

# **GESCHÄFTSBERICHT**

## **2017 / 2018**

**Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.**



# Inhalt

Vorwort	4
Zwangstarifverträge lösen keine Probleme in der Pflege	10
Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geht voran	16
Fragen und Antworten zu unseren AVR	19
„Marktwirtschaftler meldet Euch zu Wort.“	26
Löhne steigen innerhalb eines Jahres um fast 5 Prozent	30
Jobmotor Pflege und Fachkräftemangel	34
Gespräche und Diskussionen	36
Service	38
Veröffentlichungen	46
Mitgliederentwicklung	49
Mitgliedschaften	50
Unsere Gremien	53
Unsere Geschäftsstelle	55
Impressum	56

## Vorwort



Rainer Brüderle  
Bundesminister a.D.  
Präsident

*„Auch der bpa Arbeitgeberverband wird bei der Konzentrierten Aktion Pflege mitarbeiten.“*

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.

Das Jahr 2017 war geprägt von der Bundestagswahl und der danach folgenden Regierungsbildung, die sich bekanntlich bis ins Jahr 2018 hineingezogen hat. Zur Bundestagswahl hatte der bpa zehn Forderungen formuliert, die wir unterstützt und in Gesprächen und Diskussionen mit Kandidatinnen und Kandidaten vertreten haben.

Gegen Ende des Bundestagswahlkampfes nahm die Diskussion um die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Pflege aufgrund eines TV-Auftritts von Bundeskanzlerin Angela Merkel deutlich Fahrt auf. Auch in den darauffolgenden Koalitionsgesprächen nahm die Pflege zumindest eine hervorgehobene Stellung ein. Union und SPD einigten sich auf ein Sofortprogramm Pflege mit 13.000 Stellen für die Pflegeheime und die Konzentrierte Aktion Pflege, die in einem Jahr Ergebnisse in zahlreichen Bereichen vorlegen soll.

Auch der bpa Arbeitgeberverband wird bei der Konzentrierten Aktion Pflege mitarbeiten. Gemeinsam mit dem bpa werden wir engagiert für die Interessen der privaten Anbieter eintreten. Dass das weiterhin nötig ist, machen Äußerungen zahlreicher Spitzenpolitiker deutlich, die eher zurück zum Zu-

stand vor Einführung der Pflegeversicherung wollen, weil sie mit Sozialer Marktwirtschaft im Pflegebereich nichts anfangen können. Sie wollen nicht akzeptieren, dass Wettbewerb für bessere Qualität, größere Angebotsvielfalt und Preise, die sich im Rahmen halten, sorgt.

Leider ist auch Bundesgesundheitsminister Jens Spahn nicht ganz frei von dieser Art von Populismus, wenn er fordert, Gewinne im Pflegebereich zu begrenzen. Bei anderen Branchen, wie zum Beispiel Bau oder IT-Dienstleistungen, die sich um öffentliche Ausschreibungen bewerben, kommt die Politik auch nicht auf die Idee, den Unternehmen wie STRABAG oder SAP vorzuschreiben, welche Gewinne sie zu kalkulieren haben. Und das Argument, es ginge bei der Pflege um Menschen und mit denen dürfe man keine Gewinne machen, ist mehr als fadenscheinig. Dienstleistungen haben immer etwas mit Menschen zu tun, dann müsste man in diesem ganzen Sektor Gewinne verbieten.

Wer jetzt private Geschäftsmodelle in der Pflege grundsätzlich infrage stellt, in dem er zum Beispiel Gewinne in der Pflege verteufelt, Renditen begrenzen will, immer restriktivere Regulierungen fordert, starre Lohnvorgaben für alle Beschäftigte machen will, der verschärft die Probleme der Pflege weiter. Tatsächlich brauchen wir angesichts der enormen demografischen (über 4 Millionen Pflegebedürftige im Jahr 2030) und regulatorischen Herausforderungen (unter anderem Einzelzimmerverordnung in Bundesländern) mehr und nicht weniger privates Kapital, das in die Pflege fließt, wir brauchen mehr und nicht weniger private Investitionen (über 100 Milliarden

*„Wer jetzt private Geschäftsmodelle in der Pflege grundsätzlich infrage stellt, in dem er zum Beispiel Gewinne in der Pflege verteufelt, Renditen begrenzen will, immer restriktivere Regulierungen fordert, starre Lohnvorgaben für alle Beschäftigte machen will, der verschärft die Probleme der Pflege weiter.“*



Bernd Meurer  
Vizepräsident

*„Und wir brauchen mehr und nicht weniger unternehmerisches Denken in der Pflege.“*

werden bis 2030 benötigt), die zum Beispiel marode Heime von Wohlfahrtsträgern sanieren und damit den Pflegebedürftigen ein würdiges Umfeld schaffen, wir brauchen mehr und nicht weniger private Innovationskraft in der Pflege. Und wir brauchen mehr und nicht weniger unternehmerisches Denken in der Pflege. Mehr unternehmerisches Denken bedeutet größere Kundennähe, eine bessere Abstimmung des Angebots auf die Kundenwünsche, keine preisliche Überforderung der Kunden sowie Gehälter und Arbeitsbedingungen, die notwendig sind, um immer knapper werdendes Personal zu gewinnen.

Die Regierungskoalition hat versprochen, die Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Pflege sofort und spürbar zu verbessern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist mehr Personal erforderlich. Das ist der Schlüssel für alles. Höhere Gehälter kommen derzeit ohnehin vom Markt. Das belegt der jüngst erschienene Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit eindrucksvoll. Im Jahr 2017 sind die Gehälter für Pflegefachkräfte im Mittel um 4,7 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft gab es im gleichen Zeitraum einen Anstieg der Löhne lediglich um 2,5 Prozent. Die Altenpflegefachkraft hat im Jahr 2017 rund 2.750 Euro im Monat verdient, während es im Jahr 2016 noch 2.621 Euro waren. Damit ist die tatsächliche Dynamik bei den Pflegegehältern auch größer als bei den Tarifgehältern in der Pflege.

Unbestritten gibt es ein Bedürfnis nach mehr Transparenz von Gehältern in der Pflege. Dafür haben wir Verständnis. Transparenz ist geeignet, Pflegekräften mehr Informationen

zur Verfügung zu stellen und darüber den Wettbewerb zu fördern. Dazu braucht es jedoch keine Tarifverträge – und schon gar keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Wir haben vielmehr mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ein Instrument geschaffen, das auch für größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege steht.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbands, dass bis Ende des Jahres alle Bundesländer eine Entgelttabelle eingeführt haben. Neben Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg, gibt es zum heutigen Zeitpunkt Tabellen in Sachsen, Brandenburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die AVR sind Mindestbedingungen. Sie legen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.520 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2950 Euro in Baden-Württemberg zugrunde. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab.

Ähnlich wie in der Informations- und Kommunikationswirtschaft oder in der Metall- und Elektroindustrie gibt es in der Pflege keine Argumente, eine Zwangskollektivierung über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag durchzuboxen. Zumal wir schwache und kaum organisierte Gewerkschaften haben. Die Mitarbeiter in der Pflege entscheiden sich offenkundig in großer Mehrheit trotz großer Kampagnen der Gewerkschaft dort nicht für eine Mitgliedschaft. Daher haben Gewerkschaften in der Pflege schlicht kein Verhandlungsmandat. Das muss bei der Diskussion über Tarifverträge berücksichtigt werden.

*„Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbands, dass bis Ende des Jahres alle Bundesländer eine Entgelttabelle eingeführt haben.“*

Wir lehnen Vorfestlegungen vor dem Start der Gespräche zur Konzertierten Aktion Pflege strikt ab. Verhandlungen über etwaige Tarifverträge, die die Verdi jetzt ankündigt, sind das eine. Die Erstreckung auf nicht tarifgebundene Betriebe gleichzeitig zu fordern, bevor überhaupt Verhandlungspartner und Tarifyhalte feststehen, ist das andere. Wer so agiert, nimmt offenkundig weder Gesprächspartner im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege noch die Gedanken der Tarifautonomie ernst.

Mittlerweile vertreten wir 3.100 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.

