

# NEWSLETTER

Ausgabe 6

Dezember 2018

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

## Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**  
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) machen rechtlich wackelige Zwangstarife überflüssig
- 4 **Hintergrund**  
Abwerbung von Arbeitnehmern über Privathandy
- 5 **Aktuelles**  
Das ändert sich 2019  
Neue Mindestlöhne für Pflegeunternehmen ab dem 1. Januar 2019
- 9 **Anzeige**  
BIM macht Sinn
- 10 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**  
Umsetzung der Arbeitsvertragsrichtlinien im bpa Arbeitgeberverband geht voran  
Gesa von dem Bussche neu im Team des bpa Arbeitgeberverbands
- 11 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 12 **Auch das noch...**  
Falschparker muss Taxikosten für Straßenbahnreisende übernehmen



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

ein arbeitsreiches Jahr 2018 liegt bald hinter uns. Deshalb möchte ich zu Beginn meinen ehrenamtlichen Mitstreiterinnen und Mitstreitern in Präsidium, Vorstand und dem gesamten Verband für ihr Engagement danken. Besonders herzlich gilt dies für meinen Stellvertreter, den bpa-Präsidenten Bernd Meurer. Er hat mit mir unermüdlich für die Einführung unserer Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in den Landesgruppen des bpa gekämpft. Wir beiden haben zahlreiche Gespräche mit der Politik, unter anderem mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, geführt und für unseren Weg der Arbeitsvertragsrichtlinien geworben.

Danken möchte ich auch unseren hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Führung unseres Geschäftsführers Dr. Sven Halldorn. Sie leisten in einem kleinen Team Großartiges für unseren Arbeitgeberverband.

Noch immer führen wir eine sehr harte Auseinandersetzung um die Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Altenpflege. Es herrscht die Meinung vor, nur wenn das Bundesarbeitsministerium einen für alle verbindlichen Monatslohn für Pflegekräfte festlegt, ließen sich alle Probleme in der Altenpflege lösen. So platt diese Formulierung gerade bei ihnen ankommen mag, so dürftig sind die rechtlichen Argumente der Befürworter einer solchen Forderung. Wir werben um die Vernunft der politisch Handelnden. Denn auch ihnen ist klar, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) vor Gericht wenig bis gar keinen Bestand haben wird. Zumal es für die dringend für die AVE benötigten kirchlichen Einrichtungen sehr schwierig werden wird, die Argumentation für den ihnen zugestandenen dritten Weg im Arbeitsrecht mit Einschränkungen für die Beschäftigten, aufrechtzuerhalten. Beides – also einen weltlichen Tarifvertrag und ein eigenes kirchliches Arbeitsrecht – haben zu wollen, wird nicht gehen. Die Kirchen müssen sich entscheiden. Weil sie das wissen, schweigen sie in der gesamten Diskussion laut und vernehmbar.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien entfalten mittlerweile für die Betriebe und ihre Beschäftigten in den Ländern ihre Wirkung. So ist es dem bpa in Sachsen-Anhalt gelungen, höhere Gehälter für Pflegekräfte in den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern zu erzielen. Nach intensiven Gesprächen konnte dort mit den Pflegekassen und dem überörtlichen Sozialhilfeträger ein verbandseinheitlicher Punktwert zur Finanzierung ambulanter Leistungen vereinbart werden. Damit erkennen die Kostenträger die AVR als leistungsgerechte Entlohnung der Pflegekräfte an und berücksichtigen diese in den Preisverhandlungen. Auch hier gilt mein Dank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa im Bund und in den Ländern, die sich engagiert für unsere gemeinsamen Ziele einsetzen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit pflegen.

Zum Jahresende wünsche ich Ihnen eine ruhige Zeit im Kreis ihrer Familien, Angehörigen und Freunden und uns allen viel Glück und Erfolg für 2019.

Ihr

Rainer Brüdlerle

# Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) machen rechtlich wackelige Zwangstarife überflüssig

Von Dr. Sven Halldorn

Der bpa Arbeitgeberverband wird bis Ende des Jahres in allen Bundesländern - bis auf Bayern - Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) mit länderspezifischen Entgelttabellen eingeführt haben. Damit können wir bis zu rd. 10.000 Einrichtungen und Dienste erreichen.

Die AVR sind Mindestbedingungen für Löhne und Arbeitsbedingungen. Sie empfehlen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.520 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2950 Euro in Baden-Württemberg. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab. Das ist vernünftig und spiegelt die Wirklichkeit vor Ort wider. Damit zeigen wir, dass private Pflegebetreiber gute Gehälter und gute Arbeitsbedingungen ihren Mitarbeitern anbieten und schaffen Transparenz.

