



Auch die Mitarbeitenden in den Caritas-Werkstätten gehören zu den rund 500.000 Caritas-Beschäftigten, die mehr Lohn erhalten. Foto: ak.mas

Mehr Geld für Caritas-Beschäftigte

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (BK) hat in ihrer Sitzung im Juni beschlossen in zwei Schritten die Entgelte für die rund 500.000 Caritas-Beschäftigten zu erhöhen. Zeitgleich sollen sich Caritas-Beschäftigte an den Beiträgen zur Kirchlichen Zusatzversorgungskasse beteiligen. Eine weitere große Herausforderung hat die Bundeskommission vor sich: Sie will ab Januar 2017 ein neues Tarifsysteem, die neue Entgeltordnung, einführen. [Ein Bericht von Rolf Cleophas.](#)

Mehr Geld bekommen die Mitarbeiter(innen) erst dann, wenn die Gehaltsveränderungen in den sechs Regionalkommissionen, innerhalb einer Bandbreite von plus/minus 14 Prozent verhandelt worden sind. Der Beschluss der Bundeskommission gibt folgende Kernpunkte vor: In einem ersten Erhöhungsschritt sollen die Beschäftigten ab 1. Juni 2016 rückwirkend 2,4 Prozent erhalten und im zweiten Schritt ab 1. Januar 2017 weitere 2,35 Prozent. Der zweite Erhöhungsschritt ist abhängig von der Einführung einer neuen Entgeltordnung, die ab 1. Januar 2017 in Kraft treten soll. Im Gegenzug müssen sich die Caritas-Beschäftigten ab 1. Juni 2016 an den Beiträgen zur Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) beteiligen. Die Vergütung für

Auszubildende erhöht sich ab 1. Juni 2016 um 35 Euro und ab 1. Januar 2017 um weitere 30 Euro. Praktikanten bekommen die gleiche prozentuale Erhöhung ihrer Vergütung wie die anderen Mitarbeiter. Die Entgelterhöhungen sind angelehnt an den Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes aus dem Frühjahr.

Neue Entgeltordnung

2005 wurde für Caritas-Beschäftigte die Tarifsystematik des Bundesangestellten-tarifvertrages (BAT) übergeleitet in die Systematik des TVöD. Allerdings nicht vollständig. Der Öffentliche Dienst (ÖD) hat dies jetzt für seine Beschäftigten im Rahmen einer neuen Entgeltordnung nachgeholt. Diese gilt im ÖD ab dem 1. Januar 2017. [weiter auf Seite 6 >>>](#)

Weitere Inhalte:

- 2 **Betriebliche Altersversorgung:** Caritas-Beschäftigte sollen sich beteiligen
- 4 **Pro und Contra Pflegekammern:** Zwei Meinungen von ak.mas-Mitgliedern
- 7 **Sachgrundlose Befristungen abschaffen!** Was die Mitarbeitervertretung dazu beitragen kann
- 10 **Umkleidezeit: Ist sie vergütungspflichtige Arbeitszeit?** Rechtsprechung und gerichtliche Entscheidungen
- 11 **Wir brauchen Entlastung und mehr Personal:** Pflege am Krankenhausbett
- 12 **Pflege.Zukunft.Gestalten – besser statt billiger!** Podiumsdiskussion am 8. November 2016 in Berlin

Betriebliche Altersversorgung: Caritas-Beschäftigte sollen sich beteiligen

Kirchliche Zusatzversorgungskasse in schwierigen Zeiten

Die betriebliche Altersversorgung ist für die Beschäftigten der Caritas ein unverzichtbarer Bestandteil ihrer Alterssicherung. Gleichzeitig dient die betriebliche Altersversorgung Arbeitgebern als ein zusätzliches Argument, wenn sie neue Mitarbeiter gewinnen möchten. Künftig sollen sich die Caritas-Beschäftigten, gekoppelt an die Übernahme des Bundesbeschlusses vom 16. Juni 2016 durch die Regionalkommissionen und die Einführung einer neuen Entgeltordnung für die Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR), an den KZVK-Beiträgen beteiligen. [Eine Erläuterung von Andreas Jaster.](#)



Die KZVK-Leistungen als Zusatzrente sind für viele Caritas-Beschäftigten im Alter wichtig. Foto: Petra Bork / pixelio

Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist eine der größten nichtstaatlichen Altersversorgungseinrichtungen in Deutschland. In ihr sind 1,1 Millionen Versicherte und 150.000 Rentempfänger organisiert. Ihre Gesamtbilanz hat einen Umfang von 22,5 Milliarden Euro.

Doch bei der KZVK sinken derzeit die Erträge aus den Kapitalanlagen. Durch die aktuelle Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) geraten die betriebliche Altersversorgung, aber auch Lebensversicherer und private Rentenversicherer zunehmend in schwieriges Fahrwasser. Seit der Umstellung auf Kapitaldeckung im Jahr 2002 haben sich jeweils die Beiträge dieser Entwicklung angepasst: Der Beitrag lag zunächst bei 4 Prozent und musste bereits im Jahr 2013 auf 4,8 Prozent angehoben werden.

Die anhaltende Niedrigzinspolitik der EZB, aber auch die steigende Lebenserwartung der Versicherten führten im Ver-

waltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse bereits im Jahr 2014 zu Diskussionen über notwendige Maßnahmen. Erhöhungen der Beiträge wurden beschlossen. Seit dem 1. Januar 2016 beträgt der Beitrag 5,3 Prozent.

Bislang hatten die Caritas-Dienstgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung allein getragen. Maßgeblich für die Pflichtversicherung der Caritas-Mitarbeiter sind die Bestimmungen in den Versorgungsordnungen der Anlage 8 zu den AVR. Auch in Zukunft sollen die zugesagten Rentenleistungen sicher sein. Daher hat die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (BK), in ihrer Sitzung im Juni, die Einführung der Eigenbeteiligung und eine stufenweise Erhöhung der Beiträge der Mitarbeitenden an der Pflichtversicherung beschlossen. Für die erste Stufe soll die Eigenbeteiligung von 0,05 Prozent ab Geltung eines Übernahmebeschlusses der Vergütungserhöhung vom 1. Juni 2016 durch die jeweilige

Regionalkommission eingeführt werden.

Beispiel: Beschließt die Regionalkommission NRW mit Wirkung zum 1. Juni 2016 die Übernahme des Bundesbeschlusses, dann wird auch die Eigenbeteiligung von 0,05 Prozent ab 1. Juni 2016 anfallen.