*„Danken möchten wir den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand für ihre ehrenamtliche Tätigkeit.“*

Wir wollen auch die jahrzehntelange Erfahrung des bpa als 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.

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

Für Ihre Treue als Mitglied zum bpa Arbeitgeberverband möchten wir Ihnen 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 weiter wächst, 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 stetig zu erhöhen.

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle  
Bundesminister a.D.  
Präsident



Bernd Meurer  
Vizepräsident

## Zwangstarifverträge lösen keine Probleme in der Pflege

In der Sozialen Marktwirtschaft sind die Aufgaben eigentlich klar verteilt: Der Staat hat den Rahmen zu setzen und für einen funktionierenden Wettbewerb zu sorgen. Innerhalb dieses Rahmens bewegen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber und handeln detailliertere Spielregeln untereinander aus. Dies nennt man dann Arbeitsverträge oder – sofern der Bedarf besteht – Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge. Diese Aufteilung der Aufgaben ist durch das Grundgesetz beschrieben und geschützt.

Das gängige Prinzip wird derzeit in der Pflege über den Haufen geworfen. Der Staat beziehungsweise die Regierung will einen flächendeckenden Tarifvertrag – notfalls per Gesetz - durchsetzen. Tatsächlich werden damit die drängendsten Probleme der Pflege nicht gelöst. Im Gegenteil, neue Probleme entstehen: Pflegebedürftige zahlen im Zweifel mehr Geld für die gleichen Leistungen, die Finanzierungsprobleme der Pflegeversicherung aufgrund des demografischen Wandels werden verschärft, Personalengpässe werden möglicherweise durch noch restriktivere Vorschriften verstärkt, das dringend notwendige Engagement privater Investoren in der Pflege kann erlahmen und die Tarifautonomie wird weiter ausgehöhlt.

*„Die Pflege ist mittlerweile Jobmotor Nr. 1 in Deutschland. Hier sind in den vergangenen zwei Jahren über 80.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden.“*

Die Pflege ist mittlerweile Jobmotor Nr. 1 in Deutschland. Hier sind in den vergangenen zwei Jahren über 100.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstanden. Gleichzeitig werden von Jahr zu Jahr neue Ausbildungsrekorde vermeldet. 2016 gab es 68.260 Auszubildende in der Altenpflege. Trotz geringer Tarifbindung erfährt der Beruf erstaunlichen Zulauf.

# ✓ VERTRA



S. Hofschläger / pixelio.de

*„Gleichzeitig ist die Pflege jedoch auch Mangelberuf Nr. 1. Über 170 Tage brauchen Arbeitgeber im Durchschnitt, um Stellen wieder zu besetzen.“*

Gleichzeitig ist die Pflege jedoch auch Mangelberuf Nr. 1. Über 170 Tage brauchen Arbeitgeber im Durchschnitt, um Stellen wieder zu besetzen. Auf 100 offene Stellen kommen bundesweit keine 30 Arbeitssuchende mehr. Die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen galoppiert davon. Schon allein das bewirkt: Pflege wird knapper und damit teurer.

Der massive Fachkraftmangel ist zurückzuführen auf den demografischen Wandel, aber auch auf Leistungsausweitungen in der Pflegeversicherung – insbesondere in der vergangenen Legislaturperiode. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hat es gerade in den Jahren 2015 und 2016 einen richtigen Sprung beim Personalmangel gegeben. Am 1. Januar 2015 ist übrigens das Pflegestärkungsgesetz I wirksam geworden.

Je nach Studie werden im Jahr 2030 bis zu 500.000 Pflegekräfte in Deutschland fehlen. Aktuell beläuft sich die Lücke auf 25.000 bis 50.000 Kräfte. Das ist die eigentliche Heraus-

forderung für die Politik und die Pflege insgesamt. Tarifverträge helfen an der Stelle nicht.

Die Regierungskoalition hat versprochen, die Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Pflege sofort und spürbar zu ver-



Fotolia

*„Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen braucht es mehr Personal. Das ist der Schlüssel für alles.“*

bessern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen braucht es mehr Personal. Das ist der Schlüssel für alles. Höhere Gehälter kommen derzeit ohnehin vom Markt. Für das Bedürfnis nach mehr Transparenz von Gehältern in der Pflege haben wir Verständnis. Dazu braucht es jedoch grundsätzlich keine Tarifverträge. Wir haben mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien ein Instrument geschaffen, das auch dazu dient, größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege herzustellen.

Die geringe Tarifbindung in der Pflege ist eine Tatsache. Bundesarbeitsminister Heil selbst spricht von 20 Prozent Tarifbindung. Die Tariflandschaft ist zudem sehr zersplittert. Es gibt an die 100 verschiedene Tarifverträge und kirchliche AVR. Das hat auch etwas damit zu tun, dass wir schwache

und kaum organisierte Gewerkschaften haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege entscheiden sich offenkundig in großer Mehrheit gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Daher haben Gewerkschaften in der Pflege eigentlich kein Verhandlungsmandat. Das muss bei der Diskussion über Tarifverträge in der Pflege berücksichtigt werden.

Die Pflege ist eine klein- und mittelständisch strukturierte Branche. Es ist typisch, dass kleine und mittelständische Betriebe eher keine Tarifverträge haben. Das IAB-Betriebspanel belegt dies Jahr für Jahr. Die generelle Aussage, dass es Branchen mit keiner oder niedriger Tarifbindung schlechter geht, als Branchen mit hoher Tarifbindung ist nicht haltbar.

*„Die generelle Aussage, dass es Branchen mit keiner oder niedriger Tarifbindung schlechter geht, als Branchen mit hoher Tarifbindung ist nicht haltbar.“*



Die Gegenbeispiele liefern zum Beispiel die Informations- und Kommunikationswirtschaft, aber natürlich auch klassische Industriebranchen, wie die Elektroindustrie oder der Maschinen und Anlagenbau. Gerade hier sind knapp zwei Drittel der mittelständischen Betriebe nicht tarifgebunden. Dennoch ist der Maschinen- und Anlagenbau eine der Vorzeigebereiche

*„Oder geht es der Regierung darum, den TVöD, der heute für maximal 3 Prozent der Betriebe gilt, auf alle Träger zu erstrecken? Das wäre allerdings bedenklich.“*

unseres Landes. Hier werden hohe Gehälter bezahlt und die Menschen arbeiten dort gerne. Es gibt keinen Anlass, dort eine höhere Tarifbindung zu erzwingen.

Auch in der Pflege gibt es keine Argumente für die Erzwingung tariflicher Strukturen. Und wenn es um „bessere Bezahlung“ geht, dann muss die Regierung endlich sagen, welches Niveau sie meint. Geht es um Lohnhöhen, wie sie Bundesgesundheitsminister Spahn ins Gespräch gebracht hat? 2.500 bis 3.000 Euro für eine examinierte Fachkraft? Solche Gehälter sind vor allem in Westdeutschland schon weitgehend Realität. Unsere AVR, die Mindestbedingungen sind, bilden diese Gehälter ebenfalls ab beziehungsweise gehen darüber hinaus. Wir bewegen uns beispielsweise in Ostdeutschland deutlich über dem mittleren Fachkräfteeinkommen von 2017, das die Bundesagentur für Arbeit mit 2.356 Euro ermittelt hat. Unsere AVR in Sachsen-Anhalt sieht zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.520 Euro vor.

Oder geht es der Regierung darum, den TVöD, der heute für maximal 3 Prozent der Betriebe gilt, auf alle Träger zu erstrecken? Das wäre allerdings bedenklich. Öffentliche Einrichtungen erhalten in der Regel die höchsten Vergütungssätze und werden sofern sie nicht wirtschaftlich arbeiten, im Zweifel vom Steuerzahler unterstützt. Städtische beziehungsweise kommunale Zuschüsse für defizitäre öffentliche Heime sind keine Seltenheit.

Private Unternehmen tragen ihre Risiken selbst und haften häufig persönlich für unternehmerische Fehlentscheidungen. Diese unterschiedlichen Systeme sind auch tarifpolitisch nicht

miteinander vergleichbar. Nur am Rande sei erwähnt: Es gibt auch öffentliche Einrichtungen, die nicht mehr als Unternehmen des öffentlichen Rechts agieren. Diese zahlen dann häufig auch nicht auf dem Niveau des TVöD.

