

NEWSLETTER

Sonderausgabe

Januar 2020

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

2 Editorial

3 Titel

Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag überflüssig
wie ein Kropf

6 Aktuelles

Brüderle: „Wir haben im Rahmen der
wirtschaftlichen Vernunft geliefert!“
Meurer: „Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag
ist nun nicht mehr nötig“
Rainer Brüderle reagiert auf „unmoralisches“
Verdi-Angebot



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

in zügigen, aber trotzdem harten und schwierigen Verhandlungen ist es uns in der Pflegekommission zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – trotz einer bescheidenen Ausgangssituation und einem 7:1 Stimmenverhältnis gegen uns – gelungen, zu einem einstimmigen Ergebnis zu kommen. Bernd Meurer und mir war es dabei wichtig, dass wir die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Betriebe, aber auch die finanziellen Belastungen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen im Blick haben. Ich denke, das ist uns mit diesem Abschluss gelungen.

Erstmalig haben wir zwei weitere Lohnuntergrenzen eingeführt, die nicht umgehend, sondern innerhalb der zweijährigen Laufzeit in Kraft treten. Die Angleichung der Löhne in Ost und West kommt nun auch schrittweise und nicht wie von vielen Seiten gefordert auf einen Schlag. Diese Vorgehensweise schafft Planungssicherheit, Zeit für die Vorbereitung und für die notwendigen Verhandlungen mit den Kostenträgern.

Nicht nur wir privaten Arbeitgeber, sondern auch die kirchlichen Arbeitgeber haben in der letzten Zeit deutlich gemacht, dass der Weg zu höheren Löhnen in der Altenpflege über die Pflegekommission und nicht über allgemeinverbindliche Tarifverträge führt. Wenn man das Ergebnis betrachtet, dann muss man sagen, wir haben gemeinsam geliefert.

Die Bundesregierung und ihre zuständigen Bundesminister haben, wenn auch in unterschiedlichen Nuancen, mehrfach deutlich gemacht, dass es für sie zwei Wege zu höheren Löhnen gibt. Entweder über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags oder eben über die Pflegekommission. Davon will Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nach dem Ende der Verhandlungen über den Pflege Mindestlohn nun nichts mehr wissen und besteht weiterhin darauf, den noch immer nicht verhandelten Tarifvertrag einer Kleingewerkschaft in der Altenpflege und einem Miniarbeitgeberverband für allgemeinverbindlich zu erklären. Das werden wir weiterhin bekämpfen, denn der Weg bleibt gerade nach dem erzielten Abschluss der Pflegekommission inhaltlich unsinnig und verfassungsrechtlich mehr als bedenklich. Das scheint mittlerweile auch die Gewerkschaft Verdi zu merken. Sie selbst weiß, dass dieser Tarifvertrag nicht im Geringsten repräsentativ ist. Deshalb hat sie uns Anfang Januar zu diesen Tarifverhandlungen hinzugeladen, weil sie hofft, damit eine breitere Grundlage für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung gewährleisten zu können. Dieses „freundliche Angebot“ haben wir selbstverständlich nicht angenommen und das der Verdi auch so mitgeteilt. Wir gehen keinen Weg mit, den wir nicht nur rechtlich, sondern auch ökonomisch für völlig verfehlt halten.

Die entscheidende Frage wird in diesem Jahr sein, wer die höheren (Personal) Kosten in der Altenpflege trägt und wie die schon heute bestehenden Versorgungslücken nicht noch größer werden. Wir haben unseren Teil geliefert, jetzt ist die Bundesregierung am Zug.

Es grüßt Sie
Ihr

Rainer Brüdler

Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag überflüssig wie ein Kropf

Von Dr. Sven Halldorn und Gesa von dem Bussche

Die 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, die zum 1. Januar 2020 Pflegemindestlöhne von 11,35 Euro in Westdeutschland und von 10,85 Euro in Ostdeutschland vorsieht, läuft zum 30. April 2020 aus. Ohne eine Folgeregelung hätte dann auch für die Pflege ab 1. Mai 2020 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, der bei 9,35 Euro liegt, gegolten. Dies wäre vor allem politisch ein schwieriges Signal für die Branche gewesen.

