

GESCHÄFTSBERICHT

2018 / 2019

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	4
Zu den Ergebnissen der Konzertierten Aktion Pflege	10
Pflegelöhneverbesserungsgesetz vorgelegt	17
Marketinggag zur Gesichtswahrung der Regierung	21
Alle bpa-Landesgruppen nun mit eigener AVR-Entgeltabelle	25
Di Fabio: „Erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken“	26
Löhne in der Altenpflege steigen erneut um fast fünf Prozent	28
183 Tage Warten auf eine Fachkraft	31
Gespräche und Diskussionen	33
Service	36
Veröffentlichungen	46
Mitgliederentwicklung	49
Mitgliedschaften	50
Unsere Gremien	53
Unsere Geschäftsstelle	55
Impressum	56

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

Bild: Laurence Chaperon

„Für Ihre Treue als Mitglied zum bpa Arbeitgeberverband möchten wir Ihnen ebenfalls danken.“

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

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

Deshalb möchten wir diesmal mit dem Dank beginnen. Danken möchten wir den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Das ist in der heutigen Zeit und angesichts der Herausforderungen, denen 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.

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.

Dass wir – bpa und bpa Arbeitgeberverband – gemeinsam wirkmächtig sein können, haben wir in diesem Jahr bei der

Arbeit in der Konzertierte(n) Aktion Pflege bewiesen. Wir waren oft diejenigen, die die Runde wieder an die Realitäten in den Unternehmen vor Ort erinnern mussten, während andere sich die Pflegewelt bunt malten, ohne auf die wirtschaftlichen und personellen Herausforderungen zu achten. Deshalb kam es auch öffentlich zu Auseinandersetzungen und dies nicht nur beim Thema eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags.

Diese Auseinandersetzungen sind nicht immer schön. Vor allem dann nicht, wenn man die Rolle des Mahners und der wirtschaftlichen Vernunft sowie des Wahrers der Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft einnimmt. Leider findet man bei (Gesundheits)-Politikern, aber auch bei (Gesundheits)-Journalisten immer weniger Verständnis für das Thema Markt und Wettbewerb in der Pflege. Ihnen ist noch immer nicht klar, dass wir mit einem rein staatlichen Pflegesystem die Herausforderungen und anstehenden Milliardeninvestitionen nicht meistern können.

„Es geht einfach nicht in ihre Köpfe, dass aus dem jetzigen ‚Angebot der Vielfalt‘ durch noch mehr staatlichen Dirigismus ein ‚Angebot des Mangels‘ wird.“

Es geht einfach nicht in ihre Köpfe, dass aus dem jetzigen „Angebot der Vielfalt“ durch noch mehr staatlichen Dirigismus ein „Angebot des Mangels“ wird. Weil gerade die privaten Anbieter für diese Vielfalt sorgen, widersprechen wir so beharrlich der ein oder anderen Maßnahme, die die Bundesregierung vorschlägt. Wir tun das für Sie, weil wir endlich ein Umdenken brauchen.

Die Politik und die Öffentlichkeit sind noch immer der Meinung, man könne in der Pflege aus dem Vollen schöpfen. Das stimmt aber nur in Bezug auf die Pflegebedürftigen. Deren Zahl steigt seit Jahren deutlich an und wird weiter zunehmen.



Bernd Meurer
Vizepräsident

Bild: bpa e.V.

„Beim Thema Personal erkennt man mittlerweile an, was der bpa und sein Präsident schon seit Jahrzehnten sagen: Es braucht mehr Einwanderung durch Fachkräfte aus Drittstaaten.“

Personal und Finanzen sind aber nicht unerschöpflich. Die Pflege konkurriert beim Personal mit anderen Branchen und bei den Finanzen mit anderen Bereichen wie zum Beispiel der Rente oder der Inneren Sicherheit.

Beim Thema Personal erkennt man mittlerweile an, was der bpa und sein Präsident schon seit Jahrzehnten sagen: Es braucht mehr Einwanderung durch Fachkräfte aus Drittstaaten. Zu einer „Care Card“ für Pflegekräfte konnte man sich bisher zwar nicht durchringen, aber immerhin gibt es jetzt ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Sicherlich liegt hier noch Vieles an Details, wie zum Beispiel einer besseren und schnelleren Bearbeitung in den deutschen Botschaften vor Ort oder der Frage der Anerkennung von Berufsabschlüssen, aber wir begrüßen ausdrücklich diese wichtige und richtige Entscheidung der Bundesregierung.

Bei so mancher Diskussion mit Politikern, Gewerkschaftern und den Medien bekommt man gerade beim Thema Bezahlung den Eindruck, damit löse man alle Probleme der Pflege. Wagt man daran nur einen kleinen Zweifel und dies auch noch öffentlich, dann beginnt ein medialer Sturm, für den man einiges an Rückgrat braucht. Statt unseren Argumenten zuzuhören, beginnt dann die heute leider übliche Verunglimpfung. In diese Kerbe schlagen dann aus Eigeninteresse auch andere Trägergruppen oder die in der Altenpflege kaum existente Gewerkschaft Verdi.

Um es hier noch einmal klipp und klar zu sagen: Der bpa Arbeitgeberverband hat nichts gegen höhere Löhne. Sie sind im Übrigen ohne irgendwelche dirigistischen Eingriffe im Jahr

2018 nochmals um fast 5 Prozent – wie im Jahr zuvor auch – gestiegen. Wir erinnern nur immer wieder daran, dass jemand diese höheren Löhne auch bezahlen muss. Zurzeit sind dies allein die Pflegebedürftigen, ihre Angehörigen oder die Sozialhilfeträger. Die Bundesregierung und die sie vertretenden Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und SPD schweigen zur Frage der Refinanzierung beharrlich.

Die Bundesregierung geht laut einer IGES-Studie aus dem März 2019 selbst davon aus, dass höhere Löhne jährlich bis zu 5,2 Milliarden Euro kosten werden. Sie kann also ohne allgemeinverbindlichen Tarifvertrag oder die Pflegekommission selbst sofort handeln. Zum Beispiel indem sie der Pflege jedes Jahr Geld zur Verfügung stellt, das ausschließlich für höhere Gehälter für die Pflegekräfte durch die Träger verwendet werden darf. Das wäre eine zielgenaue, systemgerechte Maßnahme, die zudem auch die Verantwortung über die Finanzierung bei demjenigen belässt, der das Geld organisieren muss, nämlich der Bundesregierung.

Weil die beteiligten Bundesminister aber wissen, dass um die 5,2 Milliarden Euro ein erbitterter Streit in der Bundesregierung ausbrechen wird, versucht man weiter, den Blick der Öffentlichkeit auf andere Dinge zu richten. So will man zum Beispiel mit dem sogenannten Pflegelöhneverbesserungsgesetz eine Grundlage dafür schaffen, mit der man dem neu gegründeten Miniarbeitgeberverband und einer in der Pflege mitgliederschwachen Gewerkschaft ermöglicht, einen zwischen ihnen geschlossen Tarifvertrag, der jeglicher Repräsentativität entbehrt, für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Nochmal: Einen Einheitstarifvertrag lehnen wir ab.

„Die Bundesregierung und die sie vertretenden Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und SPD schweigen zur Frage der Refinanzierung beharrlich.“

Wer nach der Qualität, dem Personaleinsatz und den Preisen nun auch die Löhne von Stralsund bis Freiburg vereinheitlichen will, der raubt uns die letzten unternehmerischen Handlungsspielräume. Diese Auffassung wird verstärkt durch das verfassungsrechtliche Gutachten des ehemaligen Richters am Bundesverfassungsgericht Professor Dr. Udo Di Fabio. Wir behalten uns ausdrücklich vor, auf Basis dieses Gutachtens eine Verfassungsbeschwerde einzulegen.

Weil man innerhalb der Bundesregierung mittlerweile selbst an diesem Weg praktische wie rechtliche Zweifel hegt, hat man gleich noch Maßnahmen beschlossen, um die Pflegekommission, die den Pflegemindestlohn autark bestimmen soll, willfähriger zu machen und über die Hintertür tarifvertragliche Strukturen für alle Anbieter per Verordnung einzuführen. Wir werden versuchen, hier noch Änderungen zu bewirken und haben uns selbstverständlich auch als Mitglied der mittlerweile vierten Pflegekommission beworben.

„Seit Ende des Jahres verfügen alle bpa-Landesgruppen über eine spezifische Entgeltabelle zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien.“

Seit Ende des Jahres verfügen alle bpa-Landesgruppen über eine spezifische Entgeltabelle zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die zeigt, wie ernst Sie und wir das Thema einer transparenten Bezahlung nehmen und die privaten Anbieter den Vergleich mit anderen Anbietern nicht zu scheuen brauchen.