Diese Transparenz ist geeignet, Pflegekräften, Auszubildenden und Schulabgängern mehr Informationen zur Verfügung zu stellen sowie Anreize zu schaffen und darüber den Wettbewerb zu fördern. Dazu braucht es keine Tarifverträge – und schon gar keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge oder andere Arten staatlicher Lohnsetzung. Angesichts von Gewerkschaften ohne Mitglieder in den Betrieben und nicht gerade marktrepräsentativen Verhandlungspartnern auf Arbeitgeberseite (Teile von AWO, DRK und Parität) stünden solche Lösungen ohnehin auf rechtlich und grundgesetzlich dünnem Eis.

Die Regierungskoalition hat versprochen, die Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Pflege sofort und spürbar zu verbessern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist mehr Personal notwendig. Das ist der Schlüssel für alles. Höhere Gehälter kommen derzeit ohnehin vom Markt. Das belegt der

jüngst erschienene Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit eindrucksvoll. Im Jahr 2017 sind die Gehälter für Pflegefachkräfte im Mittel um 4,7 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft gab es im gleichen Zeitraum einen Anstieg der Löhne lediglich um 2,5 Prozent. Die Altenpflegefachkraft hat im Jahr 2017 rd. 2750 Euro im Monat verdient, während es im Jahr 2016 noch 2621 Euro waren. Damit ist die tatsächliche Dynamik bei den Pflegegehältern auch größer als bei den (wenigen) Tarifgehältern in der Pflege. Weder die Höhe noch die Entwicklung der Löhne liefern somit Argumente für eine Erstreckung tarifvertraglicher Regelungen auf nicht tarifgebundene Unternehmen.

Die Pflege ist eine hochregulierte Branche. Neben der Qualität und den mit den Kostenträgern und nicht mit Kunden verhandelten Preisen, ist auch der Personaleinsatz über Personalschlüssel und Fachkraftquote, insbesondere in der stationären Pflege vorgegeben. Trotz dieser regulativen Vorgaben haben sich seit Einführung der Pflegeversicherung über den Wettbewerb eine Angebotsvielfalt, neue innovative Angebotsformen sowie jüngst steigende Löhne und Gehälter für Pflegekräfte herausgebildet. Wir brauchen daher mehr statt weniger Wettbewerb. Einheitslöhne über allgemeinverbindliche Tarifverträge schränken den Wettbewerb jedoch weiter ein. Unternehmerische Gestaltungsfreiheiten, die Raum für kreative Lösungen geben, sind jetzt schon kaum noch vorhanden. Wettbewerbsvorteile können dann überwiegend nur noch durch Größenvorteile erzielt werden. Alle Unternehmen leiden unter der Beschränkung der Handlungsspielräume, der Mittelstand aber in ganz besonderem Maße.

Wenn die Bundesregierung höhere Gehälter



Dr. Sven Halldorn Foto: vbw

für Pflegekräfte (was ist eigentlich der Bezugspunkt?) durchsetzen will, muss sie zunächst klären, wer diese bezahlen soll. Tarifpartner können angesichts der aktuellen Gesetzeslage nur zu Lasten Dritter, nämlich der Pflegebedürftigen, der Angehörigen und der Steuerzahler verhandeln. Wenn die Bundesregierung eine Verteuerung der Pflegeleistungen will, muss sie sich dazu bekennen. Wenn sie andere Wege gehen will (Steuerzuschüsse ins System, noch höhere Pflegebeiträge), dann muss sie auch dieses Konzept auf den Tisch legen.

Sobald aber die finanziellen Rahmenbedingungen klar sind, braucht es keine Zwangstarife mehr. Jeder Träger wird vom Markt ohnehin veranlasst werden, die refinanzierten höheren Gehälter an seine Beschäftigten weiter zu geben. Ansonsten läuft er Gefahr, seine Mitarbeiter zu verlieren und damit seine Existenz aufs Spiel zu setzen.

Unsere AVR sind letztlich ein Angebot an die Bundesregierung, ihrem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag gerecht zu werden.

# Abwerbung von Arbeitnehmern über Privathandy

Von Gesa von dem Bussche

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat entschieden, dass die höchstrichterlichen Grundsätze zur Wettbewerbswidrigkeit von Abwerbversuchen am Arbeitsplatz auch gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht über den Dienstanschluss, sondern auf seinem privaten Handy angerufen wird. Der Anrufer müsse in diesem Fall zu Beginn des Gesprächs nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei (6 U 51/18).

