

NEWSLETTER

Ausgabe 4

Dezember 2020

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Jahresrück- und ausblick
- 6 Aktuelles**
Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung
- 8 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
Entgelttabellen der Arbeitsvertragsrichtlinie werden weiterentwickelt
Einladung zum Diginar: „Mutterschutz und Elternzeit im Arbeitsverhältnis“
Neue Arbeitshilfe: Arbeitsrechtliches zum Jahreswechsel
- 10 Hintergrund**
Der Verstoß gegen die Corona Schutzvorschriften und ihre arbeitsrechtlichen Folgen
Masern-Impfpflicht: Ab 31. Juli 2021 wird's ernst
- 12 Kurz notiert**
Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis 31. März 2021 verlängert
Geringster Tariflohnanstieg seit 2011
- 13 Auch das noch ...**
COVID-19 kann eine Berufskrankheit sein

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

die Corona-Pandemie hat unser Land weiter fest im Griff. Sogar so fest, dass Deutschland zumindest bis 10. Januar 2021 in den Lockdown muss. Hoffen wir, dass diese Maßnahmen die Fallzahlen und die schmerzlichen hohen Todeszahlen wieder sinken lassen.

Neben der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen sollte sich die Politik jetzt aber schon auf die Zeit nach dem 10. Januar vorbereiten. Eine Strategie, wie es in den kommenden Monaten weitergeht, fehlt noch immer. Ein Beispiel: Das von uns immer geforderte systematische Testen in unseren Einrichtungen und Betrieben benötigt nicht nur die finanzielle Unterstützung, sondern auch das notwendige Personal. Ob hier der Medizinische Dienst, die Bundeswehr oder freigesetzte Mitarbeiter aus anderen Branchen weiterhelfen können, ist eine von vielen unbeantworteten Fragen. Die Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten und die Verantwortlichen in Bund und Ländern sollten mit den Wissenschaftlern die Köpfe zusammenstecken und eine umfassende Strategie bis mindestens Ostern entwickeln. Denn eines ist ganz klar: Corona wird im Januar noch nicht vorbei sein.

Mit den mehreren Impfstoffen, die in der EU kurz vor der Zulassung stehen, gibt es glücklicherweise Licht am Ende des Tunnels, aber es wird noch Monate dauern, bis eine „Herdenimmunität“ erreicht ist und normales Leben zurückkehren kann.

Bis dahin werden Sie als Unternehmerin oder Unternehmer zusammen mit ihren Beschäftigten und den Ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen weiter vor großen Herausforderungen stehen. Sie haben das in den letzten neun Monaten herausragend gemeistert und ich bin sicher, dass Sie das auch in den kommenden Monaten tun werden. Wir wollen zusammen mit dem bpa dafür sorgen, dass die Politik Ihnen die dazu nötige Hilfe weiterhin zukommen und sie in Ihrem unermüdlichen Einsatz nicht alleine lässt.

Im neuen Jahr stehen uns voraussichtlich Entscheidungen zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege bevor. Den von einem Miniarbeitgeberverband und einer in der Altenpflege mitgliederschwachen Gewerkschaft verhandelten Tarifvertrag will der Arbeitsminister gerne der gesamten Branche auferlegen. Dagegen werden wir uns mit ganzer Kraft zur Wehr setzen. Auch die Reform der Pflegeversicherung wird vermutlich in den ersten Monaten des neuen Jahres ein politisches Topthema werden. Insofern werden wir auch abseits von Corona im kommenden Jahr politisch stark gefordert werden.

Im Namen von Präsidium und Vorstand wünsche ich Ihnen ruhige und besinnliche Festtage und kommen Sie gut ins Jahr 2021.

Bleiben Sie gesund!

Ihr



Rainer Bröderle



Jahresrück- und ausblick

Von Dr. Sven Halldorn

Ein außergewöhnliches Jahr 2020 neigt sich langsam dem Ende zu. Es war und ist beherrscht durch die Corona-Pandemie und deren massiven Auswirkungen auf alle Pflegeeinrichtungen und -dienste. Einerseits haben Sie alle vor Ort den unmittelbaren Umgang mit diesem Virus erlebt und mussten zum Teil schwierige Zeiten durch- und überstehen. Andererseits hat die Pflege bewiesen, dass ohne sie in diesem Land nichts geht. Pflege ist systemrelevant für unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem. Das hat auch die Bundesregierung schnell erkannt und die gesamte Branche unter einen staatlichen Schutzschirm gestellt. Gerade die privaten Arbeitgeber haben mit ihren Mitarbeitern einen gewichtigen Beitrag zur Bewältigung der Krise geleistet.

