

# NEWSLETTER

Ausgabe 2

April 2018

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

## Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**  
Bewusster Verzicht auf Betriebsräte  
Arbeitsvertragsrichtlinien nun auch in Sachsen-Anhalt
- 5 **Hintergrund**  
EuGH: Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein
- 7 **Aktuelles**  
Arbeitsvertragsrichtlinien statt Allgemeinverbindlichkeit
- 8 **Kurz notiert**  
EuGH: Befristete Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über Regelaltersgrenze hinaus ist zulässig  
Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags sofort  
Erwerbsarmut anders messen
- 9 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**  
Brüderle: „Politik muss endlich sagen, woher das Geld kommen soll!“  
Impressionen vom Frühlingsempfang
- 11 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 12 **Auch das noch...**  
Kein Anspruch auf ungeknicktes oder ungetackertes Arbeitszeugnis



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

die neue Bundesregierung ist im Amt und mit Jens Spahn haben wir einen jungen und ehrgeizigen Gesundheitsminister. Das lässt zumindest hoffen, dass wir in den kommenden dreieinhalb Jahren mit zahlreichen Initiativen rechnen können, denn nur so wird er sich wohl für weitere Ämter profilieren können. Sehen wir das als Chance. Deshalb suchen wir selbstverständlich auch die Zusammenarbeit mit dem neuen Pflegebeauftragten der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus, der sich vor allem innerhalb der Rahmenbedingungen des Koalitionsvertrages bewegen muss und im Gegensatz zu einer früheren Funktion als Präsident des Deutschen Pflögerates nicht mehr einseitiger Lobbyist sein kann.

Schon in den nächsten Wochen und Monaten werden wir einen harten Kampf gegen einen bundesweit allgemeinverbindlichen Tarifvertrag führen müssen. Denn ein von Flensburg bis Mittenwald allgemeinverbindlich geltender Einheitslohn in der Pflege wird die Herausforderungen des Fachkräftemangels nicht lindern. Ganz im Gegenteil. Er wird Wettbewerb und Innovation hemmen und den Fachkräftemangel in der Pflege dramatisch verstärken. Mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien, die nun nach Niedersachsen und Thüringen auch in Sachsen-Anhalt verabschiedet wurden, setzen wir hier einen klaren Kontrapunkt. Wir bekennen uns zu wettbewerbsfähigen und transparenten Löhnen und treten für die Tarifautonomie ein. Dazu suchen wir die Partnerschaft mit anderen Wirtschaftsbereichen und Arbeitgeberverbänden. Notfalls werden wir auch die rechtliche Auseinandersetzung als letztes Mittel nicht scheuen.

Die Politik propagiert landauf und landab höhere Löhne in der Altenpflege. Auch wir wollen höhere Gehälter ermöglichen. Doch kommt es derzeit in den Bundesländern zum Schwur, so schlagen sich dieselben Politiker recht schnell in die Büsche. Zuletzt erst wieder der Landkreistag in Thüringen, der die kollektiv verhandelte bessere Refinanzierung in der ambulanten Pflege nicht akzeptieren und stattdessen mit jedem Dienst einzeln verhandeln will. Wir werden dieses scheinheilige Verhalten zwischen „Sonntagsrede“ und „Montagshandeln“ deutlich zum Thema machen. Wer höhere Löhne will, muss auch für eine ausreichende Refinanzierung sorgen. Die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen werden das zumindest nicht alleine stemmen können.

Auf uns gemeinsam wartet also erneut viel Arbeit. Gehen wir sie gemeinsam an.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Rainer Brüderle

Präsident

# Bewusster Verzicht auf Betriebsräte

Von Dr. Sven Halldorn

Es ist derzeit politischer Modetrend eine stärkere Tarifbindung auch in der Altenpflege zu fordern. Dabei wird immer wieder übersehen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nur dort flächendeckende Tarifverträge abschließen können, wo sie mitgliederstark sind. Zumindest in der Altenpflege fehlt insbesondere auf Gewerkschaftsseite diese Voraussetzung. Mit Gewerkschaften, die in den Betrieben nicht präsent sind, ist es schwer bis unmöglich Tarifverträge zu verhandeln. Denn wenn Arbeitnehmervertreter die Realitäten in den Betrieben nicht kennen, dann können sie auch nicht Abschlüsse im Interesse der Beschäftigten abschließen.