Wir werden in den länderspezifischen Verhandlungen mit den Kostenträgern umso wirkmächtiger, je mehr Betriebe die Arbeitsvertragsrichtlinien umsetzen. In vielen Ländern konnten gute Erfolge erzielt werden. Ein deutliches Beispiel ist

Thüringen. Dort haben wir einen hohen Beteiligungsgrad an den Arbeitsvertragsrichtlinien und so ist es gemeinsam mit der Landespolitik gelungen, dass die Pflege- und Krankenkassen, die erst neulich beschlossenen Gehaltssteigerungen refinanzieren. In den anderen Bundesländern arbeiten bpa und bpa Arbeitgeberverband hart daran, dass Umsetzung und Refinanzierung Hand in Hand gehen können.

Das wird insbesondere noch besser funktionieren, wenn alle Mitglieder des bpa auch Mitglied im bpa Arbeitgeberverband werden. Schon fast 40 Prozent der bpa-Mitglieder sind schon Mitglied des bpa Arbeitgeberverbands. Deshalb haben wir eine Bitte an Sie: Werben Sie weiter mit uns um neue Mitglieder.

Die aktuellen politischen Auseinandersetzungen zeigen, die privaten Arbeitgeber brauchen eine starke Stimme. 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

„Nur, wenn der bpa Arbeitgeberverband weiterwächst, wird er breit genug aufgestellt sein, um die privaten Anbieter bundesweit wirksam vertreten können.“

Zu den Ergebnissen der Konzertierten Aktion Pflege

Die Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn haben im Juni 2019 die Ergebnisse der gemeinsamen Aktion vorgestellt. Ein Jahr lang haben die beteiligten Ministerien und die 50 Verbände – auch der bpa und der bpa Arbeitgeberverband – in fünf Arbeitsgruppen über Maßnahmen für eine in Zukunft gesicherte Altenpflege beraten.

Es herrschte ein konstruktiver Austausch und bei einigen Themen (u.a. elektronisches Ordnungsmanagement, Personalmanagement) ist man vorangekommen. Leider äußert sich die Bundesregierung bis heute nicht dazu, wie die ganzen vereinbarten Maßnahmen, beispielsweise auch höhere Löhne, in der Altenpflege finanziert werden sollen. Das gehört aber entscheidend dazu und wird von uns weiter eingefordert.

„Ein Jahr lang haben die beteiligten Ministerien und die 50 Verbände – auch der bpa und der bpa Arbeitgeberverband – in fünf Arbeitsgruppen über Maßnahmen für eine in Zukunft gesicherte Altenpflege beraten.“

Brüderle: „Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag war und ist keine Mehrheitsmeinung!“

Die Anbieter in der Altenpflege sind nicht mehrheitlich für einen allgemeinverbindlichen flächendeckenden Tarifvertrag. Den Weg wollen nur der gerade gegründete Miniarbeitgeberverband BVAP, dessen wohl einziges tariffähiges Mitglied der AWO Arbeitgeberverband sein wird, und die in der Altenpflege äußerst mitgliederschwache Gewerkschaft Verdi beschreiten. Explizit hat sich neben den privaten Arbeitgebern das Deutsche Rote Kreuz gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ausgesprochen. Die Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) ist sogar gänzlich aus der zuständigen Arbeitsgruppe ausgetreten. Die Bundesregierung sollte sich gut überlegen, ob sie für eine Minderheit das Arbeitnehmerent-



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

„Wenn nun auch noch die Löhne von Flensburg bis Passau staatlich vereinheitlicht werden, stellt sich die Frage, wo überhaupt noch unternehmerische Handlungsspielräume bleiben.“

sendgesetz ändert. Wir werden diese Bestrebungen weiterhin politisch begleiten. Ganz klar ist aber auch, dass wir juristische Schritte nicht scheuen werden.

Die Löhne in der Pflege steigen doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft. Daher sind staatliche Eingriffe überflüssig, um Löhne zu regulieren, wie es ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorsieht. Zudem verfügt die Pflege über eine extrem hohe Regulierungsdichte. Wenn nun auch noch die Löhne von Flensburg bis Passau staatlich vereinheitlicht werden, stellt sich die Frage, wo überhaupt noch unternehmerische Handlungsspielräume bleiben. Das ist eine erhebliche Einschränkung der allgemeinen Vertragsfreiheit und der unternehmerischen Handlungsfreiheit.

„Woher das Geld für die höheren Löhne kommt, dazu hat die Regierung bis zum heutigen Tag geschwiegen.“

Mittlerweile hat die Bundesregierung wenigstens zugestanden, dass angesichts eines Anteils von über 70 Prozent der Personalkosten an den Gesamtkosten, Pflege durch steigende Löhne teurer werden wird. Woher das Geld für die höheren Löhne kommt, dazu hat die Regierung bis zum heutigen Tag geschwiegen.



bpa-Präsident Bernd Meurer war im Juni 2019 in der ARD-Sendung „hart aber fair“ zum Thema „Beispiel Pflege: Was schafft die Groko noch?“

Foto: WDR/Oliver Ziebe

Meurer: „Gute Ansätze ohne Finanzierungskonzept und konkreten Fahrplan“

Bei den vorgelegten Ergebnissen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) sieht der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa) einerseits wichtige Ansätze zur Verbesserung der Situation in der Pflege.

Andererseits seien viele wichtige Themen ausgespart und notwendige Entscheidungen nicht getroffen worden. Ein konkreter Fahrplan fehle völlig. „Wir sind noch längst nicht am Ziel. Angesichts des fehlenden Versorgungsangebots bei einer absehbar steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen ist der Weg zu einer flächendeckenden Versorgung für alle Pflegebedürftigen noch ein weiter“, kritisiert bpa-Präsident Bernd Meurer. „Viele Pflegebedürftige finden schon heute keine professionelle Hilfe mehr, und das bei einer weiter steigenden Zahl von Pflegebedürftigen.“ Diese Situation habe sich durch die Besserstellung der Krankenhäuser noch einmal verschärft.

„Aus Sicht des bpa fehlt bei den Ergebnissen der KAP ganz wesentlich ein Gesamtfinanzierungskonzept“, so Meurer. So seien keine Zahlen vorgelegt worden, was bei einer Erhöhung der Personalbemessung, bei einer Ost-West-Angleichung des Mindestlohns und bei einer Zuzahlungsbegrenzung für die Angehörigen an Mehrkosten auf die Pflegeversicherung bzw. die Beitragszahler zukomme. bpa-Präsident Meurer: „Würden gar die Pläne vom Sockel-Spitze-Tausch weiterhin verfolgt, liefe die Finanzierung endgültig aus dem Ruder.“ Nach einer IGES-Schätzung beliefen sich überdies die Mehrkosten durch die Einführung eines Einheitstarifvertrages auf bis zu 5,2 Milliarden Euro pro Jahr. Zusätzlich müssen sich Pflegebedürftige noch mit etwa 50 Euro pro Monat an der Ausbildung beteiligen, rechnet Meurer vor.

„Beim Thema Pflegekräfte aus dem Ausland hat sich der bpa an diversen Stellen mit seiner Forderung zur Erleichterung der Anwerbung durchgesetzt und vielfältige Unterstützung erfahren.“

Beim Thema Pflegekräfte aus dem Ausland hat sich der bpa an diversen Stellen mit seiner Forderung zur Erleichterung

„So müssten potenzielle Pflegekräfte teils ein Jahr auf Termine in den Botschaften warten.“

der Anwerbung durchgesetzt und vielfältige Unterstützung erfahren. Zuwanderung und Anerkennung ausländischer Pflegefachkräfte sollen vorangetrieben werden. Die gezielte Anwerbung durch eine Green Card für ausländische Pflegekräfte, wie der bpa sie seit Jahren fordert, blieb allerdings unberücksichtigt. Diese soll einen international verständlichen Aufenthaltstitel mit automatischer Anerkennung für Pflegeausbildungen von mehr als drei Jahren gewähren. „Leider ist die KAP dieser Forderung nicht nachgekommen“, bedauert der bpa-Präsident.

Außerdem macht sich der bpa für eine zentrale Anerkennungsstelle des Bundes stark. Meurer: „Die Anerkennung in den Bundesländern ist überwiegend viel zu langsam und uneinheitlich. Es ist niemandem zu erklären, wieso in einem Bundesland bei der Anerkennung einer Pflegekraft aus dem Ausland anders verfahren wird als in einem anderen. Leider verweigern sich die Länder bisher einer Vereinheitlichung.“ Zwar habe sich der Bund verpflichtet, eine Zentrale Servicestelle Anerkennung zu konzeptionieren, die jedoch nicht in die Befugnisse der Länder eingreifen dürfe. „Das klingt noch nicht nach der Lösung des Problems“, resümiert Meurer und kritisiert, dass auch andere zentrale Herausforderungen bei der Einwanderung nicht entschieden genug angegangen würden. So müssten potenzielle Pflegekräfte teils ein Jahr auf Termine in den Botschaften warten. Das derzeit im Bundestag diskutierte Einwanderungsgesetz sei ein erster Schritt zur Verbesserung der Gesamtsituation.