Die Parteien sind jeweils bundesweit tätige Personaldienstleistungsunternehmen; sie überlassen gewerblich Personal an Dritte. Ein Mitarbeiter der Antragsgegnerin kontaktierte einen Mitarbeiter der Antragstellerin innerhalb von fünf Tagen insgesamt sieben Mal auf dessen privatem Handy zur üblichen Arbeitszeit, um ihm eine Arbeitsstelle bei der Antragsgegnerin anzubieten. Nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei, erfolgten nicht.

Die Antragstellerin begehrt von der Antragsgegnerin, es zu unterlassen, ihre Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zum Zwecke der Abwerbung anzurufen, soweit das Gespräch über eine erste Kontaktaufnahme hinausgeht.

Das Landgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung hat auch vor dem OLG keinen Erfolg. Durch die Abwerbversuche sei die Antragstellerin wettbewerbswidrig gezielt behindert worden.

Grundsätzlich sei das Abwerben von Mitarbeitern eines anderen Unternehmens zwar Bestandteil des freien Wettbewerbs und damit hinzunehmen. Unzulässig seien jedoch Abwerbmaßnahmen, „wenn die Ungestörtigkeit der Betriebsabläufe beeinträchtigt wird“. Bei der erforderlichen Abwägung, ob Anrufe während der Arbeitszeit unlauter seien, seien „die Interessen aller Beteiligten, also die der

Arbeitnehmer sowie die der beteiligten Unternehmensinhaber zu berücksichtigen“. Daraus folge, dass ein Anruf zumutbar sei, „wenn er nur der ersten kurzen Kontaktaufnahme dient, bei welcher sich der Anrufer bekannt macht, den Zweck seines Anrufs mitteilt“ und das Interesse an einem vertieften Kontakt abfragt. „Folgekontakte am Arbeitsplatz“ seien hingegen wettbewerbsrechtlich unzulässig. „Ein Personalberater, der einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz telefonisch zum Zwecke der Abwerbung anspricht, betreibt im Betrieb des Arbeitgebers eine gegen diesen gerichtete Werbung zu Gunsten eines Wettbewerbers“, betont das OLG unter Rückgriff auf höchstrichterliche Rechtsprechung. Dies müsse ein Arbeitgeber „nicht unbeschränkt“ dulden.



Foto: Günter Hawlena / pixlio.de

Die dargestellten höchstrichterlichen Grundsätze würden auch gelten, wenn der Anruf nicht über das dienstliche Telefon, sondern über das private Handy des

Mitarbeiters erfolge. In diesem Fall werde zwar nicht die technische Infrastruktur des Arbeitgebers beansprucht. Dieses Argument habe jedoch „durch die Veränderung in der Arbeitswelt deutlich an Gewicht verloren“.

Der Personalberater könne bei einem Anruf auf einem Mobiltelefon – anders als bei einem betrieblichen Festnetzanschluss – zwar nicht wissen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei und damit ein Eingriff in die betriebliche Sphäre des Arbeitgebers vorliege. Es sei ihm jedoch zumutbar, dies zu Beginn des Gesprächs zu erfragen, um sich ggf. auf eine erste kurze Kontaktaufnahme zur Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens zu beschränken. „Diese kurze Nachfrageobliegenheit ... belastet den Personalberater nicht über Gebühr und lässt sich zwanglos in eine höfliche Gesprächseröffnung integrieren. Gleichzeitig sind die Interessen des Arbeitgebers gewahrt, nicht über Gebühr durch gegen ihn gerichtete Maßnahmen von Wettbewerbern belästigt zu werden“ fasst das OLG zusammen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

(Quelle: Pressemitteilung des OLG Frankfurt am Main)

## Unser Tipp:

Der Wettbewerb um Pflegekräfte ist in vollem Gange. Damit dieser Wettbewerb fair bleibt, ist es umso wichtiger, dass Arbeitgeber wissen, wann die Grenze zulässiger Mitarbeiterabwerbung überschritten ist. Dann können Unternehmen dieses Verhalten des Konkurrenten durch rechtliche Gegenmaßnahmen unterbinden.