Wer trotz dieser – sicher bei privaten Trägern besonders ausgeprägten – Realität in den Pflegebetrieben Flächentarifverträge politisch fordert, der betreibt einseitige Klientelpolitik zugunsten von Gewerkschaftsfunktionären. Es ist eine grundrechtlich geschützte freiwillige Entscheidung jedes Beschäftigten, sich einer Gewerkschaft anzuschließen oder dies eben nicht zu tun. Das gilt es zu respektieren.

Oft im gleichen Kontext werden auch mehr Betriebsräte in den Pflegeeinrichtungen gefordert. In einer jüngeren Studie des Wissenschaftszentrums Berlin wird festgestellt, dass nur gut 10 Prozent der Altenpflegekräfte in Betrieben mit Betriebsräten oder Mitarbeitervertretungen arbeiten. Weiter heißt es dort, bei frei-gemeinnützigen Trägern gäbe es solche Gremien fast viermal häufiger als bei privaten Trägern. Mal abgesehen davon, dass Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen und Betriebsräte auf unterschiedlichen Verfassungen gründen – einerseits eher ethisch-christlich motiviert und sehr stark auf Kooperation ausgerichtet andererseits das Betriebsverfassungsgesetz



Foto: Martina Rahnenführer / pixelio.de

– spielt auch die Betriebsgröße eine wichtige Rolle für die Einrichtung von spezifischen Gremien der betrieblichen Mitbestimmung.

Gerade die Wohlfahrtsunternehmen sind oft eher großbetrieblich aufgestellt. Das belegen alle amtlichen Statistiken, aber auch die Rothgang-Studie, „Die Rolle der privaten Anbieter in der Pflegeversorgung in Deutschland“ aus dem Jahr 2015. Konzernähnliche Strukturen, wie sie viele frei-gemeinnützige Einrichtungen und Dienste aufweisen, führen tendenziell eher zu formalen Mitbestimmungsinstitutionen.

Und wenn man in einer Studie der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung liest, wird klar, dass Betriebsräte immer auch als Instrument zur Stärkung von Gewerkschaftsmacht angesehen werden. In dieser Studie, die sich mit einer Analyse der Betriebsratswahlen 2010 befasst, heißt es nämlich, dass es angestrebt werden müsse, „gewerkschaftsfremere Betriebsratsgremien stärker an die

Gewerkschaftspolitik zu binden“. Dies sei auch ein Schlüssel zu einer erfolgreichen Mitgliederwerbung der Gewerkschaften in den Belegschaften.

Private Betriebe sind in aller Regel kleiner als frei-gemeinnützige oder öffentliche Einrichtungen. Häufig sind private Dienste von Alten- oder KrankenpflegerInnen gegründet worden, die vorher selbst Arbeitnehmer waren. Hier kann sich der Chef dann auch leichter in die Rolle seiner Beschäftigten versetzen. Auch ist die Kommunikation und der Austausch zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber viel unmittelbarer und direkter als dies in eher großbetrieblichen Strukturen der Fall ist. Dort sind meist noch mehrere Leitungsebenen zwischengeschaltet, die zwangsläufig zu komplexeren Kommunikations- und Interaktionsprozessen führen. Gerade in kleinen Betrieben spielen zudem spezifische individuelle Belange häufig eine Rolle, die eine direkte Klärung mit dem Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber

erfordern und nicht den Umweg über Dritte bedürfen.

Wenn Gewerkschaften und Teile der Politik das als Fehlentwicklung anprangern, dann übersehen sie, dass über alle Branchen hinweg weniger als 3 Prozent der Betriebe mit 5 bis 50 Mitarbeitern einen Betriebsrat haben. Die Zufriedenheit mit bestehenden Beteili-

gungsstrukturen führt eben häufig zum bewussten Verzicht auf die Institution Betriebsrat. Mitbestimmung funktioniert gerade in kleinen und mittleren Unternehmen dann auch ohne formale Mitbestimmungsinstitution.

Etwaige Pauschalurteile, dass nur die Existenz eines Betriebsrates Beteiligungsmöglichkei-

ten von Arbeitnehmern sichert, stimmen eben nicht mit der betrieblichen Wirklichkeit überein. Wenn so etwas dennoch behauptet wird, lohnt es sich, genauer hinzuschauen. Politisch motivierte oder interessengeleitete Urteile sind dann meist leichter von sachlich begründeten Einwänden zu unterscheiden.

