

NEWSLETTER

Ausgabe 3

Juli 2019

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
Ergebnisse der Konzentrierten Aktion Pflege vorgestellt
- 6 **Aktuelles**
AWO-Verdi-Gesetz: Rechtlich verwegener Marketinggag zur Gesichtswahrung der Regierung
- 7 **Kurz notiert**
Neue Studien zu befristeter Beschäftigung
BDA: Mehr Respekt für die Tarifvertragsautonomie
Entschließung des Bundesrates
- 8 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Neue Arbeitshilfe zum Thema Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub
Simone Kempin neu im Team
Vorstand beim PKM Sommerfest 2019
- 9 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 10 **Auch das noch...**
Gesundheit vor Schönheit



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

ein Jahr lang haben drei Bundesministerien und 50 Verbände – auch der bpa und der bpa Arbeitgeberverband – in fünf Arbeitsgruppen über Maßnahmen für eine in Zukunft gesicherte Altenpflege beraten. Es herrschte ein konstruktiver Austausch und bei einigen Themen (u.a. elektronisches Ordnungsmanagement, Personalmanagement) ist man vorangekommen. Mehr als enttäuschend ist aber, dass es die Bundesregierung in dieser langen Zeit nicht hinbekommen hat, ein nachhaltiges Finanzierungskonzept für die Altenpflege auf den Tisch zu legen. Noch immer scheut sich die Regierungskoalition aus CDU, CSU und SPD den Bürgerinnen und Bürgern reinen Wein einzuschenken und deutlich zu sagen, wie und woher mehr Geld ins System kommen soll. Der Bundesarbeitsminister verweist bei höheren Kosten auf den Bundesgesundheitsminister, der wiederum den schwarzen Peter an das Arbeitsministerium zurückgibt mit dem Hinweis, er müsse erst wissen, wie hoch die Löhne steigen werden, um Maßnahmen ergreifen zu können. Bei all diesem Geschacher sind die Pflegebedürftigen bisher die Dummen. Denn sie und die Sozialhilfeträger sind es, die die höheren Kosten für steigende Löhne in der Altenpflege bisher ganz allein tragen müssen.

Die Bundesregierung meint, sie könne den Fachkräftemangel in der Altenpflege durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag lindern. Sie geht davon aus, dass die ohnehin steigenden Löhne in der Altenpflege noch immer zu niedrig sind. Deshalb hat sie speziell für die AWO und die Verdi ein Gesetz angefertigt, mit dessen Hilfe sie einen von diesen beiden Nischenvertretern ausgehandelten Tarifvertrag für allgemeingültig erklären will. Dabei gäbe es einen einfacheren Weg, der nicht die Tarifautonomie aushöhlt.

Das Bundesgesundheitsministerium hat in einer eigens für die Konzertierte Aktion Pflege erstellten IGES-Studie das Volumen von höheren Löhnen quantifiziert. Je nach Szenario entstünden höhere Kosten von 1,2 bis 5,2 Milliarden Euro pro Jahr. So wie Anfang des Jahres nahezu über Nacht 13.000 zusätzliche Stellen für Pflegekräfte in den Heimen zur Verfügung gestellt werden konnten, so könnte die Bundesregierung das Geld direkt den Trägern ausschließlich für höhere Gehälter zuweisen. Das wäre eine zielgenaue, systemgerechte Maßnahme, die zudem auch die Verantwortung über die Finanzierung bei demjenigen belässt, der das Geld organisieren muss, nämlich die Bundesregierung.

Zu diesem Weg konnte und wollte sich die Bundesregierung bisher nicht durchringen. Sie will weiter den Weg der Allgemeinverbindlichkeit gehen und wenn der nicht klappt, die Pflegekommission damit belasten. Sie können versichert sein, dass wir die Bundesregierung bei der Frage der Refinanzierung nicht einfach so davon kommen lassen. Auch über den Sommer hinweg werden wir das immer wieder thematisieren. Ich habe deshalb auch eine persönliche Bitte an Sie. Sprechen Sie vor Ort mit Ihren politischen Mandatsträgern aber auch mit Ihren lokalen Medien über die Finanzierungsfrage. Je mehr dies in der Öffentlichkeit zum Thema wird, umso höher wird der Druck auf die Regierenden, endlich eine Antwort zu geben.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

Rainer Brüderle

Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege vorgestellt

Die Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn haben die Ergebnisse der gemeinsamen Aktion vorgestellt. Ein Jahr lang haben die beteiligten Ministerien und die 50 Verbände – auch der bpa und der bpa Arbeitgeberverband – in fünf Arbeitsgruppen über Maßnahmen für eine in Zukunft gesicherte Altenpflege beraten.