Mit einer vom Timing her höchst unglücklichen Vorgehensweise - auch weil wir uns zu diesem Zeitpunkt noch mitten in den Beratungen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) befanden - stellte der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) mit Schreiben vom 24. Januar 2019 beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Antrag auf Errichtung einer vierten Pflegekommission. Wir haben dieses Vorgehen des AGVP an anderer Stelle mehrfach kommentiert.

Jedenfalls leitete das BMAS in Folge des Antrags mit Bekanntmachung im Bundesanzeiger vom 27. Februar 2019 das Verfahren zur Errichtung einer vierten Pflegekommission ein.

Am 9. April 2019 bewarben wir uns für zwei Sitze in der zu errichtenden Kommission. Das BMAS nahm im Sommer umfangreiche Prüfungen der gemeldeten Beschäftigtenzahlen vor. Das führte im Ergebnis dazu, dass wir nochmals nachweisen konnten, der mit Abstand mitgliederstärkste Arbeitgeberverband in der Pflege zu sein. Der AGVP konnte seine behaupteten Mitglieder- und Beschäftigtenzahlen hingegen nicht

nachweisen und flog aus dem Bewerberkreis raus. Gegen diese Entscheidung des BMAS war auch ein Eilantrag des AGVP beim Verwaltungsgericht Berlin gegen die Besetzung der Kommission erfolglos.

Mit Schreiben vom 18. September 2019 hat das BMAS Rainer Brüderle als ordentliches Mitglied und Bernd Meurer als dessen Stellvertreter in die vierte Pflegekommission berufen. Damit war der bpa Arbeitgeberverband einziger Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Kommission. Angesichts des tatsächlichen Marktanteils der privaten Anbieter bleibt diese Berufungspraxis fragwürdig. Zumal die Verdi, die nur ca. drei Prozent der Mitarbeiter in der Pflege vertritt, zwei Sitze erhielt. Die Kommission ist mit einem Stimmenverhältnis von 7:1 beschlussfähig. Das heißt in der Konstellation hätte eine Beschlussfassung gegen die privaten Arbeitgeber herbeigeführt werden können.

Die Kommission nahm ihre Arbeit am 30. September 2019 auf. Die Beratungen sind mittlerweile mit den zwei Sitzungen

am 21. und 28. Januar 2020 abgeschlossen worden.

Die Kommission einigte sich auf folgende wesentlich Empfehlungen:

Zukünftig drei Pflegemindestlöhne

Eine Angleichung der Mindestentgelte zwischen Ost und West in allen Lohngruppen bis 1. September 2021, im Fachkräftebereich bereits zum 1. Juli 2021. Die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung wird am 1. Mai 2020 für eine Laufzeit von 24 Monaten in Kraft treten. Bereits ab dem 1. Juli 2020 steigt der allgemeine Pflegemindestlohn von derzeit 10,85 Euro im Osten auf 11,20 Euro sowie von 11,35 Euro im Westen auf dann 11,60 Euro.

Im Jahr 2021 erfolgt dann in zwei Stufen eine schrittweise Erhöhung der Mindestentgelte. Ab 1. April 2022 beläuft sich der Pflegemindestlohn einer ungelernen Pflegekraft auf 12,55 Euro, eines einjährig ausgebildeten Pflegehelfers auf 13,20 Euro und einer examinierten Pflegefachkraft auf 15,40 Euro. Im Einzelnen stellt sich die Mindestlohnentwicklung wie folgt dar:

Für alle Arbeitnehmer, insbesondere ungelernete Pflegehilfskräfte:

	<i>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig- Holstein</i>	<i>Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt und Thüringen</i>
	Höhe Steigerung	Höhe Steigerung
<i>ab 01.05.2020</i>	11,35 € -	10,85 € -
<i>ab 01.07.2020</i>	11,60 € 2,20 %	11,20 € 3,23 %
<i>ab 01.04.2021</i>	11,80 € 1,72 %	11,50 € 2,68 %
<i>ab 01.09.2021</i>	12,00 € 1,69 %	12,00 € 4,35 %
<i>ab 01.04.2022</i>	12,55 € 4,58 %	12,55 € 4,58 %

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit sollen folgende Mindestlöhne neu eingeführt werden:

	<i>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein</i>	<i>Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen</i>
	Höhe Steigerung	Höhe Steigerung
ab 01.04.2021	12,50 € -	12,20 € -
ab 01.09.2021	12,50 € -	12,50 € 2,46 %
ab 01.04.2022	13,20 € 5,60 %	13,20 € 5,60 %

tes zu vergüten. Auch bleibt es weiterhin möglich, Arbeitszeitkonten zu führen und damit Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.

