanzierung. Leistungen der Pflegeversicherung

sollen bedarfsgerecht, wohnformunabhängig und als persönliches Budget verfügbar sein. Wir sehen hier die Chance privater Pflege-Unternehmen, sich in die Ausgestaltung bedarfsgerechter Versorgungsstrukturen einzubringen.

zu 3.

Die Aushandlung von Löhnen obliegt den Tarifpartnern, sodass sich die politische Einflussnahme auch mit konkreten Versprechungen, mit denen beispielsweise die Linken in den Wahlkampf ziehen, eigentlich verbietet. Die überdurchschnittlichen Lohnzuwächse können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich das Lohnniveau in der Pflege nicht nur sehr heterogen gestaltet, sondern noch immer vergleichsweise niedrig einordnen lässt. Der Deutsche Pflegerat hat die Forderung nach 4.000 Euro aufgestellt - eine spannende Größenordnung, um die Pflege dauerhaft konkurrenzfähig zu machen, was sicherlich im Interesse von Pflege-Unternehmen sein dürfte.

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

Die opta data Gruppe ist führender Anbieter für Abrechnung, Software und Services im Gesundheitswesen.

Darüber hinaus bieten die Unternehmen der Gruppe mit über 2 500 Mitarbeitern eine bankenunabhängige Finanzierung, digitale Kommunikationsprodukte oder gezieltes Telefonmarketing – und das für nahezu 60 000 Kunden. Die Unternehmensgruppe wurde mehrfach ausgezeichnet: mit den Siegeln „Top Job“, „Deutschlands Kundenchampions“ und dem „Corporate Health Award“ für ihr Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Abrechnung | Software | Services

5⁰ opta data ZUKUNFT. GEMEINSAM. GESTALTEN.

Wer beugt Engpässen mit Zwischenfinanzierungen vor?

opta data. Wer sonst.

Löhne für Altenpflegefachkräfte stiegen 2020 sechsmal stärker als in der Gesamtwirtschaft

Die Bundesagentur für Arbeit hat Ende Juli 2021 den neuen Entgeltatlas für 2020 vorgestellt. Darin enthalten sind die Medianentgelte der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Medianentgelte stellen das mittlere Einkommen dar. 50 Prozent der Einkommen liegen jeweils darüber oder darunter. Sie sind nicht gleichzusetzen mit Durchschnittslöhnen, die eher höher liegen. Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft lag demnach im Jahr 2020 bei 3.174 Euro in Deutschland und ist in einem Jahr um 4,68 Prozent angestiegen. Dieser Anstieg beträgt das Sechsfache des Anstiegs aller Medianentgelte. Dies lag 2020 bei 3.427 Euro und ist in einem Jahr nur um lediglich 0,76 Prozent angestiegen.

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpfleger/in (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2016	2017	2018	2019	2020	19 auf 20
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	3.326 €	3.446 €	3,61%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3.217 €	3.329 €	3,48%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	3.024 €	3.253 €	7,57%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	2.772 €	2.910 €	4,98%
Bremen	zu wenige Daten			2.823 €	3.029 €	3.211 €	6,01%
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	3.204 €	3.327 €	3,84%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	3.011 €	3.158 €	4,88%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	2.620 €	2.824 €	7,79%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	2.841 €	3.019 €	6,27%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3.134 €	3.231 €	3,10%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3.112 €	3.208 €	3,08%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3.074 €	3.208 €	4,36%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	2.557 €	2.768 €	8,25%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	2.532 €	2.736 €	8,06%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	2.964 €	3.124 €	5,40%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	2.715 €	2.923 €	7,66%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	3.032 €	3.174 €	4,68%
Bund (alle Medianentgelte)	3.084 €	3.133 €	3.209 €	3.304 €	3.401 €	3.427 €	0,76%

Darstellung: Olaf Bentlage /Zahlen: Bundesagentur für Arbeit

Von 2015 bis 2020 ist das Medianentgelt für Altenpflegefachkräfte in Deutschland um 24,13 Prozent angestiegen, während es über alle Berufe in diesem Zeitraum um 10,28 Prozent gestiegen ist. Starke Anstiege gab es vor allem im Osten der Republik, die bis zu 45 Prozent (Sachsen-Anhalt) in fünf Jahren betragen.