# Das ändert sich 2019

## Von Bastian Pophal

Zu Jahresbeginn treten zahlreiche neue Gesetze und Regelungen in Kraft. Mindestlöhne steigen, die Parität bei der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wird wieder eingeführt und die Arbeit auf Abruf wird neu geregelt. Was ändert sich noch für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherte? In alphabetischer Reihenfolge erhalten Sie nachstehend eine Übersicht der für das Arbeitsverhältnis relevanten Änderungen im Jahr 2019:



wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen (z.B. bei einer Vereinbarung über 32 Stunden dürfen bis zu 40 Stunden abgerufen werden). Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Höchstarbeitszeit beträgt das Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit (z.B. bei einer Vereinbarung über 20 Stunden müssen mindestens 16 Stunden abgerufen bzw. vergütet werden).

ab 1. Januar 2019 bei 6.700 Euro pro Monat. Die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) steigt auf 6.150 Euro pro Monat. Die Versicherungspflichtgrenze in der GKV erhöht sich auf 60.750 Euro pro Jahr, die Beitragsbemessungsgrenze auf 54.450 Euro pro Jahr.

### Brückenteilzeit / Änderungen des Teilzeitrechts

Ab 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmer den Anspruch ihre Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit zu verkürzen und erhalten im Anschluss ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Dies ermöglicht die sogenannte „Brückenteilzeit“. Die Regelung gilt jedoch nur für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten. Bis zu einer Anzahl von 200 Arbeitnehmern sieht das Gesetz gestaffelte Höchstgrenzen vor. Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

**Erörterungsrecht:** Arbeitgeber haben zukünftig Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Veränderung und Lage und Dauer der Arbeitszeit zu erörtern.

**Darlegungspflicht:** Künftig muss der Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen, dass es sich bei einem durch den Teilzeitarbeitnehmer begehrten Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der Teilzeitarbeitnehmer für den Arbeitsplatz nicht mindestens gleich geeignet ist.

### Geringfügige Beschäftigung

**Midijobs:** Die sogenannte Gleitzone zwischen einem Mini- und Midijob wird 2019 ausgeweitet. Midijobber dürfen künftig zwischen 450 Euro und 1.300 Euro (bisher waren es 850

Foto: ado / AHK

### Arbeit auf Abruf

§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schreibt vor, dass bei der Vereinbarung von Abrufarbeit eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt ab dem 1. Januar 2019 eine Arbeitszeit von 20 Stunden (zuvor 10 Stunden) als vereinbart. Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit muss zukünftig gesetzlich festgelegt werden: Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren zusätzlichen Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten

### Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur paritätisch finanzierten Arbeitslosenversicherung wird per Gesetz dauerhaft um 0,4 Prozentpunkte gesenkt und per Verordnung um zusätzliche 0,1 Prozentpunkte befristet bis Ende 2022. Ab 1. Januar 2019 liegt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag somit bei 2,5 Prozent.

### Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung (West) liegt

Euro) verdienen und zahlen dabei reduzierte Sozialversicherungsbeiträge.

**Minijobs:** Die Zeitgeringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) wird zukünftig dauerhaft auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage ausgeweitet.

**Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)**

men müssen ab dem Jahr 2020 über einen Zeitraum von drei Jahren abgebaut werden. Krankenkassen, die über mehr als eine Monatsausgabe an Finanzreserven verfügen, dürfen ihren Zusatzbeitrag künftig nicht mehr anheben.

**Lohnsteuer 2019: Steuervorteile für Elektro-Dienstwagen**

**Mutterschutzrecht**

Zum 1.1.2019 wird der Bußgeldkatalog des § 32 Mutterschutzgesetz (MuSchG) erweitert. Insbesondere wird ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 1 und 2 MuSchG zur Ordnungswidrigkeit erklärt.

**Pflegeversicherung**

Zum 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur Pflegeversicherung angehoben. Der Beitragssatz steigt um 0,5 Prozentpunkte, auf 3,05 Prozent (paritätisch). Für kinderlose Arbeitnehmer bleibt es bei einem Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent.

**Rentenreform 2019**

Neben der Festschreibung des Rentenniveaus auf 48 Prozent sieht das „Rentenpaket I“ ab 2019 sowohl Änderungen bei der Erwerbsminderungsrente als auch eine Ausweitung der Mütterrente vor.

**Sozialer Arbeitsmarkt**

Zum 1. Januar tritt das Teilhabechancengesetz in Kraft. Mit diesem Gesetz werden zwei neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose geschaffen.

Unternehmen, die Personen einstellen, die entweder mehr als sechs Jahre SGB II-Leistungen erhalten haben oder mehr als zwei Jahre arbeitslos sind, erhalten über maximal fünf Jahre bzw. über zwei Jahre einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Höhe von bis zu 100 Prozent des Mindest- bzw. des Tariflohns. Auch werden in dieser Zeit bestimmte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziell durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert.



