

NEWSLETTER

Ausgabe 3

Juni 2018

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Titel**
Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege
- 4 **Hintergrund**
Neues Datenschutzrecht nach zweijähriger Übergangsfrist am 25. Mai 2018 in Kraft getreten
Angemessenheit von Nachtzuschlägen
- 6 **Aktuelles**
Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungs niveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen mit kirchlichem Arbeitgeber ist rechtmäßig
Private Pflege setzt Zeichen für bessere und transparente Entlohnung
bpa in Sachsen stellt Weichen für Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
- 8 **Kurz notiert**
BAG zur Vergütung von Umkleidezeiten
Entwurf für ein Gesetz zur „Brückenteilzeit“
- 9 **Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
DIW: Stundenentgelte in der Altenpflege steigen seit 2012 stärker als in der Gesamtwirtschaft
Brüderle: „Die Bringschuld liegt bei den Gewerkschaften!“
- 11 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 12 **Auch das noch...**
Illegales Glücksspiel im Seniorenheim? Bingo!



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

wie von mir im letzten Newsletter bereits vermutet, legen der neue Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) und der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus (CDU) zu Beginn ihrer Amtszeit kräftig los. Während Jens Spahn sich mit dem Sofortprogramm für die Pflege und 13.000 neuen Stellen profiliert, die die Krankenversicherung zu finanzieren hat, präsentiert Andreas Westerfellhaus ein wohl eher nicht abgestimmtes Rückkehrprogramm mit Kopfprämien. Beides sind erste Ansätze, um die Beschäftigungssituation in der Pflege zu verbessern.

Man kann und muss sich natürlich fragen, mit wem die 13.000 Stellen besetzt werden sollen, wenn schon jetzt der Arbeitsmarkt leergefegt ist und alle Betriebe händeringend nach Fachkräften suchen. Und ob Rückkehrerprämien helfen, Menschen für die Pflege (wieder) zu begeistern, darf sicher auch kritisch betrachtet werden. Bei aller Kritik, die beide Programme in der Öffentlichkeit geerntet haben, bin ich der Meinung, wir sollten dies als erste wichtige Schritte begrüßen.

Damit darf aber jetzt nicht Schluss sein, sondern diese beiden Punkte müssen in ein tragfähiges Gesamtkonzept eingebettet werden. Denn, dass wir gemeinsam mehr Menschen für den Pflegeberuf gewinnen wollen und müssen, liegt auf der Hand und da muss die Politik nun liefern. Bei Ausbildung im Inland und Rekrutierung im Ausland können wir gemeinsam deutliche Fachkräfte-Potentiale heben.

Noch mehr treiben uns die bisher sehr diffusen Pläne der Bundesregierung um, einen Tarifvertrag für die Altenpflege bundesweit für allgemeinverbindlich zu erklären. Vorneweg marschieren hier die Gewerkschaften, denn sie drücken sich darum, ihre eigentliche Kärnerarbeit zu leisten, nämlich ihre Mitgliederbindung zu erhöhen. Sie erhoffen sich Schützenhilfe von der Politik und nehmen mit Allgemeinverbindlichkeitserklärungen die Schwächung der Tarifautonomie bewusst in Kauf.

Gerade weil die Gewerkschaften so schwach sind, empfiehlt der bpa Arbeitgeberverband Allgemeine Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) als Mindestbedingungen für Bezahlung und Arbeitsbedingungen einzuführen. Damit schaffen wir Transparenz und können belegen, dass private Anbieter gute Löhne und Arbeitsbedingungen anbieten. Die Anwendung der AVR ist Ausdruck eines tarifpolitischen Gestaltungswillens einerseits und unternehmerischer Verantwortung andererseits. Ich kann Sie nur dazu ermuntern, sich die AVR nicht nur anzuschauen, sondern sie auch in Ihrem Betrieb umzusetzen.

Es grüßt Sie herzlich
Ihr

Rainer Brüderle
Präsident

Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege

Von Bastian Pophal

Am 23. Mai 2018 hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) ein Eckpunktepapier für ein Sofortprogramm in der Kranken- und Altenpflege vorgestellt. „Mit einfachen, klaren und finanziell unterlegten Sofortmaßnahmen“ will der Minister das klare Signal setzen: „Wir haben verstanden.“ Das Sofortprogramm soll zum 1.1.2019 in Kraft treten.

