

NEWSLETTER

Ausgabe 2

April 2017

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Es bleibt bei einem Pflegemindestlohn
Empfehlungen der dritten Pflegekommission
Klage gegen Pflegekommission
- 7 Hintergrund**
Reform des Mutterschutzes beschlossen
- 8 Aktuelles**
Kürzere Kündigungsfrist in der Probezeit muss sich eindeutig aus dem Arbeitsvertrag ergeben
Unterzeichnung eines Tarifes für Beschäftigte in der Pflege im Land Bremen
Uni Köln mahnt bei Pflegemindestlohn zur Zurückhaltung
- 10 Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**
Über 2.000 Pflegeheime und Pflegedienste sind nun Mitglied im bpa Arbeitgeberverband
In der Altenpflege gibt es Jobs mit Zukunft
So möchte ich arbeiten - bpa Arbeitgeberverband beteiligt sich an Arbeitszeitkampagne
- 12 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 13 Auch das noch...**
Schädel-Hirn-Trauma nach Auseinandersetzung mit Türsteher auf Ibiza - Kein Arbeitsunfall



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

nach einem halben Jahr Sitzungsmarathon steht der neue Pflegemindestlohn fest. Es war eine lange und intensive Auseinandersetzung. Die Fronten liefen nicht wie sonst üblich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sondern es gab eher eine christlich-gewerkschaftliche Allianz gegen Private und Kommunen. In zahlreichen Vorbereitungen, Sitzungen und Vieraugengesprächen ging es nicht nur darum, das härteste Sitzfleisch zu beweisen, sondern auch mit guten und tragfähigen Argumenten für unsere Position der wirtschaftlichen Vernunft zu werben.

Dank der guten Vorbereitung durch unser Hauptstadtbüro, den zielführenden Hinweisen und Einschätzungen von Bernd Meurer und der anderen Vorstandsmitglieder, aber auch zahlreicher Mitgliedseinrichtungen sowie der Expertise der bpa-Bundesgeschäftsstelle ist es uns gelungen, aus den von ver.di geplanten Ersatztarifverhandlungen mit verschiedensten Forderungen aus der Kommission wieder das zu machen, was ihre ursprüngliche Aufgabe war und ist: Eine Lohnuntergrenze für die Pflege festzulegen.

Es war wirklich ein harter Kampf, denn nicht bei allen in der Kommission bestand die Einsicht, dass Tarifverhandlungen zwischen Tarifpartnern ausgehandelt und nicht in einer staatlich einberufenen Mindestlohnkommission für eine gesamte Branche ausgekungelt werden. Wir haben uns für die Tarifautonomie stark gemacht und uns damit auf ein Grundprinzip unserer Sozialen Marktwirtschaft berufen.

Gemeinsam haben wir uns in der Kommission auf eine Empfehlung für einen höheren Pflegemindestlohn ab dem 1.1.2018 verständigt. Das ist eine gute Nachricht für die vom Mindestlohn betroffenen Pflegekräfte. Dies schafft Planungssicherheit für alle Arbeitgeber in der Pflegebranche.

Gleichzeitig haben wir in weiteren Punkten ein kräftiges Ausrufezeichen für die wirtschaftliche Vernunft gesetzt. Der Pflegemindestlohn steigt angemessen und die regionale Differenzierung bleibt notwendig, aber der Unterschied zwischen Ost und West wird abgeschmolzen. Die Details zum Ergebnis finden Sie in diesem Newsletter.

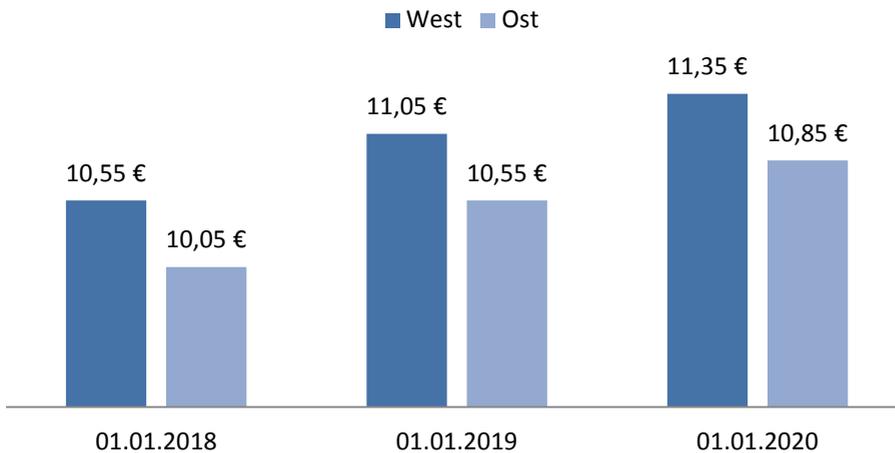
Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Bruderle". The signature is written in a cursive, flowing style.

