

GESCHÄFTSBERICHT

2016 / 2017

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	2
Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen	8
Allgemeine Vertragsrichtlinien werden erarbeitet	13
Minimalkompromiss in letzter Minute beim PSG III	18
Es bleibt bei einem Pflegemindestlohn	23
Klage gegen Zusammensetzung Pflegekommission	26
Jobboom und Fachkräftemangel	28
So möchte ich arbeiten	30
Gespräche und Diskussionen	32
Service	36
Veröffentlichungen	40
Seminare	43
Mitgliederentwicklung	46
Mitgliedschaften	42
Unsere Gremien	49
Unsere Geschäftsstelle	51
Impressum	52

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

*„Es war eine lange
und intensive
Auseinandersetzung.“*

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

ein arbeitsreiches Jahr liegt hinter Präsidium, Vorstand und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, wie Sie bei der Lektüre unseres Geschäftsberichts feststellen werden.

Ein Thema, das uns in den Jahren 2016 und 2017 beschäftigt hat, war unsere Mitarbeit in der Pflegekommission. Nach einem halben Jahr Sitzungsmarathon stand der neue Pflege-
gemindestlohn fest. Es war eine lange und intensive Auseinandersetzung. Die Fronten verliefen nicht so wie sonst üblich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sondern es gab teilweise eine christlich-gewerkschaftliche Allianz gegen Private und Kommunen. In zahlreichen Vorbesprechungen, Sitzungen und Vieraugengesprächen ging es nicht nur darum, das härteste Sitzfleisch zu beweisen, sondern auch mit guten und tragfähigen Argumenten für unsere Position der wirtschaftlichen Vernunft zu werben.

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

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

Gemeinsam haben wir uns in der Kommission auf eine Empfehlung für einen höheren Pflegemindestlohn ab dem 1.1.2018 verständigt. Das war und ist eine gute Nachricht für die vom Mindestlohn betroffenen Pflegekräfte. Dies schafft Planungssicherheit für alle Arbeitgeber in der Pflegebranche. Gleichzeitig haben wir in weiteren Punkten ein kräftiges Ausrufezeichen für die wirtschaftliche Vernunft gesetzt. Der Pflegemindestlohn steigt angemessen und die regionale Differenzierung bleibt notwendig, aber der Unterschied zwischen Ost und West wird abgeschmolzen.

„Wir haben uns für die Tarifautonomie stark gemacht und uns damit auf ein Grundprinzip unserer Sozialen Marktwirtschaft berufen.“

Nach neuesten Zahlen des Tübinger Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und der Universität Linz hat die Schattenwirtschaft in Deutschland ein Volumen von 330 Milliarden Euro. Das sind 10,4 Prozent des aktuellen Bruttoinlandsproduktes. Von Schwarzarbeit betroffen sind laut Studie vor allem Baugewerbe und Handwerk – gefolgt von Gastronomie und haushaltsnahen Dienstleistungen, zu denen etwa auch die Pflege älterer Menschen gehört. Studienautor Friedrich Schneider spricht von „legalisierter Schwarzarbeit“ im Pflegebereich. Wenn sich z.B. eine Betreuerin aus dem



Bernd Meurer
Vizepräsident

„Bisher ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Antworten schuldig geblieben. Aber wir bleiben dran.“

Ausland als selbstständige Unternehmerin präsentiert, werde von den privaten Auftraggebern oft nicht kontrolliert, ob sie ihr Geld in der Heimat versteuert. Angehörige der Betreuten müssten sich dafür in ausländisches Recht einlesen – je nachdem, wo die Pflegekraft herkommt. Das ist für viele pflegende Angehörige zu kompliziert.

Weil uns diese Tatsachen nicht neu sind, hatten wir in der Pflegekommission dazu einen ausführlichen Fragenkatalog vorgelegt. Wir wollten wissen, ob man den grauen Markt einfach duldet oder ob der Staat Maßnahmen zu dessen Bekämpfung ergreift. Es stellte sich auch die Frage, ob hier nicht der Pflegemindestlohn durchgesetzt werden müsste, an den sich tausende Pflegeeinrichtungen in Deutschland halten. Zudem kann es nicht sein, dass Pflegedienste und Pflegeheime mit immer mehr bürokratischen Regelungen und Kontrollen überzogen werden, aber der Staat im privaten Bereich beide Augen ganz fest zudrückt. Und dass ein deutlich ansteigender Pflegemindestlohn, wie ihn ver.di gern gehabt hätte, noch mehr Menschen in der Pflege in die Schwarzarbeit treiben würde, muss sicher nicht erklärt werden. Bisher ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Antworten schuldig geblieben. Aber wir bleiben dran.

Einen harten Kampf haben der bpa und der bpa Arbeitgeberverband im November und Dezember 2016 um einen Änderungsantrag zum Pflegestärkungsgesetz III (PSG III) geführt. Während andere Verbände davon gar nichts mitbekommen haben, haben wir uns mit vereinten Kräften gegen drohendes Unheil zur Wehr gesetzt. In letzter Minute ist es

uns gelungen, zumindest noch eine gesetzliche Verpflichtung zur angemessenen Berücksichtigung des Unternehmerrisikos durchzusetzen.

Die Pflegelohnmindestlohnkommission und der Änderungsantrag zum Pflegestärkungsgesetz machen deutlich, wie dringend wir für wirtschafts- und mittelstandspolitischen Sachverstand in der Pflege- bzw. im Gesundheitsbereich werben müssen. Die Erfahrungen der letzten Monate und Jahre haben klar gemacht, dass wir für den Jobmotor Pflege noch viel mehr bei Wirtschaftspolitikern und Wirtschaftsverbänden werben müssen, damit sie in solch heiklen Fragen für uns – öffentlich und nicht-öffentlich – Partei ergreifen. Denn leider ist das Verständnis für die Sorgen und Nöte von Unternehmerinnen und Unternehmern, aber auch für die Rahmenbedingungen von Markt und Wettbewerb innerhalb der Sozialen Marktwirtschaft kaum bei Sozial- und Gesundheitspolitikern vorhanden. Wir wollen offensiv um weitere Verbündete für uns werben. Denn ohne die privaten Anbieter werden die zukünftigen Herausforderungen in der Pflege nicht zu meistern sein.

Mittlerweile vertreten wir 2.500 Einrichtungen im Bereich der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft. Der bpa Arbeitgeberverband ist damit nicht nur der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft, sondern auch der einzige, der bundesweit sowohl kleine Familienunternehmen als auch die größten Unternehmen der Branche repräsentiert.

Wir wollen auch die jahrzehntelange Erfahrung des bpa als

„Mittlerweile vertreten wir 2.500 Einrichtungen im Bereich der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft.“

Expertise für den bpa Arbeitgeberverband und seine Aufgaben nutzen. Deshalb setzen wir hier auf eine enge Zusammenarbeit.

Danken möchten wir den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Das ist in der heutigen Zeit und den Herausforderungen, die sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflegebranche gegenüberstehen, nicht selbstverständlich.

Ein großer Dank gilt auch den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die hoch motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen. In diesen Dank schließen wir die Kolleginnen und Kollegen des bpa mit ein, die nie zögern, unser Tun im bpa Arbeitgeberverband zu unterstützen.

„Zögern Sie auch im kommenden Jahr nicht, uns Ihre Hinweise aus der Praxis vor Ort zu geben oder den Rat bei Ihrem bpa Arbeitgeberverband zu suchen.“

Ihrer Treue zum bpa Arbeitgeberverband als Mitglied möchten wir ebenfalls danken. Zögern Sie auch im kommenden Jahr nicht, uns Ihre Hinweise aus der Praxis vor Ort zu geben oder den Rat bei Ihrem bpa Arbeitgeberverband zu suchen. Nur der lebendige Austausch untereinander sorgt für einen wirkmächtigen Verband.

