

GESCHÄFTSBERICHT

2019 / 2020

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	4
Vierte Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß	12
Löhne für Altenpflegefachkräfte steigen seit Jahren deutlich	21
Warum ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in eine Sackgasse führt	25
Corona-Prämie	33
Fachkräfte in der Altenpflege verdienten 2019 über 3.000 Euro	36
Arbeitsvertragsrichtlinien sorgen für Transparenz	38
Über 600.000 sozialversicherungspflichtigbeschäftigte Altenpflegekräfte	39
Fünf Jahre bpa Arbeitgeberverband	42
Service	44
Service mit Online-Seminaren erweitert	55
Veröffentlichungen	56
Mitgliederentwicklung	59
Mitgliedschaften	60
Unsere Gremien	63
Unsere Geschäftsstelle	65
Impressum	66

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

Foto: Laurence Chaperon

„Sie haben zusammen mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Monaten Außergewöhnliches geleistet und das alles immer in der Sorge um die Ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen.“

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

seit März 2020 bestimmt die Covid-19-Pandemie unser privates, öffentliches und wirtschaftliches Leben. Und das nicht nur in Deutschland und Europa, sondern weltweit. Es ist eine bisher ungekannte Gesundheitskrise, die gravierende Auswirkungen auf unser gesellschaftliches Zusammenleben und auf unsere wirtschaftliche Entwicklung hat. Sie als Pflegearbeitgeber wissen das am besten.

Die privaten Pflegearbeitgeber haben – nicht nur – in dieser Zeit eindrucksvoll bewiesen, dass sie mit der Erfüllung des Versorgungsauftrags systemrelevant für die Aufrechterhaltung unserer gesamten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sind. Sie erbringen Dienste, die im allgemeinen Interesse liegen, und sind damit als Bestandteil der Daseinsvorsorge nicht wegzudenken. Wir stellen die Hälfte der pflegerischen Grundversorgung sicher. Ohne uns wäre ein ausreichendes pflegerisches Versorgungsangebot nicht möglich. Das ist Verpflichtung, begründet aber auch den Anspruch auf die Anerkennung unserer Leistung.

Sie haben zusammen mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Monaten Außergewöhnliches geleistet und das alles immer in der Sorge um die Ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen. Es war und ist noch heute ein ständiger Kampf für Sie. Erst um Schutzmasken, dann um Schutzkleidung und nun um regelmäßige Tests. Dass Sie sich in dieser Zeit von der hin und wieder überforderten Politik das ein oder andere Mal, zum Beispiel beim Thema Besuchsrecht durch die An-

gehörigen, im Stich gelassen gefühlt haben, können wir sehr gut nachvollziehen. Aber auch hier haben Sie nicht lamentiert, sondern, wie es sich für Unternehmerinnen und Unternehmer gehört, angepackt und eigene Lösungen gefunden. Für Ihr mutiges, zupackendes und vorbildliches Wirken und Handeln möchten wir Ihnen an dieser Stelle recht herzlich danken.

bpa und bpa Arbeitgeberverband haben versucht, Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatkräftig durch zielgerichtete aktuelle Informationen, durch Online-Seminare, durch direkte Beratung, durch Hinweise und Forderungen an die Politik zu unterstützen. Der bpa hat vor allen anderen für eine Verbesserung des Infektionsschutzes gesorgt und unseren Mitgliedseinrichtungen auf eigene Initiative mit der notwendigen Schutzausrüstung im Wert von rd. 35 Mio. Euro versorgt. Das war ein wichtiger Beitrag, um die Ausbreitung des Virus zu verhindern. Als Ihre Interessensvertretung und Ihre Servicedienstleister werden wir selbstverständlich auch weiterhin an Ihrer Seite sein.

Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bei den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im bpa und im bpa Arbeitgeberverband ausdrücklich bedanken, die nicht nur in dieser herausfordernden Zeit größtmöglichen Einsatz gezeigt haben. In diesen Dank möchten wir auch die Mitglieder im Präsidium und im Vorstand einschließen. Dieses ehrenamtliche Engagement ist in der heutigen Zeit und angesichts der Herausforderungen, denen Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflegebranche gegenüberstehen, nicht selbstverständlich.

„Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bei den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im bpa und im bpa Arbeitgeberverband ausdrücklich bedanken, die nicht nur in dieser herausfordernden Zeit größtmöglichen Einsatz gezeigt haben.“



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

„Es war eine harte und intensive Auseinandersetzung um die Mindestarbeitsbedingungen.“

Solange es keinen verlässlichen Impfstoff gibt, werden auch die kommenden Monate weiter durch die Pandemie geprägt sein. Trotzdem dreht sich auch die pflegepolitische Welt weiter, wie sie sich auch bereits in unserem letzten Berichtsjahr weiterbewegt hat.

Unsere Mitarbeit in der vierten Pflegekommission hat das zweite Halbjahr 2019 und die ersten Monate des Jahres 2020 unseres Wirkens geprägt. Der bpa Arbeitgeberverband war der einzige Vertreter der privaten Anbieter in der Pflegekommission. Es war eine harte und intensive Auseinandersetzung um die Mindestarbeitsbedingungen. Dabei gab es nicht nur von Seiten der Arbeitnehmervertreter in der Kommission enormen Druck, sondern auch die Politik hat versucht, durch die Formulierung eigener Vorstellungen von Lohnuntergrenzen höchste Erwartungen in der Öffentlichkeit zu schüren.

Das ist nicht fair von der Politik. Denn sie hat die Pflegekommission geschaffen, um aus der Pflege heraus Vorschläge für Mindestarbeitsbedingungen zu bekommen. Denn nur so sei ein Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gewährleistet. Wenn die Politik sich an diese bewährte Form der Findung von Lohnuntergrenzen nicht mehr gebunden fühlen würde, gerieten die Verhandlungen in der Pflegekommission zu einer Farce.

Zusätzlich hatte der Bundesarbeitsminister bereits im Jahr 2019 das Pflegelöhneverbesserungsgesetz zusammen mit der Großen Koalition auf den Weg gebracht, das einer Minderheit die Möglichkeit einräumt, einen von ihr abgeschlossenen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen.



Foto: MoHo-Art.de / pixelio.de

„Der Pflegemindestlohn für ungelernete Hilfskräfte wird in den nächsten Jahren deutlich steigen und in Ost und West auch angeglichen werden.“

Der Bundesarbeitsminister hat seitdem keine Gelegenheit verstreichen lassen, um seine Sympathie für einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zum Ausdruck zu bringen.

