

NEWSLETTER

Ausgabe 4

Dezember 2021

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Jahresrückblick und -ausblick
- 5 Aktuelles**
Kein Anspruch auf Versetzung bei
Maskenbefreiungsattest
Fünfte Pflegekommission konstituiert -
Wir sind dort die Stimme der privaten Anbieter
Arbeitshilfe zur Impfpflicht in der Altenpflege
Neues Jahr - neue Diginare
275.000 Pflegekräfte mehr in zehn Jahren
Übersicht zur Anwendung von § 56 Abs. 1 Satz
IfSG
- 8 Auch das noch ...**
Bundessozialgericht: Arbeitsunfall im
Homeoffice?

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

leider hat die Corona-Pandemie unser Land erneut um die Weihnachtszeit fest im Griff. Hoffnung machen die von Rekord zu Rekord eilenden Zahlen an Impfungen, die mittlerweile täglich deutlich über 1 Million liegen. Das ist aber angesichts der neuen Omikron-Variante auch dringend nötig.

Ich möchte diese Zeilen nutzen, um Ihnen und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich für Ihren unermüdlichen Einsatz zu danken. Der bpa und der bpa Arbeitgeberverband werden weiterhin alles daransetzen, dass Ihre Stimme nicht nur bei der Corona-Politik gehört wird.

Seit 7. Dezember 2021 ist die neue Bundesregierung im Amt. Mit Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil sind zwei Persönlichkeiten für unsere Arbeit zuständig, die wir aus langjährigen Gesprächen und Begegnungen kennen. Sie können als Mitgliedsunternehmen sicher sein, dass wir auch in dieser neuen Konstellation aktiv Ihre Interessen vertreten werden.

Eine erste Chance dazu wird Bernd Meurer und mir in der neu einberufenen Pflegekommission gegeben. Sie wurde zum ersten Mal als ständige Kommission für fünf Jahre eingerichtet. Der bpa Arbeitgeberverband ist auf Arbeitgeberseite die Stimme der privaten Pflegeanbieter. Wir sind auch mit Abstand der mitgliederstärkste Verband in der Pflegekommission und werden auch dort aktiv für Ihre Anliegen eintreten.

Die Umsetzung der Tarifreuegung verzögert sich weiter. Die bereits für Ende September angekündigten Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes werden dieses Jahr nicht mehr kommen. Die Lohngestaltung in der Pflege zukünftig staatlich regeln zu wollen, gestaltet sich offensichtlich nicht nur komplizierter als von der Regierung erwartet, sondern bleibt auch aus unserer Sicht verfassungswidrig. Deshalb sind wir sehr gespannt, wie das höchste deutsche Gericht im kommenden Jahr die von uns unterstützte Verfassungsbeschwerde entscheiden wird.

Im Namen von Präsidium und Vorstand wünsche ich Ihnen ruhige und besinnliche Festtage und kommen Sie gut ins Jahr 2022.

Bleiben Sie gesund!

Ihr



Rainer Bröderle



Jahresrückblick und -ausblick von Dr. Sven Halldorn

Auch das zu Ende gehende Jahr 2021 ist wieder von der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf alle Pflegeeinrichtungen und -dienste geprägt worden. Im Unterschied zum Jahr davor gibt es heute allerdings Impfstoffe.

Es bleibt dabei: Gerade die privaten Arbeitgeber leisten mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen gewichtigen Beitrag zur Bewältigung der Krise. Die Bundesregierung erkennt das an und stellt die gesamte Branche weiter unter einen staatlichen Schutzschirm.

Die Pflege bleibt darüber hinaus ein stabiler Faktor in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir schaffen Jobs und bilden auf hohem Niveau aus. Laut Statistischem Bundesamt haben die Pflegeanbieter allein 275.000 zusätzliche Pflegekräfte zwischen 2009 und 2019 eingestellt. Das ist ein Zuwachs an Beschäftigung wie es ihn in keinem anderen Beruf gibt. 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 aufrechtzuerhalten. 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 bewälti-



Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverband e.V.