Die Fortsetzung ist abhängig von der Einführung einer neuen Entgeltordnung. Sollte diese spätestens in der BK-Sitzung im Dezember *nicht* beschlossen werden, entfällt die Eigenbeteiligung wieder bis zur Einführung der neuen Entgeltordnung.

Die weiteren Stufen der Eigenbeteiligung an den KZVK-Beiträgen sind danach wie folgt in der Versorgungsordnung A in der Anlage 8 zu den AVR vorgesehen:

- > Ab dem 1. Januar 2018 0,3 % bei einem Beitrag von 5,8 %
- > Ab dem 1. Januar 2020 0,55 % bei einem Beitrag von 6,3 %
- > Ab dem 1. Januar 2022 0,8 % bei einem Beitrag von 6,8 %
- > Ab dem 1. Januar 2024 0,95 % bei einem Beitrag von 7,1 %

Das bisher im Vergleich zu anderen Zusatzversorgungskassen niedrige Beitragsniveau konnte nicht mehr gehalten werden. Zwei Beispiele: Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die im Abrechnungsverband West bei der Umlagefinanzierung geblieben ist, beträgt die Belastung der Arbeitgeber seit 2002 6,45 Prozent, die Arbeitnehmer sind zusätzlich seit dem 1. Juli 2015 mit 1,61 Prozent beteiligt. Bei der Bayerischen Versorgungskammer, die seit 2003 eine Mischfinanzierung aus Umlage und Kapitaldeckung betreibt,

beträgt aktuell die Umlage 3,75 Prozent und der Zusatzbeitrag 4 Prozent, insgesamt also 7,75 Prozent, die allein vom Arbeitgeber zu tragen sind. Dort sind auch fast alle Caritaseinrichtungen in Bayern versichert.

Leider hatten sich die Dienstgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission bis zum Jahr 2015 geweigert, die bis zum Beschluss der Bundeskommission vom 16. Juni 2016 geltende Versorgungsordnung A (VersO A) mit der Überschrift „Gesamtversorgung“ an die seit 2002 bei der KZVK geltenden Veränderungen (Punktemodell, Kapitaldeckung mit Beitrag) anzupassen. Somit wurde in der VersO A immer noch von Umlage gesprochen. Dass somit eine rechtssichere Einführung einer Eigenbeteiligung nicht erreicht werden konnte, dämmerte den Dienstgebern in der Arbeitsrechtlichen Kommission erst nach der Bekanntgabe der Beitragserhöhungen durch die KZVK.

Auch im TVöD wurde über eine höhere Beteiligung der Beschäftigten an der Altersversorgung verhandelt. Sieht eine Zusatzversorgungseinrichtung künftig Handlungsbedarf, sind höhere Eigenbeteiligungen möglich. Davon könnten auch Caritas-Beschäftigte betroffen sein, die nicht bei der KZVK, sondern bei anderen Versorgungseinrichtungen versichert sind. ●



Andreas Jaster, Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der KZVK, Berlin

Fragen an Andreas Jaster

Warum hat die Mitarbeiterseite der AK der Eigenbeteiligung zugestimmt?

Während der Vergütungsverhandlungen wurde die Übernahme des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst von der Arbeitgeberseite mit der Einführung einer Selbstbeteiligung an den Beiträgen zur KZVK verknüpft.

Ohne die rechtssichere Einführung der Selbstbeteiligung wäre das Ergebnis sicher nicht in dieser Höhe zustande gekommen. Die Zusatzrente schützt viele Arbeitnehmer vor Altersarmut.

Müssen sich die Caritas-Beschäftigten um die Sicherheit der Leistungen ihrer Zusatzrente bei der KZVK sorgen?

Nach aktuellem Kenntnisstand besteht wenig Grund zur Sorge. Bisher liegen die Einnahmen der KZVK deutlich über den Ausgaben für die Rentenzahlungen, das angesparte Kapital nimmt zu. Ein zweistufiges Haftungssystem schützt die Leistungen: Zunächst haftet der jeweilige Arbeitgeber für seine Versorgungszusage, dann erst haften die gesamten Bistümer. Nur wenn Einrichtungen der Caritas in hoher Zahl insolvent werden oder durch Tariffucht den Dritten Weg verlassen, ist eine Gefährdung des Zusatzversorgungssystems zu erwarten. Eine weitere Gefahr droht von der Geld-

politik der EZB. Diese betrifft aber den gesamten Bereich von Lebensversicherungen und privater Altersvorsorge, aber auch Pensionskassen. Nur bei den öffentlichen Zusatzversorgungskassen trägt dieses Risiko der Steuerzahler.

Wieso können die Arbeitgeber langfristig die Beiträge nicht mehr allein tragen?

Die Beiträge zur zusätzlichen Altersversorgung bei der KZVK steigen bis zum Jahr 2024 auf 7,1 Prozent. Hinzu kommt noch ein Finanzierungsbeitrag zur Schließung der Deckungslücke aufgrund der sinkenden Kapitalerträge in bisher unbekannter Höhe. Die Eigenbeteiligung sichert die paritätische Beteiligung in den Gremien der KZVK und damit den Einfluss der Mitarbeiterseite auf die Leistungen der Kasse. Eine Überforderung der Einrichtungen soll dadurch verhindert werden.

Wie wird sich die Mitarbeiterseite der AK langfristig zu Erhöhungen und Beteiligungen verhalten?

Zunächst ist die Eigenbeteiligung, die jetzt mit 0,05 Prozent des Bruttogehalts beginnt (wenn die jeweilige Regionalkommission den Beschluss der Bundeskommission übernimmt) auf maximal 0,95 Prozent ab dem Jahr 2024 begrenzt. Sollten bis zu diesem Datum weitere Veränderungen eintreten, muss neu verhandelt werden. Bei einer Absenkung der Leistungen der KZVK entfällt die Eigenbeteiligung. ●

Pro und Contra Pflegekammern

Zwei Meinungen von ak.mas-Mitgliedern

In Rheinland-Pfalz wurde im Januar die bundesweit erste Pflegekammer eingerichtet. Auch in Schleswig-Holstein und in Niedersachsen werden derzeit die Gründungen von Pflegekammern vorbereitet. Die Kammern wollen, nach eigener Aussage, nicht allein ihre Mitglieder beraten, sondern auch die politischen Interessen der in der Pflege Tätigen vertreten. Die Einrichtung von Pflegekammern bleibt ein Reizthema: Einige Arbeitnehmer sehen diese berufsständischen Kammern als positive Interessenvertretung, andere Arbeitnehmer beschwerten sich über die Gebühren einer Zwangsmitgliedschaft und sehen keinen Nutzen in dieser Berufsstandsvertretung. Jetzt haben Betroffene, die in Rheinland-Pfalz nicht Mitglied sein wollen, eine Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht eingelegt.