Zu den Zahlen erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V. Rainer Brüderle:

„Im Gegensatz zu den allgemeinen Behauptungen wurde für die Altenpflegefachkräfte nicht nur geklatscht. Sie haben auch finanziell eine deutliche Anerkennung ihrer wertvollen Arbeit bekommen. Das macht das starke Lohnplus in dieser auch wirtschaftlich herausfordernden Zeit mehr als deutlich. Erneut zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt in der Altenpflege auch ohne politische Regulierung funktioniert. Fachkräfte werden weiter händ-

ringend gesucht. Tarifreueeregungen werden da kontraproduktiv wirken. Sie nehmen den privaten Unternehmen die Luft zum Atmen, können den Lohnanstieg ausbremsen und gefährden letztendlich die pflegerische Versorgung.“

Die Zahlen der Entgeltstatistik können Sie der obigen Tabelle entnehmen. Sie entstammen der Seite [entgeltatlas.arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de/entgeltatlas).

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

IHR EXPERTE FÜR DEN DATENSCHUTZ IN DER PFLEGE



„TAROX war für uns die beste Empfehlung.“

Bernd Nommensen,
Geschäftsführer NORA Ambulant OHG

Das [TAROX-Datenschutzteam](#) verfügt über die Erfahrung aus der Betreuung von über 160 Pflegedienstmandaten. Wir verstehen Euch und Eure Anforderungen an einen Datenschützer. Die Gesundheit eurer Patienten steht an erster Stelle, doch auch die Sicherheit Ihrer persönlichen Daten verdient es geschützt zu werden:

- Ihre komplette Krankheitsgeschichte
- Diagnosen
- Pflegestufen

Ein externer Datenschutzdienstleister spart Ihnen Zeit, Geld und hebt Ihre Qualität. Datenschutzpakete (tarox.de)

Neue Urteile zur Krankheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Zwei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) und des Arbeitsgerichtes Bonn (ArbG Bonn) haben zu mehr Klarheit und Sicherheit für Arbeitgeber im Bereich der Krankenschreibung von Arbeitnehmern geführt.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21) zu entscheiden gehabt, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an Beweiswert verliert, wenn sie zusammen mit einer Kündigung abgegeben wurde und der Zeitraum der Krankenschreibung der Kündigungsfrist entspricht.

Grundsätzlich ist ein ausreichender Beweiswert immer in einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu sehen. Als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel ist sie grundsätzlich ausreichend. Dieser Beweiswert kann dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitgeber tatsächliche Umstände vorlegt, die ernsthaften Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hervorrufen. In diesem Fall müsste der Arbeitnehmer substantiiert vortragen und beweisen, dass er tatsächlich

arbeitsunfähig war. Insbesondere würde hier die Vernehmung des behandelnden Arztes in Betracht kommen.

Das BAG entschied hier **zugunsten des Arbeitgebers**. Nach der Auffassung der Richter ist es ausreichend, die Koinzidenz des gleichlangen Zeitraumes der Krankenschreibung und der Kündigungsfrist vorzutragen. Es entsteht der Eindruck, dass der Arbeitnehmer sich mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von der Arbeitspflicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses befreien lassen will, ohne tatsächlich arbeitsunfähig zu sein. Er musste in diesem Fall substantiiert vortragen und seine Arbeitsunfähigkeit auf anderem Wege beweisen.

Dieses begrüßenswerte Urteil schafft für Arbeitgeber mehr Sicherheit, die häufig mit mutmaßlichen Gefälligkeitskrankenschreibungen konfrontiert werden. Sie haben nunmehr einen größeren Spielraum zur Argumentation vor Gericht, insbesondere durch die vom Gericht in diesem Fall geforderte

Beweislastumkehr. Finale Sicherheit kann man dadurch aber nicht erreichen, da der Arbeitnehmer stets die Möglichkeit hat, den Vollbeweis durch seinen Arzt zu erbringen. Kann dieser glaubhaft darlegen, dass die Arbeitsunfähigkeit wirklich für diesen Zeitraum vorlag, gilt die Arbeitsunfähigkeit als bewiesen. Ungeachtet dessen ist dieses Urteil für Arbeitgeber als willkommene Erleichterung anzusehen.

Das ArbG Bonn hat in einem anderen Sachverhalt (Urteil vom 7.7.2021, 2 Ca 504/21) klargemacht, dass eine Quarantäneanordnung nicht gleichzusetzen ist mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. In der Folge müssen Urlaubstage, die in einer Quarantäne liegen nicht ohne weiteres zurückgewährt werden.