Verbesserungen in der Altenpflege

Der zentrale Punkt des Papiers ist die Zusage von insgesamt 13.000 zusätzlichen Pflegekräften für stationäre Altenpflegeeinrichtungen. Je nach Größe der Einrichtung erhalten die Betriebe eine halbe (bei bis zu 40 Bewohnern) bis zu zwei zusätzlichen Pflegestellen (bei mehr als 120 Bewohnern). Die Finanzierung – ausschließlich aus der Krankenversicherung – soll „schnell und unbürokratisch“ durch einen pauschalen Zuschlag erfolgen.

Ferner wird bei Altenpflegeeinrichtungen ab 2020 auf den vorgesehenen Anrechnungsschlüssel für den Einsatz der Auszubildenden im ersten Lehrjahr verzichtet. Im Hinblick auf eine mögliche Entlastung durch digitale Angebote sieht das Sofortprogramm eine finanzielle Unterstützung von entsprechender digitaler oder technischer Ausrüstung vor. Des Weiteren will Minister Spahn eine Entlastung über eine bessere und verbindlicher ausgestaltete Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten erreichen.

Sogwirkung in Richtung Krankenhaus?

Aus dem Eckpunktepapier kann eine weitere Besserstellung der Krankenpflege bei der Refinanzierung herausgelesen werden. Dort sollen insbesondere bereits rückwirkend für 2018 die linearen und strukturellen Tarifsteigerungen für die Pflegekräfte vollständig refinanziert werden. Ebenso verhält es sich

Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege

Wir schaffen zusätzliche Stellen und bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege. Am 23. Mai 2018 hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn die Eckpunkte des Sofortprogramms vorgestellt.

- Pflege im Krankenhaus
- Pflege in Pflegeeinrichtungen
- Steigerung der Attraktivität von Kranken- und Altenpflege



Foto: Bundesgesundheitsministerium

mit den Ausbildungsvergütungen in der (Kinder-)Krankenpflege ab 2019. Dies wird sehr wahrscheinlich zu weiteren Steigerungen von Gehältern und Ausbildungsvergütungen in der Krankenpflege führen. Gerade auch mit Blick auf das Gesetz zur Reform der Pflegeberufe kann die zusätzliche Besserstellung bei der Refinanzierung von Stellen zu einer noch stärkeren Sogwirkung in Richtung Krankenhaus führen. Ohne eine angemessene Refinanzierung wird die Altenpflege beim Wettlauf um die Fachkräfte nicht mithalten können.

Woher sollen die Fachkräfte kommen?

13.000 zusätzliche Stellen für die stationäre Behandlungspflege gehen in die richtige Richtung, sind aber längst nicht ausreichend. Tatsächlich sind derzeit mindestens 24.000 Stellen in der Altenpflege vakant und der konkrete Bedarf mindestens doppelt so hoch.

Der Arbeitsmarkt ist leergefegt. Es muss daher auch dringend mehr unternommen werden, um ausländische Pflegekräfte anzuwerben. Wir brauchen ein Einwanderungsgesetz, das zum einen Potenzialzuwanderung für Mangelberufe zulässt und gleichzeitig Regelungen vorsieht, wie für bereits in Deutschland befindliche Zuwanderer eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann.

Das komplette Programm finden Sie [hier](#).

Neues Datenschutzrecht nach zweijähriger Übergangsfrist am 25. Mai 2018 in Kraft getreten

Von Ines Neumann

In den letzten Wochen wurde viel hierüber gesprochen und diskutiert: Am 25.5.2018 trat die neue Datenschutzverordnung (DS-GVO) der Europäischen Union (EU) und damit einhergehend zahlreiche Änderungen für Unternehmen und Privatpersonen im Umgang mit personenbezogenen Daten in Kraft.

Die DS-GVO gilt als europarechtliche Verordnung unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten und schafft damit ein einheitliches europäisches Datenschutzrecht. An verschiedenen Stellen hat der europäische Gesetzgeber den Mitgliedstaaten eigenen Handlungsspielraum durch Öffnungsklauseln überlassen. Das bedeutet, dass nationale Gesetze die Lücken schließen können. Aus diesem Grunde wurde zugleich das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) der neuen Verordnung angepasst, das immer dann gilt, wenn es keine unmittelbare Regelung in der DS-GVO gibt, § 1 Abs. 5 BDSG.

Dreh- und Angelpunkt ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten und damit einhergehende Rechte und Pflichten. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO). Informationen können in diesem Zusammenhang beispielsweise der Name, die Adresse, aber auch die Augenfarbe oder die Haarfarbe sein. Daneben sind technische Informationen, wie z. B. eine IP-Adresse, hierunter zu verstehen.