Unter diesen politischen Begleitumständen und öffentlichen Erwartungen hat die vierte Pflegekommission in rekordverdächtiger Zeit getagt und ist zu einem wirtschaftlich tragbaren Kompromiss gekommen. Der Pflegemindestlohn für ungelernete Hilfskräfte wird in den nächsten Jahren deutlich steigen und in Ost und West auch angeglichen werden. Zusätzlich werden schrittweise zwei weitere Lohnuntergrenzen eingeführt. Die eine für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und die andere für Pflegefachkräfte. Zudem enthält die Empfehlung der Pflegekommission erstmals eine Regelung zum Urlaub. Damit hat die Pflegekommission Handlungs- und Einigungsfähigkeit

„Um es klar zu sagen, wir sind für höhere Gehälter für unsere Mitarbeiter.“

bewiesen, wie es ihr auch in den Jahren zuvor immer wieder gelungen ist.

Nach dieser Einigung gab es von allen Seiten zumindest kurzzeitig Lob für das verhandelte Ergebnis. Unzufrieden waren diejenigen, die aus rein ideologischen Gründen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag wollen. Man kann der Ansicht sein, dass die über 3.000 Euro die eine Pflegefachkraft im Mittel im Jahr 2019 monatlich verdient hat, zu wenig sind. Es wird aber spätestens dann unlauter, wenn man nie sagt, wer das zukünftig bezahlen soll. Denn die seit Jahren überdurchschnittlichen Lohnzuwächse tragen bisher allein die Pflegebedürftigen oder ihre Angehörigen. Die Politik macht sich bei der Finanzierungsfrage noch immer einen schlanken Fuß.

Um es klar zu sagen, wir sind für höhere Gehälter für unsere Mitarbeiter. Das zeigen unter anderem unsere Arbeitsvertragsrichtlinien, die sich schon bei den Einstiegsgehältern durchaus sehen lassen können. Wir sorgen damit für Transparenz bei der Entlohnung. Für die Arbeitsvertragsrichtlinien gelten in allen Bundesländern eigene Entgelttabellen, die schon mehrfach nach oben angepasst wurden. Die Entgelttabellen werden mittlerweile auch bei den Vergütungsverhandlungen in immer mehr Ländern durch die Kostenträger akzeptiert. Dort, wo sie refinanziert werden, werden sie von unseren Mitgliedern auch verstärkt angewendet.

Wenn der Politik diese Gehälter noch nicht hoch genug sind, muss sie sagen, dass sie auch noch höhere Gehälter refinan-

ziert – und zwar einschließlich einer auskömmlichen Wagnis- und Gewinnkomponente. Sobald das durch politische Zugeständnisse und gesetzliche Regelungen klargestellt ist, werden wir uns an die Spitze derjenigen stellen, die solche Gehälter bezahlen.

Statt der Klärung dieser Frage wird die Frage eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags trotz Corona-Pandemie im Herbst massiv auf uns zu kommen. Das haben die politisch Beteiligten in den letzten Monaten mehr als deutlich gemacht.



Foto: MoHo-Art.de / pixelio.de

„Statt der Klärung dieser Frage wird die Frage eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags trotz Corona-Pandemie im Herbst massiv auf uns zu kommen.“

Dieses Instrument der staatlichen Gängelung, das allein dazu dient einer mitgliederschwachen Gewerkschaft (Verdi) und einer politischen Vorfeldorganisation, nämlich der AWO, auf die Beine zu helfen, werden wir mit allen Mitteln bekämpfen. Die AWO-Zweitmarke BVAP und die Verdi werden ihre Tarif-

*„Das werden wir
notfalls auch gerichtlich
klären lassen.“*

verhandlungen dennoch weiterführen, mit dem einzigen Ziel, dass der Bundesarbeitsminister diesen nicht repräsentativen Abschluss allgemeinverbindlich erklärt und der gesamten Branche überstülpt. Wir bleiben dabei weiterhin bei unserer auch durch zwei Gutachten bestätigten rechtlichen Auffassung, dass ein, von einem Miniarbeitgeberverband und einer Gewerkschaft, die nicht einmal fünf Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege repräsentiert, abgeschlossener Tarifvertrag nicht für alle Betriebe in der Altenpflege für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Das werden wir notfalls auch gerichtlich klären lassen.

Zusammen mit den anderen ehemaligen Mitgliedern der letzten Pflegekommission haben wir auf Bitten der Bundesregierung Vorschläge zur Umsetzung der sogenannten Corona-Prämie in Höhe von bis zu 1.500 Euro gemacht. Diese sind von der Politik aufgegriffen und von Bund und Ländern komplett refinanziert worden. Das haben wir ausdrücklich begrüßt.

Im Juni 2020 ist der bpa Arbeitgeberverband fünf Jahre alt geworden. Aus anfänglich 200 Mitgliedseinrichtungen sind mittlerweile 4.500 mit über 190.000 Beschäftigten geworden. Vergleicht man das mit der Zahl, der über 11.000 bpa-Mitgliedseinrichtungen, haben wir noch Luft nach oben. Trotzdem sind wir mittlerweile der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft. Wir vertreten mittelständische und kleine Familienunternehmen genauso wie bundesweit tätige Trägergruppen und wurden nun bereits zweimal in die Pflegekommission berufen.

Wir können noch mehr für die Anliegen privater Anbieter erreichen, wenn wir weiterwachsen. Deshalb haben wir eine Bitte an Sie: Werben Sie weiter mit uns um neue Mitglieder.

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

„Wir können noch mehr für die Anliegen privater Anbieter erreichen, wenn wir weiterwachsen.“

Vierte Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß

Die 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, die zum 1. Januar 2020 Pflegemindestlöhne von 11,35 Euro in Westdeutschland und von 10,85 Euro in Ostdeutschland vorsah, lief zum 30. April 2020 aus. Ohne eine Folgeregelung hätte dann auch für die Pflege ab 1. Mai 2020 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, der bei 9,35 Euro liegt, gegolten. Dies wäre vor allem politisch ein schwieriges Signal für die Branche gewesen.