In Zeiten, in denen Schutzausrüstung knapp war, hat der bpa seine Mitglieder in einer einmaligen Aktion mit fehlenden Atemschutzmasken und anderen Schutzartikeln versorgt und damit unbürokratisch, unkonventionell und schnell für die Aufrechterhaltung der Versorgung in der Pflege und die Eindämmung des Ausbruchsgeschehens gemeinsam mit Ihnen gesorgt. Diese Leistung der privaten Anbieter ist auch anerkannt worden. So hat die Bundeskanzlerin auf dem ersten Pflegegipfel Ende Oktober die Rolle der privaten Anbieter in der Pflege ausdrücklich gelobt. Das war eine wichtige Erkenntnis der Runde mit Kanzlerin Merkel, an der sowohl bpa-Präsident Bernd Meurer als auch der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle teilnahmen.

Die Pflege bleibt ein stabiler Faktor in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir schaffen Jobs und bilden auf hohem Niveau aus.



Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes

Foto: vbw

Auf unsere Branche kann man sich verlassen und wir tun, was wir können, mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung – auch außerhalb der Krisenzeiten – in der Altenpflege aufrecht zu erhalten. Die immer stärker auftretenden Versorgungslücken resultieren aus politischen Vorgaben und demografischen Entwicklungen. Statt Regulierungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen brauchen wir unbürokratische Lösungen bei der Zuwanderung, mehr Fantasie beim Personaleinsatz, aber vor allem brauchen wir innovatives, privates Engagement in der Pflege. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Pflege, um die anstehenden demografischen Herausforderungen wirtschaftlich, flexibel und dennoch qualitativ hochwertig bewältigen zu können.

Neben dieser allgemeinen und krisenbedingten Entwicklung bleiben aber auch die lohn- und tarifpolitischen Themen in

unserem Fokus. Da sei zunächst daran erinnert, dass die Pflegekommission, in der wir als einziger Vertreter der privaten Arbeitgeber mitgewirkt haben, ein einvernehmliches und vernünftiges Ergebnis vorgelegt hat. Auch wenn die Rahmenbedingungen schwierig waren, ist es am Ende gelungen, neue Lohnuntergrenzen, eine Ost-West-Angleichung sowie Mindesturlaub zu vereinbaren und gleichzeitig notwendige Spielräume bei Arbeitszeitkonten oder Überstunden beizubehalten. Die Laufzeit bis April 2022 und die Stufenanpassungen geben den Betrieben Planungssicherheit.

Einmal mehr hat sich die Pflegekommission in einer komplizierten politischen Gemengelage als Instrument zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen bewährt. Sie hat ein Ergebnis mit Augenmaß geliefert und ist damit sowohl der politischen Erwartungshaltung als auch der wirtschaftlichen Vernunft gerecht geworden. Das ist auch

ein Verdienst unserer beiden Präsidenten, die hier in schwierigster Konstellation die Interessen der privaten Arbeitgeber zum Tragen bringen konnten.

Obwohl die Arbeit der Pflegekommission gezeigt hat, dass wir keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag brauchen, haben die AWO-Zweitmarke BVAP und Verdi dennoch einen Vertragsabschluss vorgelegt. Es bleibt dabei, sie möchten diesen Kleinstgruppentarifvertrag allgemeinverbindlich erklären lassen. Dabei gehen sie sogar soweit, dass sie den Vertrag nur dann gegen sich gelten lassen wollen, wenn er tatsächlich auf alle anderen erstreckt wird. Das belegt einmal mehr, es geht dieser Zweckgemeinschaft nicht um den Ausgleich gegenseitiger Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, sondern es geht ihnen um die Wettbewerbswirkung gegenüber Dritten. Ob ein mit einer Ausstiegsklausel versehener Tarifvertrag tatsächlich auf die gesamte Branche erstreckt werden kann, ist mindestens politisch aber auch juristisch umstritten.

Wie geht es jetzt weiter? Zunächst müssen die arbeitsrechtlichen Kommissionen der kirchlichen Verbände diesem Tarifvertrag ihren Segen geben. Dazu müssen sie laut Gesetz erst einmal angehört werden. Eine solche Anhörung hat bis zum heutigen Tag noch nicht stattgefunden. Ohne Zustimmung der Kirchen kann kein Antrag auf Erstreckung des Tarifvertrags gestellt werden. Aber auch wenn die Kirchen zustimmen sollten, müssen vor der Erstreckung noch die betroffenen Verbände – also auch der bpa Arbeitgeberverband - und der Tarifausschuss angehört werden. Zudem kann der Bundesarbeitsminister

den Tarifvertrag nur im Benehmen mit dem Bundesgesundheitsminister allgemeinverbindlich erklären. Insgesamt dauert dieser Prozess sicher noch einige Monate.

