

NEWSLETTER

Ausgabe 5

September 2019

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
 - Dank an Unternehmerinnen und Unternehmer
 - Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin
 - Der neu- / wiedergewählte Vorstand
 - Impressionen von der Mitgliederversammlung
- 8 Aktuelles**
 - bpa Arbeitgeberverband erneut in die Pflegekommission berufen
 - Brüderle: „Klientelpolitik zulasten der Tarifautonomie“
- 9 Hintergrund**
 - Zwei neue Urteile zum Thema
 - Nachtarbeitszuschlag in der Altenpflege
- 11 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
 - Neue AVR-Entgelttabellen für Baden-Württemberg, Niedersachsen und Sachsen
 - Neue Arbeitshilfe zum Mutterschutz
 - Lennart Mewes neu im Team
- 12 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 13 Auch das noch...**
 - Bundessozialgericht: Gehaltsnachzahlungen können Elterngeld erhöhen

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

auf unserer gut besuchten Mitgliederversammlung in Berlin wurden Präsidium und Vorstand einstimmig mit einem Mandat für die nächsten zwei Jahre ausgestattet. Für dieses Vertrauen möchte ich mich auch im Namen von Bernd Meurer und dem gesamten Vorstandsteam recht herzlich bedanken.

Auch in den kommenden Jahren werden wir als Verband und Sie als Unternehmerin oder Unternehmer vor großen Herausforderungen stehen. Denn die Soziale Marktwirtschaft und ihre Prinzipien von Markt und Wettbewerb geraten durch Teile der Politik und der Gesellschaft immer mehr unter Druck, ja, sie werden – oft für die schnelle Schlagzeile - sogar offen in Frage gestellt. Dabei ist es gerade unser Modell der Sozialen Marktwirtschaft, das Deutschland in der Welt so erfolgreich gemacht hat. Sie hat sich in den letzten fast 25 Jahren auch in der Altenpflege bewährt, weil sie das Angebot nicht nur vielfältiger und innovativer, sondern auch effizienter und zielgenauer gemacht hat.



Dazu haben Sie als private Anbieter ganz wesentlich beigetragen. Deshalb möchte ich an dieser Stelle meinen Dank an Sie, den ich auch bei der Mitgliederversammlung zum Ausdruck gebracht habe, hier wiederholen. In den Medien hören und lesen wir oft nur vom Dank an die Pflegekräfte, den sie auch verdient haben. Nur fast niemand aus Politik oder Gesellschaft dankt Ihnen für Ihren Mut und Ihre Risikobereitschaft. Deshalb tue ich das nun: Herzlichen Dank für Ihr Engagement!

Wie sehr die Soziale Marktwirtschaft in unserer Gesellschaft unter Druck gerät, zeigt das sogenannte „Pflegelöhnerverbesserungsgesetz“, das gerade in den Bundestag eingebracht wurde. Es ist ein reiner Marketinggag der Bundesregierung, denn mit besseren Löhnen hat das Gesetz nichts zu tun. Es geht vielmehr um Klientelpolitik. Für die in der Altenpflege eher unbedeutenden Kleingruppen von AWO und Verdi soll ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag organisiert werden. Das ist rechtlich verweigen und bedient Organisationsinteressen. Die Bundesregierung ist sogar bereit, verfassungsrechtliche Grenzen zu überschreiten und verstößt erneut gegen die Tarifautonomie. Die Vertragsfreiheit, unternehmerische Handlungsfreiheiten und Demokratie- und Verhältnismäßigkeitsgrundsätze spielen für die Regierung offenbar keine große Rolle mehr. Schade, dass der Bundesrat das im ersten Durchgang mehrheitlich mitgetragen hat.