Mit einer vom Timing her höchst unglücklichen Vorgehensweise – auch weil wir uns zu diesem Zeitpunkt noch mitten in den Beratungen der Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP) befanden – stellte der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) im Januar 2019 beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Antrag auf Errichtung einer vierten Pflegekommission. Wir haben dieses Vorgehen des AGVP an anderer Stelle mehrfach kommentiert.

Jedenfalls leitete das BMAS in Folge des Antrags mit Bekanntmachung im Bundesanzeiger vom 27. Februar 2019 das Verfahren zur Errichtung der Vierten Pflegekommission ein.

Am 9. April 2019 bewarben wir uns für zwei Sitze in der zu errichtenden Kommission. Das BMAS nahm im Sommer umfangreiche Prüfungen der gemeldeten Beschäftigtenzahlen vor. Das führte im Ergebnis dazu, dass wir nochmals nachweisen konnten, der mit Abstand mitgliederstärkste Arbeitgeberverband in der Pflege zu sein. Der AGVP konnte seine behaupteten Mitglieder- und Beschäftigtenzahlen hingegen nicht nachweisen und flog aus dem Bewerberkreis raus.

„Ohne eine Folgeregelung hätte dann auch für die Pflege ab 1. Mai 2020 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn, der bei 9,35 Euro liegt, gegolten.“



Foto: I-Vista / pixelio.de

Gegen diese Entscheidung des BMAS war auch ein Eilantrag des AGVP beim Verwaltungsgericht Berlin gegen die Besetzung der Kommission erfolglos.

Mit Schreiben vom 18. September 2019 hat das BMAS Rainer Brüderle als ordentliches Mitglied und Bernd Meurer als dessen Stellvertreter in die Vierte Pflegekommission berufen. Damit war der bpa Arbeitgeberverband einziger Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Kommission. Angesichts des tatsächlichen Marktanteils der privaten Anbieter bleibt diese Berufungspraxis fragwürdig. Zumal die Verdi, die nur circa drei Prozent der Mitarbeiter in der Pflege vertritt, zwei Sitze erhielt. Die Kommission ist mit einem Stimmenverhältnis von 7:1 beschlussfähig. Das heißt in der Konstellation hätte eine Beschlussfassung gegen die privaten Arbeitgeber herbeigeführt werden können.

Die Kommission nahm ihre Arbeit am 30. September 2019

„Das BMAS hat Rainer Brüderle als ordentliches Mitglied und Bernd Meurer als dessen Stellvertreter in die vierte Pflegekommission berufen. Damit war der bpa Arbeitgeberverband einziger Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Kommission.“

auf. Die Beratungen wurden mit zwei letzten Sitzungen am 21. und 28. Januar 2020 abgeschlossen.

**„Zukünftig drei
Pflegeteilstufen“**

Die Kommission einigte sich auf folgende wesentlich Empfehlungen:

Zukünftig drei Pflegeteilstufen

Eine Angleichung der Mindestentgelte zwischen Ost und West in allen Lohngruppen bis 1. September 2021, im Fachkräftebereich bereits zum 1. Juli 2021. Die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung ist am 1. Mai 2020 für eine Laufzeit von 24 Monaten in Kraft treten. Bereits zum 1. Juli 2020 stieg der allgemeine Pflegeteilstufe von 10,85 Euro im Osten auf 11,20 Euro sowie von 11,35 Euro im Westen auf 11,60 Euro.

Für alle Arbeitnehmer in der Pflege, insbesondere ungelernete Pflegehilfskräfte gelten folgende Mindestlöhne:

	Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein	Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
	Höhe / Steigerung	Höhe / Steigerung
ab 01.05.2020	11,35 € / -	10,85 € / -
ab 01.07.2020	11,60 € / 2,20 %	11,20 € / 3,23 %
ab 01.04.2021	11,80 € / 1,72 %	11,50 € / 2,68 %
ab 01.09.2021	12,00 € / 1,69 %	12,00 € / 4,35 %
ab 01.04.2022	12,55 € / 4,58 %	12,55 € / 4,58 %

Im Jahr 2021 erfolgt dann in zwei Stufen eine schrittweise Erhöhung der Mindestentgelte. Ab 1. April 2022 beläuft sich der Pflegemindestlohn einer ungelernten Pflegekraft auf 12,55 Euro, eines einjährig ausgebildeten Pflegehelfers auf 13,20 Euro und einer examinierten Pflegefachkraft auf 15,40 Euro.

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit sollen folgende Mindestlöhne neu eingeführt werden:

	Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein	Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
	Höhe / Steigerung	Höhe / Steigerung
ab 01.04.2021	12,50 € / -	12,20 € / -
ab 01.09.2021	12,50 € / -	12,50 € / 2,46 %
ab 01.04.2022	13,20 € / 5,60 %	13,20 € / 5,60 %

„Ab 1. April 2022 beläuft sich der Pflegemindestlohn einer ungelernten Pflegekraft auf 12,55 Euro, eines einjährig ausgebildeten Pflegehelfers auf 13,20 Euro und einer examinierten Pflegefachkraft auf 15,40 Euro.“

Die Kommissionsempfehlung sieht zudem einen zusätzlichen bundeseinheitlichen Mindestlohn für Pflegefachkräfte vor:

	Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein	Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
	Höhe / Steigerung	Höhe / Steigerung
ab 01.07.2021	15,00 € / -	15,00 € / -
ab 01.04.2022	15,40 € / 2,67 %	15,40 € / 2,67 %

„So werden Zeiten der Rufbereitschaft nicht von der Verordnung erfasst mit der Folge, dass das Mindestentgelt für die reine Rufbereitschaftszeit entfällt.“

Der Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte setzt neben dem formalen Abschluss einer mindestens 1-jährigen Ausbildung in der Pflege des Weiteren voraus, dass eine entsprechende qualifizierte Tätigkeit auch tatsächlich durchgeführt wird. Grundlage dafür, ob beide Voraussetzungen vorliegen, bilden die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3), dort insbesondere Nummer 2. sowie Nummer 1. Buchstabe g.

Die von der qualifizierten Pflegehilfskraft durchzuführenden Tätigkeiten umfassen danach insbesondere die Durchführung ärztlich veranlasster therapeutischer und diagnostischer Verrichtungen (insbesondere Kontrolle von Vitalzeichen, Medikamentengabe, subkutane Injektionen, Inhalationen, Einreibungen, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen) unter Anleitung und Überwachung von Pflegefachkräften. Pflegefachkräfte sind unter Bezugnahme auf das Pflegeberufegesetz definiert.