Unter Verarbeitung versteht die DS-GVO jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit

personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung, Art. 4 Nr. 2 DS-GVO.

Wenn also personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind die in der DS-GVO und dem BDSG genannten Regelungen zu beachten.

Der bpa Arbeitgeberverband hat sich bereits hinreichend mit den Änderungen auseinandergesetzt und in diesem Zuge die Datenschutzerklärung auf der Website aktualisiert. Diese finden Sie unter folgendem Link: <http://www.bpa-arbeitgeberverband.de/Datenschutz.594.0.html>.

Gerne möchten wir Ihnen auch in Zukunft unsere arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Informationen per E-Mail zukommen lassen. Regelmäßig senden wir Ihnen zum Beispiel unsere Arbeitshilfen, Newsletter, Newsticker und andere Informationen zu. Sollten Sie dies zukünftig nicht mehr wünschen, können Sie uns eine E-Mail an presse@bpa-arbeitgeberverband.de mit dem Betreff „Abmeldung E-Mail-Verteiler“ senden. Wir werden Sie dann aus dem Verteiler entfernen. Wenn Sie auch weiterhin unsere Informationen erhalten möchten, müssen Sie nicht aktiv werden.

Wenn Sie eine Website betreiben, sollten Sie Ihre Datenschutzerklärung aktualisieren. In

dieser müssen Sie als Verantwortlicher erscheinen und, sofern Sie einen benennen müssen, den Datenschutzbeauftragten veröffentlichen. (Mit der Frage, wann man einen Datenschutzbeauftragten benennen muss, befasst sich der bpa e.V. im Rahmen einer Arbeitshilfe).

Auch wenn Sie keinen Datenschutzbeauftragten benennen müssen und auch sonst keine Daten von dem jeweiligen Besucher erheben, kann man derzeit davon ausgehen, dass grundsätzlich jede Website eine Datenschutzerklärung benötigt. Um die Funktionsfähigkeit einer Website zu gewährleisten, muss immer die IP-Adresse des Nutzers verarbeitet werden, anderenfalls könnte dieser die Seite nicht auf seinem Endgerät sehen. Die IP-Adresse zählt laut Rechtsprechung zu den personenbezogenen Daten. Legen Sie also besonderes Augenmerk auf Ihre Datenschutzerklärung.

Kurzfristig wird Ihnen der bpa Arbeitgeberverband zum Thema Beschäftigtendatenschutz eine Arbeitshilfe an die Hand geben, die Sie umfassend zu dem Datenschutz im Umgang mit personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern aufklären wird.

Zudem erhielten Sie in der vergangenen Woche den an den neuen Datenschutz angepassten Arbeitsvertrag von Ihrer jeweiligen Landesgeschäftsstelle. Sollten Sie diese nicht erhalten haben, können Sie sich auch gerne an uns wenden. Melden Sie sich bei uns, wir stellen Ihnen dann das Muster zur Verfügung.

Urteil: Angemessenheit von Nachtzuschlägen

Im Einzelfall kann für eine in Dauernachtschicht tätige Pflegekraft in einem Seniorenheim ein Nachtarbeitszeitzuschlag von 25 Prozent angemessen im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG sein. (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.12.2017 – 11 Sa 1195/17)

Urteil von beiden Parteien eingelegte Berufung ist jeweils erfolglos geblieben.

Entscheidung

Anknüpfend an die Rechtsprechung des BAG (9.12.2015 – BAG, 10 AZR 156/15 und 10 AZR 423/14) nimmt das LAG an, ein Zuschlag in

solche sei zwar unvermeidbar, nicht jedoch die Dauernachtarbeit. Dies zeige sich vor allem daran, dass andere Pflegekräfte in einem – nach Ansicht des Gerichts – weniger belastenden Wechselschichtsystem arbeiten. Daher sei im Ergebnis ein Abweichen von nur 5 Prozent angemessen. Das LAG hat gleichzeitig festgestellt, dass eine geringere Beanspruchung im Vergleich zur Arbeitsleistung im Tagesdienst einen weiteren Abschlag rechtfertigen könne. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn Teile der Nacht durch Bereitschaftsdienste abgedeckt seien. Im vorliegenden Fall ist das Gericht jedoch von einem durch durchgängige Arbeitsleistung geprägten Arbeitsverhältnis ausgegangen.