## Arbeitsvertragsrichtlinien nun auch in Sachsen-Anhalt

Nach Niedersachsen und Thüringen haben nun die im bpa und bpa Arbeitgeberverband organisierten privaten Pflegeanbieter in Sachsen-Anhalt kollektivrechtliche Arbeitsvertragsrichtlinien verabschiedet. Mit dem Vertragswerk wollen sie nicht nur für Transparenz sorgen, sondern mit einem Einstiegsgehalt von mindestens 2.400 Euro für Pflegefachkräfte auch attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen bieten. Damit wird eine bessere Bezahlung von Pflegekräften möglich, die auch die Politik will. Grundvoraussetzung dazu ist aber die Refinanzierung durch die Kostenträger.

Dazu sagte bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle: „Höhere Löhne bedeuten aber auch höhere Pflegekosten. Deshalb muss die Politik auf Bundesebene

endlich klären, ob die höheren Kosten an den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen bzw. den Sozialhilfeträgern hängen bleiben oder ob die Leistungsbeiträge der Pflegeversicherung zu den einzelnen Pflegegraden deutlich erhöht werden. Zur Ehrlichkeit gehört dazu, dass dann höhere Kosten auf die Gemeinschaft der Pflegeversicherten oder auf die Gemeinschaft der Steuerzahler zukommen. Die Politik steht nun bei allen im Wort und muss liefern.“

„Die Politik fordert höhere Löhne in der Pflege; der bpa unterstützt die Gehaltssteigerungen und spricht sich mit einem eindeutigen Votum für die zügige Einführung und Refinanzierung der Arbeitsvertragsrichtlinien in Sachsen-Anhalt aus. Voraussetzung für die Anwendung der Richtlinien ist eine Steige-



bpa-Landesvorsitzende Sabine Kösling

rung der Pflegevergütung. Die Verbesserung der Bezahlung der Pflegekräfte führt damit zu einer Verteuerung der Pflege“, erklärte Sabine Kösling, Landesvorsitzende des bpa Sachsen-Anhalt. (ob)

# Europäischer Gerichtshof (EuGH): Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein

Von Ines Neumann

Rufbereitschaftsdienste – und in einigen Fällen auch Bereitschaftsdienste – spielen in der Pflegebranche eine wichtige Rolle. Da die Arbeitsbelastung während dieser Zeiten in der Regel geringer ist, als während der Zeit der Vollarbeit, stellt sich immer wieder die Frage, wie sich dies vergütungstechnisch widerspiegelt. Der EuGH hat sich nun in einem Urteil zum Thema Vergütung von Rufbereitschaftsdiensten positioniert und in dem konkret zu entscheidenden Fall festgestellt, dass der Arbeitnehmer für die Zeiten der Rufbereitschaft zu vergüten ist (EuGH-Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15).

Die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr sind im Rahmen ihrer Tätigkeit genau wie die Berufsfeuerwehrleute dazu verpflichtet, Wach- und Bereitschaftsdienste zu leisten. Darunter fällt auch der sogenannte Bereitschaftsdienst zu Hause.

Der Bereitschaftsdienst zu Hause ist dadurch gekennzeichnet, dass die Feuerwehrleute verpflichtet sind, sich in ihrer Wohnung aufzuhalten, dort aber ihre Freizeit selber gestalten können. Gleichzeitig müssen sie dafür Sorge tragen, dass sie, wenn sie für einen Notfall herangezogen werden, in nur

Der Kläger war Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr. Er vertrat die Ansicht, dass er für die Zeit der Bereitschaftsdienste zu Hause einen Anspruch auf Vergütung habe, da es sich dabei um Arbeitszeit handeln würde. Der Arbeitsgerichtshof in Brüssel, sozusagen das belgische Äquivalent zu einem deutschen Landesarbeitsgericht, fragte den EuGH im Rahmen eines Vorlagebeschlusses, ob die zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie zu werten seien.

## 2. Die Entscheidung

Der EuGH hatte sich, bevor er die Zeit der Bereitschaftsdienste bewerten konnte, zunächst mit einer ganz grundsätzlichen Frage zu beschäftigen: Ist der Kläger als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr als Arbeitnehmer einzustufen? Nach belgischem Recht fallen die freiwilligen Feuerwehrleute nicht unter die Definition des Arbeitnehmers, mit der Folge, dass ohnehin kein Anspruch auf Vergütung besteht, da diese keine Arbeitszeit im eigentlichen Sinne leisten.