Die Regelungen zu den Bereitschaftsdienstzeiten sowie der Rufbereitschaft bleiben unangetastet. So werden Zeiten der Rufbereitschaft nicht von der Verordnung erfasst mit der Folge, dass das Mindestentgelt für die reine Rufbereitschaftszeit entfällt. Bereitschaftsdienstzeiten sind – wie bisher – mindestens in Höhe von 40 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten und entsprechend des einschlägigen Mindestentgeltes zu vergüten. Auch bleibt es weiterhin möglich, Arbeitszeitkonten zu führen und damit Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.

Urlaub

Erstmals enthält die Empfehlung der Pflegekommission eine Regelung zum Urlaub. Zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaubsanspruch sollen Pflegekräfte bei einer 5-Tage-Woche weitere fünf Tage für das Kalenderjahr 2020 bzw. sechs Tage für die Jahre 2021 und 2022 erhalten. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, soll sich der Anspruch auf Mehrurlaub entsprechend erhöhen oder verringern. Für den Mehrurlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen, also insbesondere das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Die gute Nachricht für Arbeitgeber, die bereits jetzt mindestens 25 Urlaubstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche bzw. 30 Urlaubstage im Fall einer 6-Tage-Woche gewähren: Der Anspruch auf Mehrurlaub soll nach den Empfehlungen der Kommission dann gar nicht erst entstehen. Dies ist insofern wichtig zu betonen, weil für vertraglich gewährten Zusatzurlaub ein individuelles Verfallregime vereinbart werden kann, das nicht an die strengen Vorgaben des BUrlG sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes geknüpft ist.

„Erstmals enthält die Empfehlung der Pflegekommission eine Regelung zum Urlaub.“

Fälligkeit am Monatsende

Ein kleiner Wermutstropfen, insbesondere für unsere ambulanten Dienste, ist sicherlich das Vorziehen der Fälligkeit des Lohnes vom 15. des Folgemonats auf den letzten Tag des laufenden Monats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Das ist vor allem deshalb problematisch, weil Kassen bisher

die Leistungen der ambulanten Dienste häufig erst am Ende des Folgemonats begleichen. Auch wenn wir versucht haben, diese Regelung bis zuletzt aufrecht zu erhalten, mussten wir erkennen, dass in dem Fall eine 7:1-Abstimmung gegen uns gedroht hätte.

Dem wesentlichen Argument der Arbeitnehmervertreter, dass solche Zahlungspraktiken zwischen den Diensten und den Kostenträgern nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden dürfen, können auch wir uns nicht vollständig entziehen. Es ist allerdings gelungen, eine Übergangsregelung von 15 Monaten auszuhandeln, die es jetzt den Betrieben ermöglicht mit ihren Kassen eine Zahlungsbeschleunigung oder ggf. eine Abschlagszahlung zu verhandeln. Das könnte dann den durch die Neuregelung entstehenden Liquiditätsnachteil beseitigen oder zumindest abmildern. Die neue Regelung tritt somit am 1. Mai 2021 in Kraft.

„Angesichts der schwierigen Stimmverhältnisse (7:1) ... ist die einstimmig zustande gekommene Empfehlung der Kommission ein großartiger Verhandlungserfolg“

Bewertung

Angesichts der schwierigen Stimmverhältnisse (7:1) und der Tatsache, dass mindestens drei Kommissionmitglieder (AWO und die beiden Verdi-Mitglieder) eigentlich einen anderen Weg gegenüber einem Ergebnis der Pflegekommission präferierten, nämlich den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, ist die einstimmig zustande gekommene Empfehlung der Kommission ein großartiger Verhandlungserfolg für das ordentliche Mitglied Rainer Brüderle und seinen Stellvertreter Bernd Meurer. Insbesondere die Arbeitnehmervertreter wollten umfassende weitergehende Regelungen, wie Überstundenzuschläge, Abschaffung der Arbeitszeitkonten, Urlaubsgeld,

Verteuerung der Bereitschaftsdienste, weitere Mindestlöhne und weitere Mindestlohnstufen. Alles dies konnte, in teilweise bis tief in die Nacht gehenden Verhandlungen, abgewehrt werden. Vor allem die Überstundenzuschläge und die Abschaffung bzw. die Einschränkung der Möglichkeit von Arbeitszeitkonten war den Arbeitnehmervertretern ein harter Verhandlungspunkt. Wir haben von Anfang an immer wieder deutlich gemacht, dass derartige Einschränkungen, die gesetzlich möglich gewesen wären, den Betrieben nachhaltig die Flexibilität rauben, mit der ohnehin angespannten Personalsituation umzugehen, falsche Anreize für die Beschäftigten schaffen und zudem ein Förderprogramm für die Leiharbeit wären. Mit Hilfe dieser Argumente ist es gelungen, die Arbeitgeberreihe zu schließen und diese massive Einschränkung des unternehmerischen Handlungsspielraumes zu vermeiden.

Unter dem Strich haben die Pflegekommission und damit auch die privaten Arbeitgeber geliefert und sind den unverhohlen vorgetragenen politischen Erwartungen in dieses – wenigstens einigermaßen repräsentative – Gremium gerecht geworden. Es ist dennoch ein Ergebnis mit Augenmaß, das zudem der wirtschaftlichen Vernunft gehorcht. Insbesondere die schrittweise Einführung der neuen Lohnuntergrenzen, der Erhöhungsstufen und der Ost-West-Angleichung geben den Betrieben ausreichend Vorlauf, um mit den Kostenträgern in Verhandlungen zu treten.

In dem Zusammenhang haben die Mitglieder der Kommission zwar begrüßt, dass der Gesetzgeber mit dem Ersten und dem Dritten Pflegestärkungsgesetz die vollumfängliche Berücksichtigung der Zahlung von tariflicher Entlohnung (bzw.

„Unter dem Strich haben die Pflegekommission und damit auch die privaten Arbeitgeber geliefert und sind den unverhohlen vorgetragenen politischen Erwartungen in dieses – wenigstens einigermaßen repräsentative – Gremium gerecht geworden.“

„Einmal mehr hat sich die Pflegekommission in einer komplizierten politischen Gemengelage als Instrument zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege bewährt.“

bis zur Höhe von Tariflohn bei nicht tarifgebundenen Einrichtungsträgern) in den Vergütungsverhandlungen klargestellt hat. Gleichwohl sind sich die Kommissionsmitglieder einig, dass eine Verbesserung der Entlohnung eine Anhebung der Leistungsbeiträge und damit einhergehend eine weiter verbesserte Finanzausstattung der Pflegeversicherung erforderlich macht. Bei der offenen Finanzierungsfrage muss jetzt die Politik liefern.