Eine Bitte haben wir an Sie: Werben Sie weiter mit uns um neue Mitglieder.

Nur, wenn der bpa Arbeitgeberverband eine hohe Mitgliederzahl erreicht, wird er breit genug aufgestellt sein, um die privaten Anbieter bundesweit wirksam vertreten können.

Deshalb arbeiten wir weiter daran, kontinuierlich zu wachsen und unsere Schlagkraft in organisatorischen und politischen Fragen zu erhöhen.

*„Wir wollen
kontinuierlich
wachsen.“*

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Vizepräsident

Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen Wer sie warum will

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge heben den persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags auf und bedeuten, dass dieser für alle fachlich Betroffenen in einem bestimmten Raum gilt. Beispiel: Wenn die ver.di mit dem Bayerischen Roten Kreuz (BRK) einen Entgelttarifvertrag schließt und dieser für allgemeinverbindlich erklärt würde, dann gilt er nicht nur für BRK-Einrichtungen, sondern für alle Pflegeeinrichtungen in Bayern. Das heißt, dieser Tarifvertrag wirkt wie eine gesetzliche Regelung, an die sich alle halten müssen. Auch private Einrichtungen müssten dann einen Tarifvertrag anwenden, den sie nicht kennen, den sie nicht wollen und vor allem, den sie nicht mitverhandelt haben.

„Auch private Einrichtungen müssten dann einen Tarifvertrag anwenden, den sie nicht kennen, den sie nicht wollen und vor allem, den sie nicht mitverhandelt haben.“

Die Begründung, warum Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, ist stets, dass Löhne als Wettbewerbsfaktor ausgeschaltet werden sollen. Angeblich könne sich nur dann ein Qualitätswettbewerb entwickeln. Eine derartige Begründung widerspricht allerdings jeglicher marktwirtschaftlicher Vorstellung von souveränen Nachfragern. Diese werden ihre Qualitätsvorstellungen immer aus einer Kombination von Leistung und Preis ableiten. Und Preise werden natürlich auch über Kosten definiert. Da die Lohnkosten in der Pflege in aller Regel mindestens 70 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, werden durch Einheitslöhne Preise zu Lasten der Nachfrager, in diesem Fall der Pflegebedürftigen und deren Angehörigen, „manipuliert“. (Angesichts des besonderen Finanzierungssystems der Pflege gehen manipulierte Preise

✓ VERTRA



S. Hofschläger / pixelio.de

zudem insbesondere über nach oben getriebene Löhne zu Lasten von Beitrags- und Steuerzahlern.)

Auch ist im Pflegemarkt kein besonderes Schutzbedürfnis der Pflegekräfte erkennbar. Es gibt einerseits einen Pflege Mindestlohn für ungelernte Kräfte. Dieser ist eine soziale Haltelinie nach unten und liegt im Übrigen deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Zum anderen stellt die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig fest, dass es im Pflegemarkt einen Fachkräftemangel in ganz Deutschland gibt. Auf 100 offene Stellen kommen lediglich 32 arbeitssuchende examinierte Kräfte. Die Fachkräfte werden ihre Stellen natürlich nach Gehaltshöhe, aber möglicherweise auch nach Betriebsklima und sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Urlaub, Fortbildungsmöglichkeiten) auswählen. Dass es hier einen Wettbewerb der Einrichtungen um die qualifizierten Kräfte gibt, ist aus deren Sicht positiv und wäre mit Einheitslöhnen nur sehr eingeschränkt möglich.

„Dass es hier einen Wettbewerb der Einrichtungen um die qualifizierten Kräfte gibt, ist aus deren Sicht positiv und wäre mit Einheitslöhnen nur sehr eingeschränkt möglich.“

Eine ökonomische Notwendigkeit für Einheitslöhne, weil der Markt möglicherweise nicht funktioniert und die Beschäftigten sich eine ruinöse Konkurrenz mit fallenden Löhnen liefern, gibt es im Pflegemarkt nicht. Was bleibt, sind die Rufe von interessierten Gruppen nach allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.



Fotolia

„Eine ökonomische Notwendigkeit für Einheitslöhne, weil der Markt möglicherweise nicht funktioniert und die Beschäftigten sich eine ruinöse Konkurrenz mit fallenden Löhnen liefern, gibt es im Pflegemarkt nicht.“

Da wäre zum einen die ver.di, die offenkundig zu schwach ist, um Tarifverhandlungen mit Tarifpartnern zu führen. Ihr Organisationsgrad in der privaten Pflege ist verschwindend gering. Sie versucht, ihre Macht und ihren Einfluss auf dem Pflegemarkt mit Hilfe der Politik und allgemeinverbindlicher Tarifverträge auszudehnen. Ob die Pflegekräfte einen stärkeren Einfluss der ver.di überhaupt wollen, spielt dabei keine Rolle.

Zum anderen sind es die Wohlfahrtskonzerne, die in den vergangenen Jahren zunehmend Marktanteile an die privaten Anbieter verloren haben. Sie scheinen ebenfalls zu glauben, dass sie über Einheitslöhne besser ihre staatlichen Förderungen und Steuervorteile zur Geltung bringen können.

Offenkundig versprechen sich die freigemeinnützigen Sozialkonzerne über Einheitslöhne Kosten- bzw. Wettbewerbsvorteile gegenüber privaten Anbietern. Deshalb bearbeiten auch sie die Politik seit Jahren mit dem fadenscheinigen Argument, in der privaten Pflege würden Dumpinglöhne bezahlt. Daher brauche man Einheitslöhne über allgemeinverbindliche Tarifverträge. Ob die Wohlfahrt möglicherweise ihre Angebote nicht immer nachfragegerecht zuschneidet und deshalb Marktanteile einbüßt, wird zumindest in der öffentlichen Debatte kaum thematisiert.

Letztlich sind Teile der Politik offenkundig bereit, ver.di und den Wohlfahrtskonzernen in ihrer Argumentation zu folgen. Immer mehr Landesregierungen (z.B. in Bremen, Niedersachsen, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg) sind der Auffassung, über allgemeinverbindliche Tarifverträge vor allem etwas gegen den Fachkräftemangel in der Pflege tun zu können. Deshalb gibt es diverse regionale Initiativen – häufig unter Ausschluss des größten Marktteilnehmers, nämlich der privaten Anbieter – für Einheitslöhne. Es fällt dabei immer wieder auch eine politische Nähe der handelnden politischen Akteure zur Gewerkschaft und/oder zu den Wohlfahrtskonzernen auf (Mitgliedschaften, frühere Beschäftigung). Ohne diesen Zusammenhang bewerten zu wollen, bleibt festzuhalten, dass manche Landesregierung offenkundig weniger Wettbewerb in der Pflegebranche für einen Schlüssel zu mehr Fachkräften hält. Das ist erstaunlich, weil es wiederum allen ökonomischen Theorien, aber auch empirischen Beobachtungen widerspricht. Glauben etwa Politiker tatsächlich, dass Einheitslöhne in der Pflege zu einem massiven Zulauf

„Es fällt dabei immer wieder auch eine politische Nähe der handelnden politischen Akteure zur Gewerkschaft und/oder zu den Wohlfahrtskonzernen auf.“

„Glauben etwa Politiker tatsächlich, dass Einheitslöhne in der Pflege zu einem massiven Zulauf von Fachkräften führen?“

von Fachkräften führen? Woher sollen diese denn kommen? Aus der Automobilindustrie oder aus dem Handwerk etwa? Heute leiden übrigens alle Einrichtungen gleichermaßen unter dem Fachkräftemangel, egal ob privat, freigemeinnützig oder öffentlich.