Fazit

Die Entscheidung knüpft an die vom BAG in seiner Entscheidung vom 9.12.2015 aufgestellten Grundsätze zur Bemessung des Nachtarbeitszuschlages an. Sie bestätigt die von uns vertretene Rechtsansicht (siehe Arbeitshilfe Nachtzuschläge, April 2016), dass Nachtzuschläge bei Unvermeidbarkeit von Nachtarbeit und bei geringerer Belastung durch Nachtarbeit als durch Tagesarbeit (z.B. bei Bereitschaftsdiensten) niedriger angesetzt werden dürfen.

Es gelten daher weiterhin folgende Empfehlungen:

- Nachtzuschlag in Höhe von 15 Prozent bis 20 Prozent für Nachtarbeit, wobei hier nicht weiter zwischen Bereitschaftsdiensten und „normaler“ Arbeitszeit differenziert wird.
- Nachtzuschlag in Höhe von 20 Prozent bis ggf. 25 Prozent für Dauernachtarbeit.
- Die unterste Grenze für Nachtzuschläge liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG bei 10 Prozent.

(bp)



Foto: HHS / pixelio.de

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Pflegekraft in einem Seniorenheim ausschließlich in Dauernachtschicht (Dauernachtwache) beschäftigt. Die Nachtschichten wiesen dabei keine größeren Leerlaufzeiten im Sinne von Arbeitsbereitschaft auf.

Die Parteien hatten einen pauschalen monatlichen Nachtzuschlag vereinbart, aus dem sich ein Zuschlag für die einzelnen Nachtarbeitsstunden in Höhe von 12,74 Prozent und 13,47 Prozent ergibt. Die Klägerin hatte weitere Zuschläge in Höhe von 30 Prozent pro Nachtarbeitsstunde verlangt. Das ArbG Frankfurt/Oder hat der Klage zum Teil stattgegeben und einen Nachtzuschlag in Höhe von 25 Prozent als angemessen erachtet. Die gegen dieses

Höhe von 25 Prozent auf den jeweiligen Bruttostundenlohn stelle ohne das Vorliegen besonderer Umstände regelmäßig einen angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit dar.

Für Dauernachtarbeit, wie im vorliegenden Fall, seien regelmäßig 30 Prozent als angemessen anzusehen. Es sei jedoch zu beachten, dass Nachtarbeit für den Betrieb eines Seniorenheims zwingend sei. Der Schutzzweck des § 6 Abs. 5 ArbZG, Nachtarbeit zu vermeiden, könne in einem solchen Fall nicht erreicht werden. Dies führe nach Ansicht des LAG jedoch nicht dazu, dass der von der Beklagten gezahlte Zuschlag als ausreichend anzusehen ist. Nachtarbeit als

Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen mit kirchlichem Arbeitgeber ist rechtmäßig

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24.5.2018 (6 AZR 308/17) entschieden, dass ein kirchlicher Arbeitgeber in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen kann, welche keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen.

Im vorliegenden Fall aus Niedersachsen hat der diakonische Träger eine zusätzliche Betreuungskraft zwar in die nach der AVR Diakonie Deutschland (AVR-DD) richtigen Entgeltgruppe eingruppiert, hinsichtlich der Entgeltsteigerungen und der Jahressonderzahlung vereinbarte der Arbeitgeber jedoch eine unter dem Niveau liegende Vergütung. Die Vorinstanzen haben die Klage der Arbeitnehmerin auf Angleichung an das Niveau der AVR-DD abgewiesen, die Revision hatte ebenso keinen Erfolg. Die verletzten kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berührt aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung.

Fazit

Dieses Urteil zeigt einmal mehr, was von der oft gepriesenen „Tarifgebundenheit“ der kirchlichen Wohlfahrtsverbände zu halten ist und dass die Regelungen der jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien sehr wohl unterschritten werden können und eben auch unterschritten werden.



Foto: Fotolia

Private Pflege setzt Zeichen für bessere und transparente Entlohnung

bpa bringt in Hamburg Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) auf den Weg

Private Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste in Hamburg haben die Basis für eine landesweit einheitliche und transparente Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegt. Die Landesgruppe des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) will die durch den bpa Arbeitgeberverband entwickelten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) einführen.



bpa-Landesvorsitzender Frank Wagner
Foto: fw-holding.de

Die Mitgliederversammlung des bpa in Hamburg sprach sich mit breiter Mehrheit für das bundeseinheitliche Rahmenvertragswerk und die extra für die Hansestadt entwickelte Entgelttabelle aus. „Die vorgesehenen Vergütungen orientieren sich an den vergleichbaren Tarifwerken und Arbeitsvertragsrichtlinien in Hamburg“, erklärt der Landesvorsitzende Frank Wagner. Die Unternehmen können die Löhne und Gehälter damit verlässlich und transparent darstellen und trotzdem durch zusätzliche Leistungen flexibel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren.