Einmal mehr hat sich die Pflegekommission in einer komplizierten politischen Gemengelage als Instrument zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege bewährt. Allgemeinverbindliche Tarifverträge, die die unternehmerische Freiheit noch mehr einschränken, braucht es in unserer Branche nicht. Niemand muss sich mehr auf das inhaltlich wie rechtlich dünne Eis begeben und einen Kleinstgruppentarifvertrag der AWO und der Verdi als allgemeinverbindlich erklären. Etwaige Rufe nach dem nächsten Schritt des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages sind überflüssig und reden das Ergebnis der Pflegekommission klein.

Wir sind jedenfalls vorbereitet, um notfalls auch rechtlich gegen Zwangstarife vorgehen zu können.

Löhne für Altenpflegefachkräfte steigen seit Jahren deutlich

Eine examinierte Fachkraft in der Altenpflege verdiente im Jahr 2019 in Deutschland im Mittel 3.032 Euro im Monat. Das sind 5,39 Prozent mehr als noch im Jahr 2018. Diese positive Entwicklung der Gehälter in der Altenpflege kann dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden, dessen aktuelle Zahlen im Juli 2020 veröffentlicht wurden.

Der Entgeltatlas spiegelt auch die unterschiedlichen regionalen Lebenshaltungskosten und Vergütungssätze durch die Kranken- und Pflegekassen wider. Während in Baden-Württemberg (3.328 Euro), Bayern (3.217 Euro) oder Hamburg (3.204 Euro) bereits vergangenes Jahr über 3.200 Euro verdient wurden, waren es in Sachsen-Anhalt (2.532 Euro) und Sachsen (2.557 Euro) gerade mal etwas mehr als 2.500 Euro. Generell gilt, dass in Ostdeutschland die Vergütungssätze für die Pflegeleistungen deutlich niedriger sind als in Westdeutschland (Ausnahme Niedersachsen!). Daher liegt das Mediangehalt in Westdeutschland auch bei 3.120 Euro, während es sich in Ostdeutschland bei 2.707 Euro eingependelt hat.

Klar wird auch, dass sich die Pflegelöhne deutlich dynamischer entwickelt haben als die Löhne in der Gesamtwirtschaft. Im Jahr 2019 lag das Medianentgelt über alle Branchen bei 2,94 Prozent. Betrachtet man die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre ist die Entwicklung für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Während das Mediangehalt in der Altenpflege von 2015 bis 2019 um 18,58 Prozent zulegen konnte, wuchs es für alle Beschäftigten branchenübergreifend im gleichen Zeitraum lediglich um 10,28 Prozent.

„Klar wird auch, dass sich die Pflegelöhne deutlich dynamischer entwickelt haben als die Löhne in der Gesamtwirtschaft.“

„Wer angesichts dieser Entwicklung noch von einem ‚ruinösen Wettbewerb‘ in der Altenpflege spricht, wie es von Verdi-Vertretern regelmäßig zu hören ist, argumentiert an der Wirklichkeit vorbei.“

Übrigens hat sich das Wachstum der Löhne seit 2015 in der Altenpflege ebenfalls dynamisch entwickelt. Während der Zuwachs von 2015 auf 2016 noch 2,50 Prozent betrug, ist er - unter anderem über 4,85 Prozent im Jahr 2018 - im vergangenen Jahr auf 5,39 Prozent angestiegen. Es ist keine große Kunst, vorherzusagen, dass sich diese Entwicklung von 2019 auf 2020 fortsetzen wird – zumal wir wegen der sogenannten Corona-Prämie in diesem Jahr auch noch einen Sondereffekt zu verzeichnen haben.

Wer angesichts dieser Entwicklung noch von einem „ruinösen Wettbewerb“ in der Altenpflege spricht, wie es von Verdi-Vertretern regelmäßig zu hören ist, argumentiert an der Wirklichkeit vorbei. Wir haben seit einigen Jahren einen Arbeitnehmermarkt in der Altenpflege. Betriebe, die heutzutage versuchen, über niedrige Löhne Wettbewerbsvorteile zu erzielen, werden weder neue Mitarbeiter bekommen noch Mitarbeiter halten können und gefährden damit ihre Existenz.

Die von Markt und Wettbewerb bewirkten Lohnsteigerungen scheinen aber einigen nicht auszureichen. Verantwortliche Politiker, wie der Bundesarbeitsminister aber auch interessierte Kreise wie Gewerkschaftsvertreter oder Teile der veröffentlichten Meinung sprechen gerne von der „schlechten Bezahlung“ oder den „zu niedrigen Löhnen“ in der Altenpflege.

Was sagen diese Politiker anderen dreijährig ausgebildeten Fachkräften zum Beispiel in der Physiotherapie, deren mittleres Einkommen sich 2019 auf 2.513 Euro belief? Was sagen sie Arzthelfer/innen (2.448 Euro), Hauswirtschaftler/innen (2.140 Euro), Hotelfachmännern und – frauen (2.211 Euro)



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

oder Einzelhandelskaufleuten (2.446 Euro), die allesamt deutlich niedrigere Löhne beziehen?

Natürlich gibt es eine für die Altenpflege wichtige Vergleichsgröße, nämlich die Gehälter derjenigen, die in der Kranken- und Gesundheitspflege tätig sind. Die Krankenpflegekräfte haben im Jahr 2019 im Mittel 3.547 Euro verdient. Dieser Unterschied ist angesichts der Wettbewerbssituation zwischen beiden Sektoren bedauerlich. Allerdings werden die Gehälter in der Krankenpflege zu 100 Prozent aus Beitragsmitteln und damit durch die Krankenkassen refinanziert.