Rainer Bruderle
Präsident

Es bleibt bei einem Pflegemindestlohn

Empfehlung zum Pflegemindestlohn



Nach einem halbjährigen Sitzungsmarathon, zahlreichen Vorbereitungssitzungen sowie unzähligen Vier- und Sechsaugengesprächen hat sich die Pflegemindestlohnkommission auf eine Empfehlung an das Bundesministerium geeinigt. Die Ausgangslage für ein Ergebnis der wirtschaftlichen Vernunft war nicht einfach. In der paritätisch besetzten Kommission verliefen die Linien nicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sondern eher zwischen einer kirchlich-gewerkschaftlichen und einer privaten bzw. kommunalen Ausrichtung.

Der Kommission lag der umfangreichste Forderungskatalog der Arbeitnehmerseite seit Bestehen der Pflegemindestlohnkommission vor. Erklärtes Ziel war dabei, in der Kommission sozusagen Ersatztarifverhandlungen zu führen. Die Arbeitnehmerseite hatte alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die das Arbeitnehmersendegesetz bietet. Denn es gilt für solche Branchen, in denen eine geringe Tarifbindung herrscht. Daher werden hier keine klassischen Mindestlöhne festgelegt, sondern „faire und funktio-

nierende Wettbewerbsbedingungen sollen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen gewährleistet werden.“ Auch soll die „Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie“ gewahrt werden. Daher können über das Arbeitnehmersendegesetz neben Löhnen auch andere Aspekte der Arbeitsbedingungen geregelt werden, wie zum Beispiel Urlaubstage oder Überstundenvergütungen.

Neben der gewerkschaftlichen Forderung, den Mindestlohn in der Pflege auf mindestens 12,50 Euro ansteigen zu lassen, sollten weitere Lohnuntergrenzen für verschiedene Tätigkeitsstufen, eine vollständige Angleichung zwischen Ost und West, ein Mindesturlaub, Überstundenzuschläge und Urlaubsgeld in der Empfehlung der Mindestlohnkommission aufgeführt werden. Die Fälligkeit des Mindestlohns konnte entgegen dem von der Arbeitnehmerseite heftig geforderten Vorziehen auf das Ende des Monats, in dem die Leistungen anfallen, auf den 15. des Folgemonats beibehalten werden. Dies

hilft insbesondere den ambulanten Einrichtungen, die ihre Leistungen in aller Regel erst mit zweimonatigem Verzug vergütet bekommen.

Auch bei den Bereitschaftsdiensten konnte ein Kompromiss gefunden werden. Die Arbeitnehmerseite wollte, dass ab der ersten Stunde Bereitschaftsdienst bereits mindestens der Mindestlohn bezahlt werden müsse. Bisher galt, dass 25 Prozent des Bereitschaftsdienstes vergütet und ab dem achten Bereitschaftsdienst 40 Prozent der Bereitschaftszeit vergütet werden musste. Nun müssen 40 Prozent des Bereitschaftsdienstes vergütet werden. Das gilt allerdings nur, wenn die Bereitschaftszeiten im Monat 64 Stunden nicht überschreiten. Im Monatsdurchschnitt wird dann mindestens der allgemeine gesetzliche Mindestlohn fällig. Ab der 65. Stunde Bereitschaftsdienst ist allerdings der Pflegemindestlohn zu zahlen.

Unser Kommissionsmitglied Rainer Brüderle sah sich einem umfangreichen Forderungskatalog und einer kirchlich-gewerkschaftlichen Allianz ausgesetzt. Das jetzige Ergebnis mit weiterhin nur einem regional differenzierten Mindestlohn in der Pflege ist auch durch sein intensives Werben für wirtschaftliche Vernunft und sein kluges Verhandeln möglich geworden.

(ob)

Empfehlungen der dritten Pflegekommission

Die Dritte Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Pflegekommission) empfiehlt einstimmig unter Berücksichtigung der in SS 1, 11 Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) genannten Ziele, zum 1. November 2017 Ú Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 AEntG mit folgenden Inhalten festzusetzen:

1. Geltungsbereich

1.1. Betrieblicher Geltungsbereich

(1) Die Verordnung soll für Pflegebetriebe gelten. Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen.

(2) Keine Pflegebetriebe im Sinne von Punkt 1.1. Abs. 1 sollen Einrichtungen sein, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser..

1.2 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Die Verordnung soll für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Sie soll nicht gelten für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz und für Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler.

(2) Sie soll nicht gelten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pflegebetriebe in folgenden Bereichen:

- in der Verwaltung,
- in der Haustechnik,
- in der Küche,



Foto: Fotolia

- in der hauswirtschaftlichen Versorgung,
- in der Gebäudereinigung,
- im Bereich des Empfangs- und des Sicherheitsdienstes
- in der Garten- und Geländepflege,
- in der Wäscherei sowie
- in der Logistik.

(3) Abweichend von Absatz 2 soll die Verordnung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 2 gelten, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegeleistungsbezieherinnen und -bezieher tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als:

- Alltagsbegleiterinnen und -begleiter
- Betreuungskraft
- Assistentkraft
- Präsenzkraft

(4) Die Verordnung soll für eine berufli-

che Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, für die Dauer von bis zu sechs Wochen keine Anwendung finden.