Urlaub

Erstmals enthält die Empfehlung der Pflegekommission eine Regelung zum Urlaub. Zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaubsanspruch sollen Pflegekräfte bei einer 5-Tage-Woche weitere fünf Tage für das Kalenderjahr 2020 bzw. sechs Tage für die Jahre 2021 und 2022

Der Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte setzt neben dem formalen Abschluss einer mindestens 1-jährigen Ausbildung in der Pflege des Weiteren voraus, dass eine entsprechende qualifizierte Tätigkeit auch tatsächlich durchgeführt wird. Grundlage dafür, ob beide Voraussetzungen vorliegen, bilden die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAAnz AT 17.02.2016 B3), dort insbesondere Nummer 2. sowie Nummer 1. Buchstabe g), abrufbar unter folgendem [Link](#).

Die von der qualifizierten Pflegehilfskraft durchzuführenden Tätigkeiten umfassen danach insbesondere die Durchführung ärztlich veranlasster therapeutischer und diagnostischer Verrichtungen (insbesondere Kontrolle von Vitalzeichen, Medikamentengabe, subkutane Injektionen, Inhalationen, Einreibungen, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen) unter Anleitung und Überwachung von Pflegefachkräften.

Die Kommissionsempfehlung sieht zudem einen zusätzlichen bundeseinheitlichen Mindestlohn für Pflegefachkräfte vor:

	<i>Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein</i>	<i>Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen</i>
	Höhe Steigerung	Höhe Steigerung
ab 01.07.2021	15,00 € -	15,00 € -
ab 01.04.2022	15,40 € 2,67 %	15,40 € 2,67 %

Pflegefachkräfte sind unter Bezugnahme auf das Pflegeberufegesetz definiert.

Die Regelungen zu den Bereitschaftsdienstzeiten sowie der Rufbereitschaft bleiben unangetastet. So werden Zeiten der Rufbereitschaft nicht von der Verordnung erfasst mit der Folge, dass das Mindestentgelt für die reine Rufbereitschaftszeit entfällt. Bereitschaftsdienstzeiten sind – wie bisher – mindestens in Höhe von 40 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten und entsprechend des einschlägigen Mindestentgel-

erhalten. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, soll sich der Anspruch auf

Mehrurlaub entsprechend erhöhen oder verringern. Für den Mehrurlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen, also insbesondere das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Die gute Nachricht für Arbeitgeber, die bereits jetzt mindestens 25 Urlaubstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche

bzw. 30 Urlaubstage im Fall einer 6-Tage-Woche gewähren: Der Anspruch auf Mehrurlaub soll nach den Empfehlungen der Kommission dann gar nicht erst entstehen. Dies ist insofern wichtig zu betonen, weil für vertraglich gewährten Zusatzurlaub ein individuelles Verfallregime vereinbart werden kann, das nicht an die strengen Vorgaben des BUrlG sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes geknüpft ist.

Fälligkeit am Monatsende

Ein kleiner Wehrmutstropfen, insbesondere für unsere ambulanten Dienste, ist sicherlich das Vorziehen der Fälligkeit des Lohnes vom 15. des Folgemonats auf den letzten Tag des laufenden Monats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Das ist vor allem deshalb problematisch, weil Kassen bisher die Leistungen der ambulanten Dienste häufig erst am Ende des Folgemonats begleichen. Auch wenn wir versucht haben, diese Regelung bis zuletzt aufrecht zu erhalten, mussten wir erkennen, dass in dem Fall eine 7:1-Abstimmung gegen uns gedroht hätte.

Dem wesentlichen Argument der Arbeitnehmervertreter, dass solche Zahlungspraxen zwischen den Diensten und den Kostenträgern nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden dürfen, können auch wir uns nicht vollständig entziehen. Es ist allerdings gelungen, eine Übergangregelung von einem und einem viertel Jahr auszuhandeln, die es jetzt den Betrieben ermöglicht mit ihren Kassen eine Zahlungsbeschleunigung oder ggf. eine Abschlagszahlung zu verhandeln. Das könnte dann den durch die Neure-

gelung entstehenden Liquiditätsnachteil beseitigen oder zumindest abmildern. Die neue Regelung tritt somit am 1. Mai 2021 in Kraft.