Es herrschte ein konstruktiver Austausch und bei einigen Themen (u.a. elektronisches Verordnungsmanagement, Personalmanagement) ist man vorangekommen. Leider äußert sich die Bundesregierung bis heute nicht dazu, wie die ganzen vereinbarten Maßnahmen, beispielsweise auch höhere Löhne, in der Altenpflege finanziert werden sollen. Das gehört aber entscheidend dazu und wird von uns weiter eingefordert. Die Papiere dazu finden Sie hier.

Brüderle: „Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag war und ist keine Mehrheitsmeinung!“

Die Anbieter in der Altenpflege sind nicht mehrheitlich für einen allgemeinverbindlichen flächendeckenden Tarifvertrag. Den Weg wollen nur noch der noch nicht einmal gegründete Miniarbeitgeberverband BVAP, dessen wohl einziges tariffähiges Mitglied der AWO Arbeitgeberverband sein wird, und die in der Altenpflege äußerst mitgliederschwache Gewerkschaft Verdi beschreiten. Explizit hat sich neben den privaten Arbeitgebern das Deutsche Rote Kreuz gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ausgesprochen. Die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) ist sogar gänzlich aus der Arbeitsgruppe ausgetreten. Die Bundesregierung sollte sich gut überlegen, ob sie für eine Minderheit



bpa-Präsident Bernd Meurer (rechts) war am 3.6.2019 mit den Bundesministern Dr. Franziska Giffey, Jens Spahn und Hubertus Heil in der ARD-Sendung „hart aber fair“ zum Thema „Beispiel Pflege: Was schafft die Groko noch?“ Den Link zur Sendung finden Sie [hier](#). Foto: bpa

deshalb das Arbeitnehmerentsendgesetz ändert. Wir werden diese Bestrebungen weiterhin politisch begleiten. Ganz klar ist aber auch, dass wir juristische Schritte nicht scheuen werden.

Die Löhne in der Pflege steigen doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft. Daher sind staatliche Eingriffe überflüssig, um Löhne zu regulieren, wie es ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorsieht. Zudem verfügt die Pflege über eine extrem hohe Regulierungsdichte. Wenn nun auch noch die Löhne von Flensburg bis Passau staatlich vereinheitlicht werden, stellt sich die Frage, wo überhaupt noch unternehmerische Handlungsspielräume bleiben. Das ist eine erhebliche Einschränkung der allgemeinen Vertragsfreiheit und

der unternehmerischen Handlungsfreiheit. Mittlerweile hat die Bundesregierung wenigstens zugestanden, dass angesichts eines Anteils von über 70 Prozent der Personalkosten an den Gesamtkosten, Pflege durch steigende Löhne teurer werden wird. Woher das Geld für die höheren Löhne kommt, dazu hat die Regierung bis zum heutigen Tag geschwiegen.

Meurer: „Gute Ansätze ohne Finanzierungskonzept und konkreten Fahrplan“

Bei den vorgelegten Ergebnissen der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) sieht der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) einerseits wichtige Ansätze zur Verbesserung der Situation in der Pflege.

Andererseits seien viele wichtige Themen ausgespart und notwendige Entscheidungen nicht getroffen worden. Ein konkreter Fahrplan fehle völlig. „Wir sind noch längst nicht am Ziel. Angesichts des fehlenden Versorgungsangebots bei einer absehbar steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen ist der Weg zu einer flächendeckenden Versorgung für alle Pflegebedürftigen noch ein weiter“, kritisiert bpa-Präsident Bernd Meurer. „Viele Pflegebedürftige finden schon heute keine professionelle Hilfe mehr, und das bei einer weiter steigenden Zahl von Pflegebedürftigen.“ Diese Situation habe sich durch die Besserstellung der Krankenhäuser noch einmal verschärft.