Der EuGH bewertet jedoch nicht das belgische Recht, sondern das Recht der europäischen Union, in diesem Fall die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG). Dem Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie, so die Richter des EuGH, komme eine eigenständige unionsrechtliche Bedeutung zu. Ob der Kläger auf nationaler Ebene als Arbeitnehmer zu werten sei, spiele dabei keine Rolle. Im Ergebnis erkannte der EuGH den Kläger als Arbeitnehmer an.

Die Bereitschaftsdienste zu Hause wertete der EuGH zudem als Arbeitszeit und zwar aus den



Foto: Gerichtshof der Europäischen Union

## 1. Der Sachverhalt

Der Fall spielt bei einem Feuerwehrdienst in Belgien. Dieser Feuerwehrdienst umfasst sowohl Berufsfeuerwehrleute als auch freiwillige Feuerwehrleute.

acht Minuten die Feuerwache erreichen können. Hierfür erhalten sie eine jährliche Entschädigungsleistung, die der der „Kollegen“ aus dem Bereich der Berufsfeuerwehr entspricht.

folgenden Gründen:

Zwar könne sich der Kläger zu Hause aufhalten und habe nicht die Verpflichtung, sich direkt am Arbeitsplatz bereitzuhalten. Gleichwohl müsse der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten. Zudem ergebe sich dadurch, dass der Arbeitnehmer innerhalb von acht Minuten die Feuerwache im Notfall erreichen müsse, eine geografische und zeitliche Einschränkung des Arbeitnehmers in der Wahrnehmung seiner sozialen und persönlichen Interessen. Kurz gesagt: Der Arbeitnehmer ist gezwungen sich zu Hause aufzuhalten und kann seine Freizeit nicht so gestalten, wie er es könnte, wenn er keine Bereitschaft zu Hause hätte. Anders wäre dies bei der „normalen“ Rufbereitschaft zu werten, in der der Arbeitnehmer sich für den Bedarf bereithalten muss, ansonsten aber seine Freizeit möglichst frei gestalten kann.

### 3. Bewertung

Auf den ersten Blick und ohne die Urteilsgründe näher zu kennen, könnte man eine Änderung der Rechtsprechung vermuten. Bei den Zeiten der Bereitschaftsdienste handelt es sich nämlich um Arbeitszeit, bei der Rufbereitschaft hingegen nicht.

Bereitschaftsdienstzeiten und Rufbereitschaft unterscheiden sich dahingehend, dass sich der Arbeitnehmer bei erstgenannten Zeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält, um im Notfall die Arbeit aufzunehmen. Bei der Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer selber bestimmen, wo er sich aufhält. Er ist jedoch für den Bedarfsfall erreichbar – beispielsweise über ein Diensthandy – und muss dann die Arbeit aufnehmen.

Da Zeiten der Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit zu werten sind, sind sie konsequenterweise auch zu vergüten. Eine geringere Vergütung aufgrund der niedrigeren Arbeitsbelastung ist jedoch möglich (u.a. BAG Urt. v. 19.11.2014 – Az. 5 AZR 1101/12). Dies wurde für die Pflege explizit im Rahmen der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (in der unter anderem auch der Pflege Mindestlohn seine rechtliche Grundlage findet) berücksichtigt. Insofern sei bezüglich der anteiligen Vergütung von Bereitschaftsdiensten auf § 2 Abs.3, 4 und 5 der Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung verwiesen.

Rufbereitschaft ist hingegen nicht vergütungspflichtig. Sobald der Arbeitnehmer jedoch die Tätigkeit aufnimmt, ist die Zeit der Vollarbeit dann auch zu vergüten, und zwar einschließlich der Wegezeiten.