Es gibt in der Altenpflege bereits ein Instrument, das sich bewährt hat, um Verwerfungen von Gehältern nach unten zu vermeiden. Das ist die Pflegekommission nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Diese bindet auch die kirchlichen Träger in die Entscheidungsfindung ein, ohne dass diese in Konflikt zu ihrem Dritten Weg geraten. Die Verdi sitzt hier auch – aus unserer Sicht überrepräsentiert – mit am Verhandlungstisch. Wir setzen auf dieses vorhandene und bewährte Instrument, das im Übrigen die Möglichkeit bietet über mehr als den Pflegemindestlohn als untere Haltelinie zu verhandeln.

Wir lehnen ab, dass uns eine Minderheit sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite mit Hilfe der Regierung einen (allgemeinverbindlichen) Zwangstarifvertrag aufzwingen will. Das halten wir weder für problem- beziehungsweise lösungsorientiert noch für verfassungsrechtlich sauber. Die Regierung darf sich nicht von kleineren Trägerverbänden und einer schwachen Gewerkschaft auf einen Weg führen lassen, der die Tarifautonomie in Deutschland endgültig zur reinen Worthülse werden lässt. Sie sollte sich stattdessen auf ihre Aufgaben konzentrieren: Die Finanzierung der Pflege für die Zukunft sicherstellen, ein Einwanderungsgesetz verabschieden oder eine Imagekampagne für die Branche auflegen.

*„Die Finanzierung der Pflege für die Zukunft sicherstellen, ein Einwanderungsgesetz verabschieden und eine Imagekampagne für die Branche auflegen.“*

## Einführung von Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) geht voran

*„Damit können wir in der aktuellen politischen Diskussion über die Bezahlung von Pflegekräften zeigen, dass auch private Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Verantwortung voll und ganz gerecht werden und ihren Mitarbeitern gute Gehälter und anständige Arbeitsbedingungen anbieten.“*

Der bpa Arbeitgeberverband hatte im Jahr 2017 den bundesweit einheitlichen Mantel für seine Arbeitsvertragsrichtlinien eingeführt. Gemeinsam mit den bpa-Landesverbänden Niedersachsen, Thüringen, Hamburg, Sachsen-Anhalt, Baden-Württemberg, Brandenburg, Sachsen und Nordrhein-Westfalen wurden bisher landesspezifische AVR-Entgelttabellen eingeführt. In Niedersachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt sogar schon fortgeschrieben. In Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin sind die Entgelttabellen in Vorbereitung.

Die Entgelttabellen können im Mitgliederbereich des bpa Arbeitgeberverbands eingesehen werden. Dort finden sie ebenfalls eine Umsetzungs- und eine Anwendungshilfe zur innerbetrieblichen Umsetzung der AVR. Zudem steht Ihnen unser Justizariat für Fragen rund um die AVR-Umsetzung gern zur Verfügung.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverbands, bis (spätestens) Ende des Jahres 2018 für alle Bundesländer Entgelttabellen verabschiedet zu haben. Damit können wir in der aktuellen politischen Diskussion über die Bezahlung von Pflegekräften zeigen, dass auch private Arbeitgeber ihrer unternehmerischen Verantwortung voll und ganz gerecht werden und ihren Mitarbeitern gute Gehälter und anständige Arbeitsbedingungen anbieten. „Zwangstarifverträge“ brauchen wir dafür nicht!



Mittlerweile haben der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle sowie bpa-Präsident Bernd Meurer in einem Schreiben die zuständigen Parlamentarier und die betroffenen Ministerien über die eigenen AVR informiert und um politische Unterstützung gebeten. Wortwörtlich heißt es in dem Schreiben: „Die AVR sind ein Lösungsvorschlag, um dem Ziel des Koalitionsvertrages ‚Wir werden die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflege spürbar verbessern‘ zu entsprechen.“ Die beide Präsidenten betonen dann weiter, dass sie sich freuen würden, wenn die Abgeordneten diesen konstruktiven Vorschlag der privaten Anbieter, die immerhin 54 Prozent des gesamten Pflegemarktes repräsentieren, für transparente und gute Gehälter sowie verlässliche Arbeitsbedingungen auch in der weiteren Diskussion über die Tarifpolitik in der Pflege unterstützen würden. Den Brief finden Sie im Wortlaut auf unserer Homepage.

*„Die AVR sind ein Lösungsvorschlag, um dem Ziel des Koalitionsvertrages ‚Wir werden die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflege spürbar verbessern‘ zu entsprechen.“*

Die politische Diskussion über Tarifbindung in der Pflege, allgemeinverbindliche Tarifverträge und die mögliche Rolle von AVR wird der bpa Arbeitgeberverband in den kommenden Wochen und Monaten vor allem auch im Rahmen der Konzertierte Aktion Pflege (KAP) führen. Wir werden die Interessen der privaten Anbieter dort insbesondere in der Arbeitsgruppe 5 zu Entlohnungsfragen unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wahrnehmen. Die Arbeitsgruppe hat Mitte September ihre Arbeit aufgenommen. Politische Zielvorgabe ist es, bis spätestens Sommer 2019 Ergebnisse vorzulegen.

## Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) in den Ländern



- in Vorbereitung    ■ eingeführt
- eingeführt und fortgeschrieben

## Antworten zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien

Aussage: Die AVR sind nicht mit Gewerkschaften verhandelt und haben daher keine Verbindlichkeit.

Antwort: Wir haben immer gesagt, dass die AVR vom bpa Arbeitgeberverband entwickelte, Richtlinien zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen in den Betrieben sind. Die Entscheidung der innerbetrieblichen Umsetzung ist eine freiwillige. Sie werden aber dann, wenn sie im Betrieb angewendet werden zu verbindlichen Mindestbedingungen, die der Arbeitgeber nicht mehr einseitig zuungunsten des Arbeitnehmers verändern kann.

Aussage: Die AVR sind keine Tarifverträge.

Antwort: Das ist richtig. Sie sind aber aufgebaut wie Tarifverträge. Sie bestehen aus einem Rahmen und (länderspezifischen) Entgelttabellen. Die Entgelttabellen werden regelmäßig nach oben angepasst.

Tarifverträge müssen mit Gewerkschaften verhandelt und abgeschlossen werden. Da Gewerkschaften aber so gut wie keine Mitglieder in unseren Betrieben haben, haben sie auch kein Verhandlungsmandat. Deshalb fallen sie als möglicher Tarifpartner (derzeit) aus.

AVR sind ein wichtiger Schritt um Transparenz herzustellen und deutlich zu machen, dass auch private Pflegeanbieter gute Gehälter und gute Arbeitsbedingungen bieten.

*„Da Gewerkschaften aber so gut wie keine Mitglieder in unseren Betrieben haben, haben sie auch kein Verhandlungsmandat.“*

*„Wer nicht anwendet,  
bekommt keine Mitarbeiter  
mehr.“*

Aussage: Die AVR sind reine Schaufensterveranstaltungen, an die sich keiner halten muss.

Antwort: Die AVR sind immer das, was man daraus macht. Wichtig ist, dass die AVR auch angewandt werden und zwar von einer beträchtlichen Zahl an Betrieben. Dann können sie auch aktiv als Marketinginstrument beim Wettbewerb um Arbeitskräfte eingesetzt werden und schaffen eine Sogwirkung. Wer nicht anwendet, bekommt keine Mitarbeiter mehr.



Martina Rahneführer / pixelio.de

Der bpa Arbeitgeberverband sowie die Vorstände der bpa-Landesgruppen werben sehr nachdrücklich für die Anwendung der AVR, die Vorstände in Bund und Ländern von bpa und bpa Arbeitgeberverband gehen bei der Umsetzung voran.

Richtig ist, die AVR-Umsetzung ist anspruchsvoller als die

Umsetzung eines wie ein Gesetz wirkenden Tarifvertrags. Die Betriebe müssen ihre Mitarbeiter überzeugen, Arbeitsverträge anpassen und Kostenträger überzeugen. Das braucht gerade bei der Einführung ein wenig Zeit.

