

NEWSLETTER

Ausgabe 3

Oktober 2020

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Erste virtuelle Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes
- 5 Aktuelles**
Präsidenten beim Pflegegipfel mit Bundeskanzlerin Angela Merkel
Tarifvereinbarung zwischen BVAP und verdi
Tarifeinigung im öffentlichen Dienst: Bescheidener als es aussieht
- 9 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Neuer Termin für unser Diginar
„Urlaub Extended“
- 10 Hintergrund**
Der gesetzliche Mindestlohn – eine Zwischenbilanz
- 11 Kurz notiert**
Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis Ende des Jahres verlängert
Entwurf zur dritten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohnes veröffentlicht
- 12 Auch das noch ...**
Arbeitsagentur für Wegfall der betrieblichen Kündigung im Zusammenhang mit Kurzarbeit

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

die Corona-Lage ist wieder deutlich angespannter geworden. Steigende Infektionszahlen lassen viele andere politische Themen in den Hintergrund rücken. Denn Ziel der Politik ist es nun, die Wucht der zweiten Welle zu brechen und ein weniger restriktives Weihnachtsfest zu ermöglichen. Ob das gelingt, bleibt abzuwarten.

Trotzdem geht das politische Leben jenseits von Corona weiter. Auch in der Pflegepolitik. Im September haben sich die AWO Zweitmarke BVAP und die Gewerkschaft Verdi auf ein Tarifwerk verständigt, das erst dann als Grundlage für die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesarbeitsminister dienen kann, wenn auch die kirchlichen Träger zustimmen. Diesen Tarifvertrag will Bundesarbeitsminister Hubertus Heil allgemeinverbindlich für alle Pflegeanbieter in Deutschland erklären. Abgesehen von den einfachgesetzlichen und verfassungsrechtlichen Widersprüchen, die wir dagegen erheben werden, fällt dem aufmerksamen Beobachter die unverhohlene Scheinheiligkeit auf, mit dem der BVAP und die Verdi diese Vereinbarung getroffen haben. Sie soll nicht schon zum 1.1.2021 in Kraft treten und damit erst einmal für die beiden Vertragsparteien gelten, sondern erst zum 1.7.2021 und im Rahmen der Allgemeinverbindlichkeit wirksam werden. Scheitert der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit, haben sich die Vertragspartner verabredet, dass der Vertrag nicht gegen sie selbst gilt. Das ist ein Stück aus dem Tollhaus und heißt übersetzt, BVAP und Verdi schließen etwas für Dritte ab, das so schlecht ist, dass sie es für sich allein niemals abschließen würden.

Im Oktober hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn über Bild am Sonntag der Öffentlichkeit mitgeteilt, wie er sich die künftige Finanzierung der Pflege vorstellt. Seine Vorschläge waren offensichtlich weder mit der eigenen Bundestagsfraktion noch mit dem Koalitionspartner abgestimmt. Entsprechend zurückhaltend waren auch die Reaktionen. Er will u.a. den Eigenanteil der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen für 36 Monate auf 700 Euro monatlich deckeln und Vergütungen der Pflegekasernen davon abhängig machen, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Tarifvertrag bezahlt werden. Bei beiden Vorschlägen sind noch viele Details zu klären. Erst danach kann eine abschließende Bewertung erfolgen.

Danken möchte ich den über 200 Mitgliedseinrichtungen, die an unserer ersten virtuellen Mitgliederversammlung Ende September teilgenommen und sich auch mit zahlreichen Diskussionsbeiträgen beteiligt haben. Bernd Meurer und ich konnten einen Rück- und Ausblick auf die Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes geben. Professor Dr. Felix Hartmann hat in seinem interessanten Vortrag deutlich gemacht, warum § 7a Arbeitnehmerentendegesetz und die Rolle der Kirchen darin verfassungswidrig sind.

Die nächsten Wochen werden wieder eine besondere Herausforderung in Ihren Einrichtungen. Wir stehen an Ihrer Seite.

Es grüßt Sie,
Ihr



Rainer Bröderle



Erste virtuelle Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes

Auf der ersten virtuellen Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes betonten bpa Arbeitgeberverbandespräsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter, bpa-Präsident Bernd Meurer, die Bedeutung der privaten Anbieter in der Altenpflege. Professor Dr. Felix Hartmann von der FU Berlin stellt in Grundzügen sein Gutachten zum Thema „Tarifnormerweiterung nach § 7a AEntG in der Fassung des Pflegeleistungsverbesserungsgesetzes“ vor.