Das Urteil des EuGH wird kaum Auswirkung auf das deutsche Recht haben. Bereits jetzt definiert sich der Bereitschaftsdienst so, dass der Arbeitgeber bestimmt, wo sich der Arbeitnehmer aufzuhalten hat. Ob dies der Arbeitsplatz ist oder ein anderer Ort (wie die Wohnung des Arbeitnehmers) spielt dabei keine Rolle. Auch nach deutschem Recht hätte es sich bei den Bereitschaftsdiensten zu Hause also nicht um die klassische Rufbereitschaft, sondern um vergütungspflichtige A

Arbeitszeit gehandelt. Es kann also Entwarnung gegeben werden: Bei der Rufbereitschaft handelt es sich nach wie vor um nicht vergütungspflichtige Arbeitszeit. Gleichwohl setzen viele Arbeitgeber einen Anreiz und gewähren dem Arbeitnehmer für diese Zeiten eine Pauschale, die ganz unterschiedlich ausgestaltet sein kann.



Foto: Johannes Schätzler/pixelio.de

# Arbeitsvertragsrichtlinien statt Allgemeinverbindlichkeit

Von Dr. Sven Halldorn

Der bpa Arbeitgeberverband begrüßt grundsätzlich eine bessere Bezahlung von Pflegekräften. Auch deshalb hat der Verband Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) entwickelt und seinen Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Ergänzt durch regionale Entgelttabellen stellen die AVR Mindestbedingungen dar. Mit den Arbeitsvertragsrichtlinien bekennen sich die privaten Pflegeunternehmen zu mehr Transparenz. Transparenz sowohl gegenüber der Öffentlichkeit, den Kostenträgern aber auch gegenüber den eigenen Beschäftigten. Die Unternehmen machen mit der Anwendung der AVR deutlich, dass sie ihren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen bieten und wettbewerbsfähige Gehälter zahlen.

Als Sozialpartner führt der bpa Arbeitgeberverband regelmäßig Gespräche mit Gewerkschaftsvertretern bzw. steht solchen Gesprächen offen gegenüber. Wir haben auch nichts gegen Tarifverträge. Einige unserer Mitglieder haben Haustarifverträge geschlossen – in der Regel mit der ver.di. Die Flächentarifverträge anderer Träger – teils mit der ver.di, teils mit anderen Gewerkschaften – kennen wir und finden es bemerkenswert, wie unterschiedlich die dort ausgehandelten Gehälter sind. So liegen zahlreiche von Ver.di ausgehandelte Tarifverträge sehr deutlich unter TVöD-Niveau, z.B. der „Tarifvertrag für die Pflege in Bremen“.

Unsere AVR sind übrigens auch deshalb notwendig, weil Gewerkschaften im Bereich der Altenpflege weitgehend das Verhandlungsmandat fehlt. Der weitaus überwiegende Teil der Pflegekräfte ist nicht gewerkschaftlich organisiert. Diese grundgesetzlich garantierte



Entscheidungsfreiheit haben auch die Gewerkschaften zu akzeptieren. Statt nach staatlichen Zwangsmaßnahmen wie allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu rufen, sollte sich die ver.di lieber Gedanken machen, was sie besser machen kann, um mehr Mitglieder zu gewinnen.

Es ist daher auch wenig erstaunlich, dass insbesondere die ver.di-Funktionäre weit weg von der betrieblichen Wirklichkeit sind. Umso bemerkenswerter sind dann die regelmäßigen Statements von ver.di-Vorstands-

mitgliedern, private Anbieter bezahlten ihre Fachkräfte gerade mal knapp oberhalb des Mindestlohniveaus. Solche politisch motivierten Aussagen diskreditieren bewusst private Anbieter und schaden dem Image der gesamten Branche. Das ist angesichts eines immer ausgeprägteren Fachkräftemangels nicht nur realitätsfern, sondern vor allem verantwortungslos gegenüber allen Trägern, die tagtäglich händierend versuchen, ihre freien Stellen zu besetzen.

## EuGH: Befristete Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über Regelaltersgrenze hinaus ist zulässig

Mit Urteil vom 28.02.2018 hat der Europäische Gerichtshof im Fall eines angestellten Lehrers aus Bremen entschieden, dass die Befristung der Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus zulässig ist. Insbesondere verstoße die entsprechende Regelung (hier: § 41 Satz 3 SGB VI) weder gegen das Altersdiskriminierungsverbot, noch handele es sich um einen Missbrauch befristeter Arbeitsverträge. Es sei

nicht zu beanstanden, dass bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ist.

Gemäß § 41 Satz 3 SGB VI kann das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausgeschoben werden, und zwar ohne weitere

Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt.