In dem Fall wurde eine Arbeitnehmerin während ihresurlaubes aufgrund einer Corona-Infektion – jedoch ohne Symptome – in häusliche Quarantäne geschickt. Diese behördliche Anordnung traf sie mitten im Urlaub. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde nicht

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



Telekommunikation & Internet mit bis zu 50 % Nachlass für bpa-Mitglieder. Dazu Premium-Kundenbetreuung und Fördermanagement.

Mobilfunk & Hardware:

Stark rabattierte, bedarfsgerechte Tarife sämtlicher Anbieter. Dazu vollständig eingerichtete, DSGVO-konforme Smartphones. Auch Ihre Pflegedokumentation wird für Sie installiert.

Fördermanagement:

Gemeinsam prüfen wir die Förderfähigkeit Ihrer Kommunikation, z.B. gem. §8 Abs. 8 SGB XI

Virtuelle Telefonanlage:

Orts- und geräteunabhängige Kommunikation (inkl. Telko-Räume) mit rundum Service für Planung, Schulung und Einrichtung.

Internet:

Unbegrenzte Highspeed-Surfen mit höchster Verfügbarkeit in speziell für die Pflegebranche zugeschnittenen Tarifen. Wir machen Sie bereit für die Telematik Infrastruktur.

Weitere Infos auch unter www.syno.ag/bpa
Tel.: 0800 100 64390 (kostenfrei)
Mail: bpa@syno.ag

eingeholt. Nach der Quarantäne verlangte sie eine Nachgewährung des Urlaubes, der im Zeitraum der Anordnung lag und stützte sich auf § 9 BUrlG. Danach müssen Urlaubstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist, nachgewährt werden, gelten also nicht als verbraucht.

Das ArbG Bonn hat entschieden, dass eine Quarantäneanordnung nicht mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gleichzusetzen ist. Die entscheidende Behörde hat dazu keine Befugnis,

anders als ein behandelnder Arzt. Insbesondere, wenn keine Symptome vorliegen, könne hier kein Gleichnis gezogen werden. Es wird aber auch klargestellt, dass sie sich für diesen Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hätte ausstellen lassen können. Zum Zeitpunkt der Anordnung war es noch ohne weiteres möglich mittels telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzuholen. In diesem Fall hätte die Arbeitnehmerin ihre Urlaubstage nachgewährt bekommen.

Auch dieses Urteil ist positiv zu bewerten, da es für den Arbeitgeber die Klarheit verschafft, welche Rechtswirkung eine behördliche Quarantäneanordnung mit sich bringt. Dennoch muss die Entscheidung auch hier relativiert werden. Der Arbeitnehmer kann mittels einer während der Quarantäne eingeholten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Situation komplett ändern und erhält dennoch seine Urlaubstage zurück.

(Im)

Geänderte Corona-Arbeitsschutzverordnung veröffentlicht

Fragerecht des Arbeitgebers zu Impfstatus schafft Rechtssicherheit

Die Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind am 9. September im Bundesanzeiger (BAnz AT 09.09.2021 V 1) veröffentlicht worden. Die geänderte Verordnung, die Sie [hier](#) herunterladen können, ist zum 10. September 2021 in Kraft getreten und tritt spätestens zum 24. November 2021 außer Kraft.

Die arbeitsrechtlich entscheidende Frage, ob dem Arbeitgeber ein Recht zusteht, den Impfstatus der Beschäftigten zu erheben, ist zumindest für die Pflegebranche durch eine Änderung des § 36 Infektionsschutzgesetz (IfSG) positiv beantwortet, die am 15. September in Kraft getreten ist. Nach § 36 Abs. 3 IfSG darf der Arbeitgeber unter anderem in stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten personenbezogene Daten eines Beschäftigten über dessen Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019

(COVID-19) verarbeiten, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden, sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist.

Wir halten ein Fragerecht des Arbeitgebers schon aus Gründen des betrieblichen Infektionsschutzes für gegeben und begrüßen diese für Rechtssicherheit sorgende gesetzliche Regelung ausdrücklich.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung:

1. Die Gefährdungsbeurteilung soll hinsichtlich der getroffenen betrieblichen Maßnahmen zum Infektionsschutz geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Dabei sollen die Maßnahmen aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel berücksichtigt werden und es können die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden. Die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel finden Sie [hier](#) sowie den Arbeitsschutzstandard „Pflege“ [hier](#).

2. Bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes **kann** der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen.

3. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, dass sie sich **während der Arbeitszeit** impfen lassen und die

Impfungen organisatorisch und personell zu unterstützen.