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Pflegeunternehmerinnen und -unternehmern für ihren Mut, ihre Risikobereitschaft und ihr Engagement. „Sie organisieren die Versorgung von Millionen Pflegebedürftiger in diesem Land, Sie riskieren etwas, indem Sie Strukturen aufbauen und investieren, Sie haften, wenn das alles schief geht und Sie schaffen die



Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes und bpa-Präsident Bernd Meurer hier bei seinem Bericht im Mainzer Studio, aus dem die virtuelle Mitgliederversammlung übertragen wurde.

Foto: Olaf Bentlage



Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle betonte in seinem Rechenschaftsbericht: „Sie, die privaten Arbeitgeber, haben die Wertschätzung der Politik verdient.“

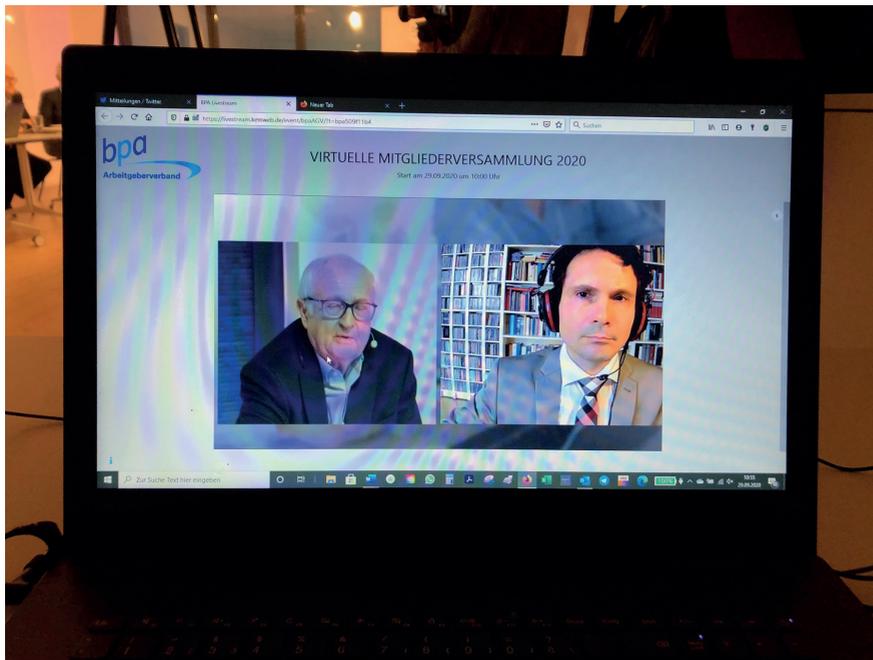
Foto: Olaf Bentlage

Arbeitsplätze, die dann von den Pflegenden besetzt werden. Es ist nicht zu viel verlangt, dass Sie Vertrauen genießen und bei allen Ihren Entscheidungen eine gewisse Beifreiheit haben. Denn falsche Entscheidungen haben für Sie persönlich unerfreuliche Konsequenzen. Dass das so ist, wird nicht immer gerne gehört, muss aber dennoch immer wieder betont werden. Es wäre schön, wenn unsere Gesundheitspolitik Ihre Leistung auch einmal öffentlich würdigen würde. Da reicht schon ein wenig Wertschätzung oder das Bekenntnis, dass die Privaten ein nicht mehr wegdenkbarer Teil der Sozialen Pflegeversicherung sind.“

In seiner Grundsatzrede betonte Bernd Meurer die Systemrelevanz der privaten Unternehmen: „Die privaten Pflegeanbieter haben – nicht nur – in dieser Zeit der Pandemie eindrucksvoll bewiesen, dass sie mit der Erfüllung des Versorgungsauftrags systemrelevant für die Aufrechterhaltung unserer gesamten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sind. Wir stellen die Hälfte der pflegerischen Grundversorgung sicher. Ohne

uns wäre ein ausreichendes pflegerisches Versorgungsangebot nicht möglich. Das ist Verpflichtung, begründet aber auch den Anspruch auf die Anerkennung unserer Leistung. Sie haben zusammen mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Monaten Außergewöhnliches geleistet und das alles immer in der Sorge um die Ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen. Für Ihr mutiges, zupackendes und vorbildliches Wirken und Handeln möchten wir Ihnen an dieser Stelle recht herzlich danken.“

Professor Dr. Felix Hartmann vom Institut für Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin machte in seinem Referat deutlich, dass § 7a Arbeitnehmersendegesetz gegen mehrere Grundrechte und Verfassungsprinzipien verstoße. Die Vorschrift sei daher nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. „Eine Rechtsverordnung zur Erstreckung eines Tarifvertrags zwischen ver.di und BVAP würde schon daran scheitern, dass das Bundesministerium im Rahmen des öffentlichen Interesses gemäß § 7a Abs. 1 S. 1 AEntG nicht zuletzt den Gesichts-



Rainer Brüderle in der Diskussionsrunde mit Professor Dr. Felix Hartmann, der ausführlich auf die zahlreichen Fragen der 200 Mitglieder einging.