Die stand.punkt-Redaktion nimmt dies zum Anlass, sowohl die Pro- als auch die Contra-Argumente zur Pflegekammer zu kommentieren – [zwei Meinungen von ak.mas-Mitgliedern](#).

PRO: Starke Interessenvertretung für die Pflegenden

Gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft stärkt die Pflegenden
Rheinland-Pfalz ist das erste Bundesland, in dem der Pflegeberuf eine starke Interessenvertretung bekommen hat – die Pflegekammer. Das finde ich wichtig. Seit dem 1. Januar 2015 ist die Pflege in Rheinland-Pfalz ein Heilberuf. Wie bei allen Kammern der Heilberufe ist auch die Mitgliedschaft für das rheinland-pfälzische Pflegefachpersonal gesetzlich verpflichtend. Um die starke Stimme für unsere Berufsgruppe zu sein, im Verbund mit den Berufsverbänden und Gewerkschaften, bedarf es der Mitgliedschaft aller Kolleginnen und Kollegen. Als größte Berufsgruppe im Gesundheitswesen haben wir einen größeren Einfluss, wenn wir unsere Interessen gemeinsam vertreten.

Politische Vertretung und Weiterentwicklung des Berufsstandes
Über ihre Kammer agieren die Pflegekräfte bei der Weiterentwicklung ihres Berufsstandes und des Gesundheitswesens im Allgemeinen auf Augenhöhe mit anderen Akteuren und Berufsgruppen im Gesundheits- und Pflegewesen. In Zukunft können wir als gleichberechtigter, aktiver Partner auftreten. Vertreter der Pflegekammer stehen im steten Austausch mit den anderen Heilberufskammern, Akteuren des Gesundheitswesens und der Landespolitik. So verleihen sie den Interessen der Pflegekräfte Nachdruck. Es zeigt sich schon jetzt, dass die mehr als berechtigten Anliegen der Pflegenden im Land viel stärker wahrgenommen werden. Mit zunehmender Dauer der Kammerarbeit wird dies noch deutlicher werden. Die Pflege wird über die Kammer zum ersten Mal das pflegerische Handeln in Eigenregie regeln können. Wir, die Pflegenden, sind nicht mehr fremdbestimmt, sondern wir bestimmen eigenständig über die Belange unseres Berufes. Die Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz werden sich eine eigene Berufsordnung mit modernen und professionellen Qualitäts-

CONTRA: Autonomie bei der Wahl der Interessenvertretung für die Pflegenden wahren

Nein zur Pflichtmitgliedschaft

Die bei der Gründung von Pflegekammern geforderte Pflichtmitgliedschaft lehne ich ab. Jeder sollte die Möglichkeit haben, seine Interessenvertretung selbst auszusuchen. Es gibt bereits Möglichkeiten sich in Berufsverbänden und Gewerkschaften zu organisieren. Diese beruhen auf einer freiwilligen Mitgliedschaft. Rund 40.000 Pflegekräfte, Fach- oder Hilfskräfte, sind seit Januar in Rheinland-Pfalz dazu gezwungen, bei dieser

Kammer Mitglied zu werden. Das missbillige ich. Dadurch sind andere Mitgliedschaften verhindert. Die größtenteils in Teilzeit arbeitenden Pflegekräfte, vor allem Hilfspflegekräfte, können sich nicht mehrere Mitgliedschaften leisten. Außerdem sind die Pflichtbeiträge, deren Höhe noch nicht endgültig ist, größtenteils zur Finanzierung des Vorstandes da. Teilweise mit Kosten bis zu 2.500 Euro pro Person und Monat.

Kein politisches Mandat

Ich frage mich, was politisches Mandat bedeutet? Wozu? Tarifpolitisch? Um tarifpolitisch zu agieren, haben Kammern kein Mandat. Tarife werden in Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelt, sei es durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder durch die Kommissionen des Dritten Weges der Kirchen. Diese Tarifverhandlungen sind vom Gesetzgeber geschützt. Unbeteiligte können nicht eingreifen. Parteipolitisches Mandat? Dieses Mandat haben ebenfalls



Foto: alexandre zweiger / shutterstock.com

standards geben. Unser Wissen und unsere Erfahrungen können dabei mit einfließen, zum Wohle der uns anvertrauten Menschen. Ich befürworte, dass die Kammer-Mitglieder Unterstützung in allen pflegfachlichen Fragen und Rechtsberatung bei berufsfachlichen Angelegenheiten und Problemen erhalten. Auch die Einrichtung einer so genannten Schutz- und Schiedsstelle finde ich gut. Sie kümmert sich um Beschwerden und führt Lösungen im Sinne der Beteiligten herbei.

Fort- und Weiterbildungen mit neuer Qualität

Die Pflegekammer regelt alle Fragen zu Fort- und Weiterbildungen der Pflegekräfte im Land. Das ist komfortabel. Hierbei können wir Pflegenden künftig selbst unsere Fort- und Weiterbildungen regeln, ohne Einmischung der Politik oder Anderer. Damit wird die Qualität in der Pflege gesichert und für die Zukunft weiterentwickelt. Bis zum Jahr 2018 muss eine entsprechende Fort- und Weiterbildungsordnung erstellt sein, bei der die Mitglieder ihre Erfahrungen und ihr Wissen einbringen können.

Dann geht die allgemeine Regelungskompetenz der Fort- und Weiterbildungen auf die Kammer über.