Foto: Dr. Stephan Barth / pixelio.de

Die Zusatzbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden ab 1. Januar 2019 wieder zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen (Parität). Der allgemeine Beitragssatz (14,6 Prozent) bleibt unverändert. Das Bundesgesundheitsministerium gab bereits im Oktober bekannt, dass hingegen der durchschnittliche Zusatzbeitrag im Vergleich zu diesem Jahr um 0,1 Prozentpunkte auf 0,9 Prozent sinkt. Um überhöhte Beiträge zu vermeiden und die Beitragszahler zu entlasten, dürfen die Finanzreserven einer Krankenkasse den Umfang einer Monatsausgabe künftig nicht mehr überschreiten. Überschüssige Beitragseinnah-

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung eines Elektro-Dienstwagens wird ab 2019 quasi halbiert. Die Ein-Prozent-Regelung berechnet sich ab 2019 bei E-Autos nur noch aus dem halben Bruttolistenpreis. Der geplante Steuervorteil gilt aber nur für im Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.12.2021 neu angeschaffte Elektro-Fahrzeuge.

**Mindestlöhne**

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1.1.2019 auf 9,19 €. Der Pflegemindestlohn West (mit Berlin) steigt zum 1.1.2019 auf 11,05 €, der Pflegemindestlohn Ost auf 10,55 €.

# Neue Mindestlöhne für Pflegeunternehmen ab dem 1. Januar 2019

Von Bastian Pophal

Zum 1. Januar 2019 erhöht sich sowohl der gesetzliche Mindestlohn von bisher 8,84 € auf künftig 9,19 € als auch der Pflegemindestlohn von 10,55 € auf 11,05 € (West und Berlin) bzw. von 10,05 € auf 10,55 € (Ost).

## Wie entstehen diese Mindestlöhne?

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ergibt sich aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Den ersten Mindestlohn in Höhe von 8,50 € hat im Jahr 2014 der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrats beschlossen. Seit dem 1. Januar 2015 gilt dieser als allgemeine Lohnuntergrenze. Für die Anpassung des allgemeinen Mindestlohns hat die Bundesregierung eine ständige Mindestlohnkommission eingerichtet, die alle zwei Jahre einen Vorschlag zur Erhöhung des Mindestlohns beschließt und der Bundesregierung vorlegt. Für die nächsten zwei Jahre hat die Mindestlohnkommission erstmals zwei Erhöhungen vorgeschlagen, und zwar eine Erhöhung zum 1. Januar 2019 in Höhe von 9,19 € und eine Erhöhung zum 1.1.2020 in Höhe von 9,35 €. Die Bundesregierung hat diese Vorschläge in der Zweiten Mindestlohnanpassungsverordnung (verkündet am 20.11.2018) übernommen.

Der Pflegemindestlohn hingegen beruht auf der mittlerweile Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV) vom 1. August 2017. Ermächtigungsgrundlage für diese Rechtsverordnung ist § 11 Arbeitnehmersendegesetz (AEntG). Danach kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die von der nach § 12 AEntG errichteten nicht ständigen Pflegekommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Branche erstrecken. Eine Pflegekommission

besteht aus acht Mitgliedern, von denen je zwei auf Vorschlag der Gewerkschaften, der

Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche sowie der Dienstnehmerseite



Foto: Petra Bork / pixelio.de

und der Dienstgeberseite der kirchlichen Arbeitgeber, berufen werden. Der bpa Arbeitgeberverband war mit seinem Präsidenten Rainer Brüderle Mitglied der Dritten Pflegekommission. Die Dritte Pflegekommission hat wie die beiden Kommissionen zuvor lediglich einen nach Ost und West differenzierten Mindestlohn empfohlen. Möglich ist grundsätzlich jedoch auch eine Empfehlung mehrerer „Mindestentgeltsätze, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze“ sowie die Empfehlung der Dauer des Erholungsurlaubs, des Urlaubsentgelts oder eines zusätzlichen Urlaubsgelds.

Droht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege?

Mit den Regelungen zur Pflegekommission (§§ 10 ff. AEntG) gibt es für die Altenpflegebranche ein eigenes Verfahren zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen, das die Besonderheiten dieses Wirtschaftsbereichs mit privaten, kirchlichen, freigemeinnützigen und öffentlichen Trägern berücksichtigt. Sowohl der bpa Arbeitgeberverband als auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hält vor diesem Hintergrund die Forderungen der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (Verdi) nach einem für allgemeinverbindlich erklärten Branchentarifvertrag für die Pflegebranche für mehr als unverständlich. Es sollte vielmehr der bisher beschrittene Weg der Pflegekommission fortgesetzt werden.