Foto: Olaf Bentlage

punkt der Repräsentativität zu berücksichtigen hat. Ein Tarifvertrag zwischen Verdi und BVAP verfehlt auf der Grundlage des zugänglichen Datenmaterials selbst minimale Repräsentativitätsanforderungen. Daran ändert auch eine etwaige Zustimmung kirchlicher Kommissionen zu einem Erstreckungsantrag der Tarifpartner nichts.“ Er macht in seiner Kurzvorstellung des Gutachtens auch deutlich, dass der vom Gesetzgeber selbst als Kriterium für eine Rechtsverordnung zur Tarifnormerweiterung festgelegte „Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten“ für die Altenpflege nicht nachgewiesen werden könne. Eine Rechtsverordnung deshalb auch nicht erlassen werden dürfe.

bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle ergänzte: „Das Gutachten von Professor Dr. Hartmann macht deutlich, dass die Bundesregierung vor Gericht

Schiffbruch erleiden wird. Wir werden diesen Weg gehen müssen, wenn der Bundesarbeitsminister nicht zur Vernunft kommt. Die privaten Pflegeanbieter, die hunderttausenden Pflegekräften einen guten Job bieten, Hunderttausende von

Menschen pflegerisch bestens versorgen, Milliarden investieren und mit Leib und Seele ihre Unternehmen führen, lassen sich ihre grundgesetzlich verbrieften Rechte nicht nehmen.“

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn stellte den Rechenschaftsbericht 2019 sowie den Haushaltsplan 2021 vor und erläuterte die jeweiligen Zahlen und deren Hintergründe.

Im Vorfeld der virtuellen Mitgliederversammlung waren die Mitglieder aufgerufen, über die Tagesordnung der virtuellen Mitgliederversammlung, der Niederschrift der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 17.9.2019, den Jahresabschluss 2019, die Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2019 sowie den Haushaltsplan 2021 abzustimmen. Dabei mussten mehr als 50 Prozent der Mitglieder abstimmen. Das Quorum wurde erreicht und alle Beschlüsse mit überwältigender Mehrheit gefasst.

Einen Ausschnitt der virtuellen Mitgliederversammlung finden Sie [hier](#). (ob)



Blick in das Mainzer Studio mit Justitiarin Gesa von dem Bussche, Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn, Rainer Brüderle und Bernd Meurer (v.l.n.r.)

Foto: Olaf Bentlage

Präsidenten beim Pflegegipfel mit Bundeskanzlerin Angela Merkel

Am 27. Oktober 2020 fand ein Pflegegipfel mit Bundeskanzlerin Angela Merkel über die Zukunft der Pflege statt. Zu diesem Gespräch waren bpa-Präsident Bernd Meurer und der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle eingeladen.

Neben den Mitgliedern des Dachgremiums der Konzierten Aktion Pflege waren auch die beiden Bundesminister Franziska Giffey und Hubertus Heil sowie die Parlamentarische Gesundheitsstaatssekretärin Sabine Weiss in Vertretung von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, der wegen seiner Corona-Erkrankung nicht teilnehmen konnte, zugeschaltet.

bpa-Präsident Bernd Meurer verwies auf die systemrelevante Rolle der privaten Pflegeunternehmen und die 100.000 Jobs, die in der Pflege in den vergangenen Jahren geschaffen wurden. Er forderte einen auskömmlichen Aus-

gleich von Wagnis und Gewinn und machte im Zusammenhang mit der Diskussion über höhere Pflegelöhne und deren Refinanzierung darauf aufmerksam, dass es auch in Zukunft noch möglich sein muss, hohe Gehälter zu bezahlen, ohne dass Unternehmen die Sorge haben müssen auszubluten.

Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle betonte, dass in den vergangenen fünf Jahren die Pflegegehälter doppelt so stark gestiegen seien wie in der Gesamtwirtschaft. Er stellte die gute Aufstellung der privaten Arbeitgeber heraus, die unsere AVR anwenden. Damit müsse man sich nicht vor anderen Trägern und deren Löhnen verstecken. Letztlich fragte Brüderle noch die Bundeskanzlerin, wieviel Steuermittel sie denn in den kommenden Jahren bereit sei, in die Pflege zu geben, damit bei gedeckelten Eigenbeiträgen der Pflegebedürftigen unter anderem die steigenden Löhne

und der weiter steigende Personalbedarf finanziert werden könne. Auch wenn die Bundeskanzlerin hierauf nicht konkret antwortete, nahm sie den Hinweis auf die steigenden Gehälter als „interessant“ auf.

Beide Präsidenten betonten in ihren Statments, dass private Anbieter in der Pflege angesichts ihres Marktanteils von rund 50 Prozent unverzichtbar seien. Ohne sie würde die Versorgung zusammenbrechen.

Am Ende Ihrer Ausführungen betonte die Bundeskanzlerin auch noch einmal die Rolle der privaten Anbieter und erklärte, dass sie sich dafür einsetze, dass Private auch in Zukunft ihren Beitrag zur Versorgung bei auskömmlichen Einkommen leisten können. Dass sich die Bundeskanzlerin mit der Pflegebranche austauscht, zeigt die gestiegene Wahrnehmung der Pflege insgesamt. (sh)

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

Deutsches Pflegeportal
Privatinstitut für Transparenz im Gesundheitswesen

➤ Sie suchen Fachkräfte?
Wir finden Sie!

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

Sie suchen Fachkräfte? Wir finden sie!

Zielführendes Recruiting mit starken Partnern

Social Recruiting mit dem Deutschen Pflegeportal

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

Internationales Recruiting mit der Recruiting-Allianz

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

Wir beraten Sie gern: Tel. 030 206 499 42

Tarifvereinbarung zwischen BVAP und verdi

Von Dr. Sven Halldorn

BVAP, die im Wesentlichen aus dem AWO-Arbeitgeberverband besteht, und Verdi hatten im Oktober 2019 Verhandlungen über einen Tarifvertrag für die Altenpflege aufgenommen. Ziel war und ist es, den Tarifvertrag durch den Bundesarbeitsminister für die gesamte Branche allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Um dies zu gewährleisten, wurde das Arbeitnehmerentendengesetz geändert. Hierüber haben wir Sie bereits mehrfach unterrichtet. (Stichwort: Pflegehöhnerverbesserungsgesetz)

Inhaltlich orientiert sich die Mitte September dieses Jahres bekannt gewordene Vereinbarung am betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich, für den sich die Pflegekommission erst Anfang dieses Jahres auf differenzierte Mindestlöhne geeinigt hat. Der von der BVAP und Verdi beschlossene „tarifliche Mindestlohn“ sieht eine Steigerung zum

geltenden Pflegemindestlohn von ca. 10 Prozent vor. Ab 1.7.2021 sollen danach die Löhne in drei Schritten angehoben werden, bis im Januar 2023 die Höchchstufen erreicht sind.

Die Höchchstufen sind im Einzelnen:

- 14,15 Euro pro Stunde für ungelernete Pflegehilfskräfte,
- einen Stundenlohn von 15,00 Euro für Pflegehilfskräfte mit einer ein- bis zweijährigen Ausbildung und
- mindestens 18,50 Euro pro Stunde für Pflegefachkräfte.

Neben den Stundenlöhnen sieht die Vereinbarung nach derzeitigem Stand die Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 500 Euro für Vollzeitbeschäftigte sowie einen Jahresurlaub von

mindestens 28 Tagen vor.

Geplant ist ein Inkrafttreten des Tarifvertrags am 1. Juli 2021.

Im nächsten Schritt sollen die arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie zum voraussichtlichen Tarifinhalt angehört werden. Auffällig war in der ersten Reaktion eine große Zurückhaltung der Caritas-Dienstgeber, die vor allem die aus ihrer Sicht ungenügende Einbeziehung der Kirchen beklagen.

Bewertung:

Dass sich die AWO-Zweitmarke BVAP und die Verdi auf einen „Tarifabschluss“ einigen, ist nicht überraschend. Die Absicht, diesen Tarifvertrag auf alle durch das BMAS erstrecken zu lassen, also allgemeinverbindlich zu erklären,

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

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

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

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

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

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



war auch bekannt. Die öffentlichen Äußerungen der Verdi zeigen aber einmal mehr, dass sie die Augen vor der Realität verschließen. Gerade private Pflegeanbieter haben in den vergangenen Jahren einen Großteil der über 100.000 Jobs geschaffen, die Löhne steigen seit fünf Jahren fast doppelt so schnell wie in allen anderen Branchen und es gibt einen Mindestlohn für ungelernte Kräfte, der ebenfalls deutlich attraktiver ist als in vielen anderen Sektoren. Der Verdi geht es ausschließlich um ihre eigene Machtposition und darum, in die Betriebe zu kommen. Mit ihren kaum vorhandenen Mitgliedern hat die Gewerkschaft bisher in der Pflege keine Rolle gespielt. Jetzt schätzt sie die politische Konstellation für sie vermeintlich günstig ein, um ihre schwache Stellung in der Altenpflege zu verbessern.