Foto: vbw

gen zu können.

Am 26. September 2021 wurde ein neuer Bundestag gewählt. Am 8. Dezember hat sich die neue Ampel-Regierung unter Bundeskanzler Olaf Scholz konstituiert. Neuer Gesundheitsminister ist der Medienliebling Karl Lauterbach. Der Koalitionsvertrag beinhaltet im Kapitel „Pflege und Gesundheit“ einiges an Licht, aber auch Schatten. Immerhin sind lohn- und tarifpolitische Themen nicht mit einem Bekenntnis der Koalitionspartner zu weiteren staatlichen Lohnregulierungen in der Pflege belastet worden. Die Ziele der höheren Löhne und besseren Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege teilen wir. Es zeigt sich ohnehin sehr klar, dass Markt und Wettbewerb zugunsten der Beschäftigten in der (Alten-)Pflege wirken. In den vergangenen zehn Jahren haben sich die Fachkraftlöhne beinahe doppelt so stark erhöht wie in allen anderen Branchen.

Sowohl das Statistische Bundesamt als auch die Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die Durchschnittslöhne von Fachkräften in der Altenpflege mittlerweile höher liegen als die Durchschnittslöhne der anderen Branchen.

Im vergangenen Jahr haben die AWO-Zweitmarke BVAP und Verdi einen Kleinstgruppentarifvertrag vorgelegt, den sie dann mit Hilfe des Bundesarbeitsministers für allgemeinverbindlich erklären lassen wollten. Das ist gescheitert, weil die arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie diesem Anliegen trotz enormen politischen Drucks die Zustimmung verweigert haben. Doch die abgewählte Bundesregierung hat sich mit der Abwehr dieser Lohnregulierung nicht zufrieden gegeben und statt dessen noch kurz vor Toresschluss die mit heißer Nadel gestrickte Tarifreuegung für die Altenpflegebetriebe eingeführt. Damit wird der Eingriff in die Lohngestaltungs-

hoheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beziehungsweise von den Tarifpartnern noch einmal verschärft.

Die Tariftreuregelung, nach der alle Pflegeunternehmen zukünftig nach Tarif entlohnen müssen, passt nicht in das bisherige Vergütungssystem. Sie nagelt die Personalkosten und damit rund 70 Prozent der Gesamtkosten fest. Damit werden Spielräume für eine wirtschaftliche Betriebsführung, die sowohl die Risiken der Pflegeeinrichtung als auch das unternehmerische Wagnis berücksichtigt, deutlich eingeschränkt. Gleichzeitig droht der Gesetzgeber den Betrieben mit dem Entzug des Versorgungsvertrages, wenn sie sich weigern, Tarifstrukturen für das eigene Unternehmen zu übernehmen. Ohne Versorgungsvertrag müssen Pflegebetriebe aber aus dem Markt ausscheiden.

Ein solches Vorgehen halten wir für verfassungswidrig. Deshalb unterstützen wir mehrere Unternehmen, die vor dem Bundesverfassungsgericht Beschwerde gegen die Tariftreuregelung eingelegt haben. Die Regelung greift nicht nur in die unternehmerische Handlungs- und Berufsfreiheit ein, sondern verletzt auch die Freiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, selbst (Arbeitsvertragsfreiheit) oder über Tarifparteien (positive und negative Koalitionsfreiheit) die Löhne zu vereinbaren. Auch bei der Refinanzierung sollen tarifynwendende Unternehmen anders behandelt werden als tarifgebundene Unternehmen. Denn es wird de facto ein Lohndeckel für die nicht-tarifgebundenen Unternehmen eingeführt. Das verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes.