Die Verdi hat im September eine bundesweite „Tarifkommission Altenpflege“ gegründet und will Anfang 2019 mit den weltlichen Wohlfahrtsverbänden beginnen einen

Tarifvertrag zu verhandeln, der sich am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) orientiert und der auf die gesamte Branche erstreckt wird. Dazu erklärte Verdi-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler: „Unser Ziel ist ein Tarifvertrag, der vom Bundesarbeitsminister auf das gesamte Arbeitsfeld erstreckt wird, und zwar auf die stationäre und die ambulante Altenpflege für alle Beschäftigten dort, nicht nur für Pflegekräfte.“ Ein solcher Tarifvertrag gelte dann auch für kommerzielle Anbieter, „die sich bislang Tarifverträgen verweigern, also auch für die Unternehmen, denen die Maximierung ihrer Gewinne wichtiger ist als eine gute Versorgung und gute Arbeitsbedingungen.“

Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle erklärte zu diesen jüngsten Forderungen der Gewerkschaft: „Verdi wird immer dreister mit ihren falschen Behauptungen. Gute Versorgung der Pflegebedürftigen und gute Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte sind Grundvoraussetzung für den Erfolg eines jeden Pflegeunternehmens. Das haben die Verdi-Funktionäre immer noch nicht kapiert. Offensichtlich wird ihnen immer klarer, dass ihnen die Mitglieder fehlen und damit das Mandat, umfassende Tarifverhandlungen zu führen. Ihre Rufe nach staatlicher Hilfestellung werden immer verzweifelter. Die Tarifautonomie spielt angesichts schwindender Funktionärsmacht in dem Jahr, in dem sich die Sozialpartnerschaft das hundertste Mal jährt, überhaupt keine Rolle mehr. Die Vorstellungen der Verdi sind ganz im Gegenteil ein Anschlag auf die Tarifautonomie.“

Der bpa Arbeitgeberverband setzt sich mit vereinten Kräften gegen eine solche von Verdi geforderte staatliche Lohnsetzung ein und bietet mit seinen Arbeitsvertragsrichtlinien

(AVR) eine Alternative an, um eine angemessene – in vielen Teilen der Republik sogar sehr gute – Bezahlung der Pflegekräfte transparent zu machen. Ein pauschaler Eingriff des Staates in die Vergütung der Mitarbeiter ist weder notwendig noch rechtlich zulässig. Gegen einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag wird sich der Verband deshalb auch juristisch zur Wehr setzen.



# BIM macht Sinn



Building Information Modeling (BIM) verspricht effizienteres Bauen, speziell bei großen Projekten wie Senioreneinrichtungen.

an einem Bau beteiligten Akteure bearbeiten eine Projektdatei des Gebäudes oder Gewerks und lassen ihre Änderungen einfließen. Ein

3D-Modell des Objektes dient zur Planung und Veranschaulichung.



Hersteller wie der Systemexperte Buderus unterstützen Architekten und Planer mit 3D-Modellen für BIM-Anwendungen, beispielsweise vom Buderus Blockheizkraftwerk Loganova EN, das sich ideal für den Einsatz in Senioreneinrichtungen eignet. So lässt sich optimal planen – und nach Fertigstellung sorgt moderne Buderus Systemtechnik für eine effiziente Wärme- und Warmwasserversorgung.

Abbildung 1: Beim Building Information Modeling gilt das Prinzip „Mehr digital, weniger Papier“. Bild: © Depositphotos.com/mmaxer

Dafür müssen viele Informationen zusammenfließen – Hersteller wie Buderus unterstützen mit den passenden Daten.

Senioreneinrichtungen zu planen, ist ein sehr komplexes Vorhaben. Aspekte wie Brandschutz und Arbeitsschutz sind zu bedenken und Gebäudekomponenten wie die Technische Gebäudeausrüstung, darunter die Heiztechnik, sinnvoll zu integrieren. Je höher die Komplexität des Bauprojekts und je mehr Beteiligte, desto größer sind auch die Risiken, den Kosten- und Zeitrahmen zu sprengen. Mehr Planungs- und Investitionssicherheit verspricht Building Information Modeling. Die Methode, Daten zu erfassen und zu vernetzen, soll das Planen, Erstellen, Bewirtschaften und selbst den Rückbau von Gebäuden und Infrastruktur mittels Software optimieren. Alle



Abbildung 2: Das Buderus Blockheizkraftwerk Loganova EN eignet sich ideal für den Einsatz in Senioreneinrichtungen. Bild: Buderus

# Umsetzung der Arbeitsvertragsrichtlinien im bpa Arbeitgeberverband geht voran

Nach Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg, Sachsen, Brandenburg, Baden-Württemberg haben nun die Mitgliederversammlungen des bpa in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz länderspezifische Entgelttabellen im Rahmen des bundeseinheitlichen Mantels der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa Arbeitgeberverbands verabschiedet. Die AVR sind Mindestbedingungen. Sie legen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.520 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2.950 Euro in Baden-Württemberg zugrunde. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab.