Zahlreiche bpa-Mitglieder in Hamburg haben sich bereits zur Umsetzung der AVR bereit erklärt, sobald die Refinanzierung geregelt ist. „Die Politik fordert höhere Löhne für Pflegekräfte. Die Einführung der AVR wird zu steigenden Gehältern für Pflegenden in

Hamburg führen, was wichtig und richtig ist. Nun liegt es an der Politik, für die notwendige Akzeptanz der gewollten Kostensteigerungen gegenüber den Leistungsträgern, den Pflege- und Krankenkassen sowie Sozialhilfeträgern und insbesondere den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen zu sorgen“, erläutert Wagner.

Der bpa-Landesvorsitzende kündigte entsprechende Gespräche mit der zuständigen Senatorin Cornelia Prüfer-Storcks und Vertretern der Pflege- und Krankenkassen an. „Unsere Mitglieder sind einen mutigen Schritt vorangegangen: Nun erwarten sie eine faire Behandlung durch die Kostenträger, auch wenn auf die pflegebedürftigen Menschen höhere Kosten zukommen.“

bpa in Sachsen stellt Weichen für Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Private Pflegeeinrichtungen und -dienste in Sachsen haben die Basis für eine landesweit einheitliche und transparente Vergütungserhöhung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegt. Die Landesgruppe Sachsen des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) beschloss auf ihrer

außerordentlichen Mitgliederversammlung, als ersten Schritt auf dem Weg zur Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) eine entsprechende Entgelttabelle zu entwickeln.

Auf dieser Grundlage wird der Vorstand der Landesgruppe dann die Kostenträger (Kranken- und Pflegekassen, Sozialhilfeträger) zu Verhandlungen über neue Vergütungsvereinbarungen auffordern.



bpa-Landesvorsitzender Dr. Matthias Faensen
Foto: bpa

Dass der Weg bis zur Anwendung der AVR nicht einfach werden wird, stellt Dr. Matthias Faensen, bpa-Vorsitzender in Sachsen, klar: „Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass die Kostenträger nicht ohne Weiteres einer Preiserhöhung zustimmen werden. Deshalb brauchen wir Leistungserbringer politische Unterstützung.“

Dr. Faensen sieht die Politik in der Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass zum Schluss nicht die Pflegebedürftigen allein die Entgelterhöhungen finanzieren: „Dies kann nur durch eine Erhöhung der Leistungen der Pflegeversicherung verhindert werden, und die wiederum legt der Bundesgesetzgeber fest.“

Bundesarbeitsgericht zur Vergütung von Umkleidezeiten

Eine auffällige Dienstkleidung liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Ausgestaltung in der Öffentlichkeit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann. (BAG, Urteil vom 6.9.2017 – 5 AZR 382/16)

Das BAG hat entschieden, dass die ausschließlich in der Farbe „Weiß“ gehaltene Dienstkleidung eines Krankenpflegers als „auffällig“ zu bezeichnen ist und typischerweise auf eine Zugehörigkeit des Trägers zu einem Heil- oder hierzu gehörenden Hilfsberuf schließen lässt. Da ein Arbeitnehmer in der Regel kein Interesse an der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten habe, handele es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung um eine fremdnützige

Tätigkeit und damit um vergütungspflichtige Arbeit. Dies gelte jedoch nur dann, wenn sich der Arbeitnehmer aufgrund der Auffälligkeit der Kleidung dazu entschließt, die Dienstkleidung innerhalb des Betriebs an- bzw. abzulegen.

Kritik

Mit dem Abstellen allein auf die Farbe der Dienstkleidung geht das BAG eindeutig zu weit gegangen. In früheren Urteilen wurde zu Recht darauf abgestellt, ob der Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung der Kleidungsstücke ohne Weiteres als Angehöriger seines Arbeitgebers erkannt werden kann, vor allem aufgrund von Emblemen oder Schriftzügen (BAG, NZA 2016, 247) oder bei besonderer Markenbekanntheit ausnahmsweise auch durch eine diesbezügliche Uniform wie beispielsweise das „Blau-Gelb“ von Ikea-Mitar-

beitern (BAG, NZA-RR 2010, 302). In diesen Ausnahmefällen bleibt es folglich gem. §§ 611, 612 BGB bei der grundsätzlichen Vergütungspflicht der Umkleidezeit im Betrieb, auch wenn der Arbeitgeber es seinen Arbeitnehmern freigestellt hat, die Dienstkleidung statt im Betrieb bereits zu Hause anzuziehen, der Arbeitnehmer darauf jedoch verzichtet.