Bewertung

Angesichts der schwierigen Stimmverhältnisse (7:1) und der Tatsache, dass mindestens drei Kommissionmitglieder (AWO und die beiden Verdi-Mitglieder) eigentlich einen anderen Weg gegenüber einem Ergebnis der Pflegekommis-

sion präterierten, nämlich den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, ist die einstimmig zustande gekommene Empfehlung der Kommission ein großartiger Verhandlungserfolg für das ordentliche Mitglied Rainer Bröderle und seinen Stellvertreter Bernd Meurer. Insbesondere die Arbeitnehmervertreter wollten umfassende weitergehende Regelungen, wie Überstundenzuschläge, Abschaffung der Arbeitszeitkonten,

Urlaubsgeld, Verteuerung der Bereitschaftsdienste, weitere Mindestlöhne und weitere Mindestlohnstufen und so weiter.

Alles dies konnte, in teilweise bis tief in die Nacht gehenden Verhandlungen, abgewehrt werden. Vor allem die Überstundenzuschläge und die Abschaffung bzw. die Einschränkung der Möglichkeit von Arbeitszeitkonten war den Arbeitnehmervertretern



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio. de

ein harter Verhandlungspunkt. Wir haben von Anfang an immer wieder deutlich gemacht, dass derartige Einschränkungen, die gesetzlich möglich gewesen wären, den Betrieben nachhaltig die Flexibilität rauben, mit der ohnehin angespannten Personalsituation umzugehen, falsche Anreize für die Beschäftigten schaffen und zudem ein Förderprogramm für die Leiharbeit wären. Mit Hilfe dieser Argumente ist es

gelingen, die Arbeitgeberreihe zu schließen und diese massive Einschränkung des unternehmerischen Handlungsspielraumes zu vermeiden.

Unter dem Strich haben die Pflegekommission und damit auch die privaten Arbeitgeber geliefert und sind den unverhohlen vorgetragenen politischen Erwartungen in dieses – wenigstens einigermaßen repräsentative – Gremium gerecht geworden. Es ist dennoch ein Ergebnis mit Augenmaß, das zudem der wirtschaftlichen Vernunft gehorcht. Insbesondere die schrittweise Einführung der neuen Lohnuntergrenzen, der Erhöhungsstufen und der Ost-West-Angleichung geben den Betrieben ausreichend Vorlauf, um mit den Kostenträgern in Verhandlungen zu treten.

In dem Zusammenhang haben die Mitglieder der Kommission zwar

begrüßt, dass der Gesetzgeber mit dem Ersten und dem Dritten Pflegestärkungsgesetz die vollumfängliche Berücksichtigung der Zahlung von tariflicher Entlohnung (bzw. bis zur Höhe von Tariflohn bei nicht tarifgebundenen Einrichtungsträgern) in den Vergütungsverhandlungen klargestellt hat. Gleichwohl sind sich die Kommissionsmitglieder einig, dass eine Verbesserung der Entlohnung eine Anhebung der Leistungsbeiträge und damit einhergehend eine weiter verbesserte Finanzausstattung der Pflegeversicherung erforderlich macht. Bei der offenen Finanzierungsfrage muss jetzt die Politik liefern.

Einmal mehr hat sich die Pflegekommission in einer komplizierten politischen Gemengelage als Instrument zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege bewährt. Allgemeinverbindliche Tarifverträge, die die unternehmerische Freiheit noch mehr

einschränken, braucht es in unserer Branche nicht. Niemand muss sich mehr auf das inhaltlich wie rechtlich dünne Eis zu begeben und einen Kleinstgruppentarifvertrag der AWO und der Verdi allgemeinverbindlich zu erklären. Etwaige Rufe nach dem nächsten Schritt des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages sind überflüssig und reden das Ergebnis der Pflegekommission klein.

Wir werden uns jedenfalls weiterhin vorbereiten, um notfalls auch rechtlich gegen Zwangstarife vorgehen zu können.

Weitere Informationen insbesondere auch zur konkreten Ausgestaltung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung erhalten Sie in Kürze im Rahmen einer Arbeitshilfe.