Ziel der Regelung ist, dass die geschulte Arbeit zum Zwecke einer Impfung unterbrochen werden kann. Etwas anderes ist der Verordnungsbegründung nicht zu entnehmen. Nach unserer Auffassung ist es nicht Aufgabe des Arbeitsschutzrechts, eine Regelung zur Vergütungspflicht für Arbeitszeit zu treffen. Stehen betriebliche Gründe der Freistellung entgegen, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung.

Soweit die Impfung auf Anordnung oder Wunsch des Arbeitgebers erfolgt, insbesondere, soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln.

4. Im Rahmen der Unterweisung zum Arbeitsschutz sind Beschäftigte über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an COVID-19 aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

Es ist unserer Ansicht nach nicht erforderlich, zusätzliche Unterweisungen der Mitarbeiter durchzuführen. Es genügt die Aufklärung und Information der Beschäftigten im Rahmen der turnusmäßigen Unterweisung.

Laut Auskunft des Bundesarbeitsministeriums ist bei der Unterweisung der Beschäftigten zu bestehenden Impfangeboten folgendes zu beachten:

„Der Arbeitgeber kann entscheiden, auf welche Impfangebote er hinweisen oder welche Impfangebote er unterstützen möchte, z.B. Impfangebote im Betrieb durch den betriebsärztlichen Dienst, Absprachen mit mobilen Impfteams

oder Impfärzten in der Nähe seines Betriebes. Über die jeweiligen Anbieter hat er die Beschäftigten zu informieren.

Die Impfaufklärung selbst gehört nicht zum Pflichtenkreis des Arbeitgebers. Die Beantwortung von Fragen zur COVID-19-Erkrankung, zu deren Behandlungsmöglichkeiten, zur Durchführung der Impfung und möglichen Kontraindikationen, zu Beginn und Dauer des Impfschutzes, zum Verhalten nach der Impfung, zu möglichen unerwünschten Arzneimittelwirkungen und Impfkomplicationen sowie zur Notwendigkeit von Folge- und Auffrischimpfungen ist ausschließlich eine ärztliche Aufgabe und obliegt dem/der jeweiligen Arzt/Ärztin, insbesondere dem/der die Impfung durchführenden Arzt/Ärztin.“

Auf der BDA-Website www.wirtschaftsimpftgegencorona.de finden Sie unter der Rubrik "Aufklärung & Impfung" auch allgemeine Informationen zu Vorteilen und Risiken der Corona-Schutzimpfung.

Möchten Sie auf Impfangebote bzw. Impftermine hinweisen, können Sie auf folgende Webseiten verweisen:

<https://www.116117.de/de/corona-impfung.php>
<https://www.zusammengegegencorona.de/impfen/>
<https://www.zusammengegegencorona.de/impfen/hier-wird-geimpft-in-ganz-deutsch-land/?articlefilter=alleartikel>
https://www.jameda.de/info/corona-impftermine/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=210414_NL_IP_WarmUP_Mail6

5. Die Betriebe müssen auf Grundlage der aktualisierten Gefährdungsbeurteilung ein betriebliches Hygienekonzept erstellen und vorweisen können. In

diesem müssen die Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festgelegt werden und sind dann umzusetzen. Das umschließt auch Pausenzeiten und -bereiche.

6. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung tätig sind, mindestens zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten. Testangebote sind nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann.

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Fassung vom 7. Mai 2021 bleiben weiterhin bestehen. Sie werden in einzelnen Bereichen durch die Corona-ArbSchV verschärft. Das bedeutet für Sie, dass Sie in Ihrem Betrieb bei der Umsetzung der Infektionsschutzmaßnahmen die Vorgaben aus der Corona-ArbSchV, die Vorgaben aus der in Ihrem Bundesland geltenden Corona-Landesverordnung sowie weitere für Sie geltende Rechtsvorgaben (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz) berücksichtigen müssen. Beispielsweise gibt es in den Corona-schutzverordnungen einiger Bundesländer schärfere Vorgaben zur Verwendung von Atemschutz oder zur Testangebotspflicht als in der Corona-ArbSchV. Es gelten dann die jeweils schärferen Vorgaben aus der Landesverordnung.

Die Ableitung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig. Wir empfehlen daher, die Beschäftigten und den Betriebsrat frühzeitig in den Prozess der Maßnahmenumsetzung einzubinden.

(sk)



Neue Diginar-Termine in diesem Jahr (SAVE-THE-DATE)

Unsere Reihe an Diginaren wird im letzten Quartal des Jahres 2021 mit neuen und bereits bekannten Themen fortgesetzt.