„Aus Sicht des bpa fehlt bei den Ergebnissen der KAP ganz wesentlich ein Gesamtfinanzierungskonzept“, so Meurer. So seien keine Zahlen vorgelegt worden, was bei einer Erhöhung der Personalbemessung, bei einer Ost-West-Angleichung des Mindestlohns und bei einer Zuzahlungsbegrenzung für die Angehörigen an Mehrkosten auf die Pflegeversicherung bzw. die Beitragszahler zukomme. bpa-Präsident Meurer: „Würden gar die Pläne vom Sockel-Spitze-Tausch weiterhin verfolgt, liefe die Finanzierung endgültig aus dem Ruder.“ Nach einer IGES-Schätzung beliefen sich überdies die Mehrkosten durch die Einführung eines Einheitstarifvertrages auf bis zu 5,2 Milliarden Euro pro Jahr. Zusätzlich müssen sich Pflegebedürftige noch mit etwa 50 Euro pro Monat an der Ausbildung beteiligen, rechnet Meurer vor.

Beim Thema Pflegekräfte aus dem Ausland hat sich der bpa an diversen Stellen mit seiner Forderung zur Erleichterung der Anwerbung durchgesetzt und vielfältige Unterstützung erfahren. Zuwanderung und Anerkennung ausländischer Pflegefachkräfte sollen



vorangetrieben werden. Die gezielte Anwerbung durch eine Green Card für ausländische Pflegekräfte, wie der bpa sie seit Jahren fordert, blieb allerdings unberücksichtigt. Diese soll einen international verständlichen Aufenthaltstitel mit automatischer Anerkennung für Pflegeausbildungen von mehr als drei Jahren gewähren. „Leider ist die KAP dieser Forderung nicht nachgekommen“, bedauert der bpa-Präsident.

Außerdem macht sich der bpa für eine zentrale Anerkennungsstelle des Bundes stark. Meurer: „Die Anerkennung in den Bundesländern ist überwiegend viel zu langsam und uneinheitlich. Es ist niemandem zu erklären, wieso in einem Bundesland bei der Anerkennung einer Pflegekraft aus dem Ausland anders verfahren wird als im anderen. Leider verweigern sich die Länder bisher einer Vereinheitlichung.“ Zwar habe sich der Bund verpflichtet, eine Zentrale Servicestelle Anerkennung zu konzeptionieren, die

jedoch nicht in die Befugnisse der Länder eingreifen dürfe. „Das klingt noch nicht nach der Lösung des Problems“, resümiert Meurer und kritisiert, dass auch andere zentrale Herausforderungen bei der Einwanderung nicht entschieden genug angegangen würden. So müssten potenzielle Pflegekräfte teils ein Jahr auf Termine in den Botschaften warten. Das derzeit im Bundestag diskutierte Einwanderungsgesetz sei ein erster Schritt zur Verbesserung der Gesamtsituation.

Im Bereich Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung hat der bpa unter anderem zwei Themen intensiv diskutiert: Springerdienste und Leiharbeit. Bei der Leiharbeit setzte sich der bpa vehement für eine eindeutige Positionierung gegen Zeitarbeit in Mangelberufen und damit auch in der Pflege ein. Sie verdrängt die Stammbesellschaft in ungünstige Arbeitszeiten, bewirkt betriebliche Konflikte durch eine Entsolidarisierung mit der Stammbesellschaft und verschlechtert damit die Mitarbeiterzufriedenheit. Zudem verursacht die Zeitarbeit erhebliche zusätzliche Kosten ohne jeglichen Mehrwert für die pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörige.

„Zeitarbeit ist die Anleitung zur Plünderung der Pflegeeinrichtungen und der pflegebedürftigen Menschen. Arbeitszeit muss sich auch künftig am Bedarf der pflegebedürftigen Menschen ausrichten. Die Partystimmung bei der Zeitarbeit zeigt die Notwendigkeit, in Mangelberufen neue Spielregeln einzuführen“, fordert Meurer. Der bpa-Präsident kündigte an, dass der Verband in Zukunft darauf drängen werde, dass in den Rahmenverträgen auf Landesebene schnell Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitskräften in den Pflegeeinrichtungen vereinbart werden. Zur Steigerung der Verlässlichkeit der

Dienstplangestaltung und der Mitarbeiterzufriedenheit sollen freigestellte Springerdienste eingerichtet und mit den Kranken- und Pflegekassen vereinbart werden können. Solche Mitarbeiter-Pools kompensieren kurzfristige Ausfälle im Dienst und tragen erheblich dazu bei, dass sich die Kolleginnen und Kollegen auf den festgelegten Dienstplan verlassen können.