1.3. Räumlicher Geltungsbereich

Die Verordnung soll für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gelten.

2. Mindestentgelt

(1) Das Mindestentgelt im Gebiet der Länder Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein soll

ab dem 01.11.2017: 10,20 € je Stunde,
ab dem 01.01.2018: 10,55 € je Stunde,
ab dem 01.01.2019: 11,05 € je Stunde,
ab dem 01.01.2020: 11,35 € je Stunde

betragen.

Das Mindestentgelt im Gebiet der

Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen soll

ab dem 01.11.2017: 9,50 € je Stunde,
ab dem 01.01.2018: 10,05 € je Stunde,
ab dem 01.01.2019: 10,55 € je Stunde,
ab dem 01.01.2020: 10,85 € je Stunde

betragen.

(2) Das nach Absatz 1 maßgebliche Mindestentgelt soll auch gezahlt werden für Wegezeiten zwischen mehreren

Bereitschaftsdienste im Sinne dieser Empfehlung leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Sie sind im Dienstplan zu hinterlegen.

Zum Zwecke der Entgeltberechnung soll

Von der Verordnung sollen nicht erfasst werden Zeiten der Rufbereitschaft. Rufbereitschaft im Sinne dieser Empfehlung leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Das Vorliegen von Rufbereitschaft in diesem Sinne soll nicht dadurch ausgeschlossen werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. Im Falle einer Arbeitsaufnahme soll die geleistete Arbeitszeit einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mindestens in Höhe des Mindestentgelts nach Punkt 2 Absatz 1 vergütet werden.

(4) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sollen unberührt bleiben.

3. Fälligkeit des Mindestentgeltanspruches

(1) Das in Punkt 2 Absatz 1 festgelegte Mindestentgelt soll für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum 15. des Monats fällig werden, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden sollen auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. Im Fall einer Überschreitung der in Satz 2 genannten Obergrenze soll für die Fälligkeit des Anspruchs auf Vergütung dieser Arbeitsstunden die Regelung nach Satz 1 gelten. Der Ausgleich dieser Arbeitsstunden soll durch Auszahlung des auf die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden entfallenden Entgeltes oder



aufzusuchenden Patientinnen oder Patienten sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebs.

(3) Für Zeiten des Bereitschaftsdienstes nach Maßgabe dieses Absatzes soll ein Mindestentgelt gemäß nachstehenden Grundsätzen gezahlt werden. Die monatlich ausgezahlte Bruttovergütung geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Bereitschaftsstunden muss stets mindestens die - jeweilige - Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz erreichen.

Marko Greitschus / pixelio.de

die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden können. Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, sollen mit dem Mindestentgelt nach Punkt 2 Absatz 1 vergütet werden. Das Gleiche soll gelten, wenn die Arbeitsleistung innerhalb eines Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent umfasst.

Klage gegen Zusammensetzung der Pflegekommission

durch bezahlte Freizeit erfolgen können.

(2) Die Obergrenze von 225 Arbeitsstunden nach Absatz 1 Satz 2 soll nicht gelten, wenn der Ausgleich der über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden zum Ende eines Ausgleichszeitraums mit einer Länge von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Der Anspruch auf Vergütung von Arbeitsstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt wurden und nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums nach Satz 1 ausgeglichen wurden, soll mit Ablauf des für diese Arbeitsstunden geltenden Ausgleichszeitraums fällig werden. Die Obergrenze von 225 Stunden soll des Weiteren nicht gelten für Wertguthaben auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes, der §§ 7b und 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder einer im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbaren ausländischen Regelung.

(3) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat ausgleichen müssen.

(4) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sollen unberührt bleiben.

4. Ausschlussfrist

Die Ansprüche auf das Mindestentgelt sollen verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

5. Laufzeit

Die Verordnung soll bis zum 30. April 2020 gelten.

Anhängig ist noch ein Verwaltungsgerichtsverfahren mehrerer AWO-Arbeitgeberverbände sowie der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes und des Paritätischen Arbeitgeberverbandes gegen das BMAS. Die AWO et al. hatte wegen der Nichtberücksichtigung in der 3. Pflegekommission geklagt und argumentiert, sie vertrete gemeinsam mit anderen freigemeinnützigen Trägern mehr Beschäftigte als die Verbände der privaten Anbieter. Konkret behaupten die Kläger, der bpa-Arbeitgeberverband repräsentiere weniger Mitarbeiter als ein Konsortium der klagenden Verbände.

Als mittelbar betroffene Partei sind wir mittlerweile diesem Verwaltungsgerichtsverfahren beigetreten. Vertreten werden wir durch die Kanzlei Raue. Der Beitritt erfolgte nicht, weil wir befürchten, dass die AWO mit diesem Verfahren die Ergebnisse der aktuellen Mindestlohnkommission beeinflussen könne. Vielmehr geht es einerseits darum, zu wissen, wie die weltlichen freigemeinnützigen Träger im Detail argumentieren.