Wirklich erschreckend ist aber die Haltung der Gewerkschaft Verdi. Der Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen J. Roth sagte völlig zutreffend dazu auf unserer Mitgliederversammlung, „warum Gewerkschaften sich gerade in einer Branche mit so wenigen Gewerkschaftsmitgliedern so vehement für die Allgemeinverbindlichkeit einsetzen, erschließt sich mir nicht. Werden Tarifverträge ständig allgemeinverbindlich erklärt, hat kein Beschäftigter mehr einen Grund, einer Gewerkschaft beizutreten. So untergräbt man sein eigenes Geschäftsmodell.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

Ein Signal für bessere Löhne kann über die Pflegekommission, in die wir gerade wieder berufen wurden, geschafft werden. Auch wenn ich weiß, dass hier schwierige und harte Verhandlungen anstehen, setzen wir darauf, dass die Bundesregierung der in der Pflegebranche mehrheitlich gewollten Kommission eine faire Chance gibt.

Wir lassen uns nicht beirren und gehen gemeinsam unseren Weg weiter.

Lassen Sie uns weiter auf allen Ebenen für die Soziale Marktwirtschaft und ein freies Unternehmertum streiten.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Bröderle". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Rainer Bröderle

Dank an Unternehmerinnen und Unternehmer Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin

Auf der Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands in Berlin wurden erneut Ex-Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle zum Präsidenten und bpa-Präsident Bernd Meurer zum stellvertretenden Präsidenten einstimmig gewählt.

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Pflegeunternehmerinnen und -unternehmern für ihren Mut, ihre Risikobereitschaft und ihr Engagement. „In den Medien oder von den Bundesministern Jens Spahn oder Hubertus Heil oder der Bundeskanzlerin wird die Arbeit der Pflegekräfte gelobt – völlig zu Recht übrigens - und beklagt, was für einen schweren Job diese haben. Lesen Sie eigentlich auch mal, welchen wichtigen und guten Job Sie als Pflegeunternehmerin -oder -unternehmer machen? Ich jedenfalls lese es nicht. Deshalb möchte ich Ihnen ganz herzlich Danke sagen für Ihr Engagement, für Ihre Leistung und für Ihren wichtigen Dienst, den Sie für die gesamte Gesellschaft erbringen.“

In seiner Grundsatzrede betonte Rainer Brüderle die Bedeutung der Sozialen Marktwirtschaft. „Wir leben in einer politischen Zeit, in der man leider ab und an mal daran erinnern muss, welchen Wert unternehmerische Freiheit und Kreativität für Wachstum und Wohlstand haben. Die Devise von Politik lautet derzeit aber eher ‚Einengen statt Luft lassen‘. Manche Politiker glauben wieder, sie wüssten es besser als der Markt und der Staat wisse es besser als der einzelne. Mietendeckel, Enteignungen und Diesel-Fahrverbote passen in diese Reihe genauso wie Ideen von Gewinnbegrenzungen für Pflegeunternehmen oder Zwangstarifverträge. Eigentlich gehören solche Ideen in die Mottenkiste der sozialistischen Wirtschaftshistorie. Stattdessen erleben wir



Der auf der Mitgliederversammlung wiedergewählte Präsident Rainer Brüderle und der Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen J. Roth halten jeweils ein leidenschaftliches Plädoyer für die Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft - auch in der Altenpflege. Foto: L.M.Peter

ein Aufflammen marktferner Regulierungsfantasien. Und die Pflege scheint das neue Experimentierfeld dafür zu werden. Wir müssen die Politik wieder daran erinnern: Irrt sich der einzelne, ist das blöd für ihn. Irrt sich die Politik oder der Staat, dann ist das blöd für alle. Übersetzt auf die Pflege heißt das: Dann wackelt die Versorgung im ganzen Land.“

Der Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen J. Roth gab einen ökonomischen Impuls zum Thema „Der eigentümliche Prozess zur Mindestlohnfindung in der Pflege“. Die Zusammensetzung der Pflegekommission sei mit zwei kirchlichen Dienstgebern, zwei kirchlichen Dienstnehmern, zwei nicht-kirchlichen Arbeitgebern und zwei nicht-kirchlichen Arbeitnehmern nicht repräsentativ. Die