Beim Thema innovative Versorgungsansätze hat der bpa deutlich gemacht, dass eine Flexibilisierung der Fachkraftquote im stationären und ambulanten Bereich ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung der Versorgung wäre. Dies würde zur unmittelbaren Entlastung der mitarbeitenden Pflegekräfte beitragen, wenn – bei gleichbleibender Fachkräftebesetzung – mehr Pflegehilfskräfte hinzukämen. Meurer: „Leider ist dieser wichtige Punkt nicht in das Papier aufgenommen worden.“

Im Bereich der Digitalisierung begrüßt der bpa die gewünschte und bereits eingeleitete Anbindung der Pflege an die Telematik-Infrastruktur. Nur so kann ein sektorenübergreifendes Entlass- und Versorgungsmanagement zwischen Ärzten, Krankenhäusern sowie Pflegeeinrichtungen und Diensten sichergestellt werden. Erneut wurden die Krankenkassen aufgefordert, die vollständige elektronische Abrechnung im ambulanten Bereich umzusetzen. Auch das elektronische Verordnungsmanagement, vor allem für die Einholung von Rezepten und Verordnungen von Ärzten und Einlösung bei Apotheken und Sanitätshäusern, soll auf den Weg gebracht werden. Dies wird aus Sicht des bpa dazu beitragen, die Pflegekräfte und Einrichtungen von langen Wegen und dafür aufgewandte Arbeitszeit zu entlasten.



BDA: Umsetzungen der Vereinbarungen werden nicht zum Null-Tarif zu haben sein – grundgesetzlich abgesicherte Koalitionsfreiheit darf nicht gefährdet werden

Die Vereinbarungen können die Attraktivität des Pflegeberufs weiter steigern und dazu beitragen, Beschäftigte in der Pflege zu halten und neu für den Pflegeberuf zu gewinnen. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um auch in Zukunft eine ausreichende Pflegeversorgung zu sichern.

Auch für uns Arbeitgeber bleibt das Ziel richtig, für eine bessere Vergütung im Pflegebereich zu sorgen. Aus diesem Grund unterstützen wir den bewährten Weg der Pflegekommission. Dort handeln trägerübergreifend Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Beschäftigten der Branche Mindestarbeitsbedingungen aus, um für die gesamte Altenpflege einheitliche Regelungen zu schaffen.

Kein Weg kann dagegen sein, die Entlohnung im Pflegebereich durch die Allgemeinverbindlichkeit eines für die Pflegebranche überhaupt nicht repräsentativen Tarifvertrags zu erzwingen oder von Staats wegen die Gründung eines weiteren Arbeitgeberverbands zu veranlassen. Das wäre ein klarer Eingriff in die verfassungsrechtliche Tarifauto-

nomie. Die Umsetzung der Vereinbarungen wird allerdings nicht zum Null-Tarif zu haben sein.

Umso dringlicher ist es, dass die Bundesregierung endlich die Frage der langfristigen Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung beantwortet. Die zugesagte 40%-Grenze bei den Sozialbeiträgen darf auch langfristig nicht überschritten werden. Löhne und Gehälter werden schon heute in Deutschland höher mit Steuern und Sozialbeiträgen belastet als in fast allen anderen Ländern. Die Finanzierung der Pflegeversicherung muss künftig teilweise oder vollständig vom Arbeitsverhältnis abgekoppelt werden.

AWO-Verdi-Gesetz: Rechtlich verwegener Marketinggag zur Gesichtswahrung der Regierung

Von Dr. Sven Haldorn

Der bpa Arbeitgeberverband unterstützt ausdrücklich die Forderung nach höheren Löhnen für die Pflegenden in der Altenpflege. Höhere Löhne können eine (von vielen notwendigen) Maßnahmen sein, um den Beruf noch attraktiver zu machen und den demografischen Herausforderungen für die zukünftige Versorgung der Menschen mit Pflegeleistungen zu begegnen. Das haben wir übrigens auch im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege gemeinsam mit allen anderen Akteuren so zum Ausdruck gebracht. Wenn allerdings der Bundesregierung die Löhne in der Altenpflege kurzfristig nicht ausreichen, dann kann sie sofort handeln. Zum Beispiel indem sie jedes Jahr der Pflege Geld zur Verfügung stellt, das ausschließlich für höhere Gehälter für die Pflegekräfte durch die Träger verwendet werden darf. Das wäre eine zielgenaue, systemgerechte Maßnahme, die zudem auch die Verantwortung über die Finanzierung bei demjenigen belässt, der das Geld organisieren muss, nämlich der Bundesregierung. Von solchen politischen Entscheidungen sind wir noch meilenweit entfernt.