Da die Unternehmen sich laut Gesetz bereits bis Ende Februar auf einen für sie maßgeblichen Tarifvertrag festlegen müssen, hat dies weitreichende Konsequenzen für Vergütungsverhandlungen, die mögliche Umstellung von Arbeitsverträgen und die Anpassung eigener Lohn- und Gehaltsstrukturen. Wenn sich aber Unternehmen auf einen solchen Weg begeben, der bis 1. September umgesetzt sein muss, dann ist es wahrscheinlich, dass es rechtlich wie betriebswirtschaftlich kein Zurück mehr gibt. Daher werden wir das Verfassungsgericht bitten, eine dringliche Entscheidung beziehungsweise eine Gesetzesaussetzung herbeizuführen. Idealerweise liegt eine solche Entscheidung vor dem Zeitpunkt vor, zu dem sich die Unternehmen auf einen anzuwendenden Tarifvertrag festlegen müssen.

Auch wenn die Tariftreuregelung die Anwendung unserer Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) erschweren dürfte – die AVR werden nicht als Tarifvertrag anerkannt – bleiben sie zumindest vorläufig und – bei erfolgreicher Verfassungsbeschwerde darüber hinaus – ein wichtiges Instrument zur Lohngestaltung. Sie belassen notwendige unternehmerische Gestaltungsspielräume und zeigen, dass private Arbeitgeber gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen bieten.

Viele bpa-Landesgruppen haben ihre AVR-Lohtabellen für kommendes Jahr so angepasst, dass sie gegebenenfalls auch fit wären für die Einführung der „Tarifpflicht“. Es bleibt dabei: Dort, wo die Kostenträger unsere AVR als Grundlage für die Refinanzierung anerkennen beziehungsweise auf Basis

der AVR-Rahmenvereinbarungen schließen, ist die Umsetzung in den Betrieben am weitesten vorangeschritten.

Die von uns in diesem Jahr eingeführten virtuellen Kurzseminare (Diginare) zu arbeitsrechtlichen Klassikern, aber auch zu aktuellen Themen sind von den Mitgliedern hervorragend angenommen worden. Wir werden diesen digitalen Service auch im kommenden Jahr weiter ausbauen. Wann immer nötig, werden wir auch weiter kurzfristige „Corona-Online-Seminare“ zu allen arbeitsrechtlichen Fragen, die die Corona-Maßnahmen mit sich bringen, anbieten.

Wir wachsen weiter und haben aktuell über 5.200 Mitglieder. Diese beschäftigen über 230.000 Mitarbeiter. Mit jedem neuen Mitglied werden wir stärker und können unsere Interessen mit noch mehr Nachdruck vertreten.

Im Jahr 2022 steht weiter die Pandemiebekämpfung ganz oben auf der Agenda. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht ist bereits von der neuen Regierungskoalition verabschiedet. Zu den arbeitsrechtlichen Fragen haben wir in einer aktuellen Arbeitshilfe bereits erste Hinweise gegeben und stehen natürlich wie immer auch für individuelle Einzelfragen zur Verfügung. Nach allem, was derzeit bekannt ist, dürfte es schon bald auch zu einer Entscheidung über eine allgemeine Impfpflicht kommen.

Fünfte Pflegekommission konstituiert - Wir sind dort die Stimme der privaten Anbieter

Der bpa Arbeitgeberverband ist zum dritten Mal infolge in die Pflegekommission berufen worden. Das ist ein großer Erfolg für den erst 2015 gegründeten Verband. Darin kommt zum Ausdruck, dass sich der bpa Arbeitgeberverband längst zum größten Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft entwickelt hat. Vertreten durch seinen Präsidenten Rainer Brüderle als ordentliches Mitglied und seinen stellvertretenden Präsidenten Bernd Meurer als stellvertretendes Mitglied besetzt der bpa AGV damit einen von insgesamt acht Sitzen in der Fünften Pflegekommission.

Die Kommission ist erstmals für fünf Jahre berufen. Sie hat damit die Funktion eines Dauerberatungsgremiums des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und kann vom Ministerium in dieser Zeit auch zu anderen Themen befragt bzw. einberufen werden.