Geplant sind folgende Termine:

5. Oktober 2021, 11:30 bis 13:00 Uhr, Unlauterer Wettbewerb

10. November 2021, 14:00 bis 15:30 Uhr, Urlaub

23. November 2021, 10:30 bis 12:00 Uhr, Befristung von Arbeitsverträgen

7. Dezember 2021, 10:30 bis 12:00 Uhr, Mutterschutz und Elternzeit

Das neue Diginar zum Thema „Unlauterer Wettbewerb“ zeigt auf, wie Sie mit konkurrierenden Unternehmen oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umgehen, die eigene Kundschaft oder Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer abwerben wollen. Die Themen umfassen die Grundsätze des unlauteren Wettbewerbs zwischen Unternehmen sowie den Umgang mit Abwerbeversuchen ehemaliger und aktueller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf möglichen Unterlassungserklärungen und Schadensersatzansprüchen sowie arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten.

Das ebenfalls neue Diginar „Befristung von Arbeitsverträgen“ nimmt besondere Arbeitsvertragsgestaltungen unter die Lupe. Es wird aufgezeigt, welche Anforderungen der Gesetzgeber an ein befristetes Arbeitsverhältnis mit oder ohne Sachgrund stellt. Unter dem Gesichtspunkt der immer strenger werden Regelungen ist es für jeden Arbeitgeber wichtig bei diesem Thema keine Fehler zu begehen.

Die bereits bekannten und dieses Jahr veranstalteten Themen „Urlaub“ sowie „Mutterschutz und Elternzeit“ leiten in die theoretischen und praktischen Gesichtspunkte der jeweiligen Themen ein und erleichtern Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern den Umgang mit diesen Rechtsbereichen.

Die Teilnahmegebühr beträgt jeweils 29 Euro. Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, schreiben Sie uns eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de unter Angabe Ihrer Mitgliedsnummer und dem Betreff: Diginar am (DATUM), um sich einen der freien Plätze zu sichern. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet, verlieren Sie also keine Zeit! Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

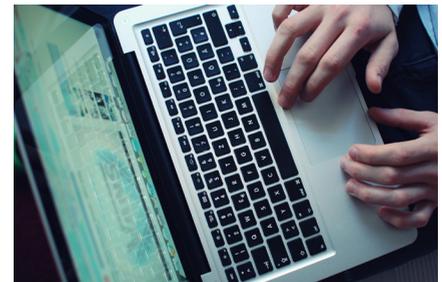


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

Wir werden im Laufe der Zeit das Portfolio an Themen immer weiter aufbauen und Sie auch künftig in aktuellen und interessanten Diginaren in neue oder bekannte Rechtsgebiete einführen.

(Im)

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.

Das Arbeitszeitgesetz muss flexibler werden

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Kommission haben alle fünf Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG im eigenen Land vorzulegen, der auch die Positionen der Sozialpartner berücksichtigen soll. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf Bitte des Bundesarbeitsministeriums eine Stellungnahme abgegeben und damit auch unsere Vorstellungen einer modernen Arbeitszeitordnung in den Prozess eingebracht. Im Ergebnis kann die Umsetzung der Richtlinie im deutschen Arbeitszeitrecht verbessert und zugunsten von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern den aktuellen Erfordernissen einer globalisierten und digitalen Arbeitswelt angepasst werden. Das gilt vor allem für die Regelungen zur Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten.

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie ist seit 1991 im Wesentlichen unverändert. Damals war das auf sie aufbauende Arbeitszeitgesetz ein wichtiger Schritt nach vorn. Nach 30 Jahren muss es jetzt im Rahmen der Richtlinie auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zugeschnitten werden.

Für eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts bieten sich konkret folgende Schritte an:

1. Verankerung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit anstelle der täglichen Höchstarbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz bleibt hinter den Möglichkeiten der Richtlinie zurück, soweit die Höchstarbeitszeit betroffen ist. Gemäß Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie darf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten. Das deutsche Arbeitszeitgesetz lässt nur eine tägliche Höchst-



Foto: Urs Flükiger / pixelio.de

beitszeit zu. Die Beschränkung auf eine tägliche Höchstarbeitszeit behindert Unternehmen häufig in Zeiten von erhöhtem Arbeitsaufkommen, beispielsweise bei hohem Krankenstand oder in den Urlaubszeiten. Auch von Beschäftigtenseite wird immer mehr Flexibilität bei der Arbeitserbringung gefordert, sodass persönliche Umstände und Vorlieben stärker berücksichtigt werden können. Flexibles Arbeiten kann dabei helfen, Privatleben und Beruf besser zu vereinen. Dies erfordert mehr Beweglichkeit beim rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung. Der notwendige Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Arbeitszeit ist gewährleistet, da die Arbeitszeit zum einen durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit angemessen begrenzt wird und zum anderen mit der Forderung nach einer Wochenarbeitszeit keine Erhöhung des Arbeitsvolumens einher geht.