Im Bereich Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung hat der bpa unter anderem zwei Themen

intensiv diskutiert: Springerdienste und Leiharbeit. Bei der Leiharbeit setzte sich der bpa vehement für eine eindeutige Positionierung gegen Zeitarbeit in Mangelberufen und damit auch in der Pflege ein. Zeitarbeit verursacht erhebliche zusätzliche Kosten ohne jeglichen Mehrwert für die pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörige.

„Zeitarbeit ist die Anleitung zur Plünderung der Pflegeeinrichtungen und der pflegebedürftigen Menschen. Arbeitszeit muss sich auch künftig am Bedarf der pflegebedürftigen Menschen ausrichten. Die Partystimmung bei der Zeitarbeit zeigt die Notwendigkeit, in Mangelberufen neue Spielregeln einzuführen“, fordert Meurer. Der bpa-Präsident kündigte an, dass der Verband in Zukunft darauf drängen werde, dass in den Rahmenverträgen auf Landesebene schnell Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitskräften in den Pflegeeinrichtungen vereinbart werden. Zur Steigerung der Verlässlichkeit der Dienstplangestaltung und der Mitarbeiterzufriedenheit sollen freigestellte Springerdienste eingerichtet und mit den Kranken- und Pflegekassen vereinbart werden können. Solche Mitarbeiter-Pools kompensieren kurzfristige Ausfälle im Dienst und tragen erheblich dazu bei, dass sich die Kolleginnen und Kollegen auf den festgelegten Dienstplan verlassen können.

Beim Thema innovative Versorgungsansätze hat der bpa deutlich gemacht, dass eine Flexibilisierung der Fachkraftquote im stationären und ambulanten Bereich ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung der Versorgung wäre. Dies würde zur unmittelbaren Entlastung der mitarbeitenden Pflegekräfte beitragen, wenn – bei gleichbleibender Fachkräftebesetzung – mehr Pflegehilfskräfte hinzukämen. Meurer: „Leider

„Beim Thema innovative Versorgungsansätze hat der bpa deutlich gemacht, dass eine Flexibilisierung der Fachkraftquote im stationären und ambulanten Bereich ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung der Versorgung wäre.“

ist dieser wichtige Punkt nicht in das Papier aufgenommen worden.“



Cristine Lietz / pixelio.de

„Im Bereich der Digitalisierung begrüßt der bpa die gewünschte und bereits eingeleitete Anbindung der Pflege an die Telematik-Infrastruktur.“

Im Bereich der Digitalisierung begrüßt der bpa die gewünschte und bereits eingeleitete Anbindung der Pflege an die Telematik-Infrastruktur. Nur so kann ein sektorenübergreifendes Entlass- und Versorgungsmanagement zwischen Ärzten, Krankenhäusern sowie Pflegeeinrichtungen und Diensten sichergestellt werden. Erneut wurden die Kranken- wie die Pflegekassen aufgefordert, die vollständige elektronische Abrechnung im ambulanten Bereich umzusetzen. Auch das elektronische Verordnungsmanagement, vor allem für die Einholung von Rezepten und Verordnungen von Ärzten und die Einlösung bei Apotheken und Sanitätshäusern, soll auf den Weg gebracht werden. Dies wird aus Sicht des bpa dazu beitragen, die Pflegekräfte und Einrichtungen von langen Wegen und dafür aufgewandter Arbeitszeit zu entlasten.

Pflegelöhneverbesserungsgesetz vorgelegt

Nach dem Abschluss der Konzentrierten Aktion Pflege hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Entwurf eines Gesetzes für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) vorgelegt. Es ist eine Art Reaktion auf die wohl sehr schwierige Ressortabstimmung, aber auch auf unsere Einwände gegen den im April 2019 vorgelegten Referentenentwurf für ein „Pflegearbeitsbedingungenverbesserungsgesetz“.

Der vorgelegte Gesetzentwurf besteht grob gesprochen aus zwei Teilen, in denen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geändert werden soll. Im ersten Teil soll der § 7a AEntG durch die Einfügung eines neuen § 7a Abs. 1a AEntG für die Pflege geöffnet werden, um auf diesem Wege Tarifverträge auf die gesamte Pflegebranche zu erstrecken (allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen so ermöglicht werden).

„Die Mehrheit der Träger in der Pflegebranche lehnen diesen Weg ab.“

Diesen Teil lehnt der bpa Arbeitgeberverband vollumfänglich ab. Es handelt sich hier um ein reines Verdi-AWO-Gesetz. Die Mehrheit der Träger in der Pflegebranche lehnen diesen Weg ab. Der Gesetzentwurf missachtet die Besonderheiten der Pflegebranche und verstößt gegen Grundrechte wie die Tarifautonomie und die unternehmerische Handlungsfreiheit.

Die vom Gesetzgeber angestrebte Erstreckung eines Tarifvertrages nach § 7a AEntG widerspricht dem in § 11 Abs. 2 SGB XI verankerten Grundsatz der Trägervielfalt. Darin ist festgelegt, dass neben der Vielfalt an sich, auch die Selbständigkeit, das Selbstverständnis und die Unabhängigkeit der Trägergruppen zu achten sind. Diesem Grundsatz entsprechend hat der Gesetzgeber im Jahre 2009 bewusst mit der

„Gleichzeitig wird den Kirchen mit ihrem Marktanteil von unter 30 Prozent damit eine überragende Wettbewerbsposition eingeräumt.“

Pflegekommission einen Sonderweg gewählt, um den unterschiedlichen Interessen der Träger in der Branche umfassend Rechnung zu tragen. Danach ist ein Verfahren nach § 7a AEntG grundsätzlich ausgeschlossen.

Zudem stellt das Mitwirkungs- und Zustimmungsrecht der Kirchen in § 7a Abs. 1a AEntG einen Fundamentalangriff auf die Tarifautonomie und eine systemwidrige, einzigartige Grenzüberschreitung dar. Danach werden Tarifpartner gezwungen, Dritte, d.h. die kirchlichen Träger, an ihren Tarifverhandlungen zu beteiligen und sich ihren Tarifvertrag de facto absegnen zu lassen. Ein offensichtlicherer Eingriff in die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG ist kaum vorstellbar.

Gleichzeitig wird den Kirchen mit ihrem Marktanteil von unter 30 Prozent damit eine überragende Wettbewerbsposition eingeräumt. Das bedeutet einen Verstoß gegen das Wettbewerbsprinzip der sozialen Pflegeversicherung und privilegiert die kirchlichen Träger doppelt. Denn das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften, die ihre Arbeitsbedingungen gerade nicht durch einen Tarifvertrag bestimmen, wird auch noch über das „Selbstbestimmungsrecht“ der Tarifpartner gestellt. Ob dieses Vorgehen der Bundesregierung einer rechtlichen bzw. verfassungsrechtlichen Prüfung Stand halten wird, ist stark zu bezweifeln. Aus all diesen Gründen lehnen wir diesen Teil des Gesetzentwurfes strikt ab.

Im zweiten Teil des Gesetzentwurfes sollen die Regelungen zur Pflegekommission geändert werden (§§ 12 ff. AEntG). Im Vergleich zum Vorentwurf vom April 2019 begrüßt der bpa Arbeitgeberverband, dass das BMAS die Beschlussfassung



l-vista / pixelio.de

(7:1 Quorum) jetzt doch unverändert lässt sowie auf eine Aberufungsmöglichkeit der Kommission auf Antrag lediglich der Hälfte der Kommissionsmitglieder verzichtet.

Allerdings bleiben unsere gravierenden Bedenken gegen das Ermessen des BMAS bei der Bewerberauswahl (§ 12 Abs. 6 AEntG RefE) bestehen. Das dort aufgeführte Verhältnis von quantitativer Repräsentativität zur Trägervielfalt muss richtigerweise so ausgestaltet werden, dass die Repräsentativität das bestimmende Kriterium ist. Sonst bleiben willkürlichen Entscheidungen Tür und Tor geöffnet, die u.a. dazu führen können, dass die marktstärkste Gruppe der privaten Arbeitgeber bei der Besetzung der Pflegekommission übergangen wird.