Die Arbeitgeberbank wird zudem von den Dienstgeberverbänden von Caritas und Diakonie sowie einer Koalition aus Deutschem Roten Kreuz, dem Verband der Kommunalen Arbeitgeber und dem Arbeitgeberverband Pflege ergänzt. Damit ist klar, dass die Arbeiterwohlfahrt und deren Zweitmarke BVAP nicht berufen worden sind. Da der Sitz der berufenen Koalition vom Generalsekretär des Deutschen Roten Kreuzes, Herrn Reuter (Stellvertreter ist der Hauptgeschäftsführer der VKA, Herr Benrath) bekleidet wird, bleibt es dabei, der bpa Arbeitgeberverband ist der einzige Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Kommission.

Die Arbeitnehmersitze werden wie in den Jahren zuvor von den Dienstnehmern der Caritas und der Diakonie sowie von der Verdi (2 Sitze) besetzt.

Die Hauptaufgabe der Kommission besteht darin, Vorschläge für eine neue

Pflegearbeitsbedingungenverordnung zu erarbeiten. Darin werden im wesentlichen die Pflegemindestlöhne, aber auch andere Mindestarbeitsbedingungen (z.B. Urlaub) geregelt.

Die aktuelle Verordnung läuft zum 30. April 2022 aus. Zum 1.4.2022 ist noch einmal eine Erhöhung der Mindestlöhne für ungelernete und qualifizierte Hilfskräfte und für Fachkräfte vorgesehen. Der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte steigt dann beispielsweise bundesweit auf 12,55 Euro.

Die neu berufene Pflegekommission hat bereits heute ihre Arbeit aufgenommen. Es ist angestrebt, Regelungen für eine Folgeverordnung, die bereits ab 1. Mai 2022 gelten soll, zu erarbeiten.

Wir halten Sie über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

(sh)

Arbeitshilfe zur Impfpflicht in der Altenpflege

Der bpa Arbeitgeberverband hat zusammen mit dem bpa eine Arbeitshilfe zum Immunitätsnachweis nach § 20a IfSG erstellt. In dieser Arbeitshilfe werden verschiedene Fragen rund um das Thema Impfpflicht beantwortet.

Zum besseren Schutz der vulnerablen Gruppen müssen Beschäftigte künftig einen Immunitätsnachweis gegen COVID-19 vorlegen (verkürzt „Impfpflicht“). Dafür müssen sie entweder als genesen oder als geimpft gelten bzw.

aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können. Die gesetzliche Grundlage ist § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Neben den allgemeinen Fragestellungen zur konkreten Umsetzungen in Einrichtungen und Unternehmen werden auch die arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Nichtvorliegen eines Immunitätsnachweises beleuchtet.

Sie finden die Arbeitshilfe [hier](#). (Im)



Foto: Seedo / pixelio.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia, Bildschön

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

Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

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

Neues Jahr - neue Diginare

Auch im Jahr 2022 werden wir unsere Reihe an informativen Diginaren weiterführen. Zu den bereits bekannten Themen werden auch neue arbeitsrechtliche Fragestellungen kommen, die durch unser Justizariat als Onlineveranstaltung vermittelt werden.

Folgenden Seminarthemen sind für das kommende Jahr geplant:

- Die Mutterschaft und Elternzeit im Arbeitsverhältnis
- Teilzeit für alle?
- Unlauterer Wettbewerb
- Urlaub
- Befristung

Die konkreten Termine werden Ihnen

rechtzeitig durch unsere Newsticker und Newsletter mitgeteilt.

Am 17. Januar 2022 findet von 10:00 bis 11:30 Uhr bereits ein Diginar mit einem gänzlich neuen Thema statt:

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Sie Interesse haben schicken Sie uns eine Mail mit dem Betreff: Diginar am 17.01.2022 an info@bpa-arbeitgeberverband.de. Die Teilnahmegebühr beträgt 29 € und die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt. Seien Sie also schnell, um sich einen Platz in diesem neuen Online-Seminar zu sichern.