Kirchen seien anhand der Beschäftigtenzahlen überrepräsentiert und die privaten Anbieter unterrepräsentiert. „In Anbetracht einer derart geringen Legitimität, Repräsentativität und Nachvollziehbarkeit sollte sich die Pflegekommission daher wenigstens auf die Festlegung von unteren Haltelinien beschränken“, so Roth. Er verwies darauf, dass es nicht Aufgabe der Kommission sein könne, ein komplettes Tarifkorsett zu schnüren, das Tarifverhandlungen quasi ersetze. Zudem fragte er, „warum Gewerkschaften sich gerade in einer Branche mit so wenigen Gewerkschaftsmitgliedern so vehement für die Allgemeinverbindlichkeit einsetzen. Werden Tarifverträge ständig allgemeinverbindlich erklärt, hat kein Beschäftigter mehr einen Grund, einer Gewerkschaft beizutreten. So untergräbt man sein eigenes Geschäftsmodell.“

In Vertretung des familiär verhinderten bpa-Präsidenten Bernd Meurer berichtete Robert Mittelstädt über die Aktivitäten des bpa beim Thema Fachkräftezuwanderung. Er ist im Justitiariat des bpa auch für dieses Thema zuständig und gab Auskunft über entsprechende Projekte auf den Philippinen, in Vietnam und dem Kosovo. Dabei wies er auf Chancen und Herausforderungen hin, die die Unternehmen zu erwarten hätten. Leider mache die personell knappe Situation in den Deutschen Botschaften vor Ort die Visagewährung oft sehr schwer. Man müsse lange auf Termine warten und der Anerkennungsprozess gestalte sich oft schwierig, so Mittelstädt.

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbands Dr. Sven Halldorn erläuterte den Rechnungsabschluss 2018 sowie die Haushaltsplanungen für 2020, die die Versammlung ebenfalls einstimmig genehmigte.

In seinem Vortrag ging er auf den Stand



Margit Benkenstein, Rainer Brüderle und Dr. Sven Halldorn begrüßen die 4.000ste Mitgliedseinrichtung: Die Senioren Pension Zeug GmbH aus Garbsen, vertreten durch Herrn Zeug (2.v.l.) und Herrn Steinhoff (3.v.l.) Foto: L.M.Peter

der Umsetzung der Arbeitsvertragsrichtlinien ein und ermunterte die Mitglieder, sich aktiv daran zu beteiligen. Sie seien ein Instrument für Transparenz, mit denen sich die bpa Arbeitgeberverbandmitgliedseinrichtungen nicht verstecken bräuchten. Die länderspezifischen

Entgelttabellen sorgten für die nötige Flexibilität vor Ort. Mit dem bpa werde man sich gemeinsam in den Ländern für die nötige Refinanzierungsbasis einsetzen.

Rechnungsprüfer Dietrich Lange stellte in Abwesenheit seiner Kollegin Doris Sommer den Rechnungsprüfungsbericht 2018 ohne Beanstandungen vor und beantragte die Entlastung des Gesamtvorstandes, der die Versammlung ebenfalls einstimmig folgte.

Mit der Senioren Pension Zeug GmbH aus dem niedersächsischen Garbsen hieß Rainer Brüderle im Rahmen der Mitgliederversammlung die 4.000ste Mitgliedseinrichtung im bpa Arbeitgeberverband willkommen. Mit seiner rasanten Mitgliederentwicklung vier Jahre nach seiner Gründung hat der bpa Arbeitgeberverband seine Stellung als größter Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft weiter ausgebaut.



Robert Mittelstädt aus dem Justitiariat der bpa-Bundesgeschäftsstelle

Foto: L.M.Peter

Der neu- / wiedergewählte Vorstand



Der auf der Mitgliederversammlung einstimmig neu- bzw. wiedergewählte Vorstand mit bpa Arbeitgeberverbandsgeschäftsführer Dr. Sven Halldorn (2.v.r.)