Erstaunlich, aber durchaus auch rechtlich fragwürdig ist, dass die Verhandlungspartner den Abschluss nur gegen sich gelten lassen wollen, wenn er denn auf alle erstreckt wird. Für den Fall, dass der Bundesarbeitsminister die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeit nicht sieht, ist eine Ausstiegsklausel vereinbart worden. Im Klartext heißt das, BVAP und Verdi treffen eine Vereinbarung, die in ihren Augen so schlecht ist, dass sie diese niemals nur für sich selbst treffen würden. Das ist ein Stück aus dem Tollhaus.

Vor einem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit steht aber noch das Votum der kirchlichen Träger. Wenn diese sich gegen ein solches Vorhaben stellen, dann kann der Bundesarbeitsminister nicht handeln. Einheitslöhne und staatliche Lohnsetzung wären dann

abgewehrt. Und wenn die Kirchen zustimmen, werden wir in politischen Anhörungen dagegenhalten. Wir sind der Auffassung, dass dieses Vorgehen verfassungswidrig ist. Das haben wir durch verschiedene Gutachten, u.a. vom ehemaligen Richter am Bundesverfassungsgericht Udo Di Fabio, unterlegt. Wir werden das auf keinen Fall einfach nur hinnehmen, denn hier sollen grundlegende Regeln der Sozialen Marktwirtschaft und der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie ausgehebelt werden.

Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



ZUKUNFT.
GEMEINSAM.
GESTALTEN.

Seit 50 Jahren denken wir voraus.

www.optadata-gruppe.de

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

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

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst: Bescheidener als es aussieht

Wir hatten mehrfach über die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst berichtet. In der dritten Tarifverhandlungsrunde haben die Verhandlungspartner vergangenen Sonntag nun ein Ergebnis erzielt.

Ein besonderes Augenmerk lag bei den Verhandlungen auf den Beschäftigten in den Krankenhäusern und in der Pflege, die nach Äußerungen der Verhandlungsführer durch den Abschluss „überdurchschnittlich profitieren“ (so VKA-Präsident Ulrich Mägde) und der insofern „maßgeschneidert“ sei (so Verdi-Vorsitzender Frank Werneke).

Das Ergebnis sieht eine Laufzeit von 28 Monaten (1. September 2020 bis 31. Dezember 2022) vor und beinhaltet für die Pflege folgende Eckpunkte:

Zum 1. April 2021 werden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens jedoch um 50 Euro, erhöht und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Hinzu kommt für Pflegekräfte ab März 2021 eine Pflegezulage in Höhe von 70 Euro, die ab März 2022 auf 120 Euro

steigt. Zugleich wird die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, ab dem 1. März 2021 von 105 Euro monatlich auf 155 Euro monatlich erhöht. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen (im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes) bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Intensivpflegekräfte erhalten zudem ab März 2021 eine Intensivzulage in Höhe von 100 Euro statt bisher 46,02 Euro.

Als Ersatz für die sieben Nullmonate erhalten alle Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte noch in diesem Jahr (vorgesehener Auszahlungszeitraum ist Dezember) eine „Corona-Prämie“ in Höhe von 600 Euro.

Die höheren Abschlüsse im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, die keine weiteren Pauschalen erhalten, erklären sich auch dadurch, dass nicht die Kämmerer diese Kosten tragen, sondern die gesetzliche Krankenversicherung, die am Verhand-

lungstisch nicht vertreten ist. In der Altenpflege erhöhen steigende Kosten zunächst die Eigenbeiträge der Pflegebedürftigen, die ebenfalls nicht am Tisch saßen. Insofern handelt es sich im Bereich der Pflege um typische Ergebnisse zu Lasten Dritter.

Jenseits dieser ordnungspolitischen Betrachtung sind die Erhöhungen für die Pflegekräfte allerdings bescheidener als es auf den ersten Blick aussieht. Im vergangenen Jahr sind die Löhne für Altenpflegekräfte deutschlandweit um 5,4 Prozent gestiegen (marktgetrieben). Auf das Jahr runtergebrochen, ist der Anstieg für Pflegekräfte im öffentlichen Dienst deutlich niedriger. Das zeigt, dass die tarifliche Lösung häufig nicht die beste Lösung für die Pflegekräfte ist.