Unabhängig davon müssen wir die Entwicklung ernst nehmen und uns auch auf eine mögliche Klage gegen einen nicht-repräsentativen und aus rein politischen Gründen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorbereiten. Die Pflegebranche mit Einheitslöhnen zu überziehen, stößt an seine rechtlichen bzw. verfassungsrechtlichen Grenzen. Das haben wir in zwei sehr guten und umfangreichen Gutachten durch Professor Di Fabio, ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht und Professor Hartmann, Leiter des arbeitsrechtlichen Instituts an der Freien Universität Berlin, hinreichend bestätigt bekommen. Wir sind auch für einen möglichen Klageweg gut aufgestellt. Auch wenn dieser keine aufschiebende Wirkung hätte, kann er bei Erfolg den Vollzug der Rechtsverordnung stoppen. Wir dürfen einerseits eine willkürliche Gesetzesauslegung nicht zulassen, andererseits beinhaltet der Tarifvertrag Stufenlösungen bis April 2023, die bei zwischenzeitlicher Rechtsprechung nicht alle zum Zuge kommen würden. Schließlich könnte ein Verzicht auf eine Klage Miniminderheiten in Zukunft dazu ermutigen, noch umfangreichere Einheitsbedingungen zu verhandeln.

Ein wichtiges Instrument in der Diskussion über eine höhere Bezahlung von Pflegekräften bleiben unsere Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Sie belassen notwendige unternehmerische Gestaltungsspielräume und zeigen, dass private Arbeitgeber gute Löhne und

gute Arbeitsbedingungen bieten. Die AVR erfreut sich einer immer größeren Beliebtheit und einer zunehmenden politischen Anerkennung.

Unsere AVR schaffen Transparenz über die (Mindest-) Bezahlung der Pflegekräfte bei den bpa-Mitgliedern. Damit tragen wir auch zu einer Versachlichung der Diskussion bei, welche Träger in der Pflege, was bezahlen. Dort, wo die Kostenträger unsere AVR als Grundlage für die Refinanzierung anerkennen bzw. auf Basis der AVR Rahmenvereinbarungen schließen, ist die Umsetzung in den Betrieben am weitesten vorangeschritten.

Die AVR sind nicht mehr und nicht weniger als ein unternehmerisches Bekenntnis zu Freiheit und Verantwortung. Freiheit im unternehmerischen Handeln und in der Ausgestaltung von Vertragsbeziehungen und Verantwortung für die Schaffung zukunftsfähiger und vor allem attraktiver Arbeitsplätze.

Wir haben erstmals in diesem Jahr eine virtuelle Mitgliederversammlung durchgeführt. Das hat uns der Gesetzgeber ermöglicht. Ich danke allen, die vor allem durch die anspruchsvolle Beschlussfassung im Vorhinein zum Gelingen der Mitgliederversammlung beigetragen haben. Wir planen fest, uns im kommenden Jahr wieder persönlich zur der Mitgliederversammlung 2021 zu treffen. Zumal dann auch wieder Wahlen zu Präsidium und Vorstand anstehen.

Bei aller Sehnsucht nach persönlichen Begegnungen werden wir die in diesem Jahr notgedrungen angewendeten digitalen Formate und Werkzeuge auch in den kommenden Jahren weiter

ausbauen und gezielter zum Einsatz bringen. Wir haben beispielsweise die Pandemie genutzt, um Online-Seminare durchzuführen. Zunächst zur akuten arbeitsrechtlichen Beratung rund um die Pandemie. Mittlerweile haben wir unsere ersten neuen „Diginarformate“ zu arbeitsrechtlichen Klassikern abgehalten. Die Teilnahme und die anschließende Resonanz ermutigen uns, dieses Instrument beizubehalten und im kommenden Jahr häufiger anzubieten.

Wir wachsen weiter und haben aktuell über 4.600 Mitglieder. Diese beschäftigen über 200.000 Mitarbeiter. Mit jedem neuen Mitglied werden wir stärker und können unsere Interessen mit noch mehr Nachdruck vertreten. Das ist natürlich auch Ihr Verdienst. Dafür bedanke ich mich. Gerade in Zeiten, in denen uns der politische Wind entgegen bläst und Sachargumente nicht immer die entscheidende Rolle spielen, kommt es immer entscheidender auf die Zahl der Mitglieder an. Daher freue ich mich, wenn Sie auch weiter kräftig die Werbetrommel für unseren Verband rühren.