Insbesondere hinsichtlich der gewissen sozialen Absicherung und dadurch, dass sich der Arbeitnehmer regelmäßig am Ende seines Berufslebens befindet, sei die Gefahr des Missbrauchs auch bei mehrfachen und kurzfristigen Verlängerungsvereinbarungen grundsätzlich nicht gegeben. (EuGH, 28.02.2018 - C-46/17) (bp)

## Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags sofort

Die Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung von heute 3,0 % auf 2,7 % ist im schwarz-roten Koalitionsvertrag beschlossen. Dies entlastet Arbeitgeber und Arbeitnehmer um insgesamt rd. 3,3 Milliarden Euro.

Gemeinsam mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) fordert der bpa Arbeitgeberverband, diese Senkung bereits zum 1. Juli 2018 umzusetzen. Angesichts von rd. 20 Milliarden Euro

Überschuss in den Kassen der Arbeitslosenversicherung ist diese Maßnahme überfällig und darf nicht unnötig verzögert werden.

## Erwerbsarmut anders messen

Diese Zahl klingt ziemlich trostlos: Jeder achte Haushalt in Deutschland muss trotz Erwerbstätigkeit seiner Mitglieder mit einem Einkommen unterhalb der Armutsschwelle auskommen. Das ist zumindest das Ergebnis, wenn man die Definition der sogenannten Erwerbsarmut zugrunde legt. Die Erwerbsarmutsquote ist ein gängiges statistisches Maß; auch die Bundesregierung verwendet es in ihrem Armuts- und Reichtumsbericht. Es wird dabei ermittelt, wie viele Haushalte ein Einkommen von weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens erzielen, obwohl mindestens ein Haushaltsmitglied einer Arbeit nachgeht. Damit sich unterschiedliche Haushaltstypen vergleichen lassen, erfolgt eine spezielle Gewichtung, die von der Zahl und vom Alter der Haushaltsmit-

glieder abhängt.

Doch welche Schlussfolgerungen lassen sich aus dem Befund „Erwerbsarmut“ ziehen? Der Begriff suggeriert, es handle sich bei der zugrunde gelegten Arbeit um Vollzeitjobs. Das ist der rhetorische Reflex, der die verteilungspolitische Debatte zu diesem Thema beherrscht. „Arm trotz Arbeit“ – aus dieser Sicht erscheint es nur logisch, die Armutsursache in einem zu geringen Stundenlohn zu vermuten und den Ausweg aus der Misere in einer Anhebung der Mindestlöhne zu suchen. Die Realität ist jedoch komplexer, und es lohnt sich, der Frage nachzugehen, ob die unterstellte Annahme überhaupt zutrifft.

Tatsächlich tritt nur in drei Prozent aller

Haushalte das Problem auf, dass sie trotz Vollzeitarbeit nicht über die Armutsschwelle kommen. Drei von vier Erwerbstätigenhaushalten mit einem Einkommen unterhalb der Armutsschwelle sind nicht deshalb arm, weil ihre Löhne zu gering sind. Sondern weil sie bei durchaus anständigen Löhnen zu wenig arbeiten. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen – meist unfreiwilliger Natur. Eine der wichtigsten Ursachen sind fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Alleinerziehende, die deshalb oft nur im Rahmen eines Minijobs ihre Sozialhilfe aufbessern können. Diesen Menschen hilft eine Anhebung ihrer Löhne nur bedingt, solange ihre zeitlichen Einschränkungen bestehen bleiben.

Mehr dazu [hier](#).

# Brüderle: „Politik muss endlich sagen, woher das Geld kommen soll!“

Zur anhaltenden Debatte um eine bessere Bezahlung in der Altenpflege hat bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle in einer Pressemeldung erklärt:

„Es ist schon ein Stück aus dem Tollhaus, wenn die Politik ständig Unternehmerinnen und Unternehmern erklärt, wie sie ihre Beschäftigten zu bezahlen haben, aber nicht einmal sagt, woher das Geld kommen soll,

dass sie so großzügig verteilen will. Mittlerweile stündlich meldet sich die zweite und dritte Reihe der Politik mit neuen Gehaltsvorstellungen. Nur die erste Reihe schweigt sich munter aus. Zahlen das die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler durch Steuerzuschüsse in die Pflegeversicherung? Berappen das die Unternehmerinnen und Unternehmer, die dann nicht mehr investieren werden und schon heute über 50 Prozent der pflegeri-

schen Versorgung in Deutschland sichern? Oder zahlen das die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen, die bereits jetzt einen erheblichen Beitrag zur Pflege leisten müssen? Diese Antwort muss die Politik nun endlich geben. Denn davon hängen Investitionsbereitschaft, Arbeitsplätze und die Pflegeversorgung wesentlich ab.