Mit den regionalen Entgelttabellen spiegeln wir die Wirklichkeit vor Ort wider. Damit

zeigen wir, dass private Pflegebetreiber gute Gehälter und gute Arbeitsbedingungen ihren Mitarbeitern anbieten und wir schaffen Transparenz auf dem Pflegemarkt. Wir haben geliefert und liefern weiter. Jetzt ist es aber an der Zeit, dass die Politik klar macht, wer die höheren Gehälter bezahlen soll. Angesichts der aktuellen Gesetzeslage gehen diese Erhöhungen nur zu Lasten Dritter, nämlich der Pflegebedürftigen, der Angehörigen und der Steuerzahler. Wenn die Bundesregierung eine Verteuerung der Pflegeleistungen will, muss sie sich dazu bekennen. Wenn sie andere Wege gehen will, wie zum Beispiel Steuerzuschüsse ins System oder höhere Beiträge zur Pflegeversicherung, dann muss sie auch diese Konzepte auf den Tisch legen. Dieses würde auch dem Verursacherprinzip nach dem Motto ‚Wer bestellt, bezahlt‘ gerecht.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien entfalten mittlerweile für die Betriebe und ihre Beschäftigten in den Ländern ihre Wirkung. So ist es dem bpa in Sachsen-Anhalt im gelungen, höhere Gehälter für Pflegekräfte in den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern zu erzielen. Nach intensiven Verhandlungen konnte dort mit den Pflegekassen und dem überörtlichen Sozialhilfeträger ein verbandseinheitlicher Punktwert zur Finanzierung ambulanter Leistungen vereinbart werden. Damit erkennen die Kostenträger die AVR als leistungsgerechte Entlohnung der Pflegekräfte an und berücksichtigen diese in den Preisverhandlungen.

(ob)

## Gesa von dem Bussche neu im Team des bpa Arbeitgeberverbands



Gesa von dem Bussche ist 42 Jahre alt und Mutter einer Tochter.

Seit dem 01.11.2018 verstärkt sie das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes.

Seit nunmehr 13 Jahren berät sie private soziale Einrichtungen in allen rechtlichen Fragestellungen. Der Schwerpunkt lag dabei in der sozial- und arbeitsrechtlichen Beratung von Arbeitgebern; von der Inhouse-Beratung bis zur gerichtlichen Durchsetzung der Arbeitgeberinteressen.

Als Justiziarin zweier bundesweit agierender Unternehmen der Pflegebranche – davon ein Unternehmen aus dem Spezialsegment der ambulanten Intensivpflege - sowie regionaler Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenhilfe, möchte sie ihre Erfahrungen und speziellen Branchenkenntnisse zum Vorteil aller Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbandes einsetzen. Denn Pflege ist Anwalts Liebling!

In ihrer Freizeit interessiert sie sich für alles Musikalische und ist selber aktive Chorsängerin in einem Pop-Ensemble.



## IMPRESSUM

### Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstraße 147  
10117 Berlin

### Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),  
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

### 12. Dezember 2018

bpa Saarland  
Außerordentliche Mitgliederversammlung  
Albrechts Casino am Staden  
66121 Saarbrücken  
Bismarckstraße 47  
Ab 11 Uhr  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

### 18. Januar 2019

bpa Berlin  
AVR-Info-Veranstaltung  
ambulant und stationär  
abba Hotel Berlin  
Lietzenburger Straße 89  
10719 Berlin  
13:00 Uhr bis 17:00 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### 22. Januar 2019

14. Qualitätskonferenz Linstow  
A6 Ambulant/Stationär/Teilstationär  
Van der Valk Resort Linstow  
Krakower Chaussee 1  
18292 Dobbin-Linstow  
Arbeitsrecht – Arbeitsverträge gestalten  
11:15 – 12:45 Uhr  
Referent: Bastian Pophal

### 23. Januar 2019

14. Qualitätskonferenz Linstow  
Van der Valk Resort Linstow  
Krakower Chaussee 1  
18292 Dobbin-Linstow  
D 2 -(Teil-)Stationär  
Arbeitsvertragsrichtlinien  
10:00 Uhr bis 12:45 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### 29. Januar 2019

bpa Rheinland-Pfalz  
Seminar Arbeitsrecht  
Rheinallee 79-81  
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

### 7. Februar 2019

bpa Niedersachsen  
Seminar Arbeitsrecht  
Herrenstraße 3  
Hannover  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