Foto: L.M.Peter

In den Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands wurden einstimmig gewählt:

Rainer Brüderle (7.v.l.)
(Präsident)

Bernd Meurer
(stellvertretender Präsident)

Margit Benkenstein (4.v.l.)
(Pflegezentrum Sonnenschein GmbH),

Harald Berghoff (1.v.l.)
(AlexA Seniorendienste GmbH),

Alexander Flint (5.v.r.)
(BFR Spiegelberg GmbH),

Thomas Flotow (5.v.l.)
(Pflegen und Wohnen Hamburg GmbH),

Burchard Führer
(Burchard Führer GmbH),

Dr. Erik Hamann (3.v.r.)
(Orpea Deutschland GmbH),

Rainer Hohmann
(Alloheim Senioren-Residenzen GmbH),

Kai A. Kasri (3.v.l.)
(Vivaldo GmbH),

Thorsten Meilahn (6.v.l.)
(Pflegekonzept Meilahn GmbH),

Siegbert Popko (2.v.l.)
(Vitanas GmbH & Co. KGaA),

Barbara Prinz (6.v.r.)
(Thomas Fischer GmbH),

Knud Riebschläger (1.v.r.)
(KerVita GmbH),

Dr. Jochen Schellenberg
(KATHARINENHOF Seniorenwohn- und
Pflegeanlage Betriebs-GmbH),

Volker Schulze
(DSG Deutsche Seniorenstift Gesell-
schaft mbH & Co.KG)

Dr. Joachim Wilbers (4.v.r.)
(ProjectCare GmbH).

In seiner konsituierenden Sitzung bestimmte der Vorstand neben Rainer Brüderle und Bernd Meurer, die Kraft Amtes Präsidiumsmitglieder sind, Burchard Führer und Kai A. Kasri erneut zu Mitgliedern des Präsidiums.

Impressionen von der Mitgliederversammlung



Die fleißigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Registrierung und Ausgabe der Stimmkarten.

Ein voll besetzter Saal bei der gut besuchten Mitgliederversammlung.



Der Stand der Firma Buderus. (links)

Dietrich Lange bei der Vorstellung des Rechnungsprüfungsberichtes. (rechts)



Impressionen von der Mitgliederversammlung



Mitglieder bei den Abstimmungen.



In den Pausen gab es ausreichend Zeit für intensiven Austausch.



Das Tagungspräsidium führte kompetent und zügig durch die Tagesordnung.

alle Fotos: L.M. Peter

bpa Arbeitgeberverband erneut in die Pflegekommission berufen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in einem Schreiben mitgeteilt, dass der Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V. Rainer Brüderle zum ordentlichen Mitglied und der stellvertretende Präsident Bernd Meurer zum stellvertretenden Mitglied der Pflegekommission berufen wurden.

Damit ist der erst 2015 gegründete und mittlerweile über 4.000 Mitgliedseinrichtungen zählende bpa Arbeitgeberverband nach 2016 erneut in diesem Gremium vertreten, das die Aufgabe hat, einen Vorschlag für die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Altenpflege zu erarbeiten. Die Pflegekommission soll schon in der kommenden Woche ihre Arbeit aufnehmen.

Unser Ziel wird es sein, einerseits den betrieblichen Realitäten in der Kommis-



Rainer Brüderle und Bernd Meurer

Foto: Bildschön / Sebastian Semmler

sion Gehör zu verschaffen und andererseits gleichermaßen Zeichen für

wirtschaftliche Vernunft und einen attraktiven Beruf zu setzen. (ob)

Brüderle: „Klientelpolitik zulasten der Tarifautonomie“

Zur ersten Lesung des Gesetzes für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V., Rainer Brüderle:

„Das Gesetz hat wenig mit besseren Löhnen zu tun, sondern es ist schlichte Klientelpolitik. Denn für die in der Altenpflege eher unbedeutenden Kleingruppen von AWO und Verdi soll ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag über den § 7a des Arbeitnehmerentwengesetzes (AEntG) organisiert werden. Das ist rechtlich verwegend und bedient Organisationsinteressen. Die Bundesregierung ist sogar bereit, an verfassungsrechtliche Grenzen zu gehen und

verstößt gegen die Tarifautonomie. Die Vertragsfreiheit, unternehmerische Handlungsfreiheiten und Demokratie- und Verhältnismäßigkeitsgrundsätze spielen für die Regierung offenbar keine große Rolle mehr.