Eine Angleichung beider Gehälter würde laut einer IGES-Studie zusätzlich rund 5 Milliarden Euro kosten. Wer dieses Geld bezahlen soll, ist ungeklärt. Derzeit sind das die Pflegebedürftigen und deren Angehörige. Wer darüber hinaus noch höhere Gehälter für beide Berufsgruppen verlangt, wie der

„Allerdings werden die Gehälter in der Krankenpflege zu 100 Prozent aus Beitragsmitteln und damit durch die Krankenkassen refinanziert.“

„Die Altenpflege ist ein toller Beruf, dessen Bedeutung und Systemrelevanz für die gesamte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in der Covid-19-Krise mehr als deutlich geworden ist.“

Berufsverband für Pflegeberufe, muss ebenfalls die Finanzierungsfrage mitbeantworten. Sonst sind solche Forderungen reines Lobbygebrüll und nur bedingt seriös.

Die Lohnentwicklung hat entscheidend dazu beigetragen, dass in den vergangenen Jahren nicht nur die Ausgaben der Sozialen Pflegeversicherung, sondern auch die Zuzahlungen der Pflegebedürftigen regelmäßig gestiegen sind. Anfang 2020 musste beispielsweise ein Heimbewohner im Schnitt 110 Euro monatlich oder gut 6 Prozent mehr bezahlen als noch ein Jahr zuvor. Bereits ein halbes Jahr später muss der Heimbewohner erstmals durchschnittlich über 2.000 Euro, nämlich 2.015 Euro zuzahlen., d.h. innerhalb eines halben Jahres ist seine monatliche finanzielle Belastung um weitere 75 Euro oder um 3,9 Prozent gestiegen.

Möchte die verantwortliche Politik diese Entwicklung für die Zukunft fortschreiben? Dann muss sie das klar sagen. Wenn nicht, bedarf es eines umfassenden Finanzierungskonzepts. Und vielleicht auch mal einer positiven Schilderung des Erreichten. Die Altenpflege ist ein toller Beruf, dessen Bedeutung und Systemrelevanz für die gesamte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in der Covid-19-Krise mehr als deutlich geworden ist. Es ist im Übrigen ein Beruf, in dem bereits heute anständige Gehälter bezahlt werden.

Warum ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in eine Sackgasse führt

In dieser Legislaturperiode wird die Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags in der (Alten)pflege diskutiert und von interessierter Seite massiv gefordert. Warum der bpa Arbeitgeberverband ein solches Instrument aus tarifpolitischen Gründen so vehement ablehnt, soll durch die folgenden grundsätzlichen Überlegungen dargelegt werden:

In Deutschland ist die Tarifautonomie verfassungsrechtlich garantiert. Sie ermöglicht die kollektive Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Tarifparteien, verpflichtet aber nicht dazu. D.h. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge – Betriebe und Arbeitnehmer entscheiden vor Ort, ob sie Tarifverträge anwenden oder nicht.

Tarifpolitik dient grundsätzlich dem Ziel, langfristig krisensichere Arbeitsplätze zu bewahren und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Tarifpolitik bedeutet aber auch, die Tarifautonomie als wesentlichen Baustein der Sozialen Marktwirtschaft zu erhalten und vor gerade in den vergangenen beiden Jahrzehnten zunehmenden staatlichen Eingriffen zu schützen. Zu diesen staatlichen Eingriffen zählt auch der Versuch, Allgemeinverbindlicherklärungen durch den Staat zu erleichtern. Damit wird Tarifpolitik Schritt für Schritt aus den Betrieben, von den Tarifvertragsparteien auf staatliche Instanzen verlagert.

Eine moderne Tarifpolitik unterstützt Unternehmen bzw. ganze Branchen, sich an die aktuellen Entwicklungen anpassen bzw. den Herausforderungen gerecht werden zu können. Dazu braucht es atmende Verträge statt starrer, komplexer Tarifverträge und einengender Regulierungen. Dazu sind vor

„In Deutschland ist die Tarifautonomie verfassungsrechtlich garantiert. Sie ermöglicht die kollektive Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Tarifparteien, verpflichtet aber nicht dazu.“

„Die Löhne können in der Pflege nicht am Markt refinanziert werden.“



Foto: Martina Rahneführer / pixelio.de

allem auch differenzierte Verträge notwendig, die die Bedingungen vor Ort berücksichtigen.

Auch in der Pflege gelten grundsätzlich diese tarifpolitischen Eckpfeiler. Dabei gibt es allerdings besondere Herausforderungen, die in den allermeisten tarifgebundenen Branchen so nicht existieren.

Die Löhne können in der Pflege nicht am Markt refinanziert werden. Normalerweise führen höhere Tariflöhne und andere für die Arbeitnehmer verbesserte Arbeitsbedingungen (zum Beispiel mehr Urlaub, niedrigere Wochenarbeitszeiten, besondere Überstundenregelungen, höhere Zuschläge) zu höheren Preisen. In der Pflege werden Preise jedoch über Vergütungssätze mit den Pflege- und Krankenkassen verhandelt, genehmigt oder abgelehnt. Auch das, was Pflegebedürftige zuzahlen müssen, wird mit den Kassen verhandelt.

Preiserhöhungen für Pflegeleistungen hängen nicht (nur) mit Angebot und Nachfrage, Markt und Wettbewerb, individueller Kostensituation, sondern auch mit Verhandlungsmacht und Preisregulierungen zusammen.

Daneben gibt es mehr (stationärer Bereich) oder weniger (ambulanter Bereich) strenge gesetzliche Vorgaben zum Personaleinsatz. Dieser hängt davon ab, welche Pflegebedürftigen versorgt werden und nicht von den Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Die Möglichkeiten auf höhere Personalkosten mit anderen Personalstrukturen reagieren zu können, sind in der Pflege erheblich eingeschränkt.

Sofern in der Pflege Tarifverträge verhandelt werden, sitzen Tarifparteien am Verhandlungstisch, die die Finanzierung von vereinbarten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und den Einsatz des Personals nicht selbst entscheiden können. Das heißt, ob ein Tarifvertrag die wirtschaftliche Fortführung eines Pflegebetriebes erlaubt oder nicht, entscheiden nicht unmittelbar die Arbeitgeber, indem sie zum Beispiel ihre Preise anpassen oder ihre Personalstruktur verändern.