Praxishinweis

Die Vergütung von Umkleidezeit kann abweichend vom Vorstehenden explizit geregelt werden. Hierbei sind zum Beispiel pauschalierende Regelungen denkbar – aber auch, dass keine Vergütung für diese Zeiten gezahlt wird. Wenn Sie Fragen zur Ausgestaltung und Implementierung einer entsprechenden Regelung in Ihre Arbeitsverträge haben, sprechen Sie uns gerne an. (bp)

Entwurf für ein Gesetz zur „Brückenteilzeit“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 17.4.2018 den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vorgestellt. Im Mittelpunkt steht die Einführung eines neuen § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der einen Anspruch auf befristete Teilzeit begründet. Darüber hinaus sieht der Entwurf eine Änderung beim Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG vor, begründet ein Erörterungsrecht über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und bedeutet eine Einschränkung der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG.

Das BMAS steht mit dem vorgelegten Referentenentwurf noch am Anfang des Gesetzgebungsverfahrens. Der Vorschlag, der jetzt auf dem Tisch liegt, enthält keine größeren Überraschungen gegenüber dem, was im Koalitionsvertrag angekündigt wurde.

Dennoch ist festzuhalten, dass mit den im Entwurf enthaltenen Änderungsvorschlägen bewährte Strukturen des Arbeitsrechts, verlässliche Arbeitsbeziehungen, Planbarkeit, Flexibilität und der Betriebsfrieden gefährdet werden.

Wir werden über die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) soweit möglich Einfluss auf den Gesetzgebungsprozess nehmen und halten Sie selbstverständlich auf dem Laufenden.

(bp)

DIW: Stundenentgelte in der Altenpflege steigen seit 2012 stärker als in der Gesamtwirtschaft

Zu einer vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im Wochenbericht 16/2018 veröffentlichten Studie „Sozialwesen: ein rasant wachsender Wirtschaftszweig“ hat bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle in einer Pressemeldung erklärt:

„Das DIW führt in seiner Studie eine eindrucksvolle Entwicklung der Altenpflege auf.

So heißt es dort, dass die Wirtschaftsleistung im Sozialwesen, zu dem insbesondere die ambulante und stationäre Altenpflege sowie die Kinder- und Jugendhilfe gehören, sei zwischen 1991 und 2015 überdurchschnittlich um 140 Prozent gestiegen. In der gesamten Wirtschaft seien es 40 Prozent gewesen. Die Zahl der Beschäftigten habe sich in diesem Bereich seitdem fast verdoppelt, während sie in der gesamten Volkswirt-

schaft lediglich um elf Prozent gestiegen sei. Seit 2012 spiegele sich die Nachfrage nach qualifizierten Kräften vor allem im Bereich der Pflege auch in stärker steigenden Löhnen wider. Sie seien seitdem stärker als in der Gesamtwirtschaft gestiegen.

Das sind beeindruckende Zahlen. Sie machen deutlich, dass die Altenpflege längst kein Nischensektor mehr, sondern ein wichtiger Player in der Wirtschaft und in der Gesellschaft ist.

Trotzdem stehen wir noch vor großen Herausforderungen. Der Lohnabstand zu anderen Branchen ist aufgrund des Qualifikationsmixes in der Altenpflege noch eine beeinflussende Größe. Einen ganz erheblichen Teil trägt dazu aber die Politik bei. Das sagen nicht nur wir, sondern das bescheinigt auch das DIW. Denn der Versuch der Politik, die Beitragssätze in der Pflege niedrig zu halten, ziehe eine Deckelung der Preise und damit der Löhne im Sozialwesen nach sich. Wer also höhere Löhne fordert, muss jetzt auch endlich liefern. Die Politik muss endlich sagen, was ihr und der Gesellschaft insgesamt die Pflege wert ist. Darauf muss die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode Antworten finden.

Die Vorstellung der Politik, höhere Löhne lösten alle Probleme ohne selbst Finanzierungsfragen zu lösen, die nur sie lösen kann, sei eines ins Stammbuch geschrieben: Tarifliche Einheitslöhne für alle bedeuten zunächst allein höhere Kosten für gleiche Leistungen oder weniger Leistungen für die gleichen Kosten. Denn bei einem gleich großen Kuchen mit immer größer werdenden Stücken bleiben am Ende weniger Stücke für Wenige übrig.