Aussage: Der AVR-Mantel regelt kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld

Antwort: Die AVR sind Mindestbedingungen, auf die die Betriebe zusätzlich ihr System an Sonderzahlungen und Zuschlägen aufbauen können. Zudem empfehlen die AVR in § 18 Sonderzahlungen und Zuschläge zu gewähren.

Gerade beim Weihnachtsgeld sind die Regelungen in den geltenden Tarifverträgen und kirchlichen AVR sehr unterschiedlich. Selbst im TVöD gibt es im Westen nur circa 80 Prozent Weihnachtsgeld und im Osten circa 60 Prozent.

Aussage: Die AVR sind vom Gehaltsniveau niedriger als Tarifverträge

Antwort: Das ist falsch. Wer so etwas behauptet, muss immer auch sagen, welchen Tarifvertrag er meint. Es gibt bundesweit annähernd 100 verschiedene Tarifverträge und kirchliche AVR in der Pflege. Die AWO- und DRK-Tarifverträge im Osten liegen fast durch die Bank unterhalb des Niveaus der AVR des bpa Arbeitgeberverbands. Auch der laut Verdi einzige trägerübergreifende Flächentarifvertrag in Bremen „Pflege in Bremen“ liegt etwa auf dem gleichen Niveau der AVR in Niedersachsen, obwohl in diesem Tarifbündnis auch Einrichtun-

*„Die AWO- und DRK-Tarifverträge im Osten liegen fast durch die Bank unterhalb des Niveaus der AVR des bpa Arbeitgeberverbands“*

*„Da wir wissen, dass von diesen Notfallklauseln immer wieder Gebrauch gemacht wird, sind Vergleiche ohnehin nur sehr eingeschränkt möglich.“*

gen der Bremer Heimstiftung sowie von Caritas und Diakonie vertreten sind.

Viele Tarifverträge arbeiten zudem mit sogenannten wirtschaftlichen Notfallklauseln (Öffnungsklauseln), in denen sie zulassen, dass im Falle von wirtschaftlichen Notlagen vom Tarifvertrag zum Beispiel um 20 Prozent nach unten abgewichen werden kann. Da wir wissen, dass von diesen Notfallklauseln immer wieder Gebrauch gemacht wird, sind Vergleiche ohnehin nur sehr eingeschränkt möglich. Die AVR



Rainer Sturm / pixelio.de

jedenfalls lassen solche Abweichungen nach unten nicht zu.

Die AVR sind zudem Mindestbedingungen, die im Einzelfall durch betriebsindividuelle Sonderzahlungen und Zuschläge noch angehoben werden.

Aussage: Die AVR liegen unterhalb des TVöD-Niveaus.

Antwort: Das stimmt und das ist auch eine bewusste Entscheidung. Öffentliche Einrichtungen zahlen nicht nur in der Regel TVöD und erhalten die höchsten Vergütungssätze, sondern werden auch noch, sofern sie nicht wirtschaftlich arbeiten, vom Steuerzahler unterstützt. Städtische beziehungsweise kommunale Zuschüsse für defizitäre öffentliche Heime sind keine Seltenheit.

Private Unternehmer tragen die Risiken selbst und haften häufig persönlich für unternehmerische Fehlentscheidungen. Deshalb sind die Systeme öffentlicher und privater Einrichtungen auch tarifpolitisch nicht miteinander vergleichbar. Zudem sind unsere AVR Mindestbedingungen, die durch betriebliche Sonderzahlungen und Sonderleistungen noch ergänzt beziehungsweise verbessert werden können. In öffentlichen Einrichtungen wird hingegen streng 1:1 nach Tarif bezahlt. Es gibt auch einige öffentliche Einrichtungen, die nicht mehr als Unternehmen des öffentlichen Rechts agieren. Diese zahlen dann häufig kein TVöD-Niveau. (Beispiel: Bremer Heimstiftung).

Aussage: Die AVR verstoßen gegen das Betriebsverfassungsgesetz

Antwort: Das ist falsch. Das Betriebsverfassungsgesetz findet ohnehin nur in den Betrieben konkrete Anwendung, in denen es Betriebsräte gibt. In vielen kleinen und mittleren privaten Betrieben gibt es andere, unmittelbarere Formen der betrieb-

*„Private Unternehmer tragen die Risiken selbst und haften häufig persönlich für unternehmerische Fehlentscheidungen. Deshalb sind die Systeme öffentliche und private Einrichtungen auch tarifpolitisch nicht miteinander vergleichbar.“*

lichen Mitbestimmung, zum Beispiel die direkte Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern. Hier wirkt auch nicht das Betriebsverfassungsgesetz. Insofern können die AVR-Regelungen auch nicht dagegen verstoßen.

In Betrieben, die einen Betriebsrat haben, müssen bei Anwendung der AVR bestimmte Mitbestimmungsregeln berücksichtigt werden. Zum Beispiel müssen Betriebsräte bei Eingruppierungsfragen beteiligt werden, bei Fragen von Lohnhöhen allerdings nicht. Dazu gibt unsere Umsetzungshilfe einige Hinweise. Werden die Mitbestimmungsregeln des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt, ist die AVR selbstverständlich kompatibel mit dem Gesetz.

Aussage: Mit den AVR sollen Tarifverträge verhindert werden

*„Wir stellen fest, dass Tarifverträge derzeit überhaupt nicht möglich sind, weil wir keinen Verhandlungspartner haben.“*

Antwort: Der bpa Arbeitgeberverband ist tariffähig und auch in der Lage, Tarifverträge abzuschließen. Die AVR sollen auch keine Tarifverträge verhindern. Sie sind ein Instrument, mit dem wir sowohl Gehalts- und Arbeitsbedingungen von privaten Arbeitgebern ordnen als auch offenlegen wollen (mehr Transparenz).

Wir stellen fest, dass Tarifverträge derzeit überhaupt nicht möglich sind, weil wir keinen Verhandlungspartner haben. Die Gewerkschaften haben kaum Mitglieder in unseren Unternehmen und daher kein Mandat mit uns in Verhandlungen zu treten. Damit ist auch der Einblick der Gewerkschaften in die betriebliche Wirklichkeit privater Anbieter kaum gegeben. Tarifverträge kommen nicht zustande, weil es keine verhandlungsmächtigen Gewerkschaften gibt.



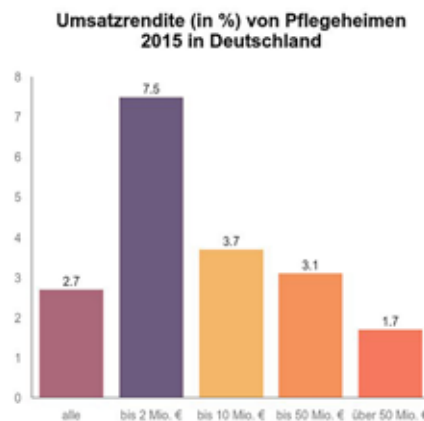
Übrigens ist es keine Aufgabe von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften zu stärken. Das müssen diese schon selbst leisten, zum Beispiel indem sie den Mitarbeitern in der Altenpflege attraktivere und realitätsnähere Angebote machen. Wir wehren uns lediglich dagegen, dass uns allgemeinverbindliche Tarifverträge vom Gesetzgeber übergestülpt werden sollen. Wenn eine Minderheit – sowohl auf Träger, als auch auf Mitarbeiterseite – einer Mehrheit einheitliche Regeln aufzwingen will, widerspricht das komplett der Idee der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie.