Es drängt sich bei dem politischen Einsatz für allgemeinverbindliche Tarifverträge eher der Eindruck auf, dass hier der Wettbewerb zugunsten einzelner Interessengruppen ausgeschaltet werden soll. Das ist bedauerlich und geht an der Lösung der objektiv vorhandenen Probleme in der Pflege vorbei.

Allgemeine Vertragsrichtlinien werden erarbeitet

Der bpa Arbeitgeberverband hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung allgemeiner Vertragsrichtlinien einberufen. Die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe fand bereits am 16.12.2016 unter Leitung von Präsidiumsmitglied Kai Kasri statt.

Was sind überhaupt allgemeine Vertragsrichtlinien (AVR) und welchen Zweck verfolgt der bpa Arbeitgeberverband mit deren Erarbeitung?

Allgemeine Vertragsrichtlinien sind in erster Linie ein kollektivpolitisches Gestaltungsinstrument. Sie dienen den Mitgliedern (Unternehmen) zur Gestaltung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Anwendung der AVR ist im Unterschied zu tariflichen Regelwerken freiwillig. Unabhängig davon lebt die Gestaltung und die Weiterentwicklung von AVR vom breiten Konsens innerhalb der Mitglieder und von einer hohen „Mitmachquote“.

„Was sind überhaupt allgemeine Vertragsrichtlinien und welchen Zweck verfolgt der bpa Arbeitgeberverband mit deren Erarbeitung?“

Derzeit ist eine Debatte über die (angeblich) schlechte Bezahlung in der Pflege im Gange. Diese hat sich längst in den Köpfen der verantwortlichen Politiker festgesetzt und wird langsam zum gesellschaftspolitischen Megathema. Nicht anders sind die Regulierungswut des Gesetzgebers und die teilweise sehr einseitigen Debattenbeiträge führender Politiker zu werten. PSG III-Nachweispflichten, Verschärfung der ortsüblichen Vergütung, Forderungen nach allgemeinverbindlichen Flächentarifverträgen, ja sogar die hartnäckige Generalistikdebatte werden bzw. wurden alle (auch) mit einer angestrebten besseren Bezahlung von Pflegekräften begrün-

„Wir müssen jetzt deutliche Signale für transparente Lohngestaltung und gute Arbeitsbedingungen in privaten Pflegebetrieben setzen.“

det.

Die steigende Anzahl an Pflegebedürftigen bei gleichzeitigem Rückgang des Arbeitskräftepotentials (Fachkräftemangel) werden bewirken, dass dieses Thema ganz oben auf der



S. Hofschläger / pixelio.de

Tagesordnung bleiben wird. Deshalb ist es dringend geboten, dass der bpa Arbeitgeberverband jetzt eigene Instrumente zur Gestaltung der Zukunft der Arbeitswelt entwickelt. Wir müssen jetzt deutliche Signale für eine transparente Lohngestaltung und gute Arbeitsbedingungen in privaten Pflegebetrieben setzen. Ein solches Signal kann von allgemeinen Vertragsrichtlinien ausgehen.

AVR sollen inhaltlich vergleichbar aufgebaut sein wie tarifliche Regelwerke. Daher ist es ratsam in einem ersten Schritt, einschlägige Tarifverträge und andere allgemeine Vertrags-

bedingungen eingehend zu sichten und zu analysieren. Dies wird durch die Arbeitsgruppe gerade intensiv getan.

Grundsätzlich ist es üblich, dass AVR aus einem Mantel, der allgemeine Arbeitsbedingungen regelt und aus einem Entgeltteil, der Lohn- und Gehaltsniveaus regelt, bestehen. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, beide Bestandteile zu erarbeiten. Die Entgelttabellen von AVR sollen unterschiedliche Qualifikationsniveaus berücksichtigen. Die Qualifikationsniveaus können sich am nationalen Qualifikationsrahmen und an vorhandenen Tarifstrukturen orientieren. Dabei spielt es auch eine Rolle, ob AVR für alle Berufsgruppen von Pflegeeinrichtungen gelten sollen oder nur für die pflegerischen Berufe, wie sie z.B. in der Arbeitsbedingungsverordnung zum Pflegemindestlohn definiert sind. Die Arbeitsgruppe ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Orientierung am nationalen Qualifikationsrahmen eine pragmatische Lösung ist, die zudem den Vorteil hat, alle in Pflegeeinrichtungen Beschäftigten in einer Entgelttabelle abzubilden.

Innerhalb des Qualifikationsniveaus sollen auch verschiedene Entgeltstufen gebildet werden. Dabei können die einzelnen Entgeltstufen z.B. nach Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und tatsächlichem Leistungsniveau des einzelnen Mitarbeiters differenzieren. Ob sich aus der Anwendung von Entgeltstufen taktische Möglichkeiten für Pflegesatzverhandlungen ergeben, ist betriebsindividuell bzw. durch kollektive Verhandlungsgruppen zu entscheiden.

Der Mantel soll möglichst bundeseinheitlich gestaltet wer-

„Es ist einleuchtend, dass im Großraum München andere Lebenshaltungskosten bestehen als im Großraum Greifswald.“

„Klar ist aber auch, dass dieser Nutzen entscheidend von der jeweiligen Verhandlungsstrategie und Verhandlungskultur vor Ort bestimmt werden muss.“

den. Das verhindert einen länderspezifischen Flickenteppich. Dagegen sollten die Entgelttabellen unserer AVR regional differenziert ausgestaltet werden. Das entspricht der Lebenswirklichkeit vor Ort. Es ist unmittelbar einleuchtend, dass im Großraum München andere Lebenshaltungskosten bestehen als im Großraum Greifswald. Dies sollte sich unbedingt in den Entgelttabellen ausdrücken, wie es sich im Übrigen in regionalen Pflegesatzverhandlungen ebenfalls widerspiegelt. Die regionale Ausdifferenzierung muss natürlich auch Praktikabilitätsüberlegungen genügen. Bundesländerspezifische Entgelttabellen beispielsweise würden einem solchen Vorge-



Marko Greitschus / pixelio.de

hen genügen.

Ein weiteres Ziel der zu erarbeitenden AVR ist es, diese in Pflegesatzverhandlungen als Kalkulationsgrundlage nutzbar zu machen. Klar ist aber auch, dass dieser Nutzen entscheidend von der jeweiligen Verhandlungsstrategie und Verhand-

lungskultur vor Ort bestimmt werden muss.

Schließlich sollen unsere den Mitgliedern vom Verband empfohlen werden. Eine solche Empfehlung ist die logische Folge der Erarbeitung dieser AVR auf Verbandsebene. Die Erarbeitung durch den Verband soll einerseits eine breite Akzeptanz der AVR bei seinen Mitgliedern bewirken und andererseits die Möglichkeit schaffen, die AVR als politisches und öffentlichkeitswirksames Instrument in tarifpolitischen Diskussionen einzusetzen. Die Vorlage von AVR durch den Arbeitgeberverband bedeuten, dass die Mitglieder gute Arbeitsbedingungen einheitlich gewähren wollen und sich zu diesen bekennen.

„Es bleibt Ziel, einen breiten Konsens aller Mitglieder über die AVR herbeizuführen.“

Die Arbeitsgruppe hat bereits intensiv an der Vorlage solcher AVR gearbeitet. Derzeit werden die ersten Ergebnisse intensiv in den Gremien beraten. Der Diskussionsprozess ist sehr komplex, weil der Erstellung der AVR unterschiedliche tarifpolitische, wettbewerbspolitische, betriebsspezifische und verhandlungsstrategische Motive zugrunde liegen. Dennoch bleibt es Ziel, einen breiten Konsens aller Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands und des bpa über die AVR herbeizuführen. Dann kann es gelingen, in die zeitweise hitzige Debatte über die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften zumindest wieder ein wenig mehr Sachlichkeit zu bringen.