Wenn die Politik permanent nach höheren Löhnen für Pflegekräfte ruft und nach Anerkennung für die „Helden des Alltags“, dann hat sie hier als Arbeitgeber eine Chance verpasst, den Worten eindrucksvollere Taten folgen zu lassen.

(gb)

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung



mein-dienstrad.de

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

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

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

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

www.mein-dienstrad.de

Tel. 0441 – 55 977 977

Neuer Termin für unser Diginar „Urlaub Extended“

Unsere im September gestartete online-Seminarreihe wird ab sofort als Diginar weitergeführt. In diesem Format werden wir Sie künftig zu ausgewählten Themen des Arbeitsrechtes umfassend und vollkommen digital informieren.

Aufgrund der hohen Resonanz und der immer wieder aufkommenden Anfragen zum Themenbereich Urlaub, haben wir uns entschlossen das letzte Thema – „Urlaub Extended – Rechte, Pflichten und Berechnung“ – leicht aktualisiert zu wiederholen. Insbesondere zum Ende des Jahres rücken Themen wie Verfall und Abgeltung von Urlaub vermehrt in den Vordergrund. Auch die aktuellen Ereignisse wie der erneute Lockdown oder die Einstufung von Risikogebieten haben Einfluss auf die Urlaubsgewährung. Deshalb wollen wir Sie kurz vor dem Jahreswechsel auf alle wichtigen

Szenarien vorbereiten.

Das Seminar wird am Dienstag, 10.11.2020 von 10:30 bis 12 Uhr stattfinden.

Ein Teammitglied unseres Justiziariats wird Sie in diesem und darauf folgenden auf 25 Teilnehmer begrenzten Diginaren durch die praxisrelevanten Fragen des jeweiligen Themas führen, Tipps und Hinweise für die tägliche Unternehmenspraxis geben und Ihnen natürlich im Anschluss Frage und Antwort stehen. Dies alles zum unschlagbar günstigen Preis von 29 Euro.

Bitte schreiben Sie uns einfach eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff: online-Seminar 10.11.2020, um sich Ihren Platz zu sichern. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bearbei-



Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

tet, verlieren Sie also keine Zeit! Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

Freuen Sie sich auf eine Veranstaltung, an der Sie unkompliziert digital teilnehmen können, ohne auf die Vorteile einer Präsenzveranstaltung im kleinen Rahmen verzichten zu müssen.

Wir freuen uns auf Sie. (Im)

Anzeige - Partner Mitgliederversammlung

Alle Mitarbeiter erreichen und verbinden.

Auf einer Plattform. Sicher. Schnell. Überall.

MEHR INFOS

Quiply
DIE MITARBEITER-APP

Digitale mobile Kommunikation für Ihre Mitarbeiter

Mitarbeiter erreichen, verbinden und Zusammenarbeit erleichtern

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

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

Der gesetzliche Mindestlohn – eine Zwischenbilanz

Von Lennart Mewes

Am 1. Januar 2015 ist durch das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) zum ersten Mal eine einheitliche Lohnuntergrenze für jeden Arbeitnehmer in Deutschland geschaffen worden. Branchenmindestlöhne gab es schon vor dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Erstmals hatte die Bauwirtschaft einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die gesamte Branche mit Lohnuntergrenzen geschaffen. Es folgten weitere Branchen. Unter anderem die Pflege im Jahr 2010.

Das MiLoG schuf erstmals branchenübergreifend eine einheitliche Lohnuntergrenze. Die Kritik an staatlich gesteuerten Mindestlöhnen war und ist bis heute groß. Sind es doch die Sozialpartner und nicht die Politik, die für die Lohngestaltung und damit auch für Lohnuntergrenzen verantwortlich sind. Dennoch hat sich der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Deutschland durchgesetzt.

Größte Sorge gegenüber einer einheitlichen Lohnuntergrenze war ein massiver Wegfall von Arbeitsplätzen. Die Analyse nach 5 Jahren scheint eine andere zu sein. Der Mindestlohn hat auf den ersten Blick keine spürbaren negativen Folgen für die Anzahl an Arbeitslosen gehabt. Auf den zweiten Blick erkennt man aber, dass man sich auf diesem Ergebnis nicht ausruhen kann.