*„Wenn eine Minderheit – sowohl auf Träger, als auch auf Mitarbeiterseite – einer Mehrheit einheitliche Regeln aufzwingen will, widerspricht das komplett der Idee der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie.“*

## „Marktwirtschaftler meldet Euch zu Wort.“

*„Soll heißen: Viele private Anbieter trügen ihr Renditestreben auf dem Rücken des Pflegepersonals und der Pflegebedürftigen aus.“*

In einem Gastbeitrag für das Handelsblatt (Ausgabe 16.8.2018) mit dem Titel „Wettbewerb in der Pflege ist kein Selbstzweck“ hat Gesundheitsminister Jens Spahn erneut seine Haltung, Renditen in der Altenpflege begrenzen zu wollen, bekräftigt: „Ein kapitalmarktgetriebenes Fokussieren auf zweistellige Renditeerwartungen“ sei nicht angemessen, schreibt Spahn. Sehr hohe Gewinne könnten „fast nur durch vorsätzliches Absenken der Versorgungsqualität zustande kommen“. Soll heißen: Viele private Anbieter trügen ihr Renditestreben auf dem Rücken des Pflegepersonals und der



Ø - UMSATZRENDITE  
**2,7 %**  
 PFLEGEHEIME IN  
 DEUTSCHLAND  
 2015  
 Quelle: Deutsche Bundesbank



Pflegebedürftigen aus. Spahn will deshalb für eine bessere Bezahlung in der Altenpflege sorgen und diese auch für Privatanbieter verbindlich machen. Darauf hat der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands, Rainer Brüderle, direkt im Handelsblatt auf den Gastbeitrag reagiert und auf sechs Fragen vom Leiter des Handelsblatt-Hauptstadtbüros, Thomas Sigmund, folgende Antworten gegeben:

Handelsblatt: Bundesgesundheitsminister Spahn sagt, die Pflege ist kein Markt wie jeder andere. Stimmt das?

Brüderle: Der stark regulierte Pflegemarkt ist insofern kein Markt wie jeder andere, weil Preise verhandelt werden müssen und deshalb Angebot und Nachfrage nicht direkt den Preis bestimmen. Aber trotzdem gelten Wettbewerbskriterien wie Qualität und Innovation auch auf dem Pflegemarkt. Deshalb ist der Pflegemarkt auch ein Markt.

Handelsblatt: Sollte es aber beim Pflegemarkt nicht vor allem um die Menschen und nicht zuerst um das Geschäft gehen?

Brüderle: Wer daraus einen Gegensatz macht, der diffamiert bewusst zehntausende Inhaberinnen und Inhaber von kleinen, mittleren und auch größeren Pflegeunternehmen sowie deren hunderttausende Beschäftigte, die sich tagein tagaus aufopferungsvoll um die pflegebedürftigen Menschen kümmern. Indirekt wirft man damit den privaten Betreibern vor, sie kümmern sich nicht um die Menschen. Das ist ein ungeheurerlicher Vorwurf. Im Übrigen hatten wir schon einmal ein Gesundheitssystem, das sich gar nicht um Gewinne gekümmert hat, letztendlich dann auch nicht mehr wirklich um die Menschen. Das waren die Aufbewahrungsanstalten für pflegebedürftige Menschen in der DDR.

*„Indirekt wirft man damit den privaten Betreibern vor, sie kümmern sich nicht um die Menschen. Das ist ein ungeheurerlicher Vorwurf.“*

Handelsblatt: Geld muss verdient werden. Spahn stört sich aber vor allem an zweistelligen Renditen bei der Pflege

Brüderle: Jens Spahn ist auf der Suche nach Geld im System. Nur deshalb stört er sich an zweistelligen Renditen, sofern es die überhaupt gibt. Er verspricht den Beschäftigten höhere Löhne, sagt aber nicht, dass das allein die Angehörü-

gen zahlen müssen. Denn bis heute gibt es keinen Plan, ob für höhere Löhne der Beitrag zur Pflegeversicherung steigt oder es einen Steuerzuschuss in die Pflegeversicherung geben soll. Er setzt offensichtlich darauf, dass die schon jetzt stark belasteten Angehörigen oder die fleißigen Unternehmerinnen und Unternehmer die Zeche allein zahlen sollen.

Handelsblatt: Was ist eine angemessene Rendite für Pflegeeinrichtungen?

*„Er verspricht den Beschäftigten höhere Löhne, sagt aber nicht, dass das allein die Angehörigen zahlen müssen.“*

Brüderle: Wo kommen wir denn dahin, wenn wir nun verbandsmäßig oder auch staatlich festgesetzte Gewinne verordnen? Welche Rendite angemessen ist, regelt letztendlich der Markt. Es wird Unternehmen mit hohen Investitionen und Innovationen geben, die müssen auch höhere Risiken vergütet bekommen. Bis 2030 brauchen wir 100 Milliarden Euro an Investitionen in die Altenpflegeinfrastruktur. Da ist es mir lieber, das Kapital fließt in die deutsche Pflege als ins Ausland.

Handelsblatt: Der ganz überwiegende Teil der Kosten in der Pflege sind die Personalkosten. Gibt es da nicht die Versuchung bei den privaten Anbietern zu Lasten der Pflegekräfte und der Pflegebedürftigen zu sparen ?

Brüderle: Angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege ist das ein Argument, das von der größten Ahnungslosigkeit zeugt. Von 2016 auf 2017 sind die Gehälter von Pflegefachkräften im Schnitt um 5 Prozent gestiegen. Im Osten steigen sie zweistellig. Bei allen anderen Gehältern waren es gerade mal 2,6 Prozent. Der Arbeitsmarkt in der Altenpflege ist

ein Bewerbermarkt. Da kann es sich niemand, der am Markt überleben will, leisten, zu Lasten der Pflegekräfte zu sparen. Und für die Pflegebedürftigen die bestmögliche Pflege anzubieten, darauf beruht das Geschäftsmodell.

Handelsblatt: Kritiker Spahns sagen, er würde in der Pflege den Sozialismus einführen wollen. Wie ist da ihre Meinung?

Brüderle: Dass sich die Partei Ludwig Erhards schon länger von den Ideen der Sozialen Marktwirtschaft verabschiedet, ist ja nicht neu. Mit den Äußerungen von Jens Spahn, Gewinne begrenzen zu wollen, hat der eingeschlagene Weg in die Staatswirtschaft mit einer alles bestimmenden Bürokratie eine neue Qualität erhalten. So offen hat das in der Union noch niemand formuliert. Jens Spahn ist damit auf dem besten Weg zurück zum Ahlener Programm der CDU. Man möchte anderen zurufen, „Marktwirtschaftler meldet Euch zu Wort und verhindert diesen Weg in Richtung Planwirtschaft.“

*„Marktwirtschaftler meldet Euch zu Wort und verhindert diesen Weg in Richtung Planwirtschaft.“*

## Löhne in der Altenpflege steigen innerhalb eines Jahres um fast 5 Prozent

*„Starke Sprünge gab es vor allem im Osten der Bundesrepublik. Dort sind die Löhne in zwei Jahren durchschnittlich zweistellig gewachsen.“*

Innerhalb eines Jahres ist das Medianentgelt sozialversicherungspflichtigbeschäftigter Altenpflegefachkräfte von 2.621 Euro (2016) auf 2.744 Euro (2017) und damit um 4,69 Prozent angestiegen. Das Medianentgelt für Beschäftigte in allen Branchen ist im gleichen Zeitraum um 2,43 Prozent von 3.133 Euro (2016) auf 3.209 Euro (2017) gestiegen. Innerhalb von zwei Jahren (2015 auf 2017) sind die Löhne in der Altenpflege sogar um 7,31 Prozent gestiegen. Die aller Beschäftigten „nur“ um 4,05 Prozent.

Starke Sprünge gab es vor allem im Osten der Bundesrepublik. Dort sind die Löhne in zwei Jahren durchschnittlich zweistellig gewachsen. In Sachsen um 13,03 Prozent und in Sachsen-Anhalt sogar um 13,68 Prozent. Spitzenreiter im Westen ist Niedersachsen. Hier sind die Löhne innerhalb von zwei Jahren um 8,91 Prozent gestiegen.

### Megathema: Bezahlung

#### Entgeltatlas der BA Medianentgelte Deutschland (2017)

Altenpfleger/-in	2.744 EURO
Arzthelfer/-in	2.240 EURO
Bäckergeselle/-in	2.197 EURO
Verkäufer/-in	2.335 EURO
Tischler/-in	2.628 EURO
Krankenpfleger/-in	3.337 EURO

Die Löhne in der Altenpflege steigen kräftig. Das ist eine gute Nachricht für alle, die in der Altenpflege tätig sind. Sie steigen kräftiger als die Löhne über alle Branchen. Und die Löhne für Altenpflegerinnen und Altenpfleger steigen nicht aufgrund irgendwelcher politischer Interventionen. Sie steigen ganz von allein nach den Gesetzen des Marktes. Denn der Arbeitsmarkt für Altenpflegefachkräfte ist schon seit ein paar Jahren ein Bewerbermarkt. Das heißt, die Beschäftigten sind stark umworben und das macht sich auch deutlich bei den Löhnen bemerkbar.