Minimalkompromiss in letzter Minute beim PSG III

Dieser Artikel gibt nochmals einen Rückblick auf die Geschehnisse vor der Verabschiedung des PSG III. Derzeit wird intensiv an der Umsetzungspraxis gearbeitet. Diese Ergebnisse geben wir im nächsten Geschäftsbericht bekannt.

Was passiert, wenn der Gesetzgeber regelt, dass ein selbstständiger Handwerker seinen Kunden höchstens das in Rechnung stellen darf, was er, belegt durch Nachweise, tatsächlich ausgegeben hat? Die Antwort ist einfach: Der selbstständige Handwerker ist in kürzester Zeit pleite, die Leistung kann nicht mehr angeboten werden und die Mitarbeiter verlieren Arbeit und Brot.

„Den Unternehmen sollte das volle Risiko aufgebürdet, aber keinerlei Möglichkeit der Gewinnerzielung eingeräumt werden.“

Wenn Sie dieses Beispiel für absurd halten, liegt das wohl daran, dass Ihnen nicht bekannt war, welche verheerenden Folgen momentan für die Pflegeheime drohen. Ein Änderungsantrag zur Pflegereform (PSG III) schreibt vor, „dass die vereinbarte Personalvergütung auch tatsächlich bei den Beschäftigten in vollem Umfang ankommt“, somit sämtliche Personalkosten zu durchlaufenden Haushaltsposten würden. Wir vereinbaren aber keine Vergütungstabellen für Mitarbeiter. Bisher vereinbaren wir – so will es das Gesetz – eine angemessene Vergütung für Pflege- und Betreuungsleistungen. Grundlage sind prospektive Personalkostenbudgets für bis zu zwei Jahre, aber keine Lohn- und Gehaltslisten. Und nun sollen wir exakt vorausahnen, welche Ausgaben in dieser Zeit auf Punkt und Komma tatsächlich anfallen werden? Den Unternehmen sollte das volle Risiko aufgebürdet, aber keinerlei Möglichkeit der Gewinnerzielung eingeräumt werden. Damit wäre sowohl einer wettbewerblichen Ausrichtung der



Fotolia/fotohansel

Pflegeversicherung als auch jeder unternehmerischen Tätigkeit die Grundlage entzogen. Der Änderungsantrag versteigt sich sogar dahin, dass von Missbrauch gesprochen wird, wenn die kalkulierten Personalkosten nicht in voller Höhe bei den Beschäftigten ankommen. Dies soll völlig unabhängig davon gelten, ob die vereinbarte Pflege- und Betreuungsleistung angemessen erbracht wurde. Abstrus wird es, wenn dann ausgeführt wird, es handele sich nicht um die Rückkehr zum Selbstkostendeckungsprinzip. Dies ist sogar insoweit richtig, als den Pflegeheimen das volle Kostenrisiko bleibt.

Zwischen dem ursprünglichen Änderungsantrag und der am 1.12.2016 im Deutschen Bundestag verabschiedeten Fassung liegt nicht nur eine klarstellende gesetzliche Regelung, wonach das Unternehmerrisiko angemessen zu finanzieren ist, sondern auch zwei höchst anstrengende Wochen, in denen es durch die Beteiligung ausnahmslos aller gewählten Vorstände auf Bundes- und Landesebene im bpa und im bpa Arbeitgeberverband gelungen ist, zumindest den unmittelbar drohenden Schaden zu begrenzen. Wenn Sie sich nun fragen, ob es den Abgeordneten nur um eine Regelung zu Gunsten der Mitarbeiter ging oder auch darum, nicht nur den privaten Trägern massiv zu schaden, müssen wir Ihnen die eindeutige Antwort schuldig bleiben.

„In einer inhaltlich abgestimmten, konzertierten Aktion ist es uns gelungen, durchaus heftig auf die Bundestagsabgeordneten einzuwirken.“

In einer konzertierten Aktion ist es uns gelungen, durchaus heftig auf die Bundestagsabgeordneten der wesentlichen Bundestagsausschüsse einzuwirken. Die eigene existenzielle Betroffenheit insbesondere der Vorstandskollegen ist Antrieb genug für die Auseinandersetzung mit den Abgeordneten. Dabei haben wir die akute Gefährdung der pflegerischen Versorgung genauso deutlich gemacht wie die wirtschaftliche Gefährdung der privatgewerblichen Anbieter.

Dies hat neben der Unterstützung durch Wirtschaftsverbände und Wirtschaftsinstitute deutliche Wirkung nicht nur bei den Abgeordneten, sondern auch bei den Fraktionsspitzen sowie im Bundesgesundheitsministerium gezeigt. Gegen die bereits breit abgestimmte Position der Regierungsfractionen, diese Reform für eine spürbare und überprüfbare Verbesserung der Einkommen der Mitarbeiter in der Pflege zu Lasten der Träger zu nutzen, konnte zumindest eine gesetzliche Verpflichtung zur angemessenen Berücksichtigung des Unternehmerrisikos durchgesetzt werden und das kurz vor der zweiten und dritten Lesung im Bundestag am 2.12.2016.

„Dabei haben wir die akute Gefährdung der pflegerischen Versorgung genauso deutlich gemacht wie die wirtschaftliche Gefährdung der privatgewerblichen Anbieter.“

Dies war umso schwieriger, als die abschließende Beratung in den Ausschüssen des Deutschen Bundestages eine rein interne Beratung ist. Es gibt dann kein Anhörungsverfahren mehr und normalerweise auch nicht mehr die Möglichkeit, von außen einzuwirken. Dies erklärt auch, warum kleinere Verbände von dieser Entwicklung entweder gar nichts wussten oder erst in den letzten beiden Novembertagen von den veränderten Änderungsanträgen erfuhren.

Erklärter Wille der verantwortlichen Politiker war die verbind-

liche Einführung der Nachweispflicht bezogen auf die Personalkosten und die gesetzliche Verpflichtung, dass verhandelte Personalkosten in vollem Umfang weitergegeben werden müssten. Dies entspricht keineswegs unseren Vorstellungen. Wir haben uns konsequent für eine wettbewerbliche Ausrichtung eingesetzt, die ihren Ausdruck in angemessenen Preisen für vereinbarte Leistungen findet. Dass die Abgeordneten letztlich für eine gesetzliche Regelung zur angemessenen Berücksichtigung des Unternehmerrisikos und eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung gewonnen werden konnten, stellt somit einen Minimalkompromiss in letzter Minute dar. Wenn wir auch mit der jetzigen Regelung keinesfalls einverstanden sind und diese stark kritisieren, muss festgestellt werden, dass mehr einfach nicht zu erreichen war. Andererseits stellt dieser Minimalkompromiss aber auch ein deutliches Zeichen der wirksamen Einflussnahme durch uns dar.

„Wir haben uns konsequent für eine wettbewerbliche Ausrichtung eingesetzt, die ihren Ausdruck in angemessenen Preisen für vereinbarte Leistungen findet.“

In einer so existenziell bedrohlichen Situation müssen wir auf unsere Aktionsfähigkeit mehr denn je achten. Wir brauchen weder die Ahnungslosen, die im Nachhinein die Welt verbessern wollen, noch Ratschläge und steile Vorschläge von denen, die ruhig geschlafen haben, als wir rund um die Uhr für eine Gesetzesänderung gekämpft haben. Der bpa wird sehr gut vorbereitet in die kommenden Vergütungsverhandlungen gehen und die Rechte in den Ländern nicht nur einfordern, sondern – wenn es erforderlich sein wird – über Schiedsstellen und den Gerichtsweg auch durchsetzen.

Wir sehen mit Sorge, dass ein erhebliches Misstrauen des Gesetzgebers gegenüber den Pflegeheimen deutlich wird.