Stattdessen legt die Regierung ein sogenanntes „Pflegelohnverbesserungsgesetz“ vor, das zunächst wenig zu einer besseren Bezahlung für Pflegekräfte beiträgt. Vielmehr handelt es sich bei diesem Gesetzentwurf um reine Klientelpolitik, die rechtlich verwegen ist und im Wesentlichen auf Betreiben von der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) zustande kam. Da verwundert es auch nicht, dass mit dem Gesetzentwurf die Balken unseres 70jährigen Grundgesetzes zum Quietschen gebracht werden. Denn es geht im Kern darum, der in der Pflege so gut wie nicht existenten Verdi und dem Nischenanbieter

AWO einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu organisieren. Auf diesem Weg sollen den kirchlichen Anbietern von Pflegeleistungen eine Art Entscheidungsmonopol für Löhne eingeräumt werden. Dass die sich da natürlich nicht gegen wehren, ist verständlich. Zumal die Vertreter der Kirchen glauben, mit diesem „Liebesdienst“ für sich selbst und für eine DGB-Gewerkschaft etwas Gutes zu tun. Denn das Verhältnis der Kirchen zu der Gewerkschaftsbewegung ist schon aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Dritten Weges der Kirchen bei der Lohnfindung nicht ungetrübt.

Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs steht also die Befriedigung bzw. Förderung von Organisationsinteressen. Die Tarifautonomie spielt für die Bundesregierung hingegen keine Rolle. Allein schon die umfassenden Mitspracherechte der kirchlichen Organisationen bei der Erstreckung von Tarifverträgen ist ein offenkundiger Eingriff in die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) von tariffähigen Organisationen. Und die Pflegenden haben durch eine Abstimmung mit den Füßen und ihre Nichtmitgliedschaft in den Gewerkschaften längst deutlich gemacht, dass sie in ganz überwiegender Mehrheit keine Tarifrutale und staatliche Lohndiktate wollen, sondern sich nach echten und unmittelbaren Verbesserungen für ihren Alltag sehnen. Hierzu trägt der Gesetzentwurf nichts bei.

Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich dieses AWO-Verdi-Gesetz als reine Marketingveranstaltung zur Gesichtswahrung der Regierung. Längst haben sich neben den privaten Arbeitgebern auch die Arbeitgeber vom Deutschen Roten Kreuz, der kommunalen Einrichtungen und der paritätischen Wohlfahrt von den „Erstreckungsfantasiern“

der Koalition aus Bundesregierung, Verdi und AWO abgewandt. Wenn sich dann der zuständige Ressortminister Hubertus Heil zur Vorstellung des Gesetzentwurfs noch die lobenden Worte einer Krankenschwester aus der Charité, die vom Gesetzentwurf gar nicht betroffen ist, organisieren muss, dann wird das Eis, auf dem diese „Koalition“ steht, immer dünner.

Am Ende ist der vorgelegte Gesetzentwurf reine Symbolpolitik. Ein solches Gesetz, das jetzt auch die Löhne in der Pflege regulieren will, ist überflüssig, rückwärtsgerichtet und leistet keinen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Bezahlung für die Pflegenden. Auch die vorgesehenen Veränderungen zur Pflegekommission sind nicht notwendig. Die Arbeit der Kommission hat sich bewährt und über mehrere Mindestentgelte, z.B. für gelernte und ungelernete Kräfte kann sie auch ohne rechtliche Eingriffe verhandeln. Im Detail werden auch in diesem Teil des AWO-Verdi-Gesetzes einige staatliche Regulierungsfantasiern befriedigt, die unter dem Strich betrachtet als nicht erforderlich und damit unverhältnismäßig eingestuft werden können; reiner Aktionismus eben.

Völlig unbeantwortet lässt die Bundesregierung wieder einmal die Fragen: Wie bewältigen wir den demografischen Wandel und wie schaffen wir die notwendigen Flexibilitäten, um der ständig steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen zu entsprechen? Die Pflege bleibt eine große politische Baustelle. Dieses Gesetz vergrößert die Baustelle eher – auch wegen der völlig ungeklärten Finanzierungsfragen – als dass ein Teil abgearbeitet wäre.

Neue Studien zu befristeter Beschäftigung

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit und das Institut der deutschen Wirtschaft haben mit zwei aktuell vorgelegten Studien einmal mehr die Bedeutung der befristeten Arbeitsverhältnisse für den Arbeitsmarkt unterstrichen.