Andererseits ist es nicht ausgeschlossen, dass das Verwaltungsgericht in seiner Entscheidung – die sicher noch einige Zeit auf sich warten lassen wird – auch die Regeln bzw. die Kriterien der zukünftigen Zusammensetzung der Kommission aufgreifen bzw. diskutieren wird. Hier die rechtzeitige Möglichkeit zur Stellungnahme zu haben, erscheint mehr als sinnvoll.

Gerade auch im Zusammenhang mit dem Diskussionspapier des Otto-Wolff-Instituts für Wirtschaftsforschung „Helfen höhere Mindestlöhne in der Pflege“ (wir berichteten darüber bereits in einem Newsticker vom 24.2.2017) stellt sich die Frage, ob die im Arbeit-



Michael Grabschweit / pixelio.de

nehmerentsendegesetz festgeschriebene Zusammensetzung der Kommission einer vertieften juristischen Prüfung stand halten würde. Das Diskussionspapier jedenfalls bezweifelt die Repräsentativität der Kommission. So würden kirchliche Vertreter mit einem Anteil am Pflegemarkt von höchstens 30 Prozent die Hälfte der Sitze zugesprochen bekommen. Auch die ver.di, deren Organisationsgrad in der Pflege erschreckend niedrig ist, würden mit einem Viertel der Sitze einen deutlich höheren Einfluss in der Kommission haben als in der Realität.

Natürlich muss auch diskutiert werden, ob private Anbieter von Pflegeleistungen, die immerhin einen Marktanteil von 54 % haben, in der Kommission mit einem von acht Sitzen ausreichend repräsentiert sind. Diese Aspekte wollen wir zumindest dann, wenn eine solche Diskussion geführt wird, in das Verwaltungsgerichtsverfahren einbringen. (sh)

Reform des Mutterschutzes beschlossen

Von Ines Neumann

Am 30. März 2017 verabschiedete der Bundestag eine umfassende Reform des Mutterschutzgesetzes. Schon lange war eine Modernisierung der inzwischen 65 Jahre alten Regelungen überfällig. Das neue Gesetz wird voraussichtlich im Januar des kommenden Jahres in Kraft treten. Zuvor muss allerdings noch der Bundesrat zustimmen.

Der von Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) vorgelegte Gesetzesentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzes wurde bereits im Mai 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet. Ur

dungsbereichs vor. Künftig sollen so auch Schülerinnen und Studentinnen sowie „arbeitnehmerähnliche Personen“ wie Praktikantinnen vom Mutterschutz erfasst sein. Die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt und das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Entbindung bleiben hingegen bestehen. Bei der Geburt eines behinderten Kindes wird die Zeit des Beschäftigungsverbots von derzeit acht auf zwölf Wochen erhöht.

Eine weitere große Änderung betrifft den Arbeitsschutz. Die bisher in der

zung des Mutterschutzgesetzes: Die schwangere Arbeitnehmerin soll künftig ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder des ungeborenen Kindes ihre Tätigkeit fortsetzen können. So wird eine Teilhabe am Arbeitsleben sichergestellt. Gerade in gefährdeten Berufen, wie etwa im Gesundheitswesen oder der Altenpflege, spielen Beschäftigungsverbote eine große Rolle. Der Arbeitgeber muss nun alle Möglichkeiten zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz prüfen. Nur wenn beides nicht möglich ist, soll ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden können.

Familienministerin Schwesig zeigte sich zufrieden mit den Ergebnissen. Das Gesetz biete eine gute Balance zwischen dem Schutz und der Selbstbestimmung der Frauen. Kritik kam hingegen von der Linken. Für sie beinhalte das Gesetz Aufweichungen der Schutzrechte durch Ermöglichung von Ausnahmen. Der Arbeitgeber habe so „den Fuß in der Tür“, um gleich weitere Schutzrechte abzubauen.

Kritik wird auch aufseiten der Arbeitgeber laut: Der Bundesverband der Arbeitgeber (BDA) sieht durch die neuen Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung einen erhöhten Bürokratieaufwand. In Zukunft müsse jeder Arbeitsplatz einzeln darauf geprüft werden, ob Gefahren für Schwangere oder Stillende auftreten. Dies sei mit einer erheblichen Mehrarbeit für den Arbeitgeber verbunden.

Nach Zustimmung des Bundesrates soll das Gesetz zum 01. Januar 2018 in Kraft treten. Der bpa Arbeitgeberverband wird seine Mitglieder vorab im Rahmen einer Arbeitshilfe über alle Neuerungen umfassend informieren und beratend zur Seite stehen.



Fotolia

sprünglich sollte das Gesetz am 1. Januar 2017 in Kraft treten. Da Uneinigkeit zwischen den Fraktionen bezüglich einzelner Regelungen herrschte, bestand jedoch weiterer Beratungsbedarf, so dass die abschließende Lesung des Bundestages erst im März dieses Jahres stattfinden konnte.

Das neue Mutterschutzgesetz sieht unter anderem eine Ausweitung des Anwen-

Mutterschutzarbeitsbedingungenverordnung geregelten Pflichten des Arbeitgebers zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen werden in das Mutterschutzgesetz integriert. Die mutterschutzrechtlichen Regelungen finden sich dann in einem einheitlichen Gesetz und erhalten so eine klarere Struktur.