„Wieder einmal ist zu erkennen, dass die Politik offenbar glaubt, Pflege bestehe lediglich aus einem Pflegebedürftigen und einer Pflegekraft. Dass es hier auch noch Unternehmer geben muss, die das Ganze organisieren und verantworten, scheint nicht von Bedeutung zu sein.“

Nachdem mit Mühe und Not verhindert werden konnte, dass per budgetneutraler Umstellung die Pflegeheime zu den Verlierern im PSG II wurden, erleben wir jetzt eine Ausweitung der Kontroll- und Nachweispflichten. Wo selbst tarifgebundene Pflegeheime ihre Tariftreue permanent nachweisen müssen, erfolgt nun eine weitgehende Abwendung von der wettbewerblichen Ausgestaltung der Pflegeversicherung.

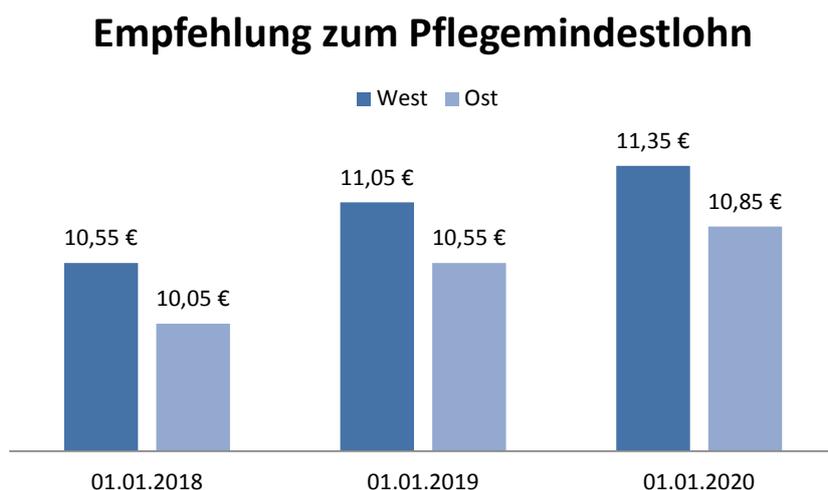
Wir werden im nächsten Jahr sehr genau beobachten, ob die jetzt ins Gesetz aufgenommene zwingende Berücksichtigung der Unternehmerrisiken tatsächlich geeignet ist, die Existenz gerade der familiengeführten Einrichtungen und Dienste zu sichern und obendrein ausreichend Anreize liefert, in den dringend notwendigen Ausbau der pflegerischen Infrastruktur zu investieren. Wieder einmal ist zu erkennen, dass die Politik offenbar glaubt, die Pflege bestehe lediglich aus einem Pflegebedürftigen und einer Pflegekraft. Dass es hier auch noch Unternehmer geben muss, die das Ganze organisieren und verantworten, scheint nicht von Bedeutung zu sein.

Seitens der Kommunen wird bisher bestenfalls ein Verhinderungsinteresse deutlich, vornehm versteckt hinter einem schwammigen Quartiersgedanken. Geld in die Hand nehmen und pflegerische Infrastruktur finanzieren wollen weder Kommunen noch Bundesländer. Mit einer Destabilisierung der Träger von Pflegeeinrichtungen und hier insbesondere der privaten Anbieter steuert der Gesetzgeber sehenden Auges in Versorgungsrisiken.

Es bleibt bei einem Pflegemindestlohn

Nach einem halbjährigen Sitzungsmarathon, zahlreichen Vorbereitungssitzungen sowie unzähligen Vier- und Sechsausgangsgesprächen hat sich die Pflegekommission auf eine Empfehlung an das Bundesarbeitsministerium geeinigt. Die Ausgangslage für ein Ergebnis der wirtschaftlichen Vernunft war nicht einfach. In der paritätisch besetzten Kommission verliefen die Linien nicht immer klar, Arbeitnehmer und Arbeitgeber hatten jeweils vier Sitze. Einer dieser Sitze wurde

„Die Arbeitnehmerseite hatte alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die das Arbeitnehmerentendengesetz bietet.“



vom Präsidenten des bpa Arbeitgeberverbands wahrgenommen. Insbesondere die kirchlichen Arbeitgebervertreter schienen an einigen Stellen eher bemüht, ihren Arbeitnehmervertretern entgegen zu kommen als Arbeitgeberinteressen zu verfolgen. Das machte die Verhandlungssituation besonders komplex.

Der Kommission lag der umfangreichste Forderungskatalog der Arbeitnehmerseite seit Bestehen der Pflegekommission vor. Erklärtes Ziel war dabei, in der Kommission sozusagen

„Auch bei den Bereitschaftsdiensten konnte ein Kompromiss gefunden werden.“

Ersatztarifverhandlungen zu führen. Die Arbeitnehmerseite hatte alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die das Arbeitnehmersendegesetz bietet. Denn es gilt für ausgewählte Branchen, in denen eine geringe Tarifbindung herrscht. Daher werden hier keine klassischen Mindestlöhne festgelegt, sondern „faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen sollen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen gewährleistet werden“. Auch soll die „Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie“ auf Außenseiter erstreckt werden. Daher können über das Arbeitnehmersendegesetz neben Löhnen auch andere Aspekte der Arbeitsbedingungen geregelt werden, wie zum Beispiel die Anzahl der Urlaubstage oder die Höhe der Überstundenvergütungen.

Neben der gewerkschaftlichen Forderung, den Mindestlohn in der Pflege auf mindestens 12,50 Euro ansteigen zu lassen, sollten weitere Lohnuntergrenzen für verschiedene Tätigkeitsstufen, eine vollständige Angleichung zwischen Ost und West, ein Mindesturlaub, Überstundenzuschläge und Urlaubsgeld in der Empfehlung der Pflegekommission enthalten sein.

Die Fälligkeit des Mindestlohns konnte entgegen dem von der Arbeitnehmerseite heftig geforderten Vorziehen auf das Ende des Monats, in dem die Leistungen anfallen, am 15. des Folgemonats beibehalten werden. Dies hilft insbesondere den ambulanten Einrichtungen, die ihre Leistungen in aller Regel erst mit zweimonatigem Verzug vergütet bekommen.

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

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

Mittlerweile sind die Kommissionsergebnisse durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in eine neue Pflegearbeitsbedingungenverordnung gegossen und am 19. Juli 2017 vom Bundeskabinett beschlossen worden.

„Das jetzige Ergebnis mit weiterhin nur einem regional differenzierten Mindestlohn in der Pflege ist auch durch sein intensives Werben für wirtschaftliche Vernunft und sein kluges Verhandeln möglich geworden.“

Klage gegen Zusammensetzung der Pflegekommission

„Als mittelbar betroffene Partei sind wir mittlerweile diesem Verwaltungsgerichtsverfahren beigetreten.“

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

Als mittelbar betroffene Partei sind wir diesem Verwaltungsgerichtsverfahren beigetreten. Anwaltlich vertreten werden wir durch die Kanzlei Raue LLP. Der Beitritt erfolgte nicht, weil wir befürchteten, dass die AWO mit diesem Verfahren die Ergebnisse der Pflegekommission beeinflussen hätte könne. Vielmehr ging es einerseits darum, zu wissen, wie die weltlichen freigemeinnützigen Träger im Detail argumentieren.

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

Gerade auch im Zusammenhang mit dem Diskussionspapier des Otto-Wolff-Instituts für Wirtschaftsforschung „Helfen

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

Natürlich muss auch diskutiert werden, ob private Anbieter von Pflegeleistungen, die immerhin einen Marktanteil von 54 Prozent haben, in der Kommission mit einem von acht Sitzen ausreichend repräsentiert sind. Da mittlerweile von den Klägern wegen Erledigung der Hauptsache umgestellt wurde auf nachträgliche Feststellung der Ordnungsgemäßheit der Bestellung der Kommission, erscheint es möglich, dass diese Aspekte im weiteren Verfahren noch eine Rolle spielen könnten.