Im Jahr 2021 steht neben der Pandemiebekämpfung nicht nur die Auseinandersetzung um den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag weiter im Fokus. Hier werden wir spätestens Mitte des Jahres wissen, ob die vernünftigen oder die ideologischen Argumente zunächst obsiegen. Er steht zudem eine Reform der sozialen Pflegeversicherung auf der Agenda. Laut den Eckpunkten aus dem Bundesgesundheitsministerium möchte Minister Spahn den Abschluss von Versorgungsverträgen zukünftig an eine tarifliche Bezahlung koppeln. Was das genau bedeutet, ist noch unklar. Hier



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

schlummert aber möglicherweise eine weitere staatliche Lohnregulierung, die wir genau beobachten müssen. Klar ist, wenn es einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gibt, braucht es eines solchen Eingriffs nicht. Das Gleiche gilt übrigens umgekehrt.

Kommendes Jahr erwartet uns zudem eine Bundestagswahlkampf. Spätestens im Sommer wird dessen heiße Phase eingeleitet. Im Wettbewerb der Parteien müssen wir selbstverständlich versuchen, unsere Themen und Positionen zu platzieren. Wir setzen weiter unbeirrt auf unternehmerische Lösungen in der Pflege und Wettbewerb, wir setzen auf die Soziale Marktwirtschaft und setzen auf unser Grundgesetz. Und wir setzen darauf, dass der neu gewählte Bundestag und die neue Bundesregierung nicht nur die Leistungen der Pflegekräfte sondern auch die Leistungen der

Pflegeanbieter offensiver würdigt als die amtierende Regierung.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Liebsten ein angenehmes und gutes Weihnachtsfest und einen gesunden und gelungenen Rutsch ins neue Jahr.

Urlaubsgewährung bei fristloser Kündigung

Von Simone Kempin

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 25.08.2020 – 9 AZR 612/19 entschieden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren kann, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst.

Hat der Arbeitnehmer gegen die fristlose Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben und ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ungewiss, kann der Urlaubsanspruch dennoch erfüllt werden. Maßgeblich ist nicht, ob der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern dass er die Gewissheit hat, während eines bestimmten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden, und sich deshalb nicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung bereithalten muss.

Der Entscheidung lag folgender Fall zugrunde:

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Im Kündigungsschreiben hieß es zu den noch offenen Urlaubsansprüchen:

„Für den Fall der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung gelte ich Ihnen bis zum Kündigungszeitpunkt nicht genommenen Urlaub ab.

Für den Fall der nicht anzunehmenden Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung habe ich Ihnen hilfsweise ordentlich gekündigt. In diesem Fall gilt folgendes: Sie werden Ihren sämtlichen noch nicht genommenen Urlaub direkt im Anschluss an den Zeitpunkt des Zugangs dieser Kündigung in der Zeit vom



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

19.09.2017 bis 11.10.2017 nehmen. Die gezahlte Abgeltung ist dann als Zahlung des Urlaubsentgelts für den betreffenden Zeitraum zu verstehen. In jedem Fall sage ich Ihnen für die Zeit Ihres Urlaubs die Urlaubsvergütung vorbehalten zu.“

Der Arbeitgeber rechnete das Entgelt bis zum Tag der Kündigung zuzüglich einer Urlaubsabgeltung entsprechend der verbliebenden Urlaubsansprüche ab und zahlte die sich aus der Abrechnung ergebenden Nettobeträge an den Arbeitnehmer aus.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Im Wege des Vergleichs einigten die Parteien sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ordentliche Kündigung endete.

In den folgenden Korrekturabrechnungen des Arbeitgebers wurde die

bisherige Urlaubsabgeltung als (bereits geleistetes) Urlaubsentgelt behandelt. Dagegen ging der Arbeitnehmer vor und verlangte zusätzliche Abgeltung der zum Zeitpunkt der Kündigung bestehenden Urlaubsansprüche. Er war der Ansicht, der Arbeitgeber habe die bereits geleistete Urlaubsabgeltung nicht nachträglich als Urlaubsentgelt behandeln dürfen. Die vorsorgliche Urlaubsgewährung für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sei nicht zulässig. Zum Zeitpunkt der Urlaubserteilung sei es für ihn nicht klar gewesen, ob überhaupt eine Arbeitspflicht bestanden habe, von der er durch die Gewährung von Urlaub wirksam habe befreit werden können. Zum anderen könne der Urlaubszweck nicht erreicht werden, weil er sich nach Erhalt der außerordentlichen Kündigung bei der Agentur für Arbeit habe arbeitsuchend und arbeitslos melden und für Vermittlungsangebote habe bereithalten müssen.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

entweder vor Antritt des Urlaubs zahlen oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagen. Dafür bietet sich das Kündigungsschreiben an.

Das BAG bestätigte in seiner Entscheidung auch, dass den Urlaub störende Ereignisse grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fallen. Dies gilt auch dann, wenn die Möglichkeit selbstbestimmter Nutzung der Freizeit während des Urlaubs – beispielsweise durch eine behördlich angeordnete Quarantäne oder die Verpflichtung, sich arbeitssuchend zu melden – eingeschränkt wird.

Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren kann, dass eine von ihm erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Eine wirksame Urlaubsgewährung setzt in diesem Fall jedoch voraus, dass der Arbeitgeber trotz der Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch eine entsprechende Freistellungserklärung eindeutig zum Ausdruck bringt, der Arbeitnehmer werde zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub endgültig von der Arbeitspflicht befreit. Die vor Vergleichsschluss bestehende Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses stand einer Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht entgegen. Da die Parteien sich im Vergleich darauf einigten, dass das Arbeitsverhältnis erst

zum späteren Zeitpunkt der ordentlichen Kündigung beendet wurde, bestand nach objektiver Rechtslage zum Zeitpunkt des gewährten Urlaubs Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, so dass eine wirksame Urlaubserteilung zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung möglich war.

Praxistipp

Im Zusammenhang mit einer fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung können Sie Urlaub auch vorsorglich für den Fall gewähren, dass das Arbeitsverhältnis mit dem betreffenden Arbeitnehmer nicht durch die außerordentliche Kündigung aufgelöst wird. Voraussetzung dafür ist, dass Sie den Arbeitnehmer durch eine eindeutige Erklärung zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub endgültig von der Arbeitsleistung befreien und das Urlaubsentgelt

Entgelttabellen der Arbeitsvertragsrichtlinie werden weiterentwickelt

Einmal mehr hat sich in diesem Jahr gezeigt, dass die Löhne in der Altenpflege überdurchschnittlich stark steigen. Eine Altenpflegefachkraft verdiente im Jahr 2019 im Mittel 3.032 Euro und damit rd. 5,4 Prozent mehr als noch ein Jahr zuvor. In allen anderen Branchen sind die Löhne im gleichen Zeitraum lediglich um 2,94 Prozent angestiegen. (s. nebenstehende Tabelle). Das zeigt einmal mehr, Markt und Wettbewerb wirken in der Altenpflege. Noch mehr staatliche Lohnregulierung zum Beispiel über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ist überflüssig und verfassungswidrig zugleich.

Entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung sind auch unsere AVR-Entgelttabellen in diesem Jahr in allen Bundesländern weiterentwickelt worden. Die Zahlen machen einmal mehr deutlich, dass unsere Mitglieder wettbewerbsfähige und attraktive Gehälter zahlen. In Baden-Württemberg, Bayern und Thüringen erhalten die Fachkräfte Einstiegsgehälter, die bereits heute über 3.000 Euro liegen. In Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hamburg werden im kommenden Jahr knapp 3.000 Euro Einstiegsgehälter bezahlt. Aber auch Länder wie Sachsen

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

Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

oder Sachsen-Anhalt liegen mit ihren Einstiegsgehältern deutlich oberhalb der 2019 ermittelten Medianeinkommen.

Mittlerweile sind die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes ein etabliertes Instrument, das gleichermaßen für Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit sorgt. Es gibt in den einzelnen Ländern immer mehr AVR-Anwender. Damit erfreut sich das Instrument bei unseren Mitgliedern einer zunehmenden Beliebtheit.

werden können, hat sich immer noch nicht überall durchgesetzt. Dafür werden sich bpa Arbeitgeberverband selbstverständlich gemeinsam mit dem bpa und seinen Landesgruppen weiterhin einsetzen.

(sh)



Eigene Abbildung

Trotz aller Diskussionen über die Bezahlung in der Pflege, bleibt die Frage der Refinanzierung der Gehälter durch die Kostenträger knifflig. Die Erkenntnis, dass höhere Gehälter nur durch eine adäquate Refinanzierung ermöglicht

Einladung zum Diginar:

„Mutterschutz und Elternzeit im Arbeitsverhältnis“

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. führt seine Reihe an informativen Diginaren im Jahr 2021 mit neuen Themen fort.

Das erste Diginar wird am 21. Januar 2021 von 10:30 Uhr bis 12:00 Uhr mit dem Titel: „Mutterschaft und Elternzeit im Arbeitsverhältnis“ stattfinden. Ein Mitglied unseres Justiziariats führt Sie durch alle praxisrelevanten Fragen des Themas und wird im Anschluss Ihre Fragen beantworten. Dies alles zum günstigen Preis von nur 29 Euro pro Teilnehmer(in).

Eine Schwangerschaft ist für jede Familie ein spannendes und aufregendes Thema. Aber auch auf ein Unternehmen kommen große Veränderungen zu, die unbedingt beachtet werden sollten. Der Arbeitgeber muss wissen, wie er den Arbeitsplatz gestaltet und wann er ein Beschäftigungsverbot aussprechen muss. Auf ihn kommen Fragen zu Urlaub, Vergütung, Sonderzahlungen

und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu. Nicht nur während der Schwangerschaft, sondern bis zum Ende der Elternzeit im Anschluss muss der Arbeitgeber wissen, worauf er zu achten hat. Um Sie auf alle diese Punkte optimal vorzubereiten ist unser Diginar bestens geeignet.