Auch wenn der Gesetzgeber festgeschrieben hat, dass Tariflöhne nicht als unwirtschaftlich von den Kassen abgelehnt werden dürfen, zeigt sich in der Praxis immer wieder, dass dies nicht automatisch zu einer 1:1-Refinanzierung von höheren Löhnen führt. Das System der Preisbildung in der Pflege wird zudem noch komplexer, weil in den Fällen, in denen Pflegebedürftige und deren Angehörige nicht in der Lage sind, ihren Eigenanteil zu stemmen, die Träger der Sozialhilfe diesen übernehmen. Damit kommt ein weiterer Verhandlungspartner

„Sofern in der Pflege Tarifverträge verhandelt werden, sitzen Tarifparteien am Verhandlungstisch, die die Finanzierung von vereinbarten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und den Einsatz des Personals nicht selbst entscheiden können.“

„Neben der Besonderheit der Refinanzierung zeichnen die Pflegebranche auch noch andere Eigenheiten aus.“

ins Spiel, der die Preisverhandlungen, je nach kommunaler Kassenlage, zusätzlich erschweren kann.

✓VERTRA



Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Neben der Besonderheit der Refinanzierung zeichnen die Pflegebranche auch noch andere Eigenheiten aus. Da ist die Marktstruktur, in der die kirchlichen Anbieter knapp 30 Prozent der Pflegeleistungen erbringen. Diese haben einen speziellen, ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Weg, zu ihren kollektiven (Arbeits-)Verträgen zu kommen. Dort werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen in sogenannten arbeitsrechtlichen Kommissionen zwischen den Arbeitgebern und den Mitarbeitern verhandelt und abgeschlossen. Gewerkschaften bleiben außen vor.

Auch deshalb gibt es eine Pflegekommission, die sich aus vier Arbeitgeber- und vier Arbeitnehmervetretern zusammen-

setzt und seit mittlerweile zehn Jahren die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege verhandelt. Auch die Gewerkschaften sind dort mit zwei Sitzen vertreten. Und das obwohl die Gewerkschaften kaum Mitglieder unter den Altenpflegekräften haben. Der Organisationsgrad der Verdi ist eines der bestgeschützten Geheimnisse in der Altenpflege, dürfte aber im unteren einstelligen Prozentbereich liegen.

Dennoch kann der Pflegekommission, weil sie alle Akteure des Pflegemarktes abbildet, eine gewisse Repräsentativität zugesprochen werden. Auch wenn die Väter des Grundgesetzes nicht an eine solche Lösung gedacht haben, kann festgehalten werden, dass die Tarifautonomie durch die Pflegekommission gerade noch gewahrt bleibt, weil diese sich über wenige Mindestbedingungen verständigt und der Staat die halbwegs repräsentativ zustande gekommenen Ergebnisse der Pflegekommission genauso oder gar nicht umsetzen kann.

Hinzu kommt, dass die Demografie massiv von zwei Seiten auf den Pflegemarkt einwirkt. Einerseits nimmt die Nachfrage nach Pflegeleistungen aufgrund der alternden Gesellschaft fast täglich zu. Andererseits sind immer weniger Pflegekräfte verfügbar, um dieser Nachfrage gerecht zu werden. Das führt im Übrigen dazu, dass wir in der Pflege einen klassischen Arbeitnehmermarkt haben. Das bedeutet, dass die Löhne für die Pflegenden in den vergangenen Jahren regelmäßig überdurchschnittlich angestiegen sind. Hier wirken die Knappheitssignale des Marktes. Diese Knappheiten werden – trotz aller Anstrengungen auch der Politik das Arbeitskräftepotential zu erhöhen, zum Beispiel mit Ausbildungsoffensiven,

„Der Organisationsgrad der Verdi ist eines der bestgeschützten Geheimnisse in der Altenpflege, dürfte aber im unteren einstelligen Prozentbereich liegen.“

„Natürlich wird dies unterstützt von der Verdi, weil diese keine Tarifmacht hat und kaum in der Lage ist, Tarifverträge im Rahmen der Tarifautonomie auszuhandeln.“

Imagekampagnen, Zuwanderung, Digitalisierung etc. – weiter bestehen. Alle bekannten Studien, aber auch die demografische Entwicklung lassen hieran keinen Zweifel.

Welche Antworten auf diese skizzierten Bedingungen und Herausforderungen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der Löhne und Arbeitsbedingungen von Stralsund bis Freiburg vereinheitlicht, geben kann, ist ein Rätsel. Dennoch ist es politischer Mainstream, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu fordern. Natürlich wird dies unterstützt von der Verdi, weil diese keine Tarifmacht hat und kaum in der Lage ist, Tarifverträge im Rahmen der Tarifautonomie auszuhandeln. Ein kleiner Akteur des Marktes, nämlich die Arbeiterwohlfahrt, die zudem parteipolitisch derjenigen Kraft zuzuordnen ist, die am Lautesten nach einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ruft, hat zu diesem Zweck sogar einen neuen Arbeitgeberverband gegründet. Dieser soll verdecken, dass eigentlich nur die Arbeiterwohlfahrt auf Arbeitgeberseite verhandelt. Wie ein solcher Tarifvertrag, der von Kleingruppen ausgehandelt wird, die Branche repräsentieren kann, bleibt bisher unbeantwortet. Dennoch hat der Staat eine Art „Allgemeinverbindlicherklärung“ über das Arbeitnehmerentsendegesetz (sogenannte Pfi­gelöhneverbesserungsgesetz) erleichtert.

Diese massive politische Einmischung in die Tarifpolitik einer Branche ist aber das genaue Gegenteil einer modernen Tarifpolitik. Politisch mag die Forderung nach einer höheren Tarifbindung ein Selbstzweck sein. Sie wird gern damit begründet, es sei historisch erwiesen, dass Branchen mit hoher Tarifbindung bessere Arbeitsbedingungen vorweisen. Sachlich, inhaltlich findet dies in der Pflege jedoch keine Entspre-

chung. Der Versuch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gegen die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Pflege durchzusetzen, bedeutet eine auf die Spitze getriebene Regulierung. Sie erhöht den staatlichen Einfluss, verstößt gegen die Tarifautonomie, schwächt die tarifpolitischen Notwendigkeiten und verstellt darüber hinaus den Blick auf die eigentlichen Herausforderungen angesichts der demografischen Entwicklung.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Zudem ist völlig offen, ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag zu einem höheren Lohnniveau in der Pflege führt. (Das ist sogar unwahrscheinlich, wenn sich das in der Branche eher niedrige AWO-Lohnniveau in einem solchen Tarifvertrag widerspiegelt.) Er kann sogar höhere Löhne verhindern, weil sich die Kassen darauf berufen, dass sie gesetzlich lediglich verpflichtet sind, Tariflöhne zu refinanzieren. Dann legt ein solcher Tarifvertrag keine Mindestbedingungen mehr fest,