Michael Grabscheit / pixelio.de

„Natürlich muss auch diskutiert werden, ob private Anbieter von Pflegeleistungen, die immerhin einen Marktanteil von 54 Prozent haben, in der Kommission mit einem von acht Sitzen ausreichend repräsentiert sind.“

Jobboom und Fachkräftemangel

„Damit ist die Altenpflege weiterhin der Jobmotor Nummer 1 in Deutschland.“

Fast 900.000 neue Jobs sind im letzten Jahr im Bereich Heime und Sozialwesen entstanden. Damit ist die Altenpflege weiterhin der Jobmotor Nummer 1 in Deutschland. In der Altenpflege entstehen krisenfeste und zukunftsfähige Jobs. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im Bereich Heimwesen und Soziales von April 2016 bis April 2017 um 88.900 bzw. 4,1 Prozent angestiegen. Insgesamt gab es 727.000 bzw. 2,3 Prozent Beschäftigte mehr.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand: Juni 2017

Erneut macht die aktuellste Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich, dass in keinem Bundesland rechnerisch ausreichend arbeitslose Bewerber zur Verfügung stehen, um damit die der BA gemeldeten Stellen in der Altenpflege zu besetzen. Die bereits angespannte Situa-

on hat sich im Vergleich zum Vorjahr verschärft, so ist die Vakanzzeit um 14 Tage gestiegen und die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich nochmals verringert. Gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 167 Tage vakant. Das sind 67 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe (100 Tage). Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 32 Arbeitslose. In absoluten Zahlen ausgedrückt, kamen damit auf 10.100 Stellen 3.200 Arbeitslose.

Die Zahlen der BA sind ein Alarmsignal für die pflegerische Versorgung in Deutschland. Angesichts der Tatsache, dass wir schon heute wissen, dass bis 2030 eine halbe Million Pflegekräfte zusätzlich benötigt werden, wird es Zeit, dass sich die Pflegepolitik nach der Bundestagswahl vor allem um diese Herausforderung kümmert. Wir brauchen endlich das Bewusstsein, dass wir alle Potenziale heben und nutzen müssen, um die Pflegebedürftigen auch 2030 gut und sicher zu versorgen. Dazu gehört es, endlich den Glauben an eine starre Fachkraftquote zu beenden und dringend ein Einwanderungsgesetz auf den Weg zu bringen, das unbürokratische Zuwanderung aus Drittstaaten ermöglicht.

Die Pflegearbeitgeber bemühen sich seit Jahren um mehr Ausbildung und Umschulung. Leider wird der Angriff auf die Altenpflegeausbildung durch die Pflegeberufereform den Mangel an Altenpflegefachkräften eher verschärfen denn ihn lindern. Die gesamte Altenpflegebranche kann nur hoffen, dass der neue Bundestag nochmals gravierende Änderungen zum Wohle der pflegebedürftigen Menschen vornimmt.

„Angesichts der Tatsache, dass wir schon heute wissen, dass bis 2030 eine halbe Million Pflegekräfte zusätzlich benötigt werden, wird es Zeit, dass sich die Pflegepolitik nach der Bundestagswahl vor allem um diese Herausforderung kümmert.“

So möchte ich arbeiten

„Damals beruhte Arbeit darauf, dass alles an einem Ort in einem festgefügtten Rahmen erledigt wurde – und das mit einem klaren Anfang und Ende.“

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

Diese Regelungen basieren im Wesentlichen auf Anforderungen, die Arbeitnehmer und Unternehmen in den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hatten: Damals beruhte Arbeit darauf, dass alles an einem Ort in einem festgefügtten Rahmen erledigt wurde – und das mit einem klaren Anfang und Ende. Mit Einführung der PCs, neuen technologischen Möglichkeiten und neuen Produktionsabläufen über Standort-, Länder- und Zeitgrenzen hinweg sowie neuen Kundenwünschen hat sich die Arbeits- und Lebensrealität für alle seit Mitte der 80er Jahre massiv verändert. Entsprechend wurden die Regelungen der Arbeitszeit immer wieder ergänzt und angepasst. So ist über die letzten Jahrzehnte ein komplexes System von Arbeitszeitregelungen entstanden, das mittlerweile kaum nachvollziehbar ist und den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht mehr entspricht.

Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit anderen Verbänden



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

Unsere Forderungen:

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

„Wir wollen keine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit.“

Mehr zur Kampagne unter: www.so-moechte-ich-arbeiten.de

Gespräche und Diskussionen

„Präsidium, Vorstand und Geschäftsführung sind das ganze Jahr über als Redner und Diskussionspartner im Einsatz.“

Präsidium, Vorstand und Geschäftsführung sind das ganze Jahr über als Redner und Diskussionspartner im Einsatz, den bpa Arbeitgeberverband vorzustellen, um für die Anliegen der privaten Pflege zu werben und sich mit Befürwortern und Kritikern im öffentlichen Diskurs auseinanderzusetzen. Dazu gehören zahlreiche Gespräche und Auftritte mit und bei Mitgliedseinrichtungen, Mitgliederversammlungen, Fachtagungen, Parteien, Fraktionen, Verbänden, Organisationen, Messen, Anhörungen und weiteren Veranstaltungen. Deshalb hier nur eine kleine und bebilderte Auswahl:

PKM: Private Pflege braucht Unterstützung durch Mittelstandspolitik

In einem Parlamentariergespräch mit Mitgliedern des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion (PKM) hat bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle auf die überragende Rolle des Mittelstands in der Pflege und die Bedeutung der privaten Anbieter hingewiesen.



Foto: PKM

bpa-Präsident Bernd Meurer beschrieb die Folgen des Pflegegestärkungsgesetzes III (PSG III) für das unternehmerische



Foto: PKM

Handeln und die Strukturen in dem bisher mittelständisch geprägten Pflegemarkt. Dieses Gesetz werde ohne auskömmlichen Wagnis und Gewinn zu einer Konzentrationswelle in der Pflege führen. Burchard Führer, Geschäftsführer der Führer-Gruppe und Vorstandsmitglied im bpa Arbeitgeberverband ergänzte, dass es für zahlreiche familiengeführte Einrichtungen beinahe wöchentlich Übernahmeangebote gebe.

In der Diskussion u.a. mit dem PKM-Vorsitzenden Christian von Stetten MdB, dem wirtschaftspolitischen Sprecher Joachim Pfeiffer MdB sowie dem pflegepolitischen Sprecher Erwin Rüdell MdB wurden auch die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der PSG III-Regelung oder des Pflegeberufgesetzes thematisiert. Alles dies führe entweder zu höheren

„bpa-Präsident Bernd Meurer beschrieb die Folgen des PSG III für das Unternehmenshandeln und die Strukturen in dem bisher mittelständisch geprägten Pflegemarkt.“

„Generell müssten die Handlungsspielräume für private Unternehmer in der Pflege wieder erweitert werden.“

Beitragssätzen und/oder höheren Preisen für Pflegebedürftige. Dies habe negative Beschäftigungswirkungen in der gesamten Volkswirtschaft. Die anwesenden Abgeordneten sagten zu, dass sie sich dafür einsetzen, die Rolle von Markt und Wettbewerb und die Bedeutung der privaten Anbieter für eine zukunftsfähige Pflege im CDU/CSU-Bundestagswahlprogramm aufzunehmen. Ebenfalls bestand Einigkeit, dass 16 unterschiedliche Landesregelungen Pflege verteuern und über-bürokratisieren. Auch hier müsse man in der kommenden Legislaturperiode ansetzen. Generell müssten die Handlungsspielräume für private Unternehmer in der Pflege wieder erweitert werden. Da passten allgemeinverbindlich erklärte Flächentarifverträge nicht in die Landschaft.