Interessenvertretung in der Hauptstadt

Bei all diesen Themen setzt die Pflegekammer auf das Engagement und die Expertise der Mitglieder. Auch in anderen Bundesländern werden derzeit Landespflegekammern eingerichtet. Die Gründung einer Bundespflegekammer könnte ein mittelfristiges Ziel sein. Ich bin der Meinung, dass der Pflegeberuf auch auf Bundesebene eine effektive und starke Interessenvertretung braucht. ●



Klaus Koch, Krankenpfleger
Rheinland-Pfalz

Berufsverbände und Gewerkschaften. Welche Kammer hätte, bei sechzehn Einzelkammern, welche Chancen? Vielleicht in den jeweiligen Ländern. Bundespolitisch für die Pflege zu sprechen ist eher durch bundesweit aufgestellte Organisationen möglich. Ich sehe auch keine Aufgabe für die Kammern in den Kontrollen der Einrichtungen der Pflege. Das ist Aufgabe der Pflege- und Krankenkassen und ihrer medizinischen Dienste.

Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen sind die Grundlage jeglichen Berufslebens. Wenn Kammern Weiterbildungen anbieten, finden sie auf eigene Kosten des Mitgliedes statt. Auch wenn die Fort- und Weiterbildungen zwar berufsbezogen sind, müssen sie sowohl in finanzieller als auch in zeitlicher Hinsicht von den Pflegekräften selbst bezahlt werden und Urlaub müssen sie auch noch dafür nehmen. Ich bin der Meinung, nötige berufliche Fortbildung und Qualifikation muss der Arbeitgeber übernehmen, schon in

seinem eigenen Interesse. Sind Kolleginnen und Kollegen bereit, sich als Interessenvertreter für die Kolleg(innen) zu engagieren, haben sie ebenfalls Anspruch auf Fortbildung, mit Dienst- oder Arbeitsbefreiung und Kostenübernahme.

Resümee

Meiner Meinung nach können sich Pflegenden bereits jetzt in jeder Beziehung organisieren. Eine eigene Kammer ist dafür nicht notwendig. Hier werden lediglich neue Posten geschaffen, ohne dass sich die Situation der Pflegekräfte verbessert. Eine mögliche Alternative wäre, aus meiner Sicht, ein Pflegering nach bayerischem Vorbild. Aber auch hier gilt: Warum das Rad neu erfinden, wenn es schon da ist? ●



Jürgen Gerbig, Mitarbeiter
Caritas-Altenheim, Bayern

Mehr Geld für Caritas-Beschäftigte

(Fortsetzung von Seite 1)

Das möchte die Caritas jetzt auch schaffen. Daher hat sich die Bundeskommission darauf verständigt, im Dezember 2016, diese neue Entgeltordnung zu verabschieden. Eine Steuerungs- und zwei Arbeitsgruppen arbeiten ab sofort daran.

Die Altersversorgung

Mitarbeitende bei Kirche und Caritas erhalten eine betriebliche Rente (Zusatzversorgung). Die Beiträge dazu zahlt bisher der Arbeitgeber allein. Ein Großteil der Beschäftigten ist bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Köln (KZVK) versichert. Es ist bekannt, dass die KZVK unter der aktuellen Null-Zins-Phase leidet. Die Leistungen im Rentenalter sollen sicher bleiben. So bleibt als Lösung nur, die Beiträge zu erhöhen. An den KZVK-Beiträgen müssen sich künftig auch die Beschäftigten, zunächst in einer Höhe von 0,05 Prozent, beteiligen.

Das „Wenn..., dann...“ – Prinzip

Die Beschäftigten werden erst dann den Eigenanteil an die KZVK zahlen müssen, wenn die zuständige Regionalkommission ebenfalls die Entgelterhöhung für sie beschlossen hat. Die zweite Stufe der Entgelterhöhung wird erst dann wirksam, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission eine neue Entgeltordnung verabschiedet.

Operationstechnische Assistenten

Für die Operationstechnischen Assistenten (OTAs) gilt künftig die Ordnung für Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes, des Hebammengesetzes oder der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft ausgebildet werden. Voraussetzung ist: Die Ausbildung beginnt ab dem 1. Juli 2016 oder der Wechsel ins nächste Ausbildungsjahr erfolgt.

Die Sonderregelung Ost

Kaum zu glauben, aber wahr: Gefühlte hundert Jahre nach dem Mauerfall wird die Arbeitsleistung von Caritas-Beschäftigten im Osten immer noch nach anderen Maßstäben vergütet als im Westen. Ausdruck dessen ist u.a. der § 2a im Allgemeinen Teil der AVR. Es wurde beschlossen, diesen Paragraphen zu streichen. Sonderregelungen Ost gibt es allerdings nach wie vor.

Die Mitarbeiterunterkünfte

Ein Relikt aus der Vergangenheit ist ein „Mietspiegel“ für Wohnstuben, den die Einrichtungen bereithielten für ihre auswärtigen Mitarbeiter. Die Regelung hat kaum noch Relevanz und für die Ermittlung des lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohns genügen auch die gesetzlichen Regelungen. „Nicht mehr zeitgemäß“, befand die Arbeitsrechtliche Kommission. Daher wird die Anlage 12 AVR abgeschafft.



Bis Ende des Jahres will sich die AK auf eine neue Entgeltordnung einigen.

Praktikanten und Mindestlohn

Die bestehende Regelung zur Vergütung in § 2 Abschnitt A der Anlage 7b zu den AVR entspricht nicht den Vorgaben des Mindestlohngesetzes. Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt Neufassung.

Verlängerungen

- > Paragraph 12 in Abschnitt B II der Anlage 7 (AVR) regelt die Ausbildung der Notfallsanitäter. Die Geltung wird um drei Jahre verlängert.
- > Altersteilzeit und FALTER werden in Anlage 17a (AVR) behandelt. Beide Regelungen werden um zwei Jahre verlängert.
- > Höchst umstritten, weil vielfach missbraucht, wird die Geltung der Anlage 22 (AVR), in der die sogenannten Alltagsbegleiter aufgeführt sind, bis zum 31.12.2017 verlängert.
- > Für den Fall, dass der zuständige Ausschuss keine andere Lösung findet, werden die Regelungen für die Fahrdienste (Anlage 23, AVR) ebenfalls bis zum 31.12.2017 verlängert.

Entfristungen

Komplett entfristet wurde die Geltung der Anlage 25 (TVöD-Anwender). Die Anlage 25 der AVR gestattet Caritas-Einrichtungen, die den TVöD anwenden, dies auch weiterhin zu tun. Jetzt stehen die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite in der Bundeskommission unter Zeitdruck, da sie bis Ende des Jahres einen Beschluss zur neuen Entgeltordnung und für die Überleitung fassen wollen. ●



Rolf Cleophas, Mitglied des Leitungsausschusses der ak.mas, Nordrhein-Westfalen

Sachgrundlose Befristungen abschaffen!