Nach der IAB-Studie ist die Quote der befristet Beschäftigten mit 8,3 Prozent im Jahr 2018 gegenüber 2017 nicht gestiegen. Hingegen hat die Übernahmequote im Jahr 2018 mit fast 45 Prozent den höchsten Stand seit der ersten Messung überhaupt erreicht. Dazu

sind noch die Verlängerungen der Befristung zu zählen. Das Auslaufen der Befristung mit nur noch gut 10 Prozent hat dem gegenüber praktisch kaum mehr Bedeutung.

Zu Recht weist das IAB auf die hervorragende Bedeutung befristeter Verträge für den Arbeitsmarkt hin. Befristungen erleichtern Einstellungen, wenn der Bedarf an Arbeitskräften im Betrieb zeitlich begrenzt oder die Dauer dieses Bedarfs aus wirtschaftlichen Gründen unsicher ist.

Das Institut der deutschen Wirtschaft hat mit

seiner Studie IW Trends 1/2019 „Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?“ bestätigt, dass Befristungen ein integraler und unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitsmarktes sind. Befristungen schaffen für Arbeitnehmer, insbesondere solche, die es besonders schwer haben am Arbeitsmarkt, eine tragfähige und belastbare Möglichkeit, in ein Beschäftigungsverhältnis zu kommen. Der bpa Arbeitgeberverband lehnt weitere gesetzgeberische Restriktionen bei der Befristung, wie sie z.B. im Koalitionsvertrag angekündigt sind, daher konsequent ab.

(bp)

BDA: Mehr Respekt für die Tarifvertragsautonomie

Zu den Plänen des Bundesarbeitsministeriums, die grundgesetzliche Tarifvertragsautonomie einzuschränken, erklärt Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter:

Das Grundgesetz schützt die positive und negative Koalitionsfreiheit. Das weiß auch das Bundesarbeitsministerium. Umso erstaunlicher ist es, dass es jetzt als verlängerter Arm einzelner Gewerkschaftsteile dieses Grundrecht einschränken möchte. Der von der Politik initiierte und teilweise erzwungene

Arbeitgeberverband ist keinesfalls ein Anker für eine anständige tarifvertragliche Lösung. So arbeiten die meisten Pflegekräfte in Einrichtungen, die durch den angeblich repräsentativen Arbeitgeberverband gar nicht repräsentiert werden. Das ist eine politische Luftnummer und die Koalition verabschiedet sich so aus einer seriösen Diskussion. Die Nichtbeteiligung der meisten, auch nicht-privaten Arbeitgeber an diesem Zwangsverband, sollte Anlass zum Einlenken sein.

Wir brauchen mehr politischen Respekt vor der Tarifvertragsautonomie! Tarifautonomie bedeutet: Freiheit zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen ohne staatlichen Einfluss. Eine politische Instrumentalisierung von Arbeitgeberverbänden entspricht nicht dem Geist und dem Anliegen unseres Grundgesetzes. Es gibt tarifvertraglich kompatible Lösungen wie die Pflegekommission, die ernsthaft und seriös weiter verfolgt werden können.

Entschließung des Bundesrates

Der Bundesrat hat am 7. Juni 2019 eine Entschließung gefasst ([Drucksache 212/19](#)), mit der er die Bundesregierung auffordert, eine Strategie zur Stärkung der tariflichen Ordnung zu erarbeiten und dem Gesetzgeber Vorschläge zur Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen vorzulegen.

Der Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, in einem ersten Schritt – unter Einbeziehung der Tarifregister des Bundes und der Expertise der jeweiligen Vorsitzenden der Tarifausschüsse aus den obersten Arbeitsbehörden – eine Strategie zur Stärkung der tariflichen Ordnung zu erarbeiten. In einem

zweiten Schritt soll die Bundesregierung diese Strategie unter Einbeziehung der Sozialpartner bewerten und dem Gesetzgeber Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorlegen. Der Bundesrat nennt einige Handlungsansätze, die insbesondere geprüft werden sollten. Zu diesen Ansätzen gehören die Verbesserung der Rahmenbedingungen des Verfahrens zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), die Herstellung einer ausreichenden Datenlage für die Prüfung der „überwiegenden Bedeutung“ eines Tarifvertrags, Herstellung einer erweiterten Datenlage hinsichtlich der Inhalte zur Tarifbindung sowie die Prüfung,

welche gesetzlichen Klarstellungen von Voraussetzung und Funktion der AVE sinnvoll sind.