Dadurch ändert sich auch die Zielset-

Kürzere Kündigungsfrist in der Probezeit muss sich eindeutig aus dem Arbeitsvertrag ergeben

Innerhalb einer vereinbarten Probezeit von höchstens sechs Monaten kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. So sieht es das Gesetz in § 622 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs vor. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun entschieden, dass sich diese kürzere Kündigungsfrist eindeutig aus dem Arbeitsvertrag ergeben muss (BAG, Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 705/15).

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis begründen, können sie im Arbeitsvertrag eine Probezeit vereinbaren. Dann kommt grundsätzlich die kürzere Kündigungsfrist von zwei Wochen zur Anwendung, ohne dass dies ausdrücklich im Vertrag Erwähnung finden muss. Findet sich jedoch in einem vorformulierten Arbeitsvertrag eine weitere Klausel, die eine längere Kündigungsfrist festlegt, muss sich hieraus unmissverständlich ergeben, dass diese erst nach Beendigung der Probezeit gelten soll. Geht dies nicht aus dem Vertrag hervor, kann während der Probezeit nur mit der längeren Kündigungsfrist gekündigt werden.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war bei der Beklagten als Flugbegleiter beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag, den die Beklagte vorformuliert dem Arbeitnehmer vorlegte, war pauschal bestimmt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien aus einem Manteltarifvertrag ergeben. Dieser legte eine kürzere Kündigungsfrist während der Probezeit fest.

In dem Arbeitsvertrag selbst war vorgesehen, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. In einer weiteren

Klausel war eine Kündigungsfrist von sechs Wochen vorgesehen, ohne dass auf die Probezeit oder den Manteltarifvertrag Bezug genommen wurde.

Der Kläger erhielt innerhalb der Probezeit eine Kündigung mit einer Frist von zwei Wochen. Hiermit war der Kläger nicht einverstanden. Er vertrat die Auffassung, dass die Kündigung nur unter Einhaltung der längeren Frist von sechs Wochen hätte ausgesprochen werden können. Aus dem Arbeitsvertrag ließe sich nicht entnehmen, dass die längere Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Probezeit Anwendung finden solle.

Das Bundesarbeitsgericht schloss sich der Auffassung des Klägers in der von der Beklagten erhobenen Revision an. Da der Arbeitsvertrag vorformuliert gewesen sei, habe es sich dabei um Allgemeine Geschäftsbedingungen gehandelt. Diese seien so auszulegen, wie sie ein durchschnittlicher, in der Regel nicht rechtskundiger Arbeitneh-

mer verstehe. Der Arbeitsvertrag lasse gerade nicht erkennen, dass für die Probezeit eine kürzere Kündigungsfrist habe gelten sollen. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die sechswöchige Kündigungsfrist erst nach der Probezeit Anwendung finden solle. Die Folge sei, dass zwar die Probezeit wirksam vereinbart worden sei, eine Kündigung allerdings nur unter Einhaltung der Frist von sechs Wochen erfolgen könne.

Die Justiziere des bpa Arbeitgeberverbands raten seit jeher, im Rahmen der Probezeit ausdrücklich festzulegen, dass die gesetzlich vorgesehene kürzere Kündigungsfrist von zwei Wochen zur Anwendung kommen soll. Aus Klarstellungsgründen sollten Regelungen im Arbeitsvertrag immer eindeutig formuliert werden, um spätere Streitigkeiten zu verhindern. Diese Vorgehensweise wurde nun durch das Urteil des BAG höchstrichterlich bestätigt. (in)



Rainer Sturm / pixelio.de

Unterzeichnung eines Tarifes für Beschäftigte in der Pflege im Land Bremen

Die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen hat mit der Gewerkschaft ver.di einen „Tarifvertrag für die Pflege in Bremen“ unterzeichnet. Zunächst stellt sich die Frage, wen betrifft dieser Abschluss. „Die Pflege in Bremen“ sicher nicht. Etliche Mitglieder der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen haben angekündigt, dem Tarif nicht beitreten zu wollen.

Der bpa Bremen hat sich zu der „Bremer Erklärung für ein angemessenes

Einkommen in der Pflege“ ebenso wie die anderen Verbände und Kostenträgern bekannt. Faire, angemessene und leistungsgerechte Löhne und Gehälter in der Pflege sind nach Ansicht des bpa Arbeitgeberverbands ein wichtiges Instrument zur Aufwertung aller Berufe in der Alten- und Krankenpflege. Aber dafür bedarf es keiner starren Tarifsysteme. Die privaten Träger zahlen durchaus attraktive Löhne, was schon durch den grassierenden Fachkräftemangel ein

Muss ist.