Ein verfassungsrechtlich sauberes Signal für bessere Löhne kann man über die bewährte Pflegekommission schaffen. Diese Lösung unterstützen nicht nur die privaten Arbeitgeber, sondern auch die kirchlichen und weltlich-gemeinnützigen Arbeitgebervereinigungen. Die Berufung zur vierten Pflegekommission ist erfolgt. Der bpa Arbeitgeberverband vertritt die Interessen der privaten Arbeitgeber. Die

Bundesregierung sollte auf die deutliche Mehrheit der Branche hören und auf diesen Weg setzen.

Wir werden weiterhin im Gesetzgebungsverfahren für Korrekturen kämpfen. Wir brauchen keinen verfassungsrechtlich bedenklichen Weg über den § 7a AEntG, einer willkürlichen Auswahl der Kommissionmitglieder dürfen keine Türen geöffnet werden und die Unabhängigkeit der Pflegekommission muss gewahrt bleiben. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Kommission Mindestbedingungen festlegt, aber keine Ersatztarifverhandlungen führt.“

(ob)

Zwei neue Urteile zum Thema Nachtarbeitszuschlag in der Altenpflege

Von Bastian Pophal

Die Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz halten einen Zuschlag in Höhe von 20 bzw. 25 Prozent für angemessen

Einführung

Gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Der Gesetzgeber ist von der Erkenntnis ausgegangen, dass auf Nachtarbeit in der modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft trotz ihrer Gesundheitsschädlichkeit nicht völlig verzichtet werden kann. § 6 Abs. 5 ArbZG setzt hier an und verteuert zum einen die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, um auf diesem Weg Nachtarbeit einzudämmen; Nachtarbeit soll für Arbeitgeber weniger attraktiv sein. Zum anderen soll der Nachtarbeitszuschlag in einem gewissen Umfang den Arbeitnehmer für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen. Mittelbar soll der Zuschlag dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers dienen.

Der Arbeitgeber kann wählen, ob er den Ausgleichsanspruch durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder durch eine Kombination von beidem erfüllt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.01.2019 – 9 Sa 58/18

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hielt in einem Urteil vom 11. Januar 2019 einen Nachtarbeitszuschlag

Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechsel- schicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (23 bis 6 Uhr) umfasst.

in Höhe von 20 Prozent für eine Pflegekraft in Dauernachtarbeit (Dauernacht- wache) für angemessen. Dabei ist das Gericht von folgenden Erwägungen ausgegangen.

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sei ein Nachtzuschlag in Höhe von 25 Prozent des Bruttostundenlohns regelmäßig als angemessen anzusehen. Die Höhe des im jeweiligen konkreten Fall angemessenen Nachtarbeitszuschlags richte sich jedoch nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist. Bei der Erbringung der regulären Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit sei daher regelmäßig ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 Prozent auf den Bruttostundenlohn als angemessen anzusehen, da sich nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen die Belastung mit dem Umfang der geleisteten Nachtarbeit erhöhe. Andererseits könne auch ein geringerer Ausgleich erforderlich sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z.B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Zusätzlich sei auch zu beurteilen, ob der vom Gesetzgeber mit dem Lohnzuschlag verfolgte Zweck, im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Nachtarbeit zu verteuern und auf

diesem Weg einzuschränken, zum Tragen kommen kann oder in einem solchen Fall nur die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis ausgeglichen werden könne. Ein „Abweichen nach unten“ komme jedoch nur dann in Betracht, wenn überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend erfordern. Ein Zuschlag in Höhe von 10 Prozent sei aber regelmäßig die Untergrenze dessen, was als angemessen angesehen werden kann.