PKM-Sommerfest 2017

Der Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands war im Juni 2017



Foto: ob

beim traditionellen Sommerfest des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und konnte

dort in Gesprächen mit zahlreichen Bundestagsabgeordneten für die Anliegen der privaten Pflege werben. Der Vorsitzende des PKM, Christian von Stetten, der auch an einer Pflegeeinrichtung beteiligt ist, konnte Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel und den CDU/CSU-Fraktionsvorsitzenden Volker Kauder ebenfalls beim Sommerfest begrüßen.

vbw - Wie die Pflege der Zukunft gestaltet werden kann
bpa-Arbeitgeberverbandsgeschäftsführer Dr. Sven Halldorn war im Juli 2017 als Redner und Podiumsteilnehmer bei der

„Herausforderungen für die Pflegewirtschaft“



Foto: vbw

Veranstaltung „Wie die Pflege der Zukunft gestaltet werden kann“ bei der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft. Er sprach dort über die „Herausforderungen für die Pflegewirtschaft“ und diskutierte mit vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossard, dem stellvertretenden Vorsitzenden der CSU-Landesgruppe Stephan Stracke MdB und Dietmar Erdmeier von ver.di.

Service

Der bpa Arbeitgeberverband vertritt nicht nur Ihre Interessen gegenüber Politik, Verbänden und der Öffentlichkeit, sondern arbeitet auch am Entwurf einer tarifpolitischen Strategie, gibt Unterstützung bei Haustarifverträgen, liefert maßgeschneiderte Informationen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen durch Arbeitshilfen, Mustervorlagen, Newsletter, Newsticker, etc. und bietet Seminare und Vortragsveranstaltungen an.

„Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziere.“



Thorben Wengert / pixelio.com

Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziere. Uns erreichen täglich zahlreiche Anfragen zu den unterschiedlichsten Themen, deshalb wollen wir Ihnen hier beispielhaft einmal ein paar Fragen vorstellen:

Frage 1:

Ich habe seit vier Monaten einen neuen Mitarbeiter. Jetzt fällt mir auf, dass wir gar keinen Arbeitsvertrag unterschrieben haben. Haben wir trotzdem ein Arbeitsverhältnis?

- a.) Nein, wenn es keinen schriftlichen Vertrag gibt, gibt es eben keinen Vertrag.
- b.) Ja, ein Arbeitsverhältnis kann auch mündlich begründet werden.
- c.) Nein, ich setze ihn vor die Tür und verlange den Lohn sofort zurück.

Richtig ist Antwort b.)

Erklärung:

Grundsätzlich gibt es keine Formvorschriften für den Abschluss eines Arbeitsvertrags, so dass auch ein mündlich oder konkludent abgeschlossener Vertrag wirksam ist. Anders ist dies bei befristeten Arbeitsverträgen. Eine Befristung muss zwingend schriftlich abgeschlossen werden nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Frage 2:

Ich kam Ende August aus dem Sommerurlaub wieder und stellte fest, dass meine Heimleiterin ohne mein Wissen in der Zwischenzeit eine Küchenkraft eingestellt hatte, die ihre Arbeit bereits aufgenommen hatte. Muss ich sie behalten?

- a.) Ja, der Arbeitnehmer ist dadurch geschützt, dass er seine Arbeit bereits aufgenommen hat.
- b.) Nein, ich muss ihn nur für die Zeit seiner bisherigen Tätigkeit wie meinen Arbeitnehmer behandeln.
- c.) Nein, die Arbeitsverträge sind unwirksam, sodass der Arbeitnehmer ungeschützt ist.
- d.) Nur ich entscheide, wer bleibt.

Richtig ist Antwort b.)

Erklärung:

In der Regel sind Heimleiter nicht automatisch dazu berechtigt, Arbeitsverträge abzuschließen, es sei denn, sie sind ausdrücklich hierzu bevollmächtigt worden. Wenn ein nichtvertretungsberechtigter Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitnehmer abschließt, ist dieser unwirksam. Er könnte aber nachträglich durch einen Vertretungsberechtigten genehmigt werden. Wenn das Arbeitsverhältnis jedoch bereits in Vollzug gesetzt wurde (und nicht genehmigt wurde), handelt es sich um ein faktisches Arbeitsverhältnis, das jederzeit mit Wirkung für die Zukunft durch einfache Erklärung beendet werden kann. Der Arbeitnehmer ist für seine bereits geleistete Tätigkeit zu entlohnen.

Frage 3:

Eine Mitarbeiterin von mir sollte am 1. Mai arbeiten, wurde aber krank. Jetzt verlangt sie, auch den Feiertagszuschlag im Rahmen ihrer Lohnfortzahlung zu bekommen.

- a.) Sie hat Recht, der Zuschlag ist ein Lohnbestandteil, der auch im Krankheitsfall zu zahlen ist.
- b.) Eigentlich glaube ich, dass sie Unrecht hat, aber ich will ihr was Gutes tun und zahle den Zuschlag.
- c.) So geht's ja wohl nicht.

Richtig ist Antwort a.)

Erklärung:

Wenn ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist er im Rahmen der Entgeltfortzahlung so zu vergüten, wie er vergütet worden wäre, wenn er tatsächlich gearbeitet hätte. Hierbei sind alle Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zählen Sonn- und Feiertagszuschläge zur Vergütung und sind entsprechend im Rahmen der Lohnfortzahlung zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 14.01.2009 - 5 AZR 89/08).

Wenn die Mitarbeiterin am 1. Mai gearbeitet hätte, hätte sie neben ihrer normalen Vergütung auch den Feiertagszuschlag erhalten. Somit hat sie auch im Rahmen der Lohnfortzahlung Anspruch auf den Feiertagszuschlag.

Veröffentlichungen

Für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands erstellen wir zu unterschiedlichen rechtlichen Fragen Arbeitshilfen. Diese finden Sie entweder im Mitgliederbereich unter www.bpa-arbeitgeberverband.de oder Sie rufen im Hauptstadtbüro an.



Rainer Sturm / pixelio.com

„Für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands erstellen wir zu unterschiedlichen rechtlichen Fragen Arbeitshilfen.“

Folgende Arbeitshilfen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Arbeitshilfe

zu den Urteilen des BAG vom 09.12.2015 zu angemessenen Nachtzuschlägen (BAG, 10 AZR 156/15 und 10 AZR 423/14) erschienen im April 2016

Arbeitshilfe

Krankheitsbedingte Kündigung
erschienen im November 2016 (2. Auflage)

Arbeitshilfe
Verhaltensbedingte Kündigung
erschieden November 2016

Arbeitshilfe
Urlaub
erschieden Mai 2017

Arbeitshilfe
Ausbildungsvergütungen in Thüringen
erschieden September 2017

(Arbeitshilfen für Ausbildungsvergütungen in anderen Bundesländern werden noch veröffentlicht)

Arbeitshilfe
Entgeltfortzahlung
erschieden September 2017

Arbeitshilfe
Die neuen Regelungen der Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung und des Pflegemindestlohns
erscheint im Oktober 2017

Arbeitshilfe

Arbeitgeberpflichten und Schutzvorschriften für werdende Mütter unter Beachtung des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzes

erscheint im Dezember 2017

Seminare

Arbeitsrecht I

bpa Landesgeschäftsstelle Mainz

21.09.2017, 10:00 h - 16:30 h

Dozentin: Ines Neumann

Arbeitsrecht I

bpa Landesgeschäftsstelle Hannover

17.10.2017, 10:00 h – 15:30 h

Dozentin: Ines Neumann

Arbeitsrecht II

bpa Landesgeschäftsstelle Hannover

08.11.2017, 10:00 h – 15:30 h

Dozentin: Ines Neumann

Arbeitsrecht III

bpa Landesgeschäftsstelle Hannover

27.11.2017, 10:00 h – 15:30 h

Dozentin: Ines Neumann

Arbeitsrecht II

bpa Landesgeschäftsstelle Mainz

23.01.2018, 10:00 h – 16:30 h

Dozentin: Ines Neumann

Arbeitsrecht III
bpa Landesgeschäftsstelle Mainz
24.01.2018, 10:00 h – 16:30 h
Dozentin: Ines Neumann

Weitere Seminare zum Thema Arbeitsrecht werden von der jeweiligen Landesgeschäftsstelle bekannt gegeben.