Für alle, die noch nicht angemeldet und interessiert sind, gilt: Bitte schreiben Sie uns eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff: Diginar 21. Januar 2021, 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.

Im Laufe des kommenden Jahres werden wir regelmäßig Diginare zu arbeitsrechtlichen Klassikern anbieten. Geplant sind unter anderem Veranstaltungen zur „Teilzeit und Befristung“ zu



Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

„Arbeitszeugnissen“ oder zu „Aufhebungsverträgen“. Die genauen Termine werden wir Ihnen rechtzeitig bekannt geben. Freuen Sie sich drauf. Sie können an dieser Reihe digital teilnehmen, ohne auf die Vorteile einer Präsenzveranstaltung im kleinen Rahmen verzichten zu müssen.

Wir freuen uns in jedem Fall auf Sie.

(Im)

Neue Arbeitshilfe:

Arbeitsrechtliches zum Jahreswechsel

Alle Jahre wieder stellen sich zum Jahreswechsel für Personalverantwortliche in Pflegebetrieben regelmäßig eine Vielzahl an arbeitsrechtlichen Fragen.

Die Fragen wiederholen sich beispielsweise zur Jahressonderzahlung, rund um die Feiertagsarbeit und die Übertragung oder den Verfall von Resturlaub.

Diese und viele andere Themen werden durch die sich fortentwickelnde Rechtsprechung und die Pflicht zur Zahlung des Pflegemindestlohns zunehmend komplexer.

Alles das haben wir in einer neuen Arbeitshilfe zusammengetragen. Mit der Arbeitshilfe geben wir Ihnen Hinweise zum sicheren Umgang mit den arbeitsrechtlichen Herausforderungen zum

Jahreswechsel. Sie finden sie im Mitgliederbereich unserer Webseite.

Für weitergehende Fragen steht Ihnen das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes natürlich jederzeit gern zur Verfügung.

(Im)

Der Verstoß gegen die Corona Schutzvorschriften und ihre arbeitsrechtlichen Folgen

Von Lennart Mewes

Das Jahr neigt sich dem Ende und die Corona-Pandemie hat Deutschland immer noch fest im Griff. Die Abstandsregeln und Hygienekonzepte bedürfen daher stets hoher Beachtung und sollten privat wie dienstlich eingehalten werden. Welche Auswirkungen diese Maßnahmen in einem Arbeitsverhältnis haben können, ist vielen Arbeitgebern jedoch nicht bewusst. Mit diesem Artikel soll Ihnen ein kurzer Überblick gegeben werden, inwieweit Ihre Arbeitnehmer den Schutzvorschriften Folgen müssen und wie Sie auf Verstöße reagieren können.

Zur Klärung der Sanktionen des Arbeitgebers, muss zunächst klargestellt werden, welche Pflichten der Arbeitnehmer im Unternehmen hat. Neben seiner Hauptarbeitspflicht schuldet der Arbeitnehmer verschiedene Nebenpflichten. Dazu zählt das Rücksichtnahmegebot und natürlich der Arbeitsschutz. Letzteres beinhaltet nicht nur Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen, sondern auch solche zur Erhaltung der Gesundheit. Vor dem Hintergrund der aktuellen Pandemie sind dabei auch die Schutzvorschriften gegen Sars-Cov-2 dringend zu beachten. Jeder Arbeitgeber ist aufgefordert, diese Regelungen per Weisung im Unternehmen einzuführen und die Arbeitnehmer müssen sich entsprechend verhalten.

Ein Verstoß gegen die Schutzvorschriften hat mehrere Folgen für beide Seiten. Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern, weil er z.B. nicht über die Schutzvorschriften informiert, kann er für etwaige Schäden in Haftung genommen werden. Dafür kann es auch

schon reichen, dass der Arbeitgeber nicht für die Einhaltung der Maßnahmen gesorgt hat, obwohl er von diversen Verstößen weiß.