„Die gesetzgeberische Einflussnahme auf die Arbeit der Pflegekommission lehnen wir ebenfalls strikt ab.“

Die gesetzgeberische Einflussnahme auf die Arbeit der Pflegekommission lehnen wir ebenfalls strikt ab. Weder haben Vorgaben für differenzierende Mindestentgelte noch für Ost-West-Angleichungen im Gesetzentwurf etwas zu suchen.

Damit wird die in § 12 Abs. 3 AEntG verankerte Weisungsfreiheit der Kommissionsmitglieder sofort wieder durch das BMAS einkassiert.

*„Die Kostenfolgen des
Gesetzentwurfs müssen
zudem in aller Klarheit
benannt werden.“*

Geradezu absurd ist der Versuch des BMAS, in der Gesetzesbegründung die Qualifikation als „einschlägige Berufserfahrung“ umzudeuten. Dieser Text gehört gestrichen, da er im krassen Widerspruch zum Gesetzeswortlaut „Mindestentgelte“, zur herrschenden Lehre und zur Gesetzesbegründung von 2009 steht. Ein Lohngitter durch die Hintertür einzuführen, muss verhindert werden. Hier wird abermals Klientelpolitik für AWO und Verdi betrieben.

Die Kostenfolgen des Gesetzentwurfs müssen zudem in aller Klarheit benannt werden. Es ist geradezu fahrlässig, dass das BMAS das vom BMG im März dieses Jahres vorgelegte IGES-Gutachten, das die Kosten je nach Szenario für höhere Löhne auf bis zu 5,2 Milliarden Euro pro Jahr schätzt, nicht berücksichtigt.

Marketinggag zur Gesichtswahrung der Regierung

Der bpa Arbeitgeberverband unterstützt ausdrücklich die Forderung nach höheren Löhnen für die Pflegenden in der Altenpflege. Höhere Löhne können eine (von vielen notwendigen) Maßnahmen sein, um den Beruf noch attraktiver zu machen und den demografischen Herausforderungen für die zukünftige Versorgung der Menschen mit Pflegeleistungen zu begegnen. Das haben wir übrigens auch im Rahmen der Konzentrierten Aktion Pflege gemeinsam mit allen anderen Akteuren so zum Ausdruck gebracht. Wenn allerdings der Bundesregierung die Löhne in der Altenpflege kurzfristig nicht ausreichen, dann kann sie sofort handeln. Zum Beispiel indem sie der Pflege jedes Jahr Geld zur Verfügung stellt, das ausschließlich für höhere Gehälter für die Pflegekräfte durch die Träger verwendet werden darf. Das wäre eine zielgenaue, systemgerechte Maßnahme, die zudem auch die Verantwortung über die Finanzierung bei demjenigen belässt, der das Geld organisieren muss, nämlich der Bundesregierung. Von solchen politischen Entscheidungen sind wir noch meilenweit entfernt.

„Der bpa Arbeitgeberverband unterstützt ausdrücklich die Forderung nach höheren Löhnen für die Pflegenden in der Altenpflege.“

Stattdessen legt die Regierung ein sogenanntes „Pflegelöhneverbesserungsgesetz“ vor, das zunächst wenig zu einer besseren Bezahlung für Pflegekräfte beiträgt. Vielmehr handelt es sich bei diesem Gesetzentwurf um reine Klientelpolitik, die rechtlich verwegen ist und im Wesentlichen auf Betreiben der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) zustande kam. Da verwundert es auch nicht, dass mit dem Gesetzentwurf die Balken unseres 70-jährigen Grundgesetzes zum Quietschen gebracht werden. Denn es geht im Kern darum, der in der Altenpflege so gut wie nicht existenten Verdi und dem Nischenanbieter AWO

„Die Tarifautonomie spielt für die Bundesregierung hingegen keine Rolle.“



Foto: Martina Rahneführer / pixelio.de

einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu organisieren. Auf diesem Weg sollen den kirchlichen Anbietern von Pflegeleistungen eine Art Entscheidungsmonopol für Löhne eingeräumt werden. Dass die sich dagegen natürlich nicht wehren, ist verständlich. Zumal die Vertreter der Kirchen glauben, mit diesem „Liebesdienst“ für sich selbst und für eine DGB-Gewerkschaft etwas Gutes zu tun. Denn das Verhältnis der Kirchen zu der Gewerkschaftsbewegung ist schon aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Dritten Weges der Kirchen bei der Lohnfindung nicht ungetrübt.

Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs steht also die Befriedigung bzw. Förderung von Organisationsinteressen. Die Tarifautonomie spielt für die Bundesregierung hingegen keine Rolle. Allein schon die umfassenden Mitspracherechte der kirchlichen Organisationen bei der Erstreckung von Tarifverträgen ist ein offenkundiger Eingriff in die Koalitionsfreiheit

(Art. 9 Abs. 3 GG) von tariffähigen Organisationen. Und die Pflegenden haben durch eine Abstimmung mit den Füßen und ihre Nichtmitgliedschaft in den Gewerkschaften längst deutlich gemacht, dass sie in ganz überwiegender Mehrheit keine Tarifrouten und staatlichen Lohndiktate wollen, sondern sich nach echten und unmittelbaren Verbesserungen für ihren Alltag sehnen. Hierzu trägt der Gesetzentwurf nichts bei.

Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich dieses AWO-Verdi-Gesetz als reine Marketingveranstaltung zur Gesichtswahrung der Regierung. Längst haben sich neben den privaten Arbeitgebern auch die Arbeitgeber vom Deutschen Roten Kreuz, der kommunalen Einrichtungen und der paritätischen Wohlfahrt von den „Erstreckungsfantasien“ der Koalition aus Bundesregierung, Verdi und AWO abgewandt. Wenn sich dann der zuständige Ressortminister Hubertus Heil zur Vorstellung des Gesetzentwurfs noch die lobenden Worte einer Krankenschwester aus der Charité, die vom Gesetzentwurf gar nicht betroffen ist, organisieren muss, dann wird das Eis, auf dem diese „Koalition“ steht, immer dünner.

„Ein solches Gesetz, das jetzt auch die Löhne in der Pflege regulieren will, ist überflüssig, rückwärtsgewandt und leistet keinen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Bezahlung für die Pflegenden.“

Am Ende ist der vorgelegte Gesetzentwurf reine Symbolpolitik. Ein solches Gesetz, das jetzt auch die Löhne in der Pflege regulieren will, ist überflüssig, rückwärtsgewandt und leistet keinen wesentlichen Beitrag zu einer besseren Bezahlung für die Pflegenden. Auch die vorgesehenen Veränderungen zur Pflegekommission sind nicht notwendig. Die Arbeit der Kommission hat sich bewährt und über mehrere Mindestentgelte, z.B. für gelernte und ungelernte Kräfte, kann sie auch ohne rechtliche Eingriffe verhandeln. Im Detail werden auch in diesem Teil des AWO-Verdi-Gesetzes einige staatliche Regu-

„Wie bewältigen wir den demografischen Wandel und wie schaffen wir die notwendigen Flexibilitäten, um der ständig steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen zu entsprechen?“

lierungsfantasien befriedigt, die unter dem Strich betrachtet als nicht erforderlich und damit unverhältnismäßig eingestuft werden können; reiner Aktionismus eben.

✓ERTRA



Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Völlig unbeantwortet lässt die Bundesregierung wieder einmal die Fragen: Wie bewältigen wir den demografischen Wandel und wie schaffen wir die notwendigen Flexibilitäten, um der ständig steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen zu entsprechen? Die Pflege bleibt eine große politische Baustelle. Dieses Gesetz vergrößert die Baustelle eher – auch wegen der völlig ungeklärten Finanzierungsfragen – als dass ein Teil abgearbeitet wäre.

Alle bpa-Landesgruppen nun mit eigener AVR-Entgeltabelle

Vor Weihnachten 2018 haben die bpa-Landesgruppen im Saarland und in Bayern ihre Entgelttabellen zu unseren Arbeitsvertragsrichtlinien beschlossen. Damit gibt es nun in allen 16 bpa-Landesgruppen eigene Entgelttabellen, die mit wettbewerbsfähigen Löhnen für Transparenz auf dem Pflegemarkt sorgen. Einige Landesgruppen haben 2018 und 2019 bereits jeweils Erhöhungen der einzelnen Entgeltstufen vorgenommen.

Die AVR sind nicht mehr und nicht weniger als ein unternehmerisches Bekenntnis zu Freiheit und Verantwortung. Freiheit im unternehmerischen Handeln und in der Ausgestaltung von Vertragsbeziehungen und Verantwortung für die Schaffung zukunftsfähiger und vor allem attraktiver Arbeitsplätze. Das zeigt, private Anbieter brauchen keine staatlich verordneten Zwangstarife, sie können faire Gehälter für ihre Mitarbeiter selbst organisieren. Jetzt sind Politik und Kostenträger am Zug. Sie müssen die beschlossenen Entgelte auch refinanzieren.