Brüderle: „Wir haben im Rahmen der wirtschaftlichen Vernunft geliefert!“

Meurer: „Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist nun nicht mehr nötig“

Zum verkündeten Ergebnis der Pflegemindestlohnkommission erklärt bpa Arbeitgeberpräsident und Kommissionsmitglied Rainer Brüderle:

„Das ist trotz der ambitionierten Steigerungen der Pflegemindestlöhne bis April 2022 ein Abschluss der wirtschaftlichen Vernunft. Erstmals wird ein Pflegemindestlohn für einjährig gelernte Pflegehilfskräfte sowie ein Pflegemindestlohn für Pflegefachkräfte eingeführt. Beide sind wie der Pflegemindestlohn für ungelernete Hilfskräfte Lohnuntergrenzen.

Ab Juli 2020 liegt der Pflegemindestlohn für ungelernete Hilfskräfte bei 11,60 Euro im Westen und damit fast 25 Prozent über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro. Die Kommission ist einstimmig zu diesem Ergebnis gekommen. Das macht auch deutlich, dass es gesetzliche Eingriffe, Änderungen oder Beschränkungen der Pflegekommission nicht braucht. Wir waren und sind handlungsfähig.“

Der stellvertretende bpa Arbeitgeberpräsident und stellvertretendes Kommissionsmitglied Bernd Meurer ergänzt:

„Die Kommission sendet auch ein wichtiges Zeichen an die Altenpflege in den neuen Bundesländern. Ab September 2021 gilt der Mindestlohn für ungelernete Hilfskräfte in der Altenpflege in Ost und West gemeinsam in Höhe



bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter, bpa-Präsident Bernd Meurer

Foto: Bildschön / Semmer

von 12,00 Euro und steigt sogar bis April 2022 auf 12,55 Euro.

Das Ergebnis, das zügig verhandelt und erzielt wurde, macht deutlich, dass nun ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag nicht mehr nötig ist. Die Bundesregierung hat immer betont, dass sie einen der beiden Wege gehen will. Entweder Allgemeinverbindlichkeit oder Pflegekommission. Wir haben in der Pflegekommission geliefert. Nun sollte sich niemand mehr auf dünnes Eis begeben und den verfassungsrechtlich mehr als bedenklichen Weg der Allgemeinverbindlichkeit gehen. Dass Hubertus Heil nun immer noch einer Kleingewerkschaft in der Altenpflege und einem

Miniarbeitgeberverband hinterherhelfen, ist nach diesem Durchbruch in der Pflegekommission nicht mehr zu erklären.“

(ob)

Rainer Brüderle reagiert auf „unmoralisches“ Verdi-Angebot

Anfang 2020 hat Verdi-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler in einem Schreiben an den bpa Arbeitgeberverband versucht, uns zu den Verhandlungen, die sie derzeit mit dem Miniarbeitgeberver-

band der AWO führt, einzuladen.

Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle hat darauf wie folgt reagiert:



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.



bpa Arbeitgeberverband e.V. | Friedrichstraße 147 | 10117 Berlin

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
An die Leiterin Ressort 9, FB 3
Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Frau Sylvia Bühler
Mitglied des Bundesvorstandes
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

bpa Arbeitgeberverband e.V.

DER PRÄSIDENT

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin
Telefon: 030. 20075593-20
Fax: 030. 20075593-29

praesidium@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

Ihr Schreiben vom
14.01.2020

29. Januar 2020

Sehr geehrte Frau Bühler,

vielen Dank für Ihr Schreiben vom 14. Januar des Jahres.

Soweit Sie in Ihrem Schreiben das „Pflegelöhneverbesserungsgesetz“ zitieren und wir mittlerweile im Bundesanzeiger nachlesen konnten, planen Sie einen Tarifvertrag abzuschließen, der dann über den neuen 7a-Weg des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf die gesamte Branche erstreckt werden soll.

Wie Ihnen bekannt ist, setzen wir zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen auf die bewährte Arbeit der Pflegekommission. Wir halten den 7a-Weg deshalb inhaltlich für überflüssig sowie für falsch und rechtlich für höchst zweifelhaft.

Da Sie unsere Position kennen, überrascht uns Ihre Aufforderung, uns diesem sogar verfassungsrechtlich bedenklichen Weg anzuschließen.

Wir möchten daher an Sie appellieren, sich im Interesse der Tarifautonomie, der Rechtssicherheit und vor allem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Betrieben von dem eingeschlagenen Weg zu verabschieden. Wenn es Ihnen um konstruktive Lösungen geht, dann haben insbesondere die vergangenen Wochen deutlich gemacht, dass dafür die Pflegekommission das passende Gremium ist.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Brüderle, Bundesminister a.D.
Präsident