Im Hinterkopf behalten muss man: Die Kosten für die Pflegeleistungen werden in Verhandlungen mit den Pflegekassen und Sozialhilfeträgern festgesetzt. Die Folgen einer höheren Vergütung treffen allerdings nicht die Pflegekassen, sondern ausschließlich die pflegebedürftigen Menschen, deren unterhaltspflichtige Angehörige und die Sozialhilfeträger. (ob)

Uni Köln mahnt bei Pflegemindestlohn zur Zurückhaltung

Das Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln hat ein Diskussionspapier zum Thema „Helfen höhere Mindestlöhne in der Pflege?“ veröffentlicht und mahnt darin an, sich bei den Entscheidungen in der Pflegemindestlohnkommission nur auf eine Mindestsi-

nomie, entmündigt die bewährte Tarifpartnerschaft in unserer Sozialen Marktwirtschaft und weckt Begehrlichkeiten zu staatlichen Lohnregulierungseingriffen auch in andere Wirtschaftsbranchen“, so bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Bröderle.

Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen durch eine in keiner nachvollziehbaren Weise repräsentativ zu nennenden achtköpfigen Kommission und das Bundesministerium für Arbeit stellt eine denkbar starke Zentralisierung des Pflegearbeitsmarkts dar. Diese durch den Gesetzgeber eingerichtete Kommission kann und sollte nicht dauerhaft als Ersatz für Tarifverhandlungen fungieren.“

„Wir fühlen uns in unserer Haltung bestätigt, dass die Anpassung des Pflegemindestlohns die gesamtwirtschaftliche Entwicklung berücksichtigen muss“, macht der Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbands Bernd Meurer deutlich. Interessant sei der Hinweis der Forscher auf die nicht-repräsentative und recht einseitige Zusammensetzung der Pflegemindestlohnkommission, so Meurer.

Das Diskussionspapier finden Sie [hier](#).



cherung als untere Haltelinie festzulegen und den Abstand zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu verringern. „Das Diskussionspapier macht deutlich, dass wir in der Pflegemindestlohnkommission keine Ersatztarifverhandlungen führen sollten. Das gefährdet langfristig die grundgesetzlich geregelte Tarifauto-

In dem 37-seitigen Diskussionspapier heißt es u.a.: „Die Kommissionslösung in der Pflegebranche ist grundsätzlich bedenklich, weil sie in Abkehr vom Subsidiaritätsprinzip nicht nur dem Grundsatz der negativen Koalitionsfreiheit entgegensteht, sondern die Tarifautonomie an sich gefährdet. Die

Über 2.000 Pflegeheime und Pflegedienste sind nun Mitglied im bpa Arbeitgeberverband

„Auch im Jahr 2017 setzt der bpa Arbeitgeberverband sein Wachstum fort. Mittlerweile sind über 2.000 Pflegeheime und Pflegedienste Mitglied bei uns“, so bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle.

„Damit sind wir der mit Abstand größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft in Deutschland. Die bei uns vertretenen Unternehmen beschäftigen insgesamt über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind vor allem ein mittelständisch geprägter

Arbeitgeberverband, der die Arbeitgeberinteressen der kleinen, mittleren und großen Betriebe der privaten Pflegewirtschaft in unserem Land vertritt“, so Brüderle.

„Diese Unternehmerinnen und Unternehmer erwarten bei der Bundestagswahl ein klares Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft in der Pflege. Markt und Wettbewerb sind dabei die entscheidenden Grundprinzipien, die in der kommenden Legislaturperiode gestärkt werden müssen. Es gilt, Wettbewerbs-

verzerrungen zu Lasten der privaten Anbieter endlich abzubauen und die Tarifautonomie zu stärken, statt sie durch bundesweite Einheitslöhne oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zu schwächen. Wer über die Hälfte der Anbieter auf dem Pflegemarkt in seinen politischen Überlegungen ausgrenzt, wird keinen Erfolg bei der Gestaltung einer zukunftsfähigen Pflegepolitik haben“, so der bpa Arbeitgeberpräsident.

(ob)

In der Altenpflege gibt es Jobs mit Zukunft



werden können“, machte Brüderle deutlich.

„Die privaten Arbeitgeber in der Pflege tun alles, um Fachkräfte zu gewinnen und engagieren sich stark in der Ausbildung und Umschulung. Das belegen die zweistelligen Zuwachsraten in den letzten Jahren“, so der Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbandes Bernd Meurer. „Bisher ist die Politik aber die Antwort auf die gravierende Zukunftsfrage schuldig geblieben. Sie lautet: Wie eine absehbar steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen bei einer absehbar stagnierenden Zahl an Pflegefachkräften in einer begründeten Qualität gepflegt und betreut werden können? Das wird nur gehen, wenn man sich von lieb gewordenen Vorstellungen wie starren Fachkraftquoten und immer neuer bürokratischer Regulierungen trennt“, so Meurer.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Bereich Heimwesen und Soziales von Januar 2016 auf Januar 2017 um 95.800 bzw. 4,4 Prozent angestiegen.

(ob)

„Fast 100.000 neue Jobs sind im letzten Jahr im Bereich Heime und Sozialwesen entstanden. Damit ist die Altenpflege weiterhin der Jobmotor Nummer 1 in Deutschland. Bei uns entstehen krisenfeste und zukunftsfähige Jobs“, so bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle.