### 8. Februar 2019

bpa Schleswig-Holstein  
Seminar Arbeitsrecht  
Domicil-Seniorenpflegeheim  
Kirchhofallee 55  
24114 Kiel  
11:00 Uhr bis 14:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

### 11. Februar 2019

bpa Schleswig-Holstein  
Seminar Arbeitsrecht  
Bad Bramstedt  
11:00 Uhr bis 14:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

### 5. März 2019

bpa Niedersachsen  
Seminar Arbeitsrecht  
Herrenstraße 3  
Hannover  
10:00 Uhr bis 16:00 Uhr  
Dozent: Bastian Pophal

### 12. März 2019

Frühlingsempfang von bpa und bpa Arbeitgeberverband in Berlin

## SAVE-THE-DATE

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

# Falschparker muss Taxikosten für Straßenbahnreisende übernehmen

Wer durch verbotenes Parken die Straßenbahn blockiert, muss die Kosten für einen dadurch anfallenden Schienenersatzverkehr übernehmen. Dazu gehören auch anfallende Taxikosten. Dieser Ansicht ist zumindest das Amtsgericht Frankfurt a. M. in seinem aktuellen Urteil:

Im vorliegenden Fall hatte ein Autofahrer seinen PKW so unglücklich abgestellt, dass er den Linienverkehr der Straßenbahn von Offenbach in Richtung Frankfurt/Lokalbahnhof dadurch behinderte. Die Schienen waren bis zum Abschleppen des PKW blockiert, sodass der Schienenverkehr komplett zum Erliegen kam. Das Verkehrsunternehmen richtete deshalb im Zeitraum bis das Fahrzeug abgeschleppt werden konnte einen Schienenersatzverkehr durch Taxis für die Fahrgäste ein.

Anschließend stellte man dem Falschparker den entstandenen Schaden in Rechnung. Er sollte 970 € an Taxikosten übernehmen. Als Begründung führte das Verkehrsunternehmen an, man sei auf Grundlage des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) verpflichtet gewesen, einen Schienenersatzverkehr einzurichten. Etwas anders sieht das der betroffene Falschparker. Dieser weigerte sich, die gesalzene Rechnung zu bezahlen und führte an: Ein Schadensersatzanspruch nach § 823 I BGB scheitere schon daran, dass kein gezielter Eingriff in den Gewerbebetrieb des Straßenbahnunternehmens vorgelegen habe. Außerdem habe das Unternehmen sich mit dem Abschleppen zu viel Zeit gelassen. Dies verstoße gegen die Schadensminderungspflicht.  
Nutzungsbeeinträchtigung ausreichend

Das Amtsgericht Frankfurt a.M. gab jetzt dem klagenden Verkehrsunternehmen Recht: Der Autofahrer habe den finanziellen Schaden als



Foto: Carsten Jünger / pixelio.de

Verursacher der Störung adäquat kausal herbeigeführt und sei somit für die Taxikosten ersatzpflichtig. Das Eigentum sei im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB verletzt, wenn auf die Sache derart eingewirkt wird, dass dadurch ein Schaden entstehe. Dies ist unstrittig der Fall, wenn die Sachsubstanz beeinträchtigt wird, beispielsweise durch Beschädigung oder Zerstörung, aber auch bei bloßen Nutzungsbeeinträchtigungen. Ein solcher Fall sei vorliegend gegeben. Der bestimmungsgemäße Gebrauch der im Eigentum der Klägerin stehenden Straßenbahnschienen sei an der Stelle, die durch das Beklagtenfahrzeug blockiert wurde, vollständig aufgehoben gewesen. Dadurch, dass die Klägerin die Straßenbahnschienen nicht in dem genannten Zeitraum befahren lassen konnte und ein Schienenersatzverkehr eingerichtet wurde, sei der Klägerin ein Schaden in der tenorierten Höhe entstanden. Der Schaden sei damit adäquat kausal auf die Eigentumsverletzung zurückzuführen.

Die vom Verkehrsunternehmen vorgetragene Fahrt durch Taxis seien zudem tatsächlich durchgeführt worden und die dafür vorgelegten Rechnungen zutreffend. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Allen Jurastudenten sei das Urteil an dieser Stelle ausdrücklich ans Herz gelegt. Der Fall eignet sich wunderbar für eine Klausur im Rahmen des Deliktsrechts.

Fundstelle:  
ordentliche-gerichtsbarkeit.hessen.de (Urteil im Volltext – AG Frankfurt am Main, Urteil vom 17.08.2017, Az. 32 C 3586/16 (72)).)