2. Rechtssichere Ausgestaltung des Urlaubsrechts

Das BAG hat sich mit Urteil vom 7. August 2012 (Az. 9 AZR 353/10) dem Urteil des EuGHs vom 22. November 2011 (Az. C-214/10) angeschlossen, wonach Urlaubsansprüche auch bei lang andauernder Krankheit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen. Ein derart langer Übertragungszeitraum ist in diesen Fällen nicht erforderlich. Er sollte angemessen angepasst werden.

Es sollte darüber hinaus klargestellt werden, dass eine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers zumindest bei langzeiterkrankten Beschäftigten nicht sinnvoll und verzichtbar ist, sodass eine unterbliebene Mitteilung einem Verfall von Urlaubsansprüchen nicht entgegensteht.

Wir vertreten die Ansicht, dass bereits jetzt ohne weitere Mitwirkung des Arbeitgebers ein Verfall der Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Beschäftigter 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres anzunehmen ist. Eine entsprechende Klarstellung in der Richtlinie wäre begrüßenswert.



BDA

DIE ARBEITGEBER

Darstellung: BDA

3. Aufzeichnungspflichten sollten vermindert werden

Gerade vor dem Hintergrund des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019 (Az. C-55/18) sollte der Gesetzgeber die bestehenden Regelungsspielräume nutzen. Eine Aufzeichnungsverpflichtung des Arbeitgebers sieht die Entscheidung nicht vor. Weder der EuGH noch die Richtlinie selbst schreiben ein konkretes Instrument zur Dokumentation von Arbeitszeiten vor. Das deutsche Recht entspricht unserer Auffassung nach den Erwägungen des EuGHs.

Sollte der nationale Regelungsrahmen dennoch angepasst werden, sollte sich die Arbeitszeiterfassung auf ein System beschränken, dass die Aufzeichnung durch den Arbeitnehmer genügen lässt und damit auch eine Delegation auf diesen ermöglicht. Nur durch eine solche Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ließe sich ein echter Mehrwert für die Arbeitszeitflexibilität für Unternehmen und Beschäftigte schaffen. Mindest-

tens in der ambulanten Pflege ist diese Form der Arbeitszeiterfassung bereits jetzt die Regel.

4. Klare Abgrenzung Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Die Arbeitszeitrichtlinie muss die Fortführung bewährter, von Beschäftigten und Unternehmen gewünschter und dem Gesundheitsschutz in keiner Weise entgegenstehender Formen der Arbeitsbereitschaft, des Bereitschaftsdiensts und der Rufbereitschaft ermöglichen. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Belastungen der Beschäftigten sollte die Entscheidung über eine angemessene Form der Arbeitszeit den Sozialpartnern auf Branchen- oder betrieblicher Ebene selbst überlassen sein. In der (Alten)Pflege gibt es durch die Pflegekommission beschlossene Regelungen in der Pflegearbeitsbedingungenverordnung.

5. Keine starren Vorgaben für leitende Angestellte

Es ist zu prüfen, den persönlichen Anwendungsbereich des Arbeitszeitrechts anzupassen, beispielsweise durch eine über § 5 Abs. 3 BetrVG hinausgehende Definition des leitenden Angestellten. Gerade Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis sollten von den strengen Arbeitszeitvorgaben ausgenommen werden. So kann vorgesehen werden, dass keine Pflicht zur Erfassung oder Aufzeichnung von Arbeitszeit besteht, wenn steigende Verantwortung und Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die Aufgabe einhergeht mit einer stärkeren Eigenverantwortung für die Gestaltung und Verwendung der Arbeitszeit. Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG ermöglicht Abweichungen von starren Arbeitszeitvorgaben beispielsweise dann, wenn die Arbeitszeit von den Beschäftigten selbst festgelegt werden kann.

In der Praxis würde dies den realen Arbeitsbedingungen auf Leitungsebene in der Pflege gerechter werden.

Über den weiteren Fortgang werden wir Sie gern unterrichten.

(sk)



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