Freuen Sie sich auf diese und weitere informative Diginare im Jahr 2022. (lm)

275.000 Pflegekräfte mehr in zehn Jahren

Anfang Dezember 2021 hat das Statistische Bundesamt Zahlen aus der Pflegestatistik veröffentlicht, die vor allem beim Thema Teilzeitarbeit von Pflegekräften öffentliche Aufmerksamkeit gewonnen hat. Dabei ist der Jobzuwachs von 40 Prozent allein bei den Pflegekräften von 2009 bis 2019 in den Hintergrund getreten.

Während im Jahr 2009 noch 679 000 ambulante und stationäre Pflegekräfte tätig wären, waren es 2019 rund 954 000 – ein Anstieg von 40 %. Besonders die ambulanten Pflegedienste gewannen Personal hinzu: Von 2009 bis 2019 stieg die Zahl der dort Beschäftigten um 61 % an; im stationären Bereich war es ein Plus von 30 %. Die Pressemitteilung finden Sie [hier](#).

Übersicht zur Anwendung von § 56 Abs. 1 Satz IfSG

Neben der kommenden Impfpflicht ab dem 16. März 2022 hat der Gesetzgeber schon eine Einschränkung für ungeimpfte Personen gesetzlich festgelegt. In § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ist der Ausschluss des Lohnanspruches für Beschäftigte geregelt, die eine Quarantäne durch eine Impfung gegen das Sars-Cov-2-Virus hätten verhindert werden können.

Die einzelnen Bundesländer müssen die Regelungen selbst umsetzen. Die BDA hat eine Übersicht der aktuellen Regelungen in den Bundesländern veröffentlicht. Diese möchten wir Ihnen [hier](#) zur Verfügung stellen.

Die einzelnen Bundesländer müssen die Regelungen selbst umsetzen. Die BDA hat eine Übersicht der aktuellen Regelungen in den Bundesländern veröffentlicht. Diese möchten wir Ihnen [hier](#) zur Verfügung stellen.

Bundessozialgericht: Arbeitsunfall im Homeoffice?

Ein im Homeoffice Beschäftigter hat in letzter Instanz vor dem Bundessozialgericht (BSG) Recht bekommen – sein morgendlicher Sturz auf der Treppe zwischen seinem Schlafzimmer und seinem häuslichen Büro ist als Arbeitsunfall zu werten (BSG Urt. v. 08.12.2021, Az. B 2 U 4/21 R).

Der klagende Mann befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Laut Pressemitteilung beginnt er üblicherweise dort unmittelbar zu arbeiten – ohne vorheriges Frühstück. Allerdings rutschte der Mann beim Beschreiten der Wendeltreppe aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft (BG) lehnte jedoch Leistungen anlässlich des Unfalls ab.

Nachdem das Sozialgericht in erster Instanz bereits festgestellt hatte, dass der erstmalige morgendliche Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherter Betriebsweg zu werten ist, sah das Landessozialgericht darin eine unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht.

Das BSG hat die Entscheidung des Sozialgerichts nun bestätigt. Der Kläger



Foto: HHS_web / pixelio.de

hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diente nach den verbindlichen Feststellungen der Vorinstanz allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Bewertung:

Die vorliegende Entscheidung stützt sich noch auf die alte Rechtslage, wonach

Versicherungsschutz im Homeoffice nicht ausdrücklich geregelt war und nach strengen Maßstäben bewertet wurde. Da seit dem 18.06.2021 nach § 8 Abs. 1 S.3 SGB VII bei einer Tätigkeit im Homeoffice Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte besteht, dürften künftige Unfälle im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice noch eher als Arbeitsunfälle zu bewerten sein.

(sk)



Wir wünschen
frohe Weihnachten
und ein gesundes
neues Jahr!