Erste Folge des Mindestlohnes war, dass viele Arbeitnehmer im Mindestlohnbereich mehr gearbeitet haben, aber die Überstunden nicht ausbezahlt wurden. Auch wenn weitere Strategien zur Unterschreitung des Mindestlohnes über die Jahre entwickelt wurden, mag dies kein pauschales Argument gegen einen Mindestlohn sein. Es zeigt aber auf, dass zur unbedingten Durchsetzung



Darstellung: Olaf Bentlage

der Lohnuntergrenzen seitens der Politik noch Nachholbedarf besteht.

Wichtigster Einflussfaktor auf den gesetzlichen Mindestlohn war der starke Wirtschaftsaufschwung der vergangenen Jahre. Diesem ist es wesentlich zuzuschreiben, dass die gestiegenen Löhne nicht zu der von Kritikern befürchteten Entlassungswelle geführt haben. Ein Unternehmen, dem es gut geht, sind auch höhere Löhne zuzumuten.

Problematisch kann ein allgemeiner Mindestlohn werden, wenn dieser Aufschwung abflacht oder gar eine weitreichende Wirtschaftskrise das Land befällt. Können Unternehmen die steigenden Löhne nicht mehr zahlen, ist wahrscheinlich ein Stellenabbau die Folge.

Der allgemeine Mindestlohn ist eine politische Einbahnstraße. Ist er einmal festgelegt nimmt er der Wirtschaft die Flexibilität auf wirtschaftliche Krisen anders als mit Stellenabbau zu reagieren. Keine Gewerkschaft und kein Politiker würde einer Reduzierung des Mindestlohnes das Wort reden. Dies wäre wahr-

scheinlich politischer Selbstmord.

Gerade die Corona-Krise offenbart diese Problematik. Trotz der wirtschaftlich sehr unsicheren Lage fordern Gewerkschaften wie Verdi Gehaltserhöhungen, um den Arbeitnehmern mehr als nur Applaus zu schenken. Wie damit auf eine mögliche Wirtschaftskrise in den kommenden Jahren zu reagieren ist, überlassen sie gänzlich den Arbeitgebern. Sozialpolitik und Gehaltsstrukturen sind aber gerade keine Momentaufnahme, sondern müssen für die Zukunft auch planbar sein.

Es bleibt festzuhalten, dass gegen den allgemeine gesetzliche Mindestlohn weiter grundsätzliche Bedenken von den Kritikern vorgebracht werden. Sei es einerseits durch verschiedene Möglichkeiten ihn umgehen zu können. Andererseits weist er eine mangelnde Flexibilität auf. Atmende Löhne spielten im Bereich des allgemeinen Mindestlohnes keine Rolle mehr. Die einzige Möglichkeit auf dauerhafte Nachfrageeinbußen reagieren zu können, sei die betrieblich bedingte Kündigung.



Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis Ende des Jahres verlängert

Die Sonderregelung zur telefonischen Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit wurde aufgrund der steigenden Zahlen an Coronainfizierten ab dem 19. Oktober 2020 bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Arbeitsunfähigkeit bei leichten Atemwegserkrankungen ist damit erst wieder im neuen Jahr eine körperliche Untersuchung notwendig. Die Krankschreibung kann für bis zu sieben Kalendertage ausgestellt und einmalig um weitere sieben Kalendertage verlängert werden.

Für die ärztliche Beurteilung einer

(Im)



Foto: HHS / pixelio.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Olaf Bentlage

Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

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

Entwurf zur dritten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohnes veröffentlicht

Am 9. September 2020 wurde die sogenannte Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV3 – veröffentlicht.

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wird demnach entsprechend den Empfehlungen der Mindestlohnkommission in mehreren Schritten angehoben:

- zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro je Zeitstunde,

- zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro je Zeitstunde,
- zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro je Zeitstunde und
- zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro je Zeitstunde.

Dies entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung des Mindestlohnes um 2,8%, wobei zum 1. Juli 2022 um 6,4% erhöht wird.