Mitgliederentwicklung



Klicker / pixelio.com

„Damit sind wir der größte Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft.“

Der bpa Arbeitgeberverband setzt sein kontinuierliches Wachstum fort und vertritt etwas mehr als zwei Jahre nach seiner Gründung bereits 2.500 Mitgliedseinrichtungen. Damit sind wir der größte Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft. Wir haben trotzdem keinen Aufnahmestopp, sondern freuen uns, wenn wir weiter wachsen.

23. Juni 2015:	200 Einrichtungen
1. Januar 2016:	1.160 Einrichtungen
1. September 2016:	1.700 Einrichtungen
1. Januar 2017	1.900 Einrichtungen
1. September 2017:	2.500 Einrichtungen

Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) ist der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft und hat ihren Sitz in Berlin. Die BDA vertritt als einzige Vereinigung die Interessen aller Branchen der privaten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland. Unter dem Dach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind die deutschen Arbeitgeberverbände zusammengefasst. Ihre Mitglieder sind 14 überfachliche Landesvereinigungen (gemeinsame Landesvereinigungen zwischen Berlin und Brandenburg sowie Hamburg und Schleswig-Holstein) mit jeweils überfachlichen Regionalverbänden sowie 49 Bundesfachspitzenverbände mit jeweiligen Landes- und regionalen Fachverbänden aus den Bereichen Industrie, Dienstleistung, Finanzwirtschaft, Handel, Verkehr, Handwerk und Landwirtschaft. Insgesamt sind circa eine Million Unternehmen mittelbar Mitglied der BDA. Diese beschäftigen rund 70 Prozent aller Arbeitnehmer.

vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.



Die vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. vertritt als freiwillige, branchenübergreifende Dachorganisation der bayerischen Wirtschaft 133 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 41 Einzelunternehmen aus den Bereichen Industrie, Handwerk, Bauwirtschaft, Groß- und

Außenhandel, Einzelhandel, Banken, Versicherungsgewerbe, Land- und Forstwirtschaft, freie Berufe und weiteren Dienstleistungsgewerben in Bayern gegenüber staatlichen sowie nichtstaatlichen Organisationen und der Öffentlichkeit. In den Branchen der vbw Mitgliedsverbände sind bayernweit etwa 4,7 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig. Der Verband hat seinen Sitz in München und widmet sich besonders den Themen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Recht und Bildungspolitik.

Unternehmergeverbände Niedersachsen e.V.

Die Unternehmergeverbände Niedersachsen e.V. (UVN) mit Sitz in Hannover sind der Spitzenverband der niedersächsischen Wirtschaft. Sie haben mehr als 80 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als Mitglieder, die zusammen mehr als 150 000 Unternehmen betreuen. Der Verband vertritt die Interessen von Arbeitgeber und Wirtschaftsverbänden in Niedersachsen. Sie vertreten die Positionen der Wirtschaft gegenüber Parlament, Regierung und Opposition. Als Sozialpartner sind sie neben den Gewerkschaften in Kontakt mit vielen weiteren gesellschafts- und wirtschaftspolitisch relevanten Gruppen und Institutionen.



Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.

Der Verband der Wirtschaft Thüringens ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Thüringens und damit regionale Interessenvertretung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



(BDA) und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI). Er repräsentiert gegenwärtig 35 Arbeitgeber-, Wirtschafts- und Fachverbände Thüringens (Mitglieder). Zusätzlich sind neun Unternehmen Thüringens im Verband aktiv (Einzelfirmen). Er bündelt die Interessen seiner Mitglieder und sieht sich als deren wirtschaftspolitische Sprecher und Vertreter; darüber hinaus aber auch als Vordenker und Erarbeiter von perspektivischen Konzeptionen, als Impulsgeber und Vermittler wirtschaftlicher Sachverhalte.

Unsere Gremien

Präsidium:

Rainer Brüderle, Präsident

Bernd Meurer, Vizepräsident

Als geschäftsführendes Führungsgremium des bpa Arbeitgeberverbands fungiert das Präsidium. Das Präsidium leitet den Verband im Rahmen der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und der Richtlinien des Vorstands. Neben dem Präsidenten und dem stellvertretenden Präsidenten gehören zurzeit folgende Personen dem Präsidium des Verbands an:

Kai A. Kasri (Vivaldo GmbH)

Ralf Stiller (Korian Deutschland)



Michael Werner Nickel / pixelio.com

Vorstand:

Der Vorstand erarbeitet und bestimmt die Richtlinien der Verbandsarbeit im Rahmen der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und ist damit für die Grundausrichtung der Verbandspolitik verantwortlich. Neben den Präsidiumsmitgliedern gehören aktuell folgende Personen dem Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands an:

Judith Barth (Casa Reha Holding GmbH)
Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH)
Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH)
Dr. Matthias Faensen (advita GmbH)
Alexander Flint (Seniorenheim Kronenhof)
Thomas Flotow (Pflegen & Wohnen Hamburg GmbH)
Wolfgang Frühschütz (compassio GmbH & Co. KG)
Burchard Führer (Unternehmensgruppe Burchard Führer GmbH)
Rainer Hohmann (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH)
Thorsten Meilahn (Pflegekonzzept Meilahn GmbH)
Siegbert Popko (Vitanas GmbH & Co. KGaA)
Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH)
Dr. Jochen Schellenberg (Katharinenhof Betriebs GmbH)
Volker Schulze (Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG)
Lars Uhlen (Bonitas Holding GmbH & Co. KG)
Dr. Joachim Wilbers (Project Care GmbH)

Unsere Geschäftsstelle



Gordon Gross / pixelio.com

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer
Ines Neumann, Justiziarin
Bastian Pophal, Justiziar
Olaf Bentlage, Pressesprecher
Carmen Weber, Sachbearbeitung / Sekretariat
Julia Wittig, Sachbearbeitung / Sekretariat
Mathias Kahrs, Rechtsanwalt, Freie Mitarbeit im Justizariat
Serpil Dinc, Verwaltung (Sitz in Bonn)

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030 20075593-20
Telefax: 030 20075593-29
info@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

Impressum

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro

Friedrichstraße 147

10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder und Logos:

Fotolia (Umschlag), S. Hofschläger / pixelio.com (S. 9/14)

Fotolia (S.10), Rolf Neurolle / pixelio.com (S.10), Markus

Greitschus / pixelio.com (S. 16), Fotolia / Fotohansel (S. 19),

Michael Grabscheit / pixelio.com (S. 27), PKM (S. 32/33), vbw

(S. 35), Thorben Wengert / pixelio.com (S. 38), Rainer Sturm

/ pixelio.com (S. 40), Klicker / pixelio.com (S. 45), Michael

Werner Nickel / pixelio.com (S. 49), Gordon Gross / pixelio.

com (S. 51). Die Logos auf den Seiten 46 und 47 wurden von

den einzelnen Verbänden zur Verfügung gestellt.

Abschlussredaktion und V.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030 20075593-20
Telefax: 030 20075593-29
info@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de