Sorgen mache schon jetzt der bundesweite grassierende Fachkräftemangel in

Claudia Hautumm / pixelio.de

der Altenpflege. So kämen laut Bundesagentur für Arbeit im März 2017 auf 14.600 offene Fachkräftestellen lediglich 3.000 arbeitslos gemeldete Altenpflegefachkräfte. „Der Arbeitsmarkt in der Altenpflege ist längst ein Bewerbermarkt geworden. Es dauert mittlerweile durchschnittlich über ein halbes Jahr, bis freigewordene Stellen neu besetzt

So möchte ich arbeiten - bpa Arbeitgeberverband beteiligt sich an Arbeitszeitkampagne



In unserer modernen Gesellschaft ist es für uns alle selbstverständlich, Waren und Dienstleistungen zur jeder Zeit und an jedem Ort abzurufen. Das gilt für private Haushalte ebenso wie für Unternehmen. Um diese hohe Verfügbarkeit von Leistungen zu gewährleisten, arbeiten Menschen jeden Tag mit großem Engagement. Die Zeit, die jeder Einzelne für die Arbeit verwendet – also wann er wo, wie und wie lange arbeitet – wird in Deutschland in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen zur Arbeitszeit geregelt. Diese sind entscheidend dafür, wie wir heute arbeiten möchten und in Zukunft arbeiten können.

Diese Regelungen basieren im Wesentlichen auf Anforderungen, die Arbeitnehmer und Unternehmen in den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hatten: Damals beruhte Arbeit darauf, dass alles an einem Ort in einem festgefügtten Rahmen erledigt wurde – und das mit einem klaren Anfang und Ende. Mit Einführung der PCs, neuen technologischen Möglichkeiten und neuen Produktionsabläufen über Standort-, Länder- und Zeitgrenzen

hinweg sowie neuen Kundenwünschen hat sich die Arbeits- und Lebensrealität für alle seit Mitte der 80er Jahre massiv verändert. Entsprechend wurden den Regelungen der Arbeitszeit immer wieder ergänzt und angepasst. So ist über die letzten Jahrzehnte ein komplexes System von Arbeitszeitregelungen entstanden, das mittlerweile kaum nachvollziehbar ist und den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht mehr entspricht.

Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit

anderen Verbänden und dem vbw für eine Flexibilisierung und Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes ein. Dabei geht es nicht um die Ausweitung der Arbeitszeit sondern um die Möglichkeit, die persönliche Arbeitszeit flexibler gestalten zu können.

Unsere Forderungen:

- Wir wollen keine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit.
- Wir wollen eine flexiblere Verteilung der Gesamtarbeitszeit ermöglichen.
- Wer Vollzeit arbeiten möchte, soll Arbeitszeiträumen innerhalb der Gesamtarbeitszeit unter Berücksichtigung der Ruhezeiten und des Gesundheitsschutzes selbst gestalten können.
- Wir wollen ein Arbeitszeitgesetz, das sich an den europäischen Regeln orientiert, Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels bietet und Altersarmut verhindert statt sie produziert.

Mehr zur Kampagne bei der Präsidiumsmitglied Kai A Kasri aktiv mitwirkt gibt es unter:

www.so-moechte-ich-arbeiten.de

(ob)





IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Ines Neumann (in)

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder:

pixelio.com, Fotolia oder Eigenerwerb

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

11. Mai 2017

Bundesmitgliederversammlung des
bpa e.V., Berlin
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

12. Mai 2017

Fachtagung des bpa e.V., Berlin
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

17. Mai 2017

bpa Saarland
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

18.05.2017

bpa Niedersachsen
Update Arbeitsrecht III – Wenn's nicht
so klappt, wie gedacht
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
(nes Neumann, Justiziarin)

6.Juni .2017

bpa Niedersachsen
Update Arbeitsrecht I – Arbeitsverträge
richtig gestalten
(nes Neumann, Justiziarin)

22. Juni.2017

Hauptstadtkongress, Berlin
„Die Gretchenfrage: Gerechte Bezahlung
in der Pflege“
Rainer Brüderle, Podiumsgast

8. September 2017

bpa Brandenburg
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

12. September 2017

**bpa Arbeitgeberverband
Mitgliederversammlung
TITANIC Gendarmenmarkt Berlin,
Französische Straße 30, 10117 Berlin**

21. September 2017

bpa Rheinland Pfalz
Update Arbeitsrecht III – Wenn's nicht
so klappt, wie gedacht
Schlechtleistung, Schadensersatz oder
Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
(Ines Neumann, Justiziarin)

VERANSTALTUNGEN

21. September 2017

bpa Mecklenburg-Vorpommern
Mitgliederversammlung
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

Schädel-Hirn-Trauma nach Auseinandersetzung mit Türsteher auf Ibiza - Kein Arbeitsunfall



Der Kläger war zunächst Alleingeschäftsführer einer Firma, die mit Photovoltaik-Anlagen handelte und 2008 insolvent wurde. Danach fungierte er als „Generalbevollmächtigter im Außendienst“ bei einer 2008 gegründeten Firma seines Vaters, die ebenfalls Anlagen für erneuerbare Energien vertrieb. Der Handel mit (Luxus-)Autos war nicht Geschäftsgegenstand dieser Firma, die Anfang 2013 eine Kaufoption für einen Ferrari F 150 (limitierte Sonderedition 499 Stück) erwarb.