(Im)

Arbeitsagentur für Wegfall der betrieblichen Kündigung im Zusammenhang mit Kurzarbeit

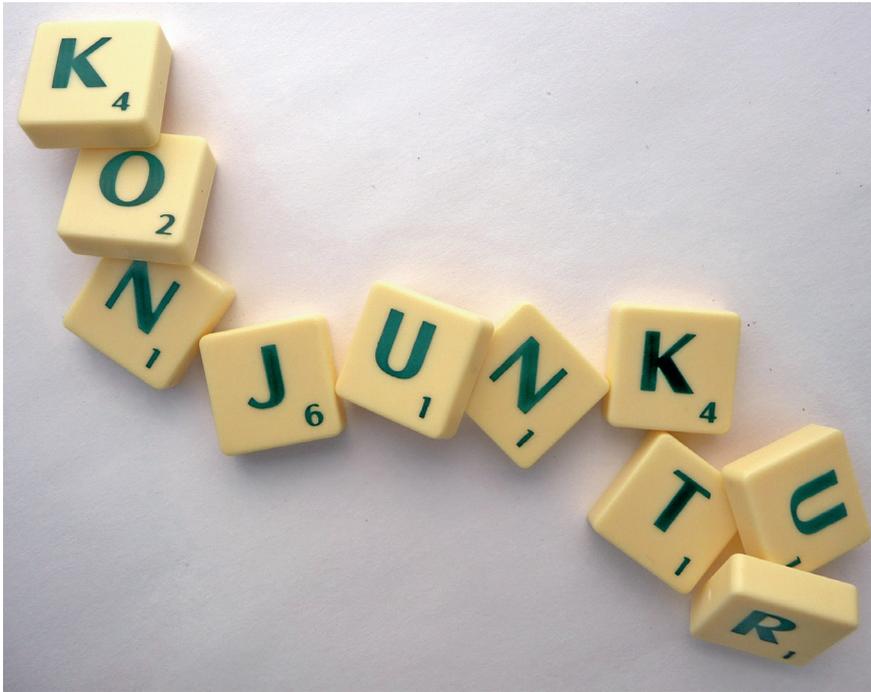


Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio.de

Das Thema Kurzarbeit trifft in der Pandemie die gesamte Wirtschaft. Als Mittel zum Erhalt von Arbeitsplätzen wurde es insbesondere in der Pflege durch den Pflegerettungsschirm unterstützt. Dennoch ist es in einigen Unternehmen unumgänglich betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Dafür kann es mehrere Gründe geben. Von nachhaltigem Auftragseinbruch, bis hin zur allgemeinen Umstrukturierung des Unternehmens aufgrund der Pandemie. Die Bundesagentur für Arbeit vertritt den Standpunkt, dass Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen nicht miteinander kombinierbar sind. Sie meint, der Anspruch auf Kurzarbeit entfällt, weil ein vorübergehender Arbeitsausfall durch die Kündigungen entfallen würde.

Kurzarbeitergeld ist an einen vorübergehenden Arbeitsausfall gebunden. Ist der Arbeitsausfall längerfristig, müsste die Entscheidung über die Gewährung von

Kurzarbeitergeld revidiert werden. Dieses dauerhafte Wegfallen von Arbeitsvolumen ist jedoch Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung. Es scheint also, als ob sich Kurzarbeitergeld und betriebsbedingte Kündigung gegenseitig ausschließen.

Dem wäre nur zuzustimmen, wenn keine weiteren inner- oder außerbetriebliche Umstände hinzutreten würden und der Arbeitsausfall nicht mehr vorliegen würde. Die Bundesagentur für Arbeit sieht einen generellen Wegfall des Arbeitsausfalles bei betriebsbedingter Kündigung. Sie stützt sich auf das Argument, dass bei betriebsbedingten Kündigungen der Wille zum Erhalt von Arbeitsplätzen nicht mehr vorhanden ist.

Dieser Auffassung muss entschieden widersprochen werden. Das Kurzarbeitergeld ist an klare gesetzliche Voraussetzungen geknüpft. Liegen diese Voraussetzungen nach einer betriebsbe-

dingten Kündigung noch vor, muss der Anspruch erhalten bleiben. Insbesondere Restrukturierungsmaßnahmen, die dem Unternehmen nachhaltig dienen, müssen trotz Kurzarbeit noch möglich sein. Ein etwaiger Stellenabbau ist dabei hinzunehmen. Im Zweifel dient dieser gerade auf lange Sicht einem Erhalt von Arbeitsplätzen.

Wir empfehlen daher bei der betriebsbedingten Kündigung während Kurzarbeit äußerst genau vorzugehen. Nicht nur die Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer will rechtlich korrekt sein. Sollte es Probleme mit dem Antrag auf Kurzarbeitergeld geben, hilft eine genaue Dokumentation in der Auseinandersetzung mit Behörden oder Gerichten, um darzulegen, dass der Wille zum Erhalt von Arbeitsplätzen auch nach betriebsbedingten Kündigungen noch vorhanden ist.

(Im)



Folgen Sie dem bpa Arbeitgeberverband auf Youtube [hier](#).



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