Das LAG Baden-Württemberg ging im vorliegenden Fall vom regelmäßigen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent aus. Der Zuschlag sei jedoch nach unten zu korrigieren, da der Arbeitgeber die angeordneten Nachtschichten nicht vermeiden konnte. Es bestand vielmehr eine gesetzliche Verpflichtung zur Anordnung nach § 10 Landespersonalverordnung (LPersVO). Nach Ansicht des Gerichts handele es sich dabei um überragende Gründe des Gemeinwohls. Daher sei der regelmäßige



Foto: Petra Bork / pixelio.de

ge Zuschlag um zehn Prozentpunkte auf 15 Prozent zu reduzieren.

In einem weiteren Schritt prüfte das Gericht, die konkrete Arbeitsbelastung der Nachtwache. Da es sich bei den Nachtdiensten der Arbeitnehmerin um „Normalarbeit“ ohne besondere Belastungen handele, habe diesbezüglich eine Korrektur des Zuschlags ausbleiben können. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin in Dauernachtarbeit tätig war, und diese nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich vermeidbar ist, sei eine Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags um fünf Prozentpunkte erforderlich und mithin ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 Prozent des Bruttostundenlohns angemessen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.01.2019 – 6 Sa 138/18

Die sechste Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hielt in einem sehr ähnlich gelagerten Fall einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent für angemessen.

Das Gericht ging ebenso wie das LAG Baden-Württemberg von einem regelmäßigen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent und einer Erhöhung um fünf Prozentpunkte aufgrund der Dauernachtarbeit aus. Anders als das LAG Baden-Württemberg hielt die sechste Kammer des LAG Rheinland-Pfalz ein „Abweichen nach unten“ wegen unvermeidbarer Nachtarbeit in einem Seniorenheim nur in einer Höhe von fünf Prozentpunkten für zulässig und kam mithin auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent vom Bruttostundenlohn.

Die fünfte Kammer des LAG Rheinland-Pfalz kam in einem Urteil vom 7. Juni



Foto: Johannes Schätzler / pixelio.de

2018 (5 Sa 446/17) zu einem wiederum abweichenden Ergebnis. Nach Ansicht des Gerichts sei Dauernachtarbeit in der Altenpflege sehr wohl vermeidbar. Ein „Abweichen nach unten“ sei daher nicht zulässig und somit ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 Prozent als angemessen im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG. Gegen dieses – unserer Ansicht nach gegen die gefestigte BAG-Rechtsprechung verstoßende – Urteil hat der beklagte Arbeitgeber Rechtsmittel beim BAG in Form einer sog. Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. Der Ausgang dieser Beschwerde lag uns bis Redaktionsschluss nicht vor.

Fazit und Empfehlungen

Die beiden LAG-Urteile haben die gefestigte Rechtsprechung des BAG dem Grunde nach bestätigt. Ein Nachtarbeitszuschlag ist in der Regel dann angemessen, wenn er 25 Prozent des jeweils vereinbarten Bruttostundenlohns (mindestens jedoch des jeweils geltenden Mindestlohns)

beträgt. Die Angemessenheit im Einzelfall richtet sich nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist. So kann bei Nachtarbeit, in die in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ein geringerer Zuschlag und bei Mehrbelastungen oder Dauernachtarbeit ein höherer Zuschlag (z.B. 30 Prozent) angemessen sein. Erfordern überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend, ist die Nachtarbeit also nicht vermeidbar, kann ein weiteres „Abweichen nach unten“ zulässig sein (nicht unter 10 Prozent).

Wir empfehlen daher, für unvermeidbare Nachtarbeit – je nach Intensität der Arbeitsleistung – einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 bis 25 Prozent zu gewähren. In dieser Höhe ist eine Gewährung des Zuschlags gemäß § 3b Einkommenssteuergesetz (EStG) für tatsächlich geleistete Arbeit sogar steuerfrei möglich.