Ein von Flensburg bis Mittenwald allgemeinverbindlich geltender Einheitslohn in der Pflege wird die Herausforderungen des Fachkräftemangels nicht lindern. Schon heute zieht die deutsche Wirtschaft an einer Fachkräftedecke, die an allen Ecken und Enden zu kurz ist. Solange wir nicht endlich zu einem modernen Einwanderungsrecht kommen, wird sich der Fachkräftemangel aufgrund der demographischen Entwicklung nicht entspannen. Ganz im Gegenteil. Die von der Großen Koalition geplante Aushebelung der Tarifautonomie wird die Situation nicht entkrampfen sondern dramatisch verstärken. Denn mangelnder Wettbewerb hat die Innovationsbereitschaft einer Branche in Deutschland nie gestärkt, sondern kontinuierlich geschwächt. Und mangelnder Wettbewerb war auch ein Grund zur Einführung der Pflegeversicherung.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge, wie sie auch Gewerkschafts- und Wohlfahrtsfunktionäre fordern, werden nicht helfen. Sie gehen an den Interessen der Betriebe und der Beschäftigten völlig vorbei. Wir brauchen flexiblere Ansätze. Der bpa Arbeitgeberverband hat sich in den letzten Monaten mit seinen Arbeitsvertragsrichtlinien auf den Weg zu kollektiv rechtlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern gemacht. Diesen Weg werden wir konsequent fortsetzen. Es ist an der Zeit, dass die Politik hier ihr Wort hält und die Refinanzierung sichert.“ (ob)



Foto: Petra Bork / pixelio.de

# Impressionen vom Frühlingsempfang

Mitte März fand in der Bundesgeschäftsstelle des bpa und dem Hauptstadtbüro des bpa Arbeitgeberverbands der gemeinsame Frühlingsempfang statt. bpa-Präsident Bernd Meurer und bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle konnten über 300 Gäste aus Politik, Verbänden, Krankenkassen, Ministerien und

Medien begrüßen. Während Bernd Meurer in seinem Grußwort die Herausforderungen des demographischen Wandels und den schon heute grassierenden Fachkräftemangel ansprach, betonte Rainer Brüderle die Bedeutung der Sozialen Marktwirtschaft auch im Bereich der Pflege. Der neue pflegepoliti-

sche Sprecher der CDU/CSU-Fraktion, Dr. Roy Kühne, warb in seinem Grußwort für das Unternehmertum in der Altenpflege. Es sei ihm unverständlich, warum man in der Pflege nicht auch Geld verdienen dürfe. „Bei den Ärzten käme niemand auf die Idee, das in Frage zu stellen“, so Kühne. (ob)



v.l.nr. bpa-Geschäftsführer Bernd Tews, bpa-Vizepräsidentin Susanne Pletowski, Bankvorstand Prof. Dr. Harald Schmitz, bpa-Präsident Bernd Meurer, BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter, bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle und der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbands Dr. Sven Halldorn



Der pflegepolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Dr. Roy Kühne MdB bei seinem Grußwort.



Der Vorsitzende der Gesundheitsausschusses im Deutschen Bundestag Erwin Rüdell (CDU) im Gespräch.



Bei leckerem Essen und guten Getränken gab es nicht nur zahlreiche interessante Gespräche, sondern auch heiße Kämpfe am Kicker.

Alle vier Fotos: bpa/Jürgen Henkelmann



## IMPRESSUM

### Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstraße 147  
10117 Berlin

### Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),  
Ines Neumann (in)  
Bastian Pophal (bp)

### Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

### Bilder:

pixelio.com, Fotolia

### 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

### 24. April 2018

bpa Hamburg  
Mitgliederversammlung  
Radisson Blu Hotel Hamburg  
Marseiller Straße 2, 20355 Hamburg  
12:30 Uhr bis 17 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### 2. Mai 2018

bpa Brandenburg  
Mitgliederversammlung  
BlauArt Tagungshaus,  
Werderscher Damm 8, 14471 Potsdam  
13 Uhr bis 17 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### 8. Mai 2018

bpa Sachsen-Anhalt  
AVR-Informationsveranstaltung  
Hotel Sachsen-Anhalt  
An der Backhausbreite 1, 39179 Barleben  
Referentin: Ines Neumann