Die Studie finden Sie [hier](#). (ob)

Foto: Petra Bork / pixelio.de



Brüderle: „Die Bringschuld liegt bei den Gewerkschaften!“

Zur Forderung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, die Arbeitgeber in der Pflege müssten Strukturen für Tarifverträge mit Gewerkschaften schaffen, erklärt bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle:

„Das ist eine wohlfeile Forderung, die leider völlig an der Realität in den Betrieben vorbei geht. Die Bringschuld für die Schaffung von Tarifstrukturen liegt bei den Gewerkschaften. In der privaten Pflege, die vor allem mittelständisch und inhabergeführt geprägt ist, sind wahrscheinlich nicht einmal fünf Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Wie man da Tarifstrukturen aufbauen will, die zumindest einigermaßen repräsentativ sind, erschließt sich mir als Anhänger der Sozialen Marktwirtschaft und in ihr verankerten Tarifautonomie nicht. Wenn 95 Prozent der in der privaten Altenpflege Beschäftigten nicht in Gewerkschaften organisiert sind, dann ist das doch auch ein deutliches Zeichen. Vielleicht hätte das der Bundesarbeitsminister in seinem Gespräch mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund auch einmal deutlich machen müssen.“

Abnehmende Tarifbindung

Zu den jüngsten Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit aus dem Betriebspanel 2017 über die abnehmende Tarifbindung in Deutschland sagte bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle:

„Die Daten bringen auch eines zum Ausdruck: Gewerkschaften verlieren stetig Vertrauen und offenkundig Mitglieder.“

Gerade in der Pflege ist das Vertrauen zur Gewerkschaft ver.di so gut wie gar nicht



Foto: Martina Rahnenführer / pixelio.de

ausgeprägt. In der Altenpflege entscheiden sich die Beschäftigten gegen eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Das ist nicht nur ihr gutes Recht, sondern muss auch von den Gewerkschaftsfunktionären akzeptiert werden. Statt nach dem Staat zu rufen und allgemeinverbindliche Tarifverträge zu fordern, sollte ver.di sich lieber Gedanken machen, wie sie für die Mitarbeiter ambulanter, teilstationärer und stationärer Dienste und Einrichtungen attraktiver wird.

Gerade weil die Gewerkschaften so schwach sind, empfiehlt der bpa Arbeitgeberverband den privaten Anbietern Allgemeine Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) als Mindestbedingungen für Bezahlung und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben einzuführen. Damit schaffen wir Transparenz und können belegen, dass private Anbieter gute Löhne und Arbeitsbedingungen anbieten. Die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien ist Ausdruck eines tarifpolitischen Gestaltungswillens einerseits und unternehmerischer

Verantwortung andererseits.

Ein bundesweit geltender AVR-Mantel liegt vor. In Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg sind bereits Entgelttabellen verabschiedet. Die meisten anderen Bundesländer werden in den kommenden Wochen und Monaten ebenfalls Entgelttabellen mit guten, wettbewerbsfähigen Gehältern für ihre Mitarbeiter vorlegen.“

Die Meldung des IAB finden Sie [hier](#).

(ob)

SAVE-THE-DATE

25. September 2018

Mitgliederversammlung

bpa Arbeitgeberverband

10 bis 16 Uhr

Hotel TITANIC Gendarmemarkt,

Französische Straße 30

10117 Berlin-Mitte



VERANSTALTUNGEN

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

24. Juli 2018

bpa Hessen
Seminar „Arbeitsrecht I“
apm gGmbH
Schiersteiner Straße 86
65187 Wiesbaden
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

3. Juli 2018

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

21. August 2018

bpa Hessen
Seminar „Arbeitsrecht II“
apm gGmbH
Schiersteiner Straße 86
65187 Wiesbaden
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Ines Neumann

19. September 2018

bpa Bremen
Mitgliederversammlung
Dorinth Park Hotel Bremen
Im Bürgerpark
28209 Bremen
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort

4. Juli 2018

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

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

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

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.

SAVE-THE-DATE

25. September 2018

Mitgliederversammlung

bpa Arbeitgeberverband

10 bis 16 Uhr

Hotel TITANIC Gendarmemarkt,

Französische Straße 30, 10117 Berlin-Mitte

Illegales Glücksspiel im Seniorenheim? Bingo!