Neue AVR-Entgelttabellen für Baden-Württemberg, Niedersachsen und Sachsen

Der Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands hat zusammen mit den jeweiligen bpa-Landesgruppen neue AVR-Entgelttabellen für Baden-Württemberg, Niedersachsen und Sachsen beschlossen.

In Baden-Württemberg gelten seit Juli

2019 3.053,25 Euro als Einstiegsgehalt für eine Pflegefachkraft.

In Niedersachsen bekommt ab 1.1.2020 nach der dann gültigen Entgelttabelle eine Pflegekraft ein Einstiegsgehalt von 2.902,72 Euro.

In Sachsen wird eine Pflegefachkraft ab dem 1.1.2020 mit einem Einstiegsgehalt von 2.650 Euro vergütet.

Die Entgelttabellen finden Sie wie immer im Mitgliederbereich unserer Homepage.

(ob)

Neue Arbeitshilfe zum Mutterschutz

Im Mitgliederbereich unserer Internetseite finden Sie eine neue bzw. überarbeitete Arbeitshilfe zum Thema Mutterschutz.

Am 01. Januar 2018 änderte sich das Mutterschutzgesetz (MuSchG), nachdem es erstmals seit 1952 grundlegend überarbeitet wurde.

Bereits Mitte 2017 wurden erste Änderungen wirksam und verstärkten die Schutzbestimmungen für Frauen mit

Fehlgeburten oder Mütter von behinderten Kindern.

Anfang des Jahres 2018 trat dann das neu konzipierte Gesetz in Kraft und stellt nun einen klaren Bezug zu den geltenden Regelungen des Arbeitsschutzes her.

Seit dem 01. Januar 2019 greifen die erweiterten Bußgeldvorschriften, wonach insbesondere der Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer

Gefährdungsbeurteilung eine Ordnungswidrigkeit darstellt.

Die Arbeitshilfe gibt einen Überblick über das aktuelle Mutterschutzrecht und Ihre Pflichten als Arbeitgeber.

(ob)

Lennart Mewes neu im Team

Lennart Mewes ist 29 Jahre alt und verheiratet. Seit dem 23. September 2019 verstärkt er das Team des Justiziariates im bpa Arbeitgeberverband.

Nach Studium und Referendariat in Leipzig sowie in Dresden begann er beim Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. zu arbeiten.

Als Referent für Tarif- und Sozialpolitik sowie Arbeitsschutzrecht war er für mehrere Monate als Elternzeitvertretung angestellt und hat bereits Erfahrungen im Zusammenhang mit der Arbeit in

einem Arbeitgeberverband gesammelt. Schon während seiner Ausbildung hat er großes Interesse an den Herausforderungen der Arbeitgebervertretung gefunden und möchte seine Erfahrungen nun den Mitgliedern des bpa Arbeitgeberverbandes zu Gute kommen lassen.

In seiner Freizeit ist Herr Mewes neben seinen musikalischen Interessen hauptsächlich mit sportlichen Aktivitäten wie Klettern oder Wassersport und dem Wandern zu begeistern. (Im)





IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Simone Kempin (sk)
Lennart Mewes (lm)
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.

VERANSTALTUNGEN

1. Oktober 2019

bpa Baden-Württemberg
Seminar Dienstplangestaltung und
Arbeitsrecht
Hotel Novotel Karlsruhe City
Festplatz 2
76137 Karlsruhe
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

16. Oktober 2019

bpa Hessen
Infotreff - ambulant - zur Umsetzung
der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Landgasthaus Schäferhof
Ziegenhainer Straße 30
36304 Alsfeld-Eudorf
14:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

17. Oktober 2019

bpa Hessen
Infotreff - stationär - zur Umsetzung
der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Landgasthaus Schäferhof
Ziegenhainer Straße 30
36304 Alsfeld-Eudorf
10:00 Uhr bis 13:30 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