„Jetzt sind Politik und Kostenträger am Zug. Sie müssen die beschlossenen Entgelte auch refinanzieren.“

Den Mantel und die Entgelttabellen finden Sie im Mitgliederbereich unserer Homepage.



Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio,
Richter des Bundesverfassungs-
gerichts a.D.

Di Fabio: „Erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken“

Prof. Dr. Dr. Udo Di Fabio, Richter des Bundesverfassungsgerichts a.D., kommt zu dem Ergebnis, dass Allgemeinverbindlicherklärungen in der Pflege auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken stoßen. Das gilt gleichermaßen für die klassische Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) wie auch für die Erstreckung eines bundesweiten Tarifvertrages kraft einer Rechtsverordnung nach § 7a Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

Eine entsprechende Vorgehensweise stellt eine Verletzung der Art. 9 Abs. 3 (negative Koalitionsfreiheit), 12 Abs. 1 (Arbeitsvertragsfreiheit), 2 Abs. 1 (Allgemeine Handlungsfreiheit) sowie 20 Abs. 1 bis 3 (Rechtsstaats- und Demokratieprinzip) Grundgesetz (GG) dar. Beide Instrumente würden dazu führen, dass ein marktwirtschaftlicher Wettbewerb in der Pflegebranche de facto ausgeschlossen wird. Alle Wettbewerbsfaktoren wären dann annähernd vereinheitlicht (Preise, Qualität und dann auch noch die Löhne). Der Eingriff sei aufgrund der bereits stark regulierten Pflegebranche (Pflege- und Sozialgesetze, Pflegequalität, Personalbemessung) besonders gravierend.

Aufgrund der Tatsache, dass eine repräsentative Bindung an einen für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrag in der Pflegebranche nicht besteht und nicht bestehen wird, sind die Instrumente der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. die Erstreckung von Tarifverträgen ungeeignet und zur Erreichung sozial- und gesundheitspolitischer erstrebter Ziele verfassungswidrig.

Des Weiteren sei es mit dem Demokratie- und Rechtsstaat-

„Beide Instrumente würden dazu führen, dass ein marktwirtschaftlicher Wettbewerb in der Pflegebranche de facto ausgeschlossen wird.“

sprinzip aus Art. 20 Abs. 1 bis 3 GG unvereinbar, wenn Tarifvertragsnormen, die nur einen geringen Verbreitungsgrad gefunden hätten, auf eine womöglich ablehnende Mehrheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erstreckt würden.

Einer Erstreckung tarifvertraglicher Normen kraft Rechtsverordnung gemäß § 7a AEntG stehe entgegen, dass ein Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten in der Pflegebranche nicht besteht. Die Erforderlichkeit dieses Instruments sei unter anderen auf den stetig ansteigenden Pflegemindestlohn und die dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung, welche zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche reglementiert, zu verneinen. Zudem stellt Professor Di Fabio fest, dass ein Rückgriff auf § 7a AEntG in der Pflegebranche wegen speziellerer Normen in §§ 10 ff. AEntG verwehrt ist, weil der Gesetzgeber damit bewusst ein eigenes Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen in der Pflegbranche geschaffen hat.

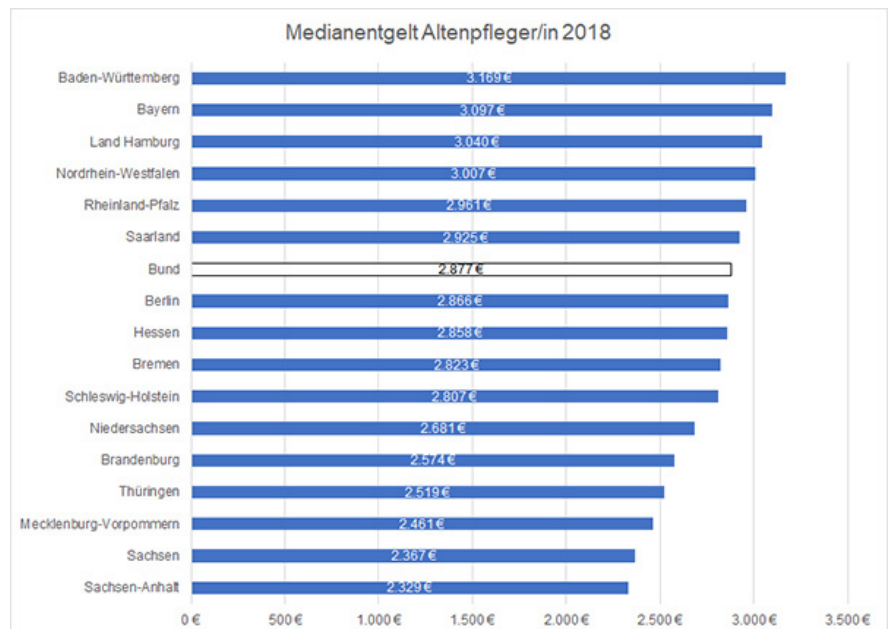
„Einer Erstreckung tarifvertraglicher Normen kraft Rechtsverordnung gemäß § 7a AEntG stehe entgegen, dass ein Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten in der Pflegebranche nicht besteht.“

Das Gutachten beleuchtet ebenfalls kurz eine andere diskutierte gesetzliche Änderung, den Abschluss von Versorgungsverträgen mit Pflegeeinrichtungen an eine Tarifbindung zu koppeln. Neben Zweifeln an der Bestimmtheit der Gesetzesänderung, kommt Professor Di Fabio auch hier zu dem Ergebnis, dass eine entsprechende Änderung – wie die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifvertragsnormen nach § 5 TVG oder die Tarifnormerstreckung kraft Rechtsverordnung gem. § 7a AEntG – verfassungsrechtlich unzulässig sei. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, ob dieses Szenario die (große) Mehrheit der Pflegeeinrichtungen in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht.

Löhne in der Altenpflege steigen erneut um fast fünf Prozent

„Von 2015 auf 2018 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 12,51 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg „nur“ um 7,13 Prozent.“

Das Medianentgelt von sozialversicherungspflichtig-beschäftigten Altenpflegefachkräften ist bundesweit innerhalb eines Jahres von 2.744 Euro (2017) auf 2.877 Euro (2018) um 4,85 Prozent angestiegen. Im selben Zeitraum ist das Medianentgelt über alle Branchen von 3.209 Euro (2017) auf 3.304 (2018) Euro um „nur“ 2,96 Prozent gestiegen.



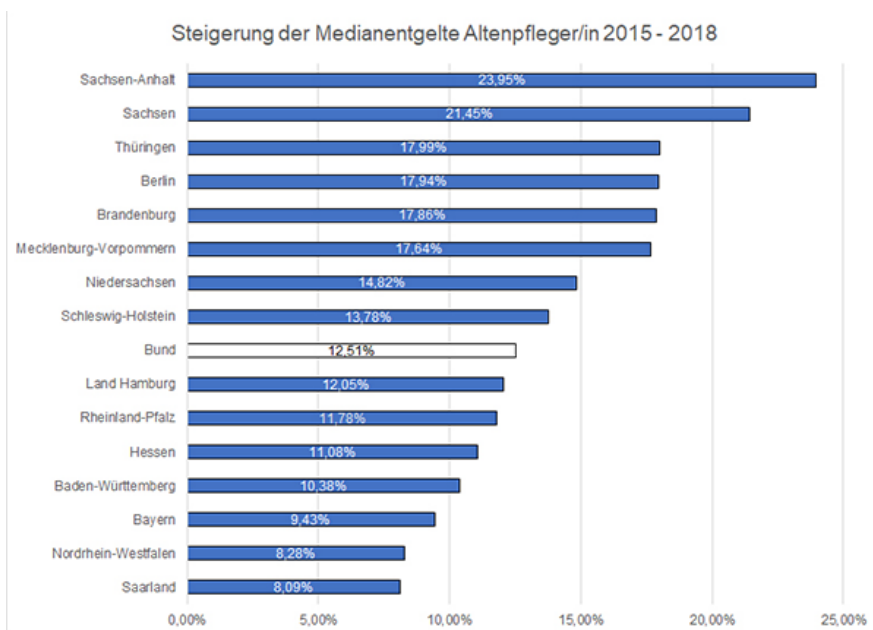
Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

Betrachtet man die Entwicklung von 2015 bis 2018, dann ist die Entwicklung für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Von 2015 auf 2018 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 12,51 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg „nur“ um 7,13 Prozent.