*„Die Löhne steigen ganz von allein nach den Gesetzen des Marktes.“*

Entgeltatlas der BA						
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)						
Bundesland	2015	2016	2017	15 auf 16	16 auf 17	15 auf 17
BW	2.871 €	2.937 €	3.036 €	2,30%	3,37%	5,75%
BY	2.830 €	2.875 €	2.989 €	1,59%	3,97%	5,62%
BE	2.430 €	2.528 €	2.690 €	4,03%	6,41%	10,70%
BRB	2.184 €	2.283 €	2.424 €	4,53%	6,18%	10,99%
HB	zu wenige Daten					
HH	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3,43%	4,13%	7,70%
HE	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2,25%	3,99%	6,34%
MVP	2.092 €	2.180 €	2.319 €	4,21%	6,38%	10,85%
NDS	2.335 €	2.424 €	2.543 €	3,81%	4,91%	8,91%
NRW	2.777 €	2.801 €	2.917 €	0,86%	4,14%	5,04%
RLP	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2,72%	4,74%	7,59%
SAAR	2.706 €	2.728 €	2.827 €	0,81%	3,63%	4,47%
SN	1.949 €	2.050 €	2.203 €	5,18%	7,46%	13,03%
ST	1.879 €	1.985 €	2.136 €	5,64%	7,61%	13,68%
SH	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2,68%	4,62%	7,42%
TH	2.135 €	2.245 €	2.375 €	5,15%	5,79%	11,24%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2,50%	4,69%	7,31%
Bund (alle)	3.084 €	3.133 €	3.209 €	1,59%	2,43%	4,05%

entgeltatlas.arbeitsagentur.de

Trotz enorm steigender Ausbildungszahlen wird der Mangel an Fachkräften in der Altenpflege auch in Zukunft anhalten und schon deshalb werden die Löhne völlig ohne politisches Zutun weiter deutlich steigen.

*„Kürzlich im ZDF Morgenmagazin gefragt, was ein Pfleger nach der Ausbildung seiner Ansicht nach verdienen sollte, antwortete Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, 2.500 bis 3.000 Euro sollten möglich sein. Das Medianentgelt für Fachkräfte unter 25 Jahren lag laut BA im Jahr 2017 bei 2.531 Euro.“*

Wie weit die Löhne schon an die politischen Forderungen herangerückt sind, belegt eine Zahl besonders. Kürzlich im ZDF Morgenmagazin gefragt, was ein Pfleger nach der Ausbildung seiner Ansicht nach verdienen sollte, antwortete Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, 2.500 bis 3.000 Euro sollten

### Medianentgelte Altenpfleger/in 2017



möglich sein. Das Medianentgelt für Fachkräfte unter 25 Jahren lag laut BA im Jahr 2017 bei 2.531 Euro.

Äußerst scheinheilig ist der Vorstand des GKV-Spitzenverbandes, Gernot Kiefer, dem Gesundheitsminister beigesprungen, als er sich über die unterschiedlichen Lohnniveaus in den Ländern beklagt hat, die seine Krankenkassen mitzuverantworten haben: „Die Debatte um eine angemessene Höhe von Renditen in Pflegeheimen ist berechtigt und längst überfällig. ... Die vorhandenen Mittel müssen für eine hochwertige Pflege eingesetzt werden. Dazu gehört auch, die Pflegebranche finanziell zu einem attraktiven Arbeitsplatz zu machen. Es kann nicht sein, dass es nach wie vor ein erhebliches regionales Lohngefälle in der Altenpflege gibt, wie es die aktuellen



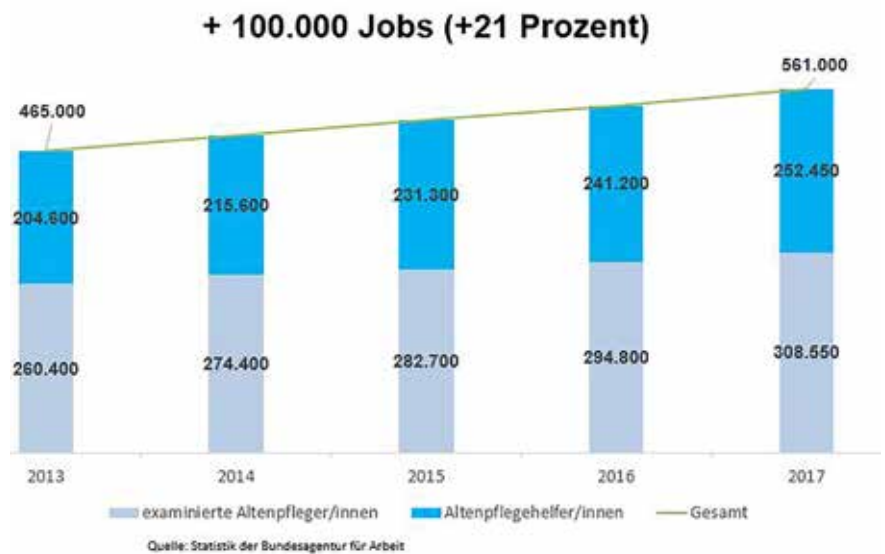
Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen.“ Gernot Kiefer vergisst dabei, dass es ohne unternehmerische Gewinne kein Sozialversicherungssystem, keine gesetzlichen Krankenkassen und keinen Vorstand des GKV-Spitzenverbands gebe. Seine Pflegekassen in den Ländern sind für niedrige Pflegesätze mitverantwortlich.

Die Diskussion um allgemeinverbindliche Tarifverträge und die Behauptung, diese seien allein die Garantie für höhere Löhne, entlarvt sich mit diesen neuen Zahlen als das, was sie schon immer ist, als eine Debatte aus der politischen Mottenkiste. Die Politik sollte endlich für bessere Rahmenbedingungen sorgen, damit die fleißigen Unternehmerinnen und Unternehmer in der Altenpflege, auch zukünftig Fachkräfte im In- und Ausland gewinnen können. Dazu gehört endlich ein unbürokratisches Einwanderungsgesetz.

## Jobmotor Pflege und Fachkräftemangel

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

Von 2013 bis 2017 ist die Zahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Altenpfleger und Altenpflegehelfer um circa 100.000 oder 21 Prozent von 465.000 auf 561.000 deutlich angestiegen. Damit ist die Altenpflege weiterhin der Jobmotor Nummer 1 in Deutschland. In der Altenpflege entstehen krisenfeste und zukunftsfähige Jobs.



Erneut macht die aktuelle 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 Situation hat sich im Vergleich zum Vorjahr verschärft, so ist die Vakanzzeit um acht Tage gestiegen und die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich nochmals verringert. Gemeldete Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 175 Tage vakant. Das sind 63 Prozent

mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Auf 100 gemeldete Stellen kommen rechnerisch lediglich 27 Arbeitslose. In absoluten Zahlen ausgedrückt, kamen damit (ohne Berücksichtigung der Stellen der Zeitarbeit) auf 11.300 Stellen 3.000 Arbeitslose.

Die Zahlen der BA sind ein Alarmsignal für die pflegerische



Fachkräfteengpassanalyse  
Juni 2018  
Fachkräfte und  
Spezialisten Altenpflege

■ = Fachkräftemangel

Datenquelle: Statistik der  
Bundesagentur für Arbeit

*„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.“*

Versorgung in Deutschland. Deshalb werden wir uns in der Konzertierte(n) Aktion Pflege gerade im Bereich des Themas „Gewinnung von Fachkräften“ ganz besonders engagieren.