Was die Mitarbeitervertretung dazu beitragen kann



Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen leben in Angst vor Arbeitslosigkeit. Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio

Derzeit diskutieren viele über die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Auch die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (ak.mas) hat diese Forderung in der aktuellen Tarifrunde mit eingebracht (siehe www.akmas.de). In ihrer Frankfurter Erklärung aus dem Januar 2016 verlangt ebenfalls die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) die Abschaffung befristeter Arbeitsverträge ohne Sachgrund (siehe www.bag.mav.de). Warum halten Arbeitgeber die sachgrundlose Befristung für so wichtig? In der vergangenen Tarifrunde der Caritas waren die Arbeitgeber sogar bereit, auf eigene Tarifforderungen zugunsten der Beibehaltung der sachgrundlosen Befristung zu verzichten. Was also sind die Vor- und Nachteile in der betrieblichen Praxis der Caritas? [Versuch einer Beurteilung von Olaf Wittemann.](#)

Die Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos zu befristen, gibt es nicht ohne Grund: Die Bundesregierung versprach sich in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit einen positiven Beschäftigungseffekt für Langzeitarbeitslose. Daher wurde im Jahr 1985 durch das Beschäftigungsförderungsgesetz die sachgrundlose Befristung in Deutschland eingeführt. Die Arbeitgeber sollten die Mitarbeiter längerfristig erproben können. Eine Neufassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes im Jahr 1996 erleichterte noch zusätzlich die Möglichkeiten der Befristung ohne Sachgrund. Im Jahr 2001 wurde das Befristungsrecht durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nochmals zusammengefasst und neu geregelt.

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge früher und heute

Auf dieser gesetzlichen Grundlage erfolgte eine massive Ausweitung der sachgrundlosen Befristung in Deutschland. Waren Mitte der 1980er Jahre lediglich rund 4 Prozent aller Beschäftig-

ten mit Befristung angestellt, sind es heute bereits 8,2 Prozent. Deutlich höher ist der Anstieg befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen. Er betrug im Jahr 2001 32 Prozent und lag im Jahr 2012 bei 44 Prozent (IAB-Betriebspanel 2012, S. 2, 5). Fast zum Regelfall geworden sind befristete Neueinstellungen in öffentlichen Einrichtungen und bei sozialen Dienstleistungen. Die Arbeitsmarktsituation spielt dabei keinerlei entscheidende Rolle mehr. Nicht Langzeitarbeitslose, sondern neue Mitarbeiter werden heute grundsätzlich, auch bei der Caritas, befristet eingestellt.

Risiko tragen befristet Angestellte

Für die Arbeitgeber im Sozialbereich sind befristete Arbeitsverträge besonders attraktiv: Auftragseinbrüche, schwankende Bettenbelegungen, betriebliche Veränderungen etc. lassen sich viel leichter kompensieren. Wenn grundsätzlich die neu eingestellten Beschäftigten in den Einrichtungen/Betrieben zunächst ohne

Sachgrund befristet angestellt werden, können betriebliche Veränderungen schlicht durch Auslaufen der Verträge aufgefangen werden. Durch diese Praxis bei den Einstellungen gibt es vielerorts zwei verschiedene Mitarbeitergruppen: Die Stammbesellschaft, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat und die Neuen, die über einen befristeten Arbeitsvertrag angestellt sind. Die Neuen bezahlen Belegungsschwankungen und Auftrags-einbrüche mit dem Auslaufen ihrer befristeten Beschäftigung. Dieses System ist auch innerhalb der Mitarbeitervertretungen stillschweigend akzeptiert. Betriebsbedingte Kündigungen werden weitgehend vermieden, die Stammbesellschaft, der innere Kern, bleibt verschont – die Zeche zahlen im Notfall nur die Neuen. Da hat sich in den vergangenen Jahren eine neue Art der Verlagerung des Unternehmerrisikos breit gemacht.

Arbeitgeberverhalten widerspricht katholischer Soziallehre
Schwierige Finanzierungen, zu geringe Kostensätze, gedeckelte Pauschalen etc.: Das alles rechtfertigt keinesfalls die Verlagerung des unternehmerischen Beschäftigungsrisikos auf die Mitarbeitenden. Mitarbeitervertretungen müssen diese Praxis des „erweiterten Tagelöhnerwesens“ kritisch hinterfragen. Die BAG-MAV hat in ihrer Frankfurter Erklärung nachvollziehbar beschrieben, dass dieses Arbeitgeberverhalten der katholischen Soziallehre widerspricht. Christen haben aus den sozialpolitischen Enzykliken und den päpstlichen Lehrschreiben hohe Kriterien für den Wert der Arbeit hergeleitet.

Probezeit – indirekt verlängert

Ein weiterer Grund macht die befristeten Arbeitsverhältnisse für Arbeitgeber, gerade auch bei der Caritas, attraktiv: Die indirekt verlängerte Probezeit. Für viele Arbeitgeber ist es attraktiv, neuen Stelleninhabern für zunächst zwei Jahre einen befristeten Arbeitsvertrag zu geben. In dieser Zeit können sie, über die in den AVR vorgesehene Probezeit von sechs Monaten hinaus, die Eignung und Qualifikation der Stelleninhaber testen und bewerten. Inhaltlich schieben Arbeitgeber dann häufig die Argumente des Fachkräftemangels und des angespannten Arbeitsmarktes vor. Laut ihrer Angaben sei es in einigen Regionen kaum noch möglich, passende Fachkräfte zu finden. Sie würden heute auch diejenigen einstellen, die sie in früheren Jahren kaum berücksichtigt hätten. Qualifikationen, Vorerfahrungen, Eignungen würden großzügiger ausgelegt: „Hauptsache, die Stelle ist besetzt.“ Und dann sei die Befristung eben genau passend. Entweder kommt noch jemand mit passgenauer Qualifikation, dann könne problemlos korrigiert werden. Oder die zweijährige Befristung eigne sich, um die eingestellte Person weiter zu qualifizieren, zu schulen oder länger einzuarbeiten. Über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird dann nicht nach sechs Monaten Probezeit, sondern nach zwei Jahren Probezeit entschieden. Klingt fürsorglich, ist aber meiner Meinung nach, ein Armutszeugnis. Es darf nicht sein, dass Personalchefs



in sechs Monaten nicht in der Lage sind, Mitarbeiter zu beurteilen und die sachgrundlose Befristung als verlängerte Probezeit missbrauchen.

Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung für Belegschaften

Die besonderen Nachteile für die Menschen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind bekannt: Die Erschwernis bei der persönlichen und familiären Lebensplanung, die ständig drohende Arbeitslosigkeit durch Auslaufen des Vertrages und der fehlende Kündigungsschutz sind vielfach beschrieben. Die Nachteile der Befristung sind aber kein rein individuelles Problem. Es kann Nachteile für die gesamte Dienstgemeinschaft haben. Beispielsweise sind die Fluktuation und die Einarbeitungszeiten durch die Einstellung befristet Beschäftigter wesentlich höher. Dadurch ergeben sich Mehrbelastungen und Arbeitsverdichtung für die übrige Belegschaft.

Angst vor Vertragsbeendigung

Aus Sicht der Mitarbeitervertretung ist sicherlich die insgesamt duldsamere Haltung der befristet Beschäftigten problematisch. Die Durchsetzung berechtigter Ansprüche, die Kritik an unzulässigen oder belastenden Arbeitsvorgaben bis hin zur Vermeidung von Krankheitszeiten aus Sorge vor Vertragsbeendigung – all' dies unterscheidet befristet von unbefristet Beschäftigten. Auch das Engagement für kollektive Interessensvertretung ist hierbei zu nennen. Befristet Beschäftigte kandidieren in der Regel nicht für die Mitarbeitervertretung. Sie haben wegen ständiger Jobsuche keine Zeit für Mitarbeitervertretungsarbeit oder sie fürchten um die erhoffte Vertragsverlängerung oder Vertragsentfristung. Insgesamt betrachtet gefährden befristete Arbeitsverhältnisse die Sozialpartnerschaft, weil sie die betriebliche Mitbestimmung untergraben.

Nur Dauerarbeitsverhältnis ist Normalarbeitsverhältnis

Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas) setzt sich dafür ein, dass in die Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ein Verbot von sachgrundloser Befristung eingeführt wird. Dies ist eine Forderung in der aktuellen Tarifrunde 2016. Die BAG-MAV hat in ihrer Frankfurter Erklärung ebenfalls die Abschaffung der sachgrundlosen Be-

BEFRISTET

fristung gefordert. Jetzt liegt es an den Mitarbeitervertretungen vor Ort: Wie sieht die betriebliche Praxis bei der sachgrundlosen Befristung aus? Wie setzt sich die Mitarbeitervertretung vor Ort damit auseinander? Wie positioniert sie sich? Abwälzen des unternehmerischen Risikos und längere Erprobung des Arbeitnehmers sind keine zulässigen Gründe für eine sachgrundlose Befristung. Nur das unbefristete Dauerarbeitsverhältnis ist das Normalarbeitsverhältnis. Jede Mitarbeitervertretung (MAV) sollte sich mit dem Thema der sachgrundlosen Befristung beschäftigen und zu einer gemeinsamen inhaltlichen Position finden. Da geht es einerseits um konkrete praktische Hilfestellung:

Gemäß § 18 TzBfG ist der Arbeitgeber verpflichtet, befristet Beschäftigte über unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Diese Informationspflicht soll dazu dienen, die Chancen befristet Beschäftigter zu verbessern, in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden. Die Informationspflicht ist nicht auf freie oder freiwerdende unbefristete Arbeitsplätze im Betrieb beschränkt, sie erstreckt sich auf das gesamte Unternehmen. Konkret muss jeder befristet Beschäftigte informiert werden, der für eine neu zu besetzende Stelle entsprechend der bisherigen Tätigkeit, Qualifikationen und Fähigkeit in Frage kommt.

Gemäß § 19 TzBfG hat der Arbeitgeber dafür „Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können“. Hier hat die MAV den Auftrag zu überprüfen und sicher zu stellen, dass die bestehenden Arbeitnehmerschutzrechte für befristet Beschäftigte eingehalten werden.

Neben der konkreten praktischen Hilfestellung geht es andererseits um die grundsätzliche politische Positionierung zum Umgang mit sachgrundlosen Befristung im eigenen Betrieb.

Nach § 20 TzBfG muss der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung „über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens informieren.“ Damit soll gewährleistet werden, dass die Mitarbeitervertretung die betriebliche Einstellungspraxis beeinflussen kann. Die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Dienstgeber kann zunächst im gemeinsamen Gespräch erfolgen, aber in zugespitzter Form auch dadurch, dass die MAV nach § 34 MAVO einer sachgrundlosen Befristung die Zustimmung verweigert. Auch wenn sicherlich nicht jede MAV es dann zum Verfahren auf Zustimmungsersetzung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht kommen lässt; allein die ständige betriebsinterne kritische Auseinandersetzung zwischen Dienstgeber und MAV führt mittelfristig hoffentlich zu einer veränderten Einstellungspraxis.

Meine Meinung:

Durchwinken der sachgrundlosen Befristungen ändert nichts! ●



Olaf Wittemann,
Mitglied der ak.mas, Nordrhein-Westfalen

Vorbild: Bistum Limburg

Beim Stichwort Limburg denken wir meist an einen verschwenderischen Bischof. Aber aus dem Bistum Limburg kann man Positives lernen.

Relativ unbemerkt hat sich die dortige Bistumskommission auf einen weitgehenden Verzicht auf sachgrundlose Befristungen für die Mitarbeitenden im Bistum Limburg verständigt. Dies gilt seit dem 1. Januar 2016. Ein Beispiel, das für die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission nachahmenswert ist.

„Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschließen. Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachlichen Gründen sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

Die Befristung ohne sachlichen Grund ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sie ist zulässig, sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen.“

Beschluss der KODA vom 26. November 2015 ●

Umkleidezeit: Ist sie vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Rechtsprechung und gerichtliche Entscheidungen

Tägliches An- und Auskleiden und Desinfizieren, beispielsweise des Pfleger-Kittels, kostet Zeit. Daher kommt bei vielen Beschäftigten immer wieder die Frage auf, ob die Umkleidezeit der Mitarbeitenden möglicherweise vergütungspflichtige Arbeitszeit sei.