Spitzenreiter bei den Löhnen war im Jahr 2018 Baden-Württemberg mit 3.169 Euro als Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft vor Bayern mit 3.097 Euro, Hamburg mit 3.040 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 3.007 Euro. Über dem

Bundesmedian liegen auch noch Rheinland-Pfalz mit 2.961 Euro und das Saarland mit 2.925 Euro. Beide Bundesländer haben in den letzten beiden Jahren die Rangfolge getauscht. Knapp unter dem Median liegen Berlin (2.866 Euro), Hessen (2.858 Euro), Bremen (2.823 Euro) und Schleswig-Holstein (2.807 Euro). Im Westen hat Niedersachsen beim Medianentgelt die rote Laterne mit einem deutlichen Abstand und liegt bei 2.681 Euro. Als Spitzenreiter in den neuen Bundesländern folgen Brandenburg mit 2.574 Euro und Thüringen mit 2.519 Euro. Mecklenburg-Vorpommern kommt auf ein Medianentgelt von 2.461 Euro. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt mit 2.329 Euro und Sachsen mit 2.367 Euro.

„Die Löhne für Altenpflegefachkräfte haben in den neuen Bundesländern deutlich aufgeholt.“



Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

Die Löhne für Altenpflegefachkräfte haben in den neuen Bundesländern deutlich aufgeholt. So stieg das Medianentgelt in Sachsen-Anhalt von 2015 bis 2018 um 23,95 Prozent und in Sachsen um 21,45 Prozent. Dahinter liegen Thürin-

„Die Zuwächse liegen alle über dem Zuwachs der Gehälter über alle Branchen, die im Zeitraum von 2015 bis 2018 ‚nur‘ um 7,13 Prozent zulegten.“

gen (+17,99 Prozent), Berlin (+17,94 Prozent), Brandenburg (+17,86 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (+17,64 Prozent). In Niedersachsen (+14,82 Prozent) und Schleswig-Holstein (+13,78 Prozent) sind die Löhne noch stärker als der Bundesmedian (+12,51 Prozent) in den letzten drei Jahren gestiegen. Darunter liegen Hamburg (+12,05 Prozent), Rheinland-Pfalz (+11,78 Prozent), Hessen (+11,08 Prozent), Baden-Württemberg (+10,38 Prozent) und Bayern (+9,43 Prozent).

Entgeltatlas der BA						
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)						
Bundesland	2015	2016	2017	2018	17 auf 18	15 auf 18
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	4,38%	10,38%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3,61%	9,43%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	6,54%	17,94%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	6,19%	17,86%
Bremen	zu wenige Daten für Median			2.823 €		
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	4,04%	12,05%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	4,46%	11,08%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	6,12%	17,64%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	5,43%	14,82%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3,09%	8,28%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3,89%	11,78%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3,47%	8,09%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	7,44%	21,45%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	9,04%	23,95%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	5,92%	13,78%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	6,06%	17,99%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	4,85%	12,51%
Bund (alle Medianentgelte)	3.084 €	3.133 €	3.209 €	3.304 €	2,96%	7,13%

Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

Am „geringsten“ waren die Zuwächse in Nordrhein-Westfalen (+8,28 Prozent) und im Saarland (+8,09 Prozent). Die Zuwächse liegen alle über dem Zuwachs der Gehälter über alle Branchen, die im Zeitraum von 2015 bis 2018 „nur“ um 7,13 Prozent zulegten. Für Bremen kann leider kein Vergleichswert angegeben werden, da in den Jahren 2015 bis 2017 laut Bundesagentur für Arbeit zu wenige Daten für ein Medianentgelt für Altenpflegefachkräfte vorlagen.

183 Tage Warten auf eine Fachkraft

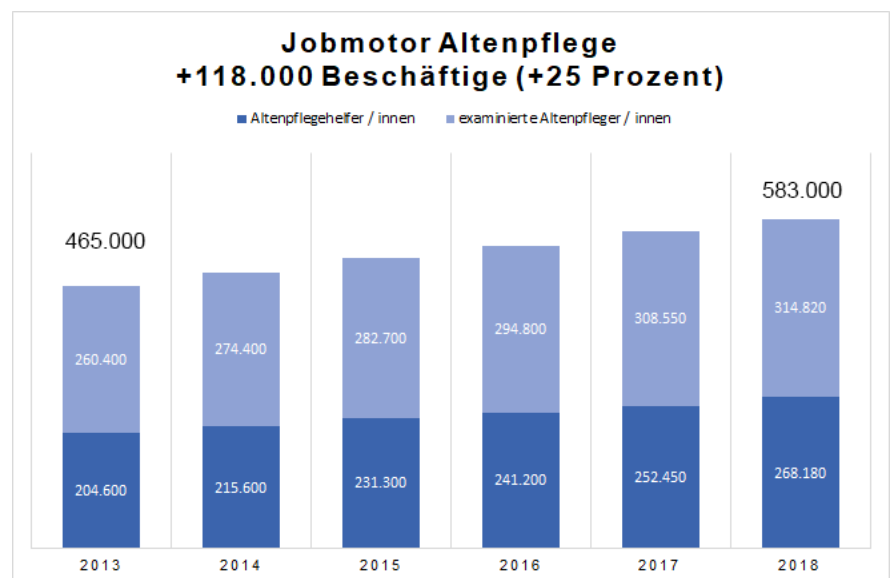
Neue Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) machen auf den dramatischen Fachkräftemangel in der Altenpflege aufmerksam. So dauerte es im Jahr 2018 183 Tage bis eine Fachkraftsstelle in der Altenpflege wieder besetzt wurde. Pflegeheime und Pflegedienste mussten sich also im Durchschnitt 70 Tage länger um eine Fachkraft bemühen als alle anderen Branchen. Denn die Vakanzzeit über alle Fachkraftberufe lag bei 113 Tagen.

„Pflegeheime und Pflegedienste mussten sich also im Durchschnitt 70 Tage länger um eine Fachkraft bemühen als alle anderen Branchen.“



Die Zahlen der BA machen die dramatische Lage in der Altenpflege deutlich. Es wird Zeit, dass die Politik diese Zahlen ernst nimmt und sich auf die Gewinnung von Fachkräften konzentriert. Mit einem Einheitslohn werden wir keine einzige Fachkraft zusätzlich für die Altenpflege gewinnen. Die Löhne bei Pflegeheimen und Pflegediensten steigen schon jetzt doppelt so stark wie im Durchschnitt über alle anderen Branchen und trotzdem fehlen von Flensburg bis Konstanz überall Pflegefachkräfte.

Nur der Mix aus noch mehr Ausbildung, noch mehr Umschulung, gezielter Fachkräfteeinwanderung sowie der Abbau von Überregulierungen wird der Altenpflege helfen, auch zukünftig pflegebedürftige Menschen professionell, qualifiziert und flächendeckend versorgen zu können.



Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

„Von 2013 auf 2018 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 465.000 auf 583.000 um mehr als 25 Prozent zugenommen.“

Laut Zahlen der BA bleibt die Altenpflege einer der Jobmotoren in Deutschland. Von 2013 auf 2018 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 465.000 auf 583.000 um mehr als 25 Prozent zugenommen. Das kann kaum ein Wirtschaftsbereich in den letzten Jahren so verzeichnen.

Gespräche und Diskussionen

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.

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

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

Zum Frühlingsempfang von bpa und bpa Arbeitgeberverband in der Bundesgeschäftsstelle in Berlin hatten sich im März 2019 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung, Pflegewirtschaft, Medien sowie von Krankenkassen und Verbänden eingefunden.

Bernd Meurer und Rainer Brüderle als Vertreter der gastgebenden Verbände freuten sich über die große Zahl von über 300 Gästen, die den Abend nutzten, um sich in guter Atmosphäre über das Neueste aus der Pflegepolitik auszutauschen.

Das Grußwort sprach Dr. Georg Nüßlein, stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und stellvertretendes Mitglied im Gesundheitsausschuss. Dr. Nüßlein sprach sich dafür aus, alle Optionen genauestens zu prüfen, um die Pflegeversicherung nachhaltig zu finanzieren. „Ange-



In seiner Gastrede warb Dr. Georg Nüßlein, stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, für einen Wettbewerb der Systeme in der Pflege.

bpa / L. M. Peter

„Wenn diese Menschen würdig versorgt werden sollen, brauchen wir ambulant wie stationär mehr professionelle Pflegekräfte.“

sichts der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit 2,8 Millionen auf ca. 3,5 Millionen bis zum Jahr 2030 steigen. Wenn diese Menschen würdig versorgt werden sollen, brauchen wir ambulant wie stationär mehr professionelle Pflegekräfte. Die Pflege wird kostenintensiv. Daher müssen wir uns mit der Frage einer nachhaltigen Finanzierung vertieft befassen. Optionen können dabei sowohl die Einführung von Steuerzuschüssen als auch eine Anhebung der Beitragssätze oder des Eigenanteils bzw. eine Kombination daraus sein. Alle Vorschläge werden genauestens zu prüfen sein. Hier werden Fragen der sozialen Gerechtigkeit, der Belastungsgrenzen für die Solidargemeinschaft und der Stabilität der Refinanzierung betrachtet werden müssen. Denn es muss sichergestellt werden, dass niemand

überfordert wird.“ Der Bürgerversicherung erteilte Dr. Nüßlein eine deutliche Absage.