Ein Seniorenheim in Köln musste seine wöchentliche Bingo-Runde vorläufig auflösen. Die Teilnehmer hatten pro Karte eine geringe Geldsumme gesetzt. Das rief die zuständigen Behörden auf den Plan. Der Vorwurf: Illegales Glücksspiel.

Das Seniorenzentrum hat sein wöchentliches Bingo-Spiel vorübergehend eingestellt, weil es sich dabei möglicherweise um verbotenes Glücksspiel handelte. Ein Rechnungsprüfer hatte die Sozial-Betriebe-Köln (SBK) bereits letztes Jahr darauf aufmerksam gemacht, dass es sich bei der Bingo-Runde eventuell um ein illegales Glücksspiel handle. Wenn beim Bingo-Spiel Geld eingesetzt werde, falle das

teilgenommen. Wer mitmachen wollte, musste eine Karte für 0,50 bis 1 Euro lösen. Mit dem Geld wurden kleine Preise finanziert. Zum Beispiel eine Tafel Schokolade.

Damit sind grundsätzlich die Voraussetzungen des Glücksspielstaatsvertrags erfüllt. Denn die Senioren setzten eigenes Geld ein und das Spiel war im Grunde öffentlich. Bis zur juristischen Klärung dieser Frage bleibt der Bingo-Treff daher ausgesetzt.

„Ein Glücksspiel liegt vor, wenn im Rahmen eines Spiels für den Erwerb einer Gewinnchance ein Entgelt verlangt wird und die Entscheidung über den Gewinn ganz oder

für einen größeren, nicht geschlossenen Personenkreis eine Teilnahmemöglichkeit besteht oder es sich um gewohnheitsmäßig veranstaltete Glücksspiele in Vereinen oder sonstigen geschlossenen Gesellschaften handelt.“ (§ 3 Abs. 2 1.GlüÄndStV)

Der Glücksspielstaatsvertrag war ein Vertrag zwischen allen 16 deutschen Bundesländern, der seit 2008 bundeseinheitliche Rahmenbedingungen für die Veranstaltung von Glücksspielen vorgab. In seinem Urteil vom 8. September 2010 entschied der Europäische Gerichtshof, dass das staatliche Sportwettenmonopol dieses Glücksspielstaatsvertrages gegen europarechtliche Vorgaben verstoße. Zur Begründung verwies der EuGH unter anderem auf intensive Werbekampagnen der staatlichen Glücksspielanbieter, die der Suchtprävention als der notwendigen Grundlage eines Glücksspielmonopols zuwiderliefen.

Die Senioren dürfen ihre Bingo-Runde fortsetzen. Wie Sozialdezernent Prof. Dr. Harald Rau mitteilte, handelt es sich beim Einsatz von Kleinstbeträgen um ein sogenanntes „kleineres Lotteriespiel“. Dieses sei erlaubt. Die SBK – und alle anderen Seniorenheime – müssen dem Ordnungsamt der Stadt Köln nur die genauen Termine der Bingo-Events mitteilen. Für das Fortbestehen der Bingo-Runde hatte sich unter anderem der Stadtdirektor und Ordnungsdezernent Dr. Stephan Keller (CDU) eingesetzt.

Stadtsprecherin Inge Schürmann dämpft die Freude jedoch: Nach landesrechtlichen Vorgaben dürfe die Kölner Stadt das Bingo-Spiel nur für drei Monate pro Jahr genehmigen. Danach sei bezüglich der Genehmigung die Kölner Bezirksregierung zuständig. Schürmann zeigt sich aber zuversichtlich: „Wir haben schon Signale von der Bezirksregierung, dass es auch dort möglichst unbürokratisch laufen soll.“

(ob)



Foto: Rolf Kühnast / pixelio.de

unter Umständen unter den Glücksspielstaatsvertrag.

„Wir waren da selbst völlig fassungslos, dass wir als Senioreneinrichtung eventuell illegales Glücksspiel betreiben“, berichtete Geschäftsführerin Gabriele Patzke. An dem wöchentlichen Spiel hatten demnach zuletzt immer rund 100 Senioren in einem großen Saal

überwiegend vom Zufall abhängt. Die Entscheidung über den Gewinn hängt in jedem Fall vom Zufall ab, wenn dafür der ungewisse Eintritt oder Ausgang zukünftiger Ereignisse maßgeblich ist.“ (§ 3 Abs. 1 1. Glücksspieländerungsstaatsvertrag (GlüÄndStV))

„Ein öffentliches Glücksspiel liegt vor, wenn