Positiv zu bewerten ist, dass der Bundesrat in seinem Beschluss für die Bewertung der Strategie zur Stärkung der Tarifautonomie die Einbeziehung der Sozialpartner fordert. Die AVE muss ein Ausnahmeinstrument bleiben. Unklar ist, was die geforderte Einbeziehung der Tarifregister und der Expertise der Vorsitzenden der Tarifausschüsse bewirken soll. Dass der Bundesrat diverse Überlegung aus dem ursprünglichen Antrag nicht mehr aufgreift, ist zu begrüßen. (bp)

Neue Arbeitshilfe Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub

Unseren Mitgliedern steht ab sofort eine neue Arbeitshilfe zum Thema Entgeltfortzahlung zur Verfügung. Diese kann im internen Mitgliederbereich unserer Homepage (www.bpa-arbeitgeberverband.de) abgerufen werden.

Das Thema Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen sowie bei Urlaub ist immer wieder Anlass für Fragen und Unsicherheiten. Insbesondere in der Pflege, wo flexible Arbeitszeiten dominieren.

Fragen wie:

In welchen Fällen entfällt eine Pflicht zur Lohnfortzahlung?
Wie lange muss ich Lohnfortzahlung gewähren?
In welcher Höhe besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung?
Sind Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge trotz Krankheit oder Urlaub zu zahlen?
Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich als Arbeitgeber, wenn ich Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters habe?

Auf diese und weitere Fragen gibt die neue Arbeitshilfe Antworten. (gb)

Simone Kempin neu im Team



Foto: privat

Vorstand beim PKM Sommerfest 2019



Burchard Führer, Dr. Joachim Wilbers, Bernd Tews, Kai Kasri, Dr. Sven Halldorn, Dr. Erik Hamann (v.l.n.r.)

Foto: Olaf Bentlage

Zum 45. Mal hat das PKM-Sommerfest im Kronprinzenpalais in Berlin stattgefunden. Über 2.000 Gäste kamen zum Parlamentskreis Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vor Beginn der Sommerpause bei tropischen Temperaturen zusammen. Nach der

Begrüßung durch den Vorsitzenden Christian von Stetten ergriff die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel die Gelegenheit, ein paar Worte an die Gäste zu richten. Mitglieder des Vorstandes des bpa Arbeitgeberverbands nutzten den Abend für zahlreiche Gespräche. (ob)

Nach mehrjähriger selbstständiger Tätigkeit als Rechtsanwältin war Frau Kempin etliche Jahre für einen bundesweit agierenden Verband stationärer und ambulanten Pflegeeinrichtungen tätig. In diesem Zusammenhang beriet sie die Mitglieder in allen rechtlichen Fragestellungen, gab Seminare und führte in mehreren Bundesländern Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern. Ihr Beratungsschwerpunkt lag auf sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Mit ihrer Tätigkeit als Justiziarin beim bpa Arbeitgeberverband möchte sie ihre Expertise und besonderen Branchenkenntnisse zum Vorteil aller Mitglieder des Arbeitgeberverbandes einsetzen.

In ihrer Freizeit kümmert sie sich derzeit hauptsächlich um ihre kleine Tochter. Sie liebt die Natur und Aktivitäten im Freien und reist gern.

(sk)



VERANSTALTUNGEN

9. Juli 2019

bpa Rheinland-Pfalz
Seminar
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Landesgeschäftsstelle
Rheinallee 79-81
55118 Mainz
11:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

10. Juli 2019

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

18. Juli 2019

bpa Baden-Württemberg
Mitgliederversammlung
Waldhotel Stuttgart
Guts-Muths-Weg 18
70597 Stuttgart-Degerloch
09:15 Uhr bis 16:00 Uhr
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

21. August 2019

bpa Hessen
Seminar Update Arbeitsrecht I – Arbeitsver-
träge richtig gestalten
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99
34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

29. August 2019

bpa Rheinland-Pfalz
Seminar
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Landesgeschäftsstelle
Rheinallee 79-81
55118 Mainz
11:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

19. September 2019

bpa Sachsen-Anhalt
25-Jahres-Feier der Landesgeschäftsstelle
Dormero Hotel Halle
Leipziger Str. 76
06108 Halle/Saale
14:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

26. September 2019

bpa Hessen
Seminar Update Arbeitsrecht II – Arbeitsver-
hältnisse im Konfliktfall, Abmahnungen und
Kündigungen
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99
34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozent/in: N.N.