Die Präsidenten Bernd Meurer und Rainer Brüderle warnten eindringlich vor weiteren regulatorischen Eingriffen und richteten den dringenden Appell an die Politik, die wettbewerbliche Ausrichtung pflegerischer Angebote beizubehalten und den Anbietern angesichts des Investitionsbedarfs in den kommenden Jahren wieder mehr unternehmerische Freiheit einzuräumen.

„Der Bürgerversicherung erteilte Dr. Nüßlein eine deutliche Absage.“



bpa-Präsident Bernd Meurer, die pflegepolitische Sprecherin der FDP-Fraktion, Nicole Westig MdB, die damalige bpa-Vizepräsidentin Susanne Pletowski mit bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle.

bpa / L. M. Peter

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.

„Die Erstberatung ist für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands stets kostenlos.“



Thorben Wengert / pixelio.de

Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziarer. Dabei geht es oft auch um Folgen aus der Rechtsprechung. Wir haben einige wichtige Urteile aus den Jahren 2018 und 2019 aufbereitet:

Abwerbung von Arbeitnehmern über Privathandy

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat entschieden, dass die höchstrichterlichen Grundsätze zur Wettbewerbswidrigkeit von Abwerbeversuchen am Arbeitsplatz auch gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht über den Dienstanschluss, sondern auf seinem privaten Handy angerufen wird. Der Anrufer müsse in diesem Fall zu Beginn des Gesprächs nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei (6 U 51/18).

Die Parteien sind jeweils bundesweit tätige Personaldienstleistungsunternehmen; sie überlassen gewerblich Personal an Dritte. Ein Mitarbeiter der Antragsgegnerin kontaktierte einen Mitarbeiter der Antragstellerin innerhalb von fünf Tagen insgesamt sieben Mal auf dessen privatem Handy zur üblichen Arbeitszeit, um ihm eine Arbeitsstelle bei der Antragsgegnerin anzubieten. Nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei, erfolgten nicht. Die Antragstellerin begehrt von der Antragsgegnerin, es zu unterlassen, ihre Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zum Zwecke der Abwerbung anzurufen, soweit das Gespräch über eine erste Kontaktaufnahme hinausgeht.

„Durch die Abwerbeversuche sei die Antragstellerin wettbewerbswidrig gezielt behindert worden.“

Das Landgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung hatte auch vor dem OLG keinen Erfolg. Durch die Abwerbeversuche sei die Antragstellerin wettbewerbswidrig gezielt behindert worden.

Grundsätzlich sei das Abwerben von Mitarbeitern eines anderen Unternehmens zwar Bestandteil des freien Wettbewerbs

„Ein Personalberater, der einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz telefonisch zum Zwecke der Abwerbung anspricht, betreibt im Betrieb des Arbeitgebers eine gegen diesen gerichtete Werbung zu Gunsten eines Wettbewerbers.“

und damit hinzunehmen. Unzulässig seien jedoch Abwerbemaßnahmen, „wenn die Ungestörtheit der Betriebsabläufe beeinträchtigt wird“. Bei der erforderlichen Abwägung, ob Anrufe während der Arbeitszeit unlauter seien, seien „die Interessen aller Beteiligten, also die der Arbeitnehmer sowie die der beteiligten Unternehmensinhaber zu berücksichtigen“. Daraus folge, dass ein Anruf zumutbar sei, „wenn er nur der ersten kurzen Kontaktaufnahme diene, bei welcher sich der Anrufer bekannt macht, den Zweck seines Anrufs mitteilt“ und das Interesse an einem vertieften Kontakt abfragt. „Folgekontakte am Arbeitsplatz“ seien hingegen wettbewerbsrechtlich unzulässig. „Ein Personalberater, der einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz telefonisch zum Zwecke der Abwerbung anspricht, betreibt im Betrieb des Arbeitgebers eine gegen diesen gerichtete Werbung zu Gunsten eines Wettbewerbers“, betont das OLG unter Rückgriff auf höchstrichterliche Rechtsprechung. Dies müsse ein Arbeitgeber „nicht unbeschränkt“ dulden.

Die dargestellten höchstrichterlichen Grundsätze würden auch gelten, wenn der Anruf nicht über das dienstliche Telefon, sondern über das private Handy des Mitarbeiters erfolge. In diesem Fall werde zwar nicht die technische Infrastruktur des Arbeitgebers beansprucht. Dieses Argument habe jedoch „durch die Veränderung in der Arbeitswelt deutlich an Gewicht verloren“.

Der Personalberater könne bei einem Anruf auf einem Mobiltelefon – anders als bei einem betrieblichen Festnetzanschluss – zwar nicht wissen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei und damit ein Eingriff in die betriebliche Sphäre des

Arbeitgebers vorliege. Es sei ihm jedoch zumutbar, dies zu Beginn des Gesprächs zu erfragen, um sich ggf. auf eine erste kurze Kontaktaufnahme zur Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens zu beschränken. „Diese kurze Nachfrageobliegenheit [...] belastet den Personalberater nicht über Gebühr und lässt sich zwanglos in eine höfliche Gesprächseröffnung integrieren. Gleichzeitig sind die Interessen des Arbeitgebers gewahrt, nicht über Gebühr durch gegen ihn gerichtete Maßnahmen von Wettbewerbern belastigt zu werden“ fasst das OLG zusammen. Das Urteil ist rechtskräftig.

Krankenschein per WhatsApp?

Telemedizinische Diagnosen haben keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gültigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.



WhatsApp Inc. / whatsapp.com

„Telemedizinische Diagnosen haben keinen unmittelbaren Einfluss auf die Gültigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.“

„Arbeitest Du Dich noch krank oder AU-Scheinst Du schon?“
Mit diesem markigen – an eine schwedische Möbelhauskette

angelehnten – Spruch wirbt derzeit das Hamburger Unternehmen Dr. Ansay AU-Schein GmbH für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die an die Patienten nach einer telemedizinischen Diagnose per Messenger-Dienst WhatsApp übersandt werden.

Möglich macht dies eine Änderung der Musterberufsordnung für Ärzte und die damit einhergehende Lockerung des Fernbehandlungsverbots. Unter anderem in Schleswig-Holstein sind seitdem Fernbehandlungen und telemedizinische Untersuchungen möglich. Das Hamburger Unternehmen nutzt diese Neuerung und bietet gegen Entgelt Krankschreibungen per WhatsApp, nachdem auf einer Website Fragen zum Gesundheitszustand beantwortet wurden.

„Bei Krankschreibungen gilt grundsätzlich, dass sich Arbeitgeber auf die Beurteilung der bescheinigenden Ärzte verlassen müssen.“

Muss ein Arbeitgeber einen Krankenschein per WhatsApp akzeptieren?

Aufgrund der Änderungen in der Musterberufsordnung ist es für die Wirksamkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht notwendig, dass die Diagnose durch einen Arzt aufgrund einer persönlichen Untersuchung erstellt wurde. Bei Krankschreibungen gilt grundsätzlich, dass sich Arbeitgeber auf die Beurteilung der bescheinigenden Ärzte verlassen müssen. Ob die Untersuchung mit oder ohne persönlichen Kontakt zwischen Patienten und Ärzten erfolgt ist und um welche Krankheit es sich handelt, geht für Arbeitgeber aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht hervor. Nach geltendem Recht müssen Arbeitgeber daher grundsätzlich auch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen akzeptieren, die ausschließlich aufgrund einer telemedizinischen Untersuchung

ausgestellt wurden.

Entfällt der persönliche Kontakt zum Arzt, besteht jedoch das Risiko, dass die Hemmschwelle für Arbeitnehmer sinken kann, falsche oder übertriebene Angaben über ihren Gesundheitszustand zu machen. Insofern kann bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Online-Dienste eine höhere Gefahr der Fehleinschätzung bestehen. Einer von einem Arzt nach einer telemedizinischen Diagnose ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann daher ein geringerer Beweiswert zukommen. Bei Zweifeln muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die Bescheinigung ohne eine persönliche Untersuchung im Rahmen des Online-Angebotes ausgestellt wurde.