Am 15.09.2013 geriet der Kläger spätabends zwischen 23.00 und 0.00 Uhr vor dem Club „Blue M.“ auf Ibiza in eine heftige Auseinandersetzung mit einem Türsteher und wurde anschließend mit einem Schädel-Hirn-Trauma in ein Krankenhaus vor Ort eingeliefert, bis 24.10.2013 dort stationär, anschließend in einer Klinik in Heilbronn und vom 31.10. bis 23.12.2013 in einer stationäre Rehabilitationsmaßnahme in Deutschland weiterbehandelt. Nach eigenen Angaben ist er seitdem erwerbsgemindert. Seine gesetzliche Krankenversicherung bezahlte von den Kosten der Auslandsrankenbehandlung auf Ibiza (rund 94.000 €) nur rund die Hälfte (45.000 €).

Am 13.11.2013 meldete seine Lebensge-

fährtin den Vorfall vom 15.09.2013 bei der beklagten Berufsgenossenschaft als Arbeitsunfall an. Der Kläger gab in einer ersten Stellungnahme an, er sei geschäftlich auf Ibiza gewesen und habe neben der Ferrari-Option auch Photovoltaik-Anlagen verkaufen wollen. Er habe am 15.09.2013

über den Tag Verkaufsgespräche geführt. Vor dem Abendessen seien die Gespräche beendet gewesen, an den weiteren Ablauf könne er sich nicht erinnern. Später erklärte er, auch abends seien weiter Verkaufsgespräche geführt worden; der Zwischenfall habe sich auf dem versicherten Heimweg zu seiner Unterkunft ereignet.

Widerspruch und Klage blieben erfolglos. Zeugen haben zur Frage, ob es im Wesentlichen um den Ferrari oder auch um Photovoltaik-Anlagen gegangen und die Beteiligten der Geschäftsgespräche stark alkoholisiert gewesen seien, widersprüchliche Angaben gemacht. Ob die Auseinandersetzung mit dem Türsteher beim Verlassen des Clubs oder beim Versuch, wieder hineinzugelangen, stattgefunden hat, ist ebenfalls Gegenstand widersprüchlicher Aussagen. Der Kläger hat seine ursprüngliche Aussage, er sei auf dem Heimweg gewesen, im Laufe des Verfahrens geändert. Er habe wieder in den Club hingehen wollen, weil seine Jacke noch im Gebäude gewesen sei.

Die Richterinnen und Richter des Landessozialgerichts haben die Feststellung eines Arbeitsunfalls abgelehnt und der beklagten Berufsgenossenschaft Recht gegeben. Es verbleiben nach

Abschluss der Beweiserhebung eine Reihe offener Fragen und Zweifel, die zu Lasten des Klägers gehen. Ob er wirklich „Beschäftigter“ und damit gesetzlich unfallversichert gewesen ist, ist schon zweifelhaft. Der Ablauf der Gründung der neuen Firma mit dem betagten Vater des Klägers als Alleingesellschafter kurz vor der Insolvenz der früheren Firma des Klägers deutet darauf hin, dass es sich um ein „Strohmann“-Unternehmen handelt, um dem Kläger die Führung einer GmbH mit gleichem Firmengegenstand zu ermöglichen. Der Verkauf der Ferrari-Option, um den es auf Ibiza sicher ging, gehört nicht zum Geschäftsgegenstand der Firma, wohingegen die Gespräche um Photovoltaik-Anlagen nebulös bleiben. Auch dies spricht dagegen, dass die Reise unter Versicherungsschutz stand. Schließlich kann der Kläger nicht beweisen, dass zum Zeitpunkt der Auseinandersetzung mit dem Türsteher irgendein Zusammenhang mit einer betrieblichen Tätigkeit bestanden hat.

In seiner ersten Angabe hat er behauptet, die Geschäftsgespräche seien vor dem Besuch des Clubs beendet gewesen. Dass der Kläger beim Verlassen des Clubs auf einem versicherten Heimweg war, ist ebenfalls nicht bewiesen. Der wahrscheinlichste Ablauf, wonach der Kläger nach dem kurzzeitigen Verlassen des Clubs wieder hinein wollte und vom Türsteher abgewiesen wurde, steht nicht unter dem Schutz der Unfallversicherung, weil dafür nur private Gründe in Frage kommen, insbesondere der vom Kläger selbst geschilderte Grund, seine vergessene Jacke zu holen. Dass in dieser Phase noch Verkaufsverhandlungen geführt werden sollten, hat keiner der Beteiligten, weder der Kläger noch seine Geschäftspartner, behauptet. Az. L 6 U 2131/16 (ob)