14. November 2019

bpa Hessen
Seminar „Arbeitsvertragsgestaltung
mit AVR“
apm gGmbH
Hagenauer Straße 42
65203 Wiesbaden
Dozentin: Gesa von dem Bussche

21. November 2019

bpa Berlin
Mitgliederversammlung
Hotel SCANDIC
Berlin Tagungsraum I und II
Augsburger Straße 5
10789 Berlin
17:00 Uhr bis 19:00 Uhr
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

26. November 2019

bpa Baden-Württemberg
Seminar Update Arbeitsrecht –
Wenn´s nicht so klappt, wie gedacht:
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
Hotel Park Consul
Grabbrunnenstraße 19
73728 Esslingen
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozentin: Simone Kempin

27. November 2019

bpa Hessen
Seminar „Arbeitsvertragsgestaltung
mit AVR“
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99
34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

4. Dezember 2019

bpa Niedersachsen
Seminar Update Arbeitsrecht II –
Arbeitsverhältnisse im Konfliktfall,
Abmahnungen und Kündigungen
bpa-Seminarhaus Hannover
10:00 Uhr – 15:30 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

11. Dezember 2019

bpa Niedersachsen
Seminar Update Arbeitsrecht III –
Wenn´s nicht so klappt, wie gedacht –
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
bpa-Seminarhaus Hannover
10:00 Uhr – 15:30 Uhr
Dozentin: Gesa von dem Bussche

SAVE-THE-DATE

29. September 2020
Mitgliederversammlung
bpa Arbeitgeberverband
10 bis 16 Uhr
Hotel TITANIC
Gendarmenmarkt,
Französische Straße 30
10117 Berlin-Mitte

Bundessozialgericht: Gehaltsnachzahlungen können Elterngeld erhöhen

Gehaltsnachzahlungen können bei der Bemessung des Elterngelds berücksichtigt werden. Das hat der 10. Senat des Bundessozialgerichts am 27. Juni 2019 entschieden (Aktenzeichen B 10 EG 1/18 R).

Nachgezahlter laufender Arbeitslohn, den der Elterngeldberechtigte außerhalb der für die Bemessung des Elterngelds maßgeblichen 12 Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes (Bemessungszeitraum) „erarbeitet“ hat, ist der Bemessung des Elterngeldes zugrunde zu legen, wenn er im Bemessungszeitraum zugeflossen ist. Denn entscheidend ist, welches Einkommen der Berechtigte „im Bemessungszeitraum hat“. Dies folgt aus der gesetzlichen Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 18. September 2012.

Der beklagte Landkreis war deshalb nicht berechtigt, die von der Klägerin im Juni 2013 vor dem Bemessungszeitraum (Juli 2013 bis Juni 2014) erarbeitete Gehaltsnachzahlung bei der Berechnung des Elterngelds auszuklammern. Maßgeblich war vielmehr, dass ihr diese Gehaltsnachzahlung im August 2013 und damit im Bemessungszeitraum tatsächlich zugeflossen war.

Hinweis auf Rechtsvorschriften

§ 2 BEEG idF des Gesetzes vom 5.12.2006 (BGBl I 2748) - Höhe des Elterngelds

(1) Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von



Foto: JMG / pixelio.de

1.800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt.

§ 2 BEEG idF des Elterngeldvollzugsvereinfachungsgesetzes vom 10.9.2012 (BGBl I 1878) - Höhe des Elterngelds

(1) Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Es wird bis zu einem Höchstbetrag von 1 800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat. Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit errechnet sich nach Maßgabe der §§ 2c bis 2f aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus

1. nichtselbständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Einkommensteuergesetzes sowie

2. Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Einkommensteuergesetzes,

die im Inland zu versteuern sind und die die berechtigte Person durchschnittlich monatlich im Bemessungszeitraum nach § 2b oder in Monaten der Bezugszeit nach § 2 Absatz 3 hat.



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