## 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, unter anderem mit den Bundesministern Hubertus Heil und Jens Spahn, 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:

### **Frühlingsempfang von bpa e.V. und bpa Arbeitgeberverband e.V.**

Mitte März 2018 fand in der Bundesgeschäftsstelle des bpa und dem Hauptstadtbüro des bpa Arbeitgeberverbands der gemeinsame Frühlingsempfang statt. bpa-Präsident Bernd Meurer und bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle konnten über 300 Gäste aus Politik, Verbänden, Krankenkassen, Ministerien und Medien begrüßen. Während Bernd Meurer in seinem Grußwort die Herausforderungen des demographischen Wandels und den schon heute grassierenden Fachkräftemangel ansprach, betonte Rainer Brüderle die Bedeutung der Sozialen Marktwirtschaft auch im Bereich der Pflege. Der neue pflegepolitische Sprecher der CDU/CSU-Fraktion, Dr. Roy Kühne, warb in seinem Grußwort für das Unternehmertum in der Altenpflege. Es sei ihm unverständlich, warum man in der Pflege nicht auch Geld verdienen dürfe. „Bei den Ärzten käme niemand auf die Idee, das in Frage zu stellen“, so Kühne.



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



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



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

Fotos: bpa / Jürgen Henkelmann

## Service

Der bpa Arbeitgeberverband vertritt nicht nur Ihre Interessen gegenüber Politik, Verbänden und der Öffentlichkeit, sondern arbeitet ebenso an seiner tarifpolitischen Strategie, gibt Unterstützung bei Haustarifverträgen, liefert maßgeschneiderte Informationen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen durch Arbeitshilfen, Mustervorlagen, Newsletter, Newsticker, ist auf Twitter aktiv und bietet Seminare und Vortragsveranstaltungen an.

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



Thorben Wengert / pixelio.de

Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziere. Dabei geht es oft auch um Folgen aus der Rechtsprechung. Wir haben einige wichtige Urteile aus den Jahren 2017 und 2018 aufbereitet:

## **Bundesverfassungsgericht: Sachgrundlose Befristung nur einmal bei demselben Arbeitgeber zulässig**

Mit Beschluss vom 6. Juni 2018 (Az. 1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) stellte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) fest, dass das in § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verankerte Verbot der mehrfachen sachgrundlosen Befristung verfassungsgemäß ist und kippte damit die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Bisher ging das BAG davon aus, dass eine erneute sachgrundlose Beschäftigung möglich sei, sofern das letzte Arbeitsverhältnis mit dem betreffenden Arbeitnehmer mehr als drei Jahre zurückliege (Urteil vom 6.4.2011, 7 AZR 716/09). Das BVerfG hielt nun fest, dass eine sachgrundlose Befristung nur einmal bei demselben Arbeitgeber erfolgen darf. Die bisherige Rechtsprechung des BAG sei daher verfassungswidrig.

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG sei eine sachgrundlose Befristung unzulässig, „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“. Die Karlsruher Richter waren der Auffassung, dass der Wortlaut eindeutig sei und der Gesetzgeber auch genau dies im Sinn gehabt habe. Eine dem Wortlaut entgegenstehende Auslegung käme daher nicht in Betracht.

Hiervon sieht das BVerfG allerdings Ausnahmen. In ganz en-

*„Das BVerfG hielt nun fest, dass eine sachgrundlose Befristung nur einmal bei demselben Arbeitgeber erfolgen darf.“*

*„Insbesondere scheint es nun einige Unsicherheiten zu geben, wann eine erneute Befristung wirksam ist beziehungsweise wann einer der Ausnahmefälle greifen soll.“*

gen Grenzen dürften die Arbeitsgerichte die Anwendungsbereiche des § 14 Abs.2 S.2 TzBfG einschränken. Dies sei dann der Fall, wenn keine Gefahr einer Kettenbefristung bestehe und unbefristete Arbeitsverhältnisse die Regelform blieben.

Denkbar wäre eine solche Ausnahme, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet sei oder von sehr kurzer Dauer war. Hierunter könnten unter anderem bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit oder die Tätigkeit von Werkstudenten fallen.

Für die Unternehmen ist der Beschluss des BVerfG nicht vorteilhaft. Insbesondere scheint es nun einige Unsicherheiten zu geben, wann eine erneute Befristung wirksam ist beziehungsweise wann einer der Ausnahmefälle greifen soll. Es kann zu diesem Zeitpunkt nur empfohlen werden, sich an das Anschlussverbot zu halten und nur die Mitarbeiter sachgrundlos befristet einzustellen, mit denen noch nie zuvor ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestand.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse, die im Vertrauen auf die zuvor geltende Rechtsauffassung des BAG geschlossen wurden, genießen zudem keinen Bestandschutz. Aus rechtlicher Sicht scheint eine andere Entscheidung jedoch nicht denkbar. Der Wortlaut des Gesetzes ist eindeutig und lässt kaum eine andere Schlussfolgerung zu. Insoweit überrascht der Beschluss des BVerfG nicht.

(BVerfG, Beschluss vom 6.6.2018 - 1 BvL 7/14; 1 BvR 1375/14)



## Europäischer Gerichtshof (EuGH): Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste spielen in der Pflegebranche eine wichtige Rolle. Da die Arbeitsbelastung während dieser Zeiten in der Regel geringer ist als während der Zeit der Vollarbeit, stellt sich immer wieder die Frage, wie sich



Foto: Europäischer Gerichtshof

dies vergütungstechnisch widerspiegelt. Der EuGH hat sich in einem Urteil zum Thema Vergütung von Rufbereitschaftsdiensten positioniert und in dem konkret zu entscheidenden Fall festgestellt, dass der Arbeitnehmer für die Zeiten der Rufbereitschaft zu vergüten ist (EuGH-Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15).

*„Der EuGH hat festgestellt, dass der Arbeitnehmer für die Zeiten der Rufbereitschaft zu vergüten ist.“*

Die Mitglieder einer Freiwilligen Feuerwehr in Belgien sind im Rahmen ihrer Tätigkeit verpflichtet, Wach- und Bereitschaftsdienste zu leisten. Darunter fällt auch der sogenannte Bereitschaftsdienst zu Hause. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die Feuerwehrleute in ihrer Wohnung aufhalten müssen, um im Notfall in maximal acht Minuten die Feuerwache erreichen zu können. Hierfür erhalten sie eine jährliche Entschädigungsleistung.

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

*„Die  
Bereitschaftsdienste  
zu Hause wertete  
der EuGH zudem als  
Arbeitszeit.“*

Der EuGH hatte sich, bevor er die Zeit der Bereitschaftsdienste bewerten konnte, zunächst mit einer ganz grundsätzlichen Frage zu beschäftigen: Ist der Kläger als Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr als Arbeitnehmer einzustufen und hat er dementsprechend überhaupt Anspruch auf Vergütung? Nach europäischem Recht bejahte der EuGH diese Frage und erkannte den Kläger als Arbeitnehmer an.

Die Bereitschaftsdienste zu Hause wertete der EuGH zudem als Arbeitszeit und zwar aus den folgenden Gründen: Der Arbeitnehmer müsse sich an einem vom Arbeitgeber be-

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

Das Urteil des EuGH wird kaum Auswirkung auf das deutsche Recht haben. Bereits jetzt definiert sich der Bereitschaftsdienst so, dass der Arbeitgeber bestimmt, wo sich der Arbeitnehmer aufzuhalten hat. Ob dies der Arbeitsplatz ist oder ein anderer Ort (wie die Wohnung des Arbeitnehmers), spielt dabei keine Rolle. Bei der klassischen Rufbereitschaft, in der der Arbeitnehmer sich aufhalten kann, wo er will und im Notfall angerufen oder anders benachrichtigt wird, um die Arbeit aufzunehmen, handelt es sich nach wie vor um nicht vergütungspflichtige Arbeitszeit.

(EuGH, Urteil vom 21.02.2018 - C-518/15)

*„Bei der klassischen Rufbereitschaft, in der der Arbeitnehmer sich aufhalten kann, wo er will und im Notfall angerufen oder anders benachrichtigt wird, um die Arbeit aufzunehmen, handelt es sich nach wie vor um nicht vergütungspflichtige Arbeitszeit.“*

### **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz: Anspruch auf 30 Prozent Nachtzuschlag für Dauernachtwachen**

Am 7. Juni 2018 entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, dass Dauernachtwachen in Pflegeeinrichtungen Anspruch auf einen Nachtzuschlag in Höhe von 30 Prozent ihres Bruttostundenlohns haben (Urt. v. 7.6.2018, Az 5 Sa 446/17).