In Pflegeheimen sind die Patienten, die durch eine Pflegekraft versorgt werden müssen, besonders schutzwürdig. Die Einhaltung der Schutzvorschriften ist hier absolut wichtig, da es sich bei den Patienten meist um Risikogruppen handelt. Bei der Erkrankung eines Patienten drohen hohe Haftungsfälle sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hat daher die Möglichkeit, solche Verstöße entsprechend zu sanktionieren. Als erstes steht dem Arbeitgeber selbstverständlich die Möglichkeit der Abmahnung zu. Mit dieser weist er den Arbeitnehmer darauf hin, die Maßnahmen einzuhalten und droht bei Wiederholung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Darüber hinaus ist es aber auch möglich, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Insbesondere, wenn eine vehemente Weigerung der Einhaltung der Maßnahmen seitens des Arbeitnehmers vertreten wird. Ein „wichtiger Grund“ für die Kündigung liegt zum einen in der erheblichen Gesundheitsgefahr für die anderen Arbeitnehmer, aber auch in der Haftungsgefahr für den Arbeitgeber. Ein milderer Mittel steht meistens nicht zur Verfügung, weil die erhebliche Gefahr weiterer Verstöße und die Gesundheitsgefährdung der Patienten und anderen Arbeitnehmer im Raum steht. Aus diesem Grund kann für diesen Fall eine vorherige Abmahnung nicht notwendig

sein. Insbesondere, wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, die die Pandemie leugnen und bei denen die Einhaltung der Maßnahmen generell nicht zu erwarten ist.

Weigert sich der Arbeitnehmer entgegen einer einschlägigen Landesverordnung (wie z.B. in Rheinland-Pfalz) einen Corona-Test zu machen, kann der Arbeitgeber ihn unbezahlt von der Arbeit freistellen, abmahnen oder sogar kündigen. Damit kann sichergestellt werden, dass sich eine etwaige Infizierung nicht ausbreitet. Zeigt er nach einem Zeitraum von 14 Tagen keine Symptome, kann er nach der Freistellung wieder zum Dienst eingeteilt werden. Eine arbeitgeberseitige Reaktion mit den genannten arbeitsrechtlichen Maßnahmen setzt voraus, dass eine konkrete Testpflicht besteht. Prüfen Sie dies bitte für Ihr Bundesland. Beachten Sie auch, dass in den Landesverordnungen die verpflichtende Durchführung von Corona-Tests meist zeitlich befristet wird.

Zusätzlich zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen kann der Arbeitnehmer in Haftung genommen werden, wenn durch sein Verhalten unternehmensfremde Personen zu Schaden kommen.

Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass eine fristlose Kündigung sowie die anderen genannten Sanktionen immer einer Einzelfallprüfung bedürfen. Es empfiehlt sich daher stets den Sachverhalt vorher juristisch prüfen zu lassen. Das Team des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. steht Ihnen hierbei jederzeit zur Verfügung.

Masern-Impfpflicht:

Ab 31. Juli 2021 wird's ernst

Von Gesa von dem Bussche

Neben den brisanten Themen, die uns alle derzeit beschäftigen, möchten wir daran erinnern, dass seit dem 1. März 2020 das Masernschutzgesetz gilt. Wir hatten darüber bereits in unserem Newsletter 6/2019 berichtet. Nun läuft Mitte nächsten Jahres die Frist für den Nachweis einer Masernimpfung der Beschäftigten aus. Anlass für uns, Sie darüber zu informieren, was jetzt (noch) zu beachten ist.

Alle ab 1970 geborenen Pflegekräfte, die neu in einem Pflegedienst starten, müssen dem Arbeitgeber seit März einen Nachweis darüber vorlegen, dass sie gegen Masern geimpft oder immun sind. Wer dies nicht tut, darf in einem ambulanten Pflegedienst, der ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringt (§ 23 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz), nicht tätig werden. Wer als Pflegekraft bereits vor dem Stichtag im März in einem entsprechenden Dienst gearbeitet hat und nun immer noch weiterarbeitet, muss die Impfung bis spätestens zum 31. Juli 2021 nachweisen.

Die Immunität kann durch einen Bluttest, eine sogenannte „Titerbestimmung“, festgestellt werden. Die Kosten für die Impfungen übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen, die für ein ärztliches Attest müssen die Beschäftigten in der Regel selbst tragen.

Wenn die Pflegekraft keinen Nachweis vorlegt oder dies erst verspätet erledigen kann, besteht ein Beschäftigungsverbot. Das bedeutet, dass der Mitarbeitende gemäß § 20 Absatz 9 Satz 7 Infektionsschutzgesetz nicht beschäftigt



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

werden darf. Bei einem Verstoß droht ein Bußgeld. Die Arbeitgeber sind in diesen Fällen außerdem verpflichtet, unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk der ambulante Dienst sitzt, über den fehlenden Nachweis zu informieren und personenbezogene Daten zu übermitteln.

Die Folgen eines Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbotes richten sich nach den jeweiligen arbeitsrechtlichen Grundlagen. Bei Fragen dazu steht Ihnen unser Justizariat gerne zur Verfügung.