[Eine Erläuterung von Bianca Kastenholz.](#)



Umkleiden und Desinfizieren am Arbeitsplatz nimmt Zeit in Anspruch.
Foto: Masterfile

Ist das Umkleiden vom Arbeitgeber vorgeschrieben, also nach Juristenbegriff „fremdnützig“ und darf die Arbeitskleidung ausschließlich in der Einrichtung getragen werden, handelt es sich beim Umkleiden um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Darf die Arbeitskleidung jedoch auch außerhalb der Einrichtung, beispielsweise bereits auf dem Weg zur Arbeit getragen werden, zählt die Umkleidezeit nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Wenn die Umkleide- und Desinfektionszeiten vergütungspflichtig sind, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber prüfen, auf welcher Basis die Bezahlung dieser Arbeitszeit erfolgt. Die Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) enthalten dazu keine Regelung. Daher muss die Vergütung auf Basis der Zeit, welche nach angemessener Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit, für das Umkleiden benötigt wird, berechnet werden.

In welchem zeitlichen Umfang sind Umkleide- und Desinfektionszeiten sowie innerbetriebliche Wegezeiten der Arbeitszeit zuzurechnen? Das BAG hatte hierzu im Jahr 2011 entschieden: Für den Fall, dass Wasch- und Umkleidezeiten pauschal (auf Basis einer zeitlichen Vorgabe) vergütet werden, bestehen keine über die übliche Arbeitszeit hinausgehenden Vergütungsansprüche (wie beispielsweise Bezahlung als Überstunden). Für den Fall, dass tarifliche Regelungen nicht bestehen, betriebliche Regelungen bezüglich der pauschalen Zahlung nicht zulässig sind und auch keine einzelvertraglichen Regelungen gelten, ist die nach dem persönlichen Leistungsvermögen benötigte Zeit zum Umziehen als Arbeitszeit zu bewerten. Es muss eine entsprechende Vergütung oder eine Freistellung erfolgen.

Gleichwohl gilt grundsätzlich die Umkleidezeit erst einmal nicht als Arbeitszeit. Das Umkleiden stellt keine Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers dar. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) prüft im Einzelfall, ob anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung und der Stellung der Beteiligten zueinander, eine Vergütung zu erwarten ist. Dabei kommt es nicht auf die persönliche Meinung der Beteiligten an. Danach sind Umkleide- und Waschzeiten in der Regel nicht vergütungspflichtig.

Aber zu einer Regel gibt es immer auch Ausnahmen. Die Ausnahme besteht, wenn das Umkleiden zur Arbeitsleistung gehört. Ist das Tragen einer bestimmten Dienstkleidung vorgeschrieben und kann die Kleidung z. B. aus hygienischen Gründen nicht bereits auf dem Weg zur Arbeit getragen werden, ist das Tragen von Dienstkleidung also „fremdnützig.“ Liegen diese Voraussetzungen vor, beginnt die Arbeitszeit mit dem Umkleiden. Die Umkleidezeit gilt dann als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Sofern der Arbeitgeber eine Umkleidestelle einrichtet, weil das Umkleiden nicht direkt am Arbeitsplatz möglich ist, gehören auch die innerbetrieblichen Wege von der Umkleidestelle zum Arbeitsplatz zur Arbeitszeit.

Das BAG hat seine arbeitszeitrechtliche Rechtsprechung zu Umkleide- und Waschzeiten in seinen letzten Entscheidungen vom 19.9.2012 (5 AZR 678/11) und 12.11.2013 (1 ABR 59/12) noch einmal weiter präzisiert: Ordnet der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung und das Umkleiden im Betrieb an, gehört das Umkleiden zur geschuldeten Arbeit. Entsprechendes gilt für die dadurch veranlassten innerbetrieblichen Wege zur Umkleidestelle. Die dafür erforderlichen Zeiten sind Arbeitszeit und ergeben einen Vergütungsanspruch. Zur Arbeitszeit zählt dabei ausschließlich die Zeit, die der einzelne Arbeitnehmer, unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit, für das Umkleiden und das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle benötigt.

Ist es dem Arbeitnehmer gestattet, seine Dienstkleidung außerhalb seiner Arbeitszeit zu tragen und entscheidet er sich, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen, liegt keine ausschließliche Fremdnützigkeit vor. ●

Bianca Kastenholz, Rechtsanwältin, Rechtsberaterin der ak.mas

Wir brauchen Entlastung durch mehr qualifiziertes Personal

Pflege am Krankenhausbett



Immer mehr Pflegekräfte sind gestresst und an den Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die Pflege auf den Stationen muss dringend gestärkt werden. Deswegen hat der Gesetzgeber Anfang des Jahres ein Förderprogramm eingeführt. In den Jahren 2016 bis 2018 stehen insgesamt 660 Millionen Euro bereit. Krankenhäuser, die nach Fallpauschalen gemäß dem DRG-System abrechnen, können die Fördergelder in Anspruch nehmen. Mit dem Pflegestellen-Förderprogramm als Bestandteil des Krankenhausstrukturgesetzes (in Kraft getreten am 1. Januar 2016), soll Vieles für die Beschäftigten und die Patienten besser werden. Doch ist das so?

Eine Bewertung von Winfried Marchner.

Das Pflegestellen-Förderprogramm löst meiner Meinung nach die eigentlichen Personalprobleme nicht. Es schafft lediglich ein paar finanzielle „Anreize“ für die Einrichtungen. Aber es bleibt ein Tropfen auf den heißen Stein: In der Pflege fehlen laut Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 70.000 Stellen. Rund 6.000 zusätzliche Stellen sind da völlig unzureichend für die etwa 2000 Krankenhäuser, die durch das Förderprogramm in 3 Jahren (teil)finanziert werden.

Was ist das Pflegestellen-Förderprogramm?

Insgesamt 660 Millionen Euro werden zwischen 2016 und 2018, stufenweise ansteigend, für das Pflegestellen-Förderprogramm zur Verfügung gestellt. Nach Auslaufen des Programms sollen ab 2019 jährlich 330 Millionen Euro im Krankenhausbereich verbleiben. Wenn die Krankenhäuser die Förderung vollständig ausschöpfen, könnten ab 2018 jährlich etwa 6.000 zusätzliche Stellen finanziert werden. Dabei tragen die Krankenhäuser einen Eigenanteil von 10 Prozent der Personalkosten. Diese neuen Regelungen sind in § 4 Abs. 8 des neuen Krankenhausentgeltgesetzes aufgeführt. Nur wenn eine Dienstvereinbarung besteht, kann gemäß § 11 des Krankenhausentgeltgesetzes (KHEntG) ein Zusatzbetrag vereinbart werden.