„Da das Gesetz keine bestimmte Form für die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorsieht, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich bei der Wahl des Kommunikationsmittels frei.“

Anzeige der Arbeitsunfähigkeit per WhatsApp oder SMS?

Die Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung ist zu trennen von der Pflicht des Arbeitnehmers zur unverzüglichen Anzeige eben dieser. Nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Da das Gesetz keine bestimmte Form für die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorsieht, ist der Arbeitnehmer grundsätzlich bei der Wahl des Kommunikationsmittels frei. Entscheidend ist allerdings, dass er das jeweils am besten geeignete Kommunikationsmittel wählt, damit die Krankmeldung dem Arbeitgeber tatsächlich zugeht. In der Regel wird dies das Telefon sein.

„Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Regelung, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben wirksam ist.“

Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine bestimmte Art und Weise der Anzeige vorzugeben, sofern dies dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Vermehrt schließen Arbeitgeber daher die Anzeige per „SMS oder WhatsApp“ arbeitsvertraglich aus. Ein solcher Ausschluss birgt allerdings zwei Gefahren in sich. Zum einen sind mit dem Wortlaut „SMS oder WhatsApp“ regelmäßig auch nur Anzeigen über ebendiese Medien ausgeschlossen. Eine Anzeige über alternative Messenger wie z.B. Facebook oder Threema wird von dieser Regelung grundsätzlich nicht erfasst und bleibt daher möglich. Zum anderen kann der Ausschluss eines Kommunikationsmittels dann eine – zur Unwirksamkeit der Klausel führende – unzulässige Benachteiligung bedeuten, wenn der Arbeitgeber dieses Kommunikationsmittel selbst verstärkt nutzt, um seinen Arbeitnehmern z.B. Dienstplanänderungen kurzfristig mitzuteilen.

Abschied von der Zwangsverrentung: Befristete Weiterbeschäftigung von „Rentnern“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17 – entschieden, dass die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben (§ 41 Satz 3 SGB VI), wirksam ist. Die Vorschrift verstößt nicht gegen europäisches Unionsrecht.

Sachverhalt

Der 1949 geborene Arbeitnehmer war als Lehrer an einer berufsbildenden Schule mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 23 Stunden beschäftigt. Nach der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelung in § 44 Nr. 4 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) endete das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Regelaltersrente am



Tim Reckmann / pixelio.de

„Mit der Klage begehrt der Arbeitnehmer die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.07.15 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht.“

31.01.2015. Am 20.01.15 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.07.2015 endet. Im Februar und März des Jahres wurde zudem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf insgesamt 25,5 Wochenstunden erhöht. Mit der Klage begehrt der Arbeitnehmer die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.07.15 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht.

„In Zeiten des Fachkräftemangels erhalten Arbeitgeber durch die Vorschrift erfreuliche Flexibilität und Planungssicherheit bei der Weiterbeschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersrente.“

Entscheidung

Der Lehrer unterlag in allen Instanzen. Die Befristung des Arbeitsvertrages ist nach Ansicht des BAG wirksam. Die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI genügt den verfassungsrechtlichen Vorgaben und ist nach der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 28.02.18 (C-46/17 [John]) auch mit Unionsrecht vereinbar. Die Befristung zum 31.07.15 ist nach § 41 Satz 3 SGB VI gerechtfertigt. Es konnte dahinstehen, ob eine Hinausschiebensevereinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. In der Vereinbarung vom 20.01.15 wurde nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst sechs Wochen später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

Praxistipp

In Zeiten des Fachkräftemangels erhalten Arbeitgeber durch die Vorschrift erfreuliche Flexibilität und Planungssicherheit bei der Weiterbeschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersrente. Ist von beiden Seiten gewünscht, das Arbeitsverhältnis über den ursprünglichen Beendigungstermin fortzusetzen, kann gestützt auf § 41 S. 3 SGB VI nun rechtsicher eine bzw. auch mehrere befristete Verlängerung(en) des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden.

Unbedingt zu beachten ist dabei jedoch, dass

1. der Arbeitsvertrag eine „automatische“ Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht und
2. die Verlängerung über die Regelaltersgrenze hinaus vor Erreichen des Rentenalters vereinbart wird.

Außerdem ist zu empfehlen, dass in der Vereinbarung tatsächlich nur das Beendigungsdatum nach hinten geschoben wird. Vertragliche Änderungen zur Vergütung und/oder Arbeitszeit sollten separat in einer eigenen Vereinbarung und zeitlich getrennt erfolgen, um die Gefahr eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Im Übrigen gut zu wissen:

- Wie bei jedem befristeten Vertrag muss die befristete Verlängerung unbedingt schriftlich vereinbart werden.
- Die Verlängerung ist eine „Einstellung“ nach § 99 Abs. 1 BetrVG, so dass der Betriebsrat zustimmen muss.
- Rente kann neben dem verlängerten Arbeitsverhältnis selbstverständlich schon bezogen werden; für die Regelaltersrente gibt es keine Hinzuverdienstgrenze. Der Mitarbeiter kann sich aber auch dafür entscheiden, den Rentenantrag erst später zu stellen, dann erhöht sich der Rentenanspruch entsprechend.

„Wie bei jedem befristeten Vertrag muss die befristete Verlängerung unbedingt schriftlich vereinbart werden.“

Veröffentlichungen

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

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



Rainer Sturm / pixelio.de

Folgende Arbeitshilfen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Anwendungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Stand: Dezember 2017

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

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

Arbeitshilfe
zur betriebsbedingten Kündigung
Stand: Januar 2019

Arbeitshilfe
zur krankheitsbedingten Kündigung
Stand: November 2016

Arbeitshilfe
zur verhaltensbedingten Kündigung
Stand: November 2016

Arbeitshilfe
Entgeltfortzahlung
Stand: Juni 2019

Arbeitshilfe
zum Mutterschutz in der Altenpflege
Stand: September 2019

Arbeitshilfe
zu den neuen Regelungen der 3. Pflegearbeitsbedingungen-
verordnung und dem neuen Pflegemindestlohn
Stand: November 2017

Arbeitshilfe

Urlaub

Stand: September 2019

Arbeitshilfe

Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler

Thüringen

Stand: August 2019

Arbeitshilfe

Ausbildungsvergütungen für Altenpflegeschüler

Hamburg

Stand: in Überarbeitung

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

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 vier Jahre nach seiner Gründung bereits 4.000 Mitgliedseinrichtungen mit über 190.000 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
1. September 2019:	4.000 Einrichtungen

Mitgliedschaften

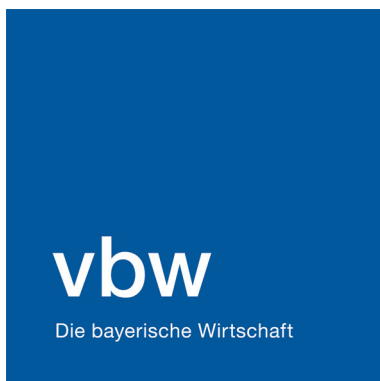
Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



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 134 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 42 Einzelunternehmen aus den Bereichen Industrie, Handwerk, Bauwirtschaft, Groß- und Außenhandel, Einzelhandel, Banken, Versicherungsgewer-

be, 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 4,8 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig. Der Verband hat seinen Sitz in München und widmet sich besonders den Themen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Recht und Bildungspolitik.

Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.

Die Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. (UVN) mit Sitz in Hannover sind der Spitzenverband der niedersächsischen Wirtschaft. Sie haben mehr als 90 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-, Wirt-



schafts- und Fachverbände Thüringens (Mitglieder). Zusätzlich sind neun Unternehmen Thüringens im Verband aktiv (Einzelfirmen). Er bündelt die Interessen seiner Mitglieder und sieht sich als deren wirtschaftspolitischer 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 Gremium 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 (Burchard Führer GmbH)

Kai A. Kasri (Vivaldo GmbH)



Bildschön / Sebastian Semmer

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:

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 (Pflegekonzept Meilahn GmbH),
Siegbert Popko (Vitanas Senioren Centrum),
Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH),
Dr. Jochen Schellenberg (KATHARINENHOF Seniorenwohn- und Pflegeanlage Betriebs-GmbH),
Volker Schulze (DSG Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co.KG),
Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH)

Unsere Geschäftsstelle



Studio Monbijou

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer
Simone Kempin, Justiziarin
Bastian Pophal, Justiziar
Gesa von dem Bussche, Justiziarin
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:

Die Bilder, Tabellen und Charts sind jeweils mit der Quelle gekennzeichnet.

Die Logos auf den Seiten 50 bis 52 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
twitter: @bpa_agv