Zur Klarstellung weisen wir darauf hin, dass für Personal in stationären Einrichtungen der Altenhilfe und Pflege, aber auch in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe das Masernschutzgesetz nicht ohne Weiteres anwendbar ist. Diese Einrichtungen sind in § 23 Absatz 3 Satz 1 Infektionsschutzgesetz nicht aufgeführt. Für das Personal in

diesen Einrichtungen wird von der Ständigen Impfkommission jedoch eine zweimalige Masern-Impfung empfohlen.



Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis 31. März 2021 verlängert

Wer an leichten Atemwegserkrankungen leidet, kann auch über den Jahreswechsel hinaus telefonisch bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Ebenfalls können niedergelassene Ärztinnen und Ärzte eine Folgebesccheinigung der Arbeitsunfähigkeit für weitere 7 Kalendertage telefonisch ausstellen. Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat seine Sonderregelung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit um 3 Monate verlängert. Sie gilt nun bis zum 31. März 2021.

Damit reagiert der GBA auf die deutschlandweit anhaltend hohen COVID-19-Infektionszahlen. Durch eine Reduzierung von direkten Arzt-Patienten-Kontakten sollen das potenzielle Infektionsrisiko gesenkt und Arztpraxen entlastet werden. Wichtig ist: Die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte müssen sich durch eine eingehende telefonische Befragung persönlich vom gesundheitli-

chen Zustand der Versicherten oder des Versicherten überzeugen und prüfen, ob gegebenenfalls doch eine körperliche Untersuchung notwendig ist.

Unabhängig von der Ausnahmeregelung zur telefonischen Krankschreibung sollten Versicherte bei typischen COVID-19-Symptomen, nach Kontakt zu COVID-19-Patienten und bei unklaren Symptomen von Infektionen der oberen Atemwege vor dem Arztbesuch telefonisch Kontakt zur Praxis aufnehmen und das weitere Vorgehen besprechen

Der Beschluss zur Verlängerung der bundesweiten Sonderregelung der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit tritt nach Nichtbeanstandung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Veröffentlichung im Bundesanzeiger mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.

(ob)

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, 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.

Geringster Tariflohnanstieg seit 2011

Das statistische Bundesamt hat für das dritte Quartal 2020 die geringste Tariflohnsteigerung seit neun Jahren festgestellt. Durchschnittlich sind die Tariflöhne um nur 1,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahresquartal angestiegen. Grundlage der Werte sind sowohl die Grundvergütung als auch tarifliche Sonderzahlungen. Seit dem

zweiten Quartal 2011 gab es keine so geringe Steigerung mehr. Auch damals stiegen die Tariflöhne im Schnitt um nur 1,2 Prozent. Da die Verbraucherpreise zumindest um 0,1 Prozent sanken, bleiben immerhin 1,1 Prozent mehr in der Lohntüte.

(lm)

COVID-19 kann eine Berufskrankheit sein

Von Simone Kempin

Laut einer Antwort (19/24982) der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage (19/24562) der Fraktion Die Linke kann eine durch COVID-19 verursachte Erkrankung eine Berufskrankheit (BK) im Sinne der Nummer 3101 der Berufskrankheitenliste sein.

Die Anerkennung setze voraus, dass die Betroffenen „im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt“ waren. Bei diesen Tätigkeiten sei typischerweise von einem deutlich erhöhten Infektionsrisiko auszugehen. „Die Aufzählung ist aber nicht abschließend, sodass auch in anderen Berufszweigen eine Anerkennung als Berufskrankheit grundsätzlich möglich ist.

Voraussetzung hierfür ist, dass vergleichbare Infektionsrisiken mit COVID-19 wie im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium festgestellt werden“, heißt es in der Antwort. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stützt sich dabei auf Auskünfte verschiedener Stellen und Einrichtungen wie das Robert-Koch-Institut, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und die Landesgesundheitsämter der großen Flächenstaaten.

In den Tätigkeiten, in denen derzeit keine Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit möglich ist, ist nach Angaben der Regierung jedoch die Anerkennung als Arbeitsunfall möglich. Hierdurch werde ebenfalls das Leistungsspektrum der gesetzlichen

Unfallversicherung eröffnet, so die Bundesregierung.

Die Bewertung hat Auswirkungen auf die betriebliche Praxis im Falle einer bestätigten COVID-19 Infektion eines Mitarbeiters. Welche Voraussetzungen im Einzelfall für eine Meldung als Arbeitsunfall erfüllt sein müssen sowie nähere Informationen zu dem Thema erhalten Sie durch die gesetzliche Unfallversicherung. Einen Überblick dazu finden Sie unter folgendem Link <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3854>

Bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf steht Ihnen der bpa Arbeitgeberverband gerne zur Verfügung.



Wir wünschen
frohe Weihnachten
und ein gesundes
neues Jahr!



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



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