Wann kann ein Krankenhaus Fördergelder beantragen

Das Krankenhaus muss seit dem 1. Januar 2015 zusätzliches Pflegepersonal neu eingestellt oder Teilzeitstellen aufgestockt haben. Das gilt für die unmittelbare Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen. Durch eine schriftliche Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung (MAV) muss das Krankenhaus nachweisen, dass zusätzliches Pflegepersonal neu eingestellt oder aufgestockt wird. Die Art der Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung ist im Gesetz nicht festgelegt.

Mit dem Jahresabschluss muss vom Krankenhaus eine Bestätigung des Jahresabschlussprüfers vorgelegt werden. Belegt werden muss die Stellenbesetzung im Pflegebereich insgesamt, die speziell in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen festgestellte jahresdurchschnittliche Stellenbesetzung sowie über die zweckentsprechende Verwendung der Mittel vorgelegt werden. Wurden die Neueinstellungen, Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen oder die verein-

barte Erprobung neuer Arbeitsorganisationsmaßnahmen in der Pflege nicht umgesetzt, muss das Krankenhaus den darauf entfallenden Anteil der Finanzierung zurückzahlen.

Wenn der Arbeitgeber das Förderprogramm nicht in Anspruch nimmt

Das Pflegestellen-Förderprogramm soll lediglich Anreize schaffen, es ist kein verpflichtendes Programm. Möglicherweise wollen Arbeitgeber die 10 Prozent Eigenbeteiligung einsparen und beteiligen sich daher nicht an dem Förderprogramm.

Fazit

Es braucht andere und mehr Lösungen, um den Personalmangel in der Pflege zu heilen. Das Pflegestellen-Förderprogramm allein reicht nicht aus. Die Pflegestellen müssten zu 100 Prozent refinanziert werden. Auch sollten Pflegekräfte deutlich besser bezahlt werden, damit der Beruf attraktiv bleibt und wird. Für den hochspezialisierten Beruf der Pflege sollte es grundsätzlich mehr Anerkennung geben. ●



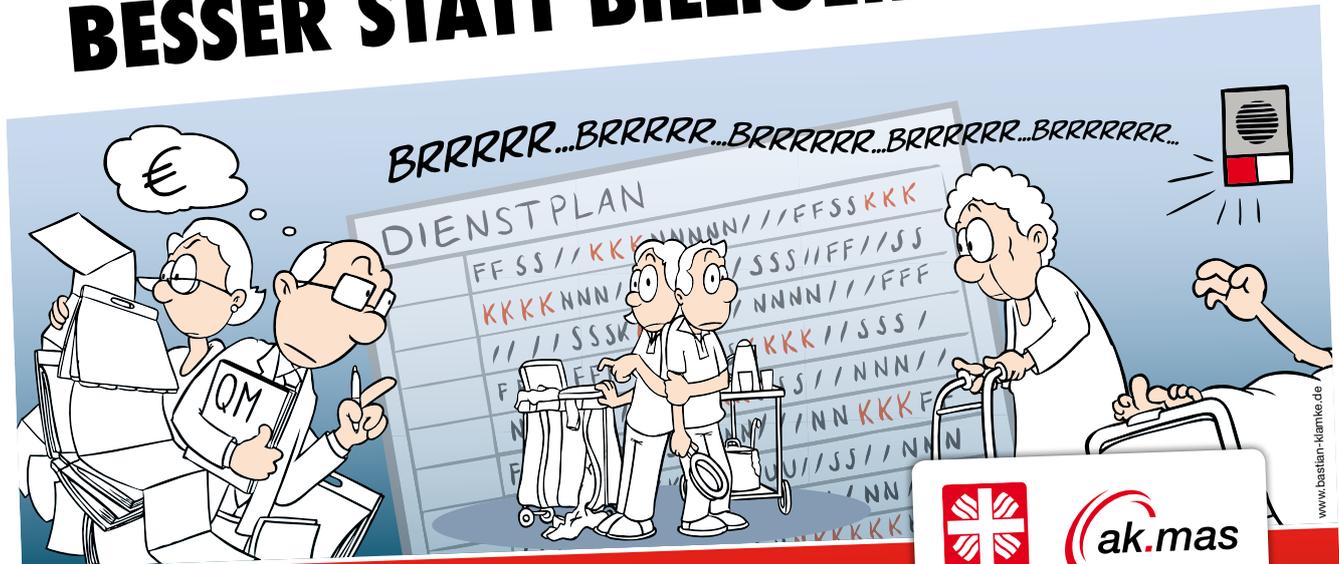
Winfried Marchner,
Krankenpfleger, Hessen



Oft in Hetze: Eine Krankenpflegerin im Dienst. Foto: JMG / pixelio

Podiumsdiskussion am 8.11.2016 ab 19:30 Uhr // Kulturbrauerei Berlin

PFLEGE.ZUKUNFT.GESTALTEN: BESSER STATT BILLIGER!



Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



ak.mas

Pflege.Zukunft.Gestalten: Besser statt billiger!

Am 8. November soll es um das Thema Pflege und insbesondere Altenpflege gehen, wenn die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas), Caritas-Präsident Prof. Dr. Peter Neher, Experten aus der Sozialbranche, Menschen aus der Praxis und Fachpolitiker zu einer Podiumsdiskussion in die Kulturbrauerei in Berlin, einlädt. Unter dem Titel „Pflege.Zukunft.Gestalten: Besser statt billiger!“ will man sich über verlässliche tarifliche Standards, ausreichende Personalbemessung, allgemeinverbindliche Löhne und Arbeitsbedingungen sowie gute Ausbildungsvergütungen verständigen.

Informationen und das Anmeldeformular zur Veranstaltung finden Sie in Kürze unter www.akmas.de

Impressum

Vervielfältigung und weite Verbreitung mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht!

Herausgeber:

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes
V.i.S.d.P: Rolf Cleophas, c/o ak.mas Geschäftsstelle, Reinhardtstr. 47, 10117 Berlin,
Tel.: 030 679693630, Mobil.: 0157 75342006, Mail: rolf.cleophas@googlemail.com
Redaktion: Anja Stoiser, Mail: akmas@caritas.de

Cartoon: Bastian Klamke

Fotos und Grafiken: www.pixelio.de, www.fotolia.de, www.clipdealer.de, www.masterfile.com, ak.mas