### 15. Mai 2018

bpa Brandenburg  
Seminar „Arbeitsrecht II und III“  
Potsdam  
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr  
Dozentin: Ines Neumann

### 17. Mai 2018

bpa Sachsen-Anhalt  
AVR-Informationsveranstaltung  
Mercure Hotel Halle-Leipzig,  
An der Windmühle 1,  
06188 Landsberg/OT Peissen  
Referentin: Ines Neumann

### 22. Mai 2018

bpa Sachsen  
Außerordentliche Mitgliederversammlung  
Hotel Elbflorenz, Rosenstraße 36,  
01067 Dresden  
10 Uhr bis 13 Uhr  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### 24. Mai 2018

bpa Hessen  
Seminar „Arbeitsrecht in der Kinder- und Jugendhilfe – Update III“  
Hotel Chassalla  
Wilhelmshöher Allee 99, 34121 Kasse  
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr  
Dozentin: Ines Neumann

### 31. Mai 2018

bpa Mecklenburg-Vorpommern  
Themenabend Pflegepolitik  
ab 18 Uhr in Schwerin  
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

### 12. Juni 2018

bpa Niedersachsen  
Seminar „Arbeitsrecht Update III“  
Landesgeschäftsstelle  
Herrenstraße 3 – 5, 30159 Hannover  
10:00 Uhr bis 15:30 Uhr  
Dozentin: Ines Neumann

### 3. Juli 2018

bpa Baden-Württemberg  
Seminar „Dienstplangestaltung und Arbeitsrecht“  
Best Western Premier Hotel Park Consul  
Grabbrunnenstrasse 19, 73728 Esslingen  
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr  
Dozentin: Ines Neumann

### 4. Juli 2018

bpa Baden-Württemberg  
Mitgliederversammlung  
Esslingen live – Kultur und Kongress Zentrum  
Ebershaldenstraße 12, 73728 Esslingen  
Referent: Dr. Sven Halldorn

### SAVE-THE-DATE

#### 25. September 2018

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

## Kein Anspruch auf ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz im November 2017 entschieden (AZ: 5 Sa 314/17). Der heute 46 Jahre alte Kläger war örtlicher Vertriebsdisponent einer überregionalen Leiharbeitsfirma am Standort Mainz. Mit dem ihm ausgestellten Arbeitszeugnis war er nicht einverstanden. Neben verschiedenen Formulierungen störte ihn auch, dass es geknickt und mit einer Heftklammer getackert war.

Bei den Formulierungen konnte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Mainz einen Teilerfolg erzielen. Seine Klage gegen Knicke und Heftklammer blieb dagegen vor

Arbeitsgericht und nun auch vor dem LAG Rheinland-Pfalz ohne Erfolg.

Bezüglich der Knicke verwies das LAG auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus 1999, noch kurz vor dessen Umzug von Kassel nach Erfurt. Danach dürfen Arbeitszeugnisse zweimal gefaltet sein, damit sie in einen üblichen Geschäftsbriefumschlag passen (Urteil vom 21.09.1999, AZ: 9 AZR 839/98).

Allerdings muss das Zeugnis „kopierfähig“ sein und sich die Knicke auf der Kopie nicht abzeichnen, betonte das LAG. Hier habe zudem der Arbeitgeber das Zeugnis in einem DIN-A4-Umschlag verschickt, der vermutlich erst vom Zusteller geknickt worden sei, damit der Brief in den überfüllten Briefkasten passt.

„Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf ein ungetackertes Zeugnis“, heißt es weiter in dem Mainzer Urteil. Darin liege kein „Geheimzeichen“. Es gebe keinerlei Belege dafür, dass ein getackertes Zeugnis Kennern vermitteln könnte, der Zeugnisaussteller sei mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden gewesen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte 1999 auch „normale Knicke“ nicht als Geheimzeichen gewertet. Als typisches Geheimzeichen für ein Arbeitszeugnis gilt dagegen beispielsweise eine unterstrichene Telefonnummer, die darauf hindeutet, dass ein Arbeitgeber bereit ist, telefonisch abweichende Auskünfte zu erteilen.

(ob)