Geklagt hatte eine in einem nichttarifgebundenen Altenpflegeheim beschäftigte Pflegefachkraft, die mit 17 Nachtwachen pro Monat hauptsächlich als Dauernachtwache eingesetzt war. Der Arbeitgeber gewährte pro Nachtwache einen pauschalen Zuschlag von 20,45 Euro, was nach einer Gehaltserhöhung 24 Prozent der Bruttostundenvergütung ausmachte. Die Mitarbeiterin war hiermit nicht einverstanden und forderte einen höheren Zuschlag.

*„Der Arbeitgeber solle sozusagen durch Verpflichtung zur Zahlung eines hohen Zuschlags von dem Einsatz der Mitarbeiter in der Nacht abgehalten werden.“*

Das LAG Rheinland-Pfalz gab ihr nun recht. 2015 hatte bereits das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Nachtarbeitnehmern ein Zuschlag in Höhe von 30 Prozent zustehen kann (Urt. v. 9.12.2015, 10 AZR 156/15). Begründet hatten dies die Erfurter Richter damit, dass man erzieherisch auf den Arbeitgeber einwirken wolle, da Nachtarbeit erwie-senermaßen gesundheitsschädigend sei. Der Arbeitgeber solle sozusagen durch Verpflichtung zur Zahlung eines hohen Zuschlags von dem Einsatz der Mitarbeiter in der Nacht abgehalten werden.

Das LAG in Mainz begründete sein Urteil jedoch unter an-

derem damit, dass zwar Nachtarbeit in Pflegeeinrichtungen zwingend notwendig sei, dies jedoch nicht automatisch dazu führe, dass ein geringerer Zuschlag als 30 Prozent gerechtfertigt sei. Dieser könne allenfalls durch erhöhte Bereitschaftsdienstzeiten gerechtfertigt sein. Hierzu habe aber der Arbeitgeber im konkreten Fall nicht substantiiert genug vorgebracht.

Gleichzeitig stellte das LAG Rheinland-Pfalz fest, dass die Klägerin auch Anspruch auf Zahlung der Zuschläge während Krankheits- und Urlaubszeiten habe.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es bleibt daher abzuwarten, wie das BAG sich hierzu positionieren wird. Bisher vertrat der bpa Arbeitgeberverband die Auffassung, dass ein Zuschlag von 25 Prozent für Dauernachtwachen angemessen sei. Klarheit für die Pflege wird zukünftig ein Urteil des BAG schaffen.

*„Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es bleibt daher abzuwarten, wie das BAG sich hierzu positionieren wird.“*

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 7.6.2018, Az.: 5 Sa 446/17)

## 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](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de) oder Sie rufen im Hauptstadtbüro an.



Rainer Sturm / pixelio.de

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

Folgende Arbeitshilfen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Anwendungshilfe  
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)  
Stand: September 2018

Umsetzungshilfe  
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)  
Stand: September 2018

Arbeitshilfe  
zum Beschäftigtendatenschutz  
nach der DS-GVO und dem BDSG  
Stand: Mai 2018

Arbeitshilfe  
zur krankheitsbedingten Kündigung  
Stand: November 2016

Arbeitshilfe  
zur verhaltensbedingten Kündigung  
Stand: November 2016

Arbeitshilfe  
zum Mutterschutz in der Altenpflege  
Stand: September 2018

Arbeitshilfe  
zu Nachtzuschlägen  
Stand: September 2018

Arbeitshilfe  
zu den neuen Regelungen  
der Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung  
und dem neuen Pflegemindestlohn  
Stand: November 2017

Arbeitshilfe  
Urlaub  
Stand: Mai 2017

Arbeitshilfe  
Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler  
Thüringen  
Stand: August 2018

Arbeitshilfe  
Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler  
Hamburg  
Stand: in Überarbeitung für Dezember 2018

Arbeitshilfe  
Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler  
Mecklenburg-Vorpommern  
Stand: in Überarbeitung

Arbeitshilfe  
Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler  
Bremen  
Stand: in Überarbeitung

Arbeitshilfe  
Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler  
Rheinland-Pfalz  
Stand: in Überarbeitung

weitere Bundesländer in Vorbereitung



# Mitgliederentwicklung



Klicker / pixelio.de

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

Der bpa Arbeitgeberverband setzt sein kontinuierliches Wachstum fort und vertritt etwas mehr als drei Jahre nach seiner Gründung bereits 3.200 Mitgliedseinrichtungen mit über 150.000 Beschäftigten. Damit sind wir der größte Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft.

23. Juni 2015:	200 Einrichtungen
1. September 2016:	1.700 Einrichtungen
1. September 2017:	2.400 Einrichtungen
1. September 2018	3.200 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 48 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 132 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 42 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 37 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.



Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln (iwp)

Das Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln (iwp) ist ein gemeinnütziges, unabhängiges Forschungsinstitut im universitären Umfeld. Ziele der Institutsarbeit sind, den aktuellen Stand der Wissenschaft für die Erarbeitung praktischer Politikempfehlungen zu nutzen, wissenschaftliche Erkenntnisse für die öffentliche Debatte zu übersetzen, dabei konkrete Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen zu erarbeiten und wirtschaftspolitisch gangbare Wege aufzuzeigen.

Der Sozialen Marktwirtschaft steht keine bessere Alternative gegenüber. Sie stellt der Idee nach eine Wirtschaftsordnung dar, in der dem Bürger ein Höchstmaß an Freiheit und an Eigenverantwortung gewährt wird und in der gleichzeitig der Gefahr zerstörerischen Wettbewerbs oder wirtschaftlicher Macht begegnet wird. Zugleich unterstützt das System der sozialen Mindestsicherung jeden Bürger, der nicht aus eigener Kraft ein menschenwürdiges Einkommen erwirtschaften kann, und sichert ihm eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

## 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:

Burchard Führer (Unternehmensgruppe Burchard Führer GmbH)

Kai A. Kasri (Advita GmbH)

Vorstand:



Bildschön / Sebastian Semmer

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:

Margit Benkenstein (PflegeCentrum Sonnenschein GmbH),  
Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),  
Alexander Flint (BFR Spiegelberg GmbH),  
Dr. Thomas Flotow (Pflegen und Wohnen Hamburg GmbH),  
Dr. Erik Hamann (Orpea Deutschland GmbH)  
Rainer Hohmann (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH),  
Thorsten Meilahn (Pflegekonzzept Meilahn GmbH),  
Siegbert Popko (Vitanas Senioren Centrum),  
Knud Riebschläger (KerVita),  
Dr. Jochen Schellenberg (KATHARINENHOF Seniorenwohn-  
und Pflegeanlage Betriebs-GmbH),  
Volker Schulze (DSG Deutsche Seniorenstift Gesellschaft  
mbH & Co.KG),  
Michael Reitzenstein (CURANUM AG)  
Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH)

## Unsere Geschäftsstelle



Gordon Gross / pixelio.de

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer  
Ines Neumann, Justiziarin  
Bastian Pophal, Justiziar  
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  
twitter: @bpa\_agv

# Impressum

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro

Friedrichstraße 147

10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage

Layout:

Olaf Bentlage und Partner, Alfredstr. 24, 10365 Berlin

Bilder und Logos:

Fotolia (Umschlag), S. Hofschläger / pixelio.de (S.11) Fotolia (S.12), Martina Rahneführer / pixelio.de (S.20), Rainer Sturm / pixelio.de (S.22/46), bpa / Jürgen Henkelmann (S.37), Thorben Wengert / pixelio.de (S.38), Europäischer Gerichtshof (S.41), Klicker / pixelio.de (S.49), Bildschön / Sebastian Semmer (S.53), Gordon Gross / pixelio.de (S.51).

Die Logos auf den Seiten 50 und 51 wurden von den einzelnen Verbänden zur Verfügung gestellt.

Alle Tabellen und Charts sind eigene Abbildungen.

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](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de)  
[www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de)  
twitter: @bpa\_agv