SAVE-THE-DATE

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

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia, Bildschön
Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.
Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation ist
lediglich als allgemeine, unverbindliche
Information gedacht und kann daher nicht als
Ersatz für eine detaillierte und fachkundige
Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.

Gesundheit vor Schönheit

Arbeitsgericht Aachen entscheidet: Arbeitgeber können aus Hygienegründen das Tragen von lackierten Finger- und Gelnägeln während der Arbeit untersagen.

In einem jetzt veröffentlichten Urteil vom 21.02.2019 – Aktenzeichen: 1 Ca 1909/18 - hat das Arbeitsgericht Aachen entschieden, dass angestellten Helferinnen und Helfern im sozialen Dienst eines Altenheimes das Tragen von langen, künstlichen, lackierten Finger- oder Gelnägeln im Dienst untersagt werden kann.

Der Fall:

Die Klägerin ist als Helferin im sozialen Dienst eines von der Arbeitgeberin betriebenen Altenheims beschäftigt. Die Helferinnen und Helfer im sozialen Dienst stehen in direktem Kontakt zu den Bewohnerinnen und Bewohnern des Altenheims und kümmern sich um deren Unterhaltung und Beschäftigung. Unter anderem wird einmal wöchentlich gemeinsam Kuchen für einen Wohnbereich gebacken, gelegentlich wird gegrillt, was etwa die Zubereitung von Salaten beinhaltet, oder Eis verteilt.

Per Aushang am allgemein zugänglichen Infoboard, an dem auch die Dienstpläne ausgehängt werden, wurde die Dienstweisung zum Thema „Fingernägel in der Pflege sowie in der Hauswirtschaft“ auch auf die Mitarbeiterinnen des Sozialen Dienstes und die Mitarbeiterinnen des Betreuungsdienstes ausgedehnt. Diese Dienstweisung zum Thema Fingernägel sieht vor, dass aus hygienischen Gründen das Tragen langer Fingernägel, lackierter Fingernägel, künstlicher Fingernägel und von Gelnägeln während der Arbeitszeit untersagt ist. Mit der Anweisung, die ihr das Tragen ihrer Gelnägel im Dienst untersagte, war die Klägerin nicht einverstanden. Sie machte geltend, dass die Anweisung sich auch auf ihr persönliches



Foto: Martin Jäger / pixelio.de

Erscheinungsbild in der Freizeit auswirke und sie deshalb in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletze. Die Arbeitgeberin verwies darauf, dass das Verbot der Gelnägel aus Gründen der Hygiene zum Schutz der Bewohnerinnen und Bewohner zwingend erforderlich sei.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht entschied, dass das Interesse der Klägerin an der freien Gestaltung ihres äußeren Erscheinungsbildes hinter dem Interesse der Arbeitgeberin, die Gesundheit und das körperliche Wohlbefinden der ihr anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner bestmöglich zu schützen, zurücktreten müsse. Die Arbeitgeberin hat das ihr nach § 106 Satz 2 Gewerbeordnung (GewO) zustehende Weisungsrecht rechtswirksam ausgeübt. Die Anweisung, wie die Klägerin ihre Fingernägel zu gestalten und zu tragen

hat, kann grundsätzlich Gegenstand des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gemäß § 106 GewO sein. Dabei hat die Arbeitgeberin die Grenzen billigen Ermessens gewahrt, § 106 Satz 2 GewO, § 315 Absatz 3 BGB. Insbesondere war sie nicht auf eine Anweisung zum Tragen bestimmter Handschuhe beschränkt.

Zurecht - so führt das Arbeitsgericht in seinen Urteilsgründen aus - habe sich die Arbeitgeberin auf die Empfehlungen des Robert Koch Instituts gestützt, nach denen aus Hygiene Gesichtspunkten in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Arbeitsbereichen ausschließlich natürliche und kurz geschnittene Fingernägel getragen werden sollten. Denn unter anderem behindere Nagellack die Sichtbeurteilung der Nägel, auf künstlichen Nägeln sei die Bakteriendichte höher, sie beeinträchtigten den Erfolg der Händehygiene und erhöhten die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe.

Fazit:

Das Urteil ist übertragbar auf sämtliche Pflegeeinrichtungen. Unerheblich ist auch, ob die Arbeitnehmer zum pflegerischen oder medizinischen Personal zählen. Die im Urteil angesprochenen Fragen gelten letztendlich bei jedem Kontakt zwischen Menschen.

(gb)