„Zudem ist völlig offen, ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag zu einem höheren Lohnniveau in der Pflege führt.“

„Wer höhere Löhne sicherstellen will, der muss mehr staatliches Geld in die Pflege leiten oder den Kassen vorschreiben, dass sie den Pflegebedürftigen höhere Eigenanteile zumuten müssen.“

sondern bekommt Höchstlohncharakter. Wenn die Politik die Auffassung vertritt, dass die Löhne trotz der beschriebenen dynamischen Entwicklung noch hinter dem gesellschaftlich Wünschenswerten zurückstehen, dann hilft im Ergebnis kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Wer höhere Löhne sicherstellen will, der muss mehr staatliches Geld in die Pflege leiten oder den Kassen vorschreiben, dass sie den Pflegebedürftigen höhere Eigenanteile zumuten müssen. Diese Fragen zu klären, liegt aber ausschließlich im Verantwortungsbereich der Politik selbst.

Corona-Prämie

Es war eine gute Nachricht für alle Beschäftigten in der Altenpflege: Die Bonuszahlung in Höhe von 1.500 Euro für Vollzeitbeschäftigte. Fachleute aus der Pflege, die alle Mitglieder der Vierten Pflegekommission gewesen sind, hatten dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesgesundheitsministerium einen Vorschlag unterbreitet, wie den Beschäftigten in der Pflege auf direktem Wege eine Prämie gezahlt werden könne.

„Es war eine gute Nachricht für alle Beschäftigten in der Altenpflege: Die Bonuszahlung in Höhe von 1.500 Euro für Vollzeitbeschäftigte.“



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Dazu erklärte der bpa-Arbeitgeberpräsident und Mitglied der Expertenrunde Rainer Brüderle:

„Wir haben der Bundesregierung einen Weg aufgezeigt, wie die Prämie, die wir alle wollen, rechtssicher ausgestaltet an die Beschäftigten in der Pflege ausgezahlt werden kann. Der Vorschlag gilt in abgestufter Form für alle Berufsgruppen, die in diesen schweren Zeiten ihren belastenden Dienst in der Altenpflege leisten und geht über das hinaus, was die Arbeiterwohlfahrt und Verdi verhandelt haben. Es geht ohne den Umweg über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, der weder rechtssicher noch zielführend gewesen wäre. Dieser bürokratische Weg der Politshow eines Miniarbeitgeberverbands und einer Kleinstgewerkschaft in der Altenpflege ist uns allen erspart geblieben. Auch hier hat sich die Vernunft letztendlich durchgesetzt.“

„Wir haben der Bundesregierung einen Weg aufgezeigt, wie die Prämie, die wir alle wollen, rechtssicher ausgestaltet an die Beschäftigten in der Pflege ausgezahlt werden kann.“

Und der stellvertretende bpa Arbeitgeberpräsident und bpa-Präsident Bernd Meurer ergänzte:

„Ich habe mich von Beginn an in Gesprächen mit dem Bundesgesundheitsminister für eine Prämie für unsere Mitarbeiter stark gemacht. Die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands und des bpa stehen ebenfalls ohne Wenn und Aber zur Zahlung dieser Prämie. Wie alle anderen Arbeitgeberverbände haben wir immer deutlich gemacht, dass die Refinanzierung gesichert und eine praktikable Umsetzung gewährleistet sein muss. Die Empfehlung beinhaltet beides, deshalb kann ich Bund und Länder nur dazu aufrufen, den Vorschlägen der Fachleute von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu folgen.“

Mit dem „Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ wurde die Verpflichtung für Pflegeeinrichtungen zur Zahlung einer Corona-Prämie in Höhe von bis zu 1.000 Euro gesetzlich verankert (§ 150a SGB XI). Die Prämie ist gestaffelt und berücksichtigt die verschiedenartige Belastung der Beschäftigten, die jeweilige Risikonähe und Verantwortungsübernahme sowie den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit.

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich alle Beschäftigten, die im Bemessungszeitraum (1. März 2020 bis 31. Oktober 2020) mindestens drei Monate in einer Pflegeeinrichtung tätig waren.

Alle Bundesländer haben sich danach verpflichtet, die 1.000 Euro des Bundes um jeweils 500 Euro durch einen eigenen Landeszuschuss zu erhöhen.

„Alle Bundesländer haben sich danach verpflichtet, die 1.000 Euro des Bundes um jeweils 500 Euro durch einen eigenen Landeszuschuss zu erhöhen.“

Fachkräfte in der Altenpflege verdienten 2019 über 3.000 Euro

Das Medianentgelt von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Altenpflegefachkräften hat im Jahr 2019 laut den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit die Marke von 3.000 Euro geknackt. Es ist innerhalb eines Jahres von 2.877 Euro (2018) auf 3.032 Euro (2019) um 5,39 Prozent angestiegen. Im selben Zeitraum ist das Medianentgelt über alle Branchen um „nur“ 2,94 Prozent gestiegen.

„Von 2015 auf 2019 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 18,58 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg um „nur“ 10,28 Prozent.“

Betrachtet man die Entwicklung in den letzten fünf Jahren von 2015 bis 2019, dann ist sie für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Von 2015 auf 2019 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 18,58 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg um „nur“ 10,28 Prozent.

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2016	2017	2018	2019	18->19	15->19
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	3.326 €	4,95%	15,85%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3.217 €	3,87%	13,67%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	3.024 €	5,51%	24,44%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	2.772 €	7,69%	26,92%
Bremen	zu wenige Median-Daten			2.823 €	3.029 €	7,30%	
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	3.204 €	5,39%	18,10%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	3.011 €	5,35%	17,02%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	2.620 €	6,46%	25,24%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	2.841 €	5,97%	21,67%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3.134 €	4,22%	12,86%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3.112 €	5,10%	17,48%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3.074 €	5,09%	13,60%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	2.557 €	8,03%	31,20%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	2.532 €	8,72%	34,75%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	2.964 €	5,59%	20,15%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	2.715 €	7,78%	27,17%
Ostdeutschland	2.114 €	2.212 €	2.356 €	2.516 €	2.707 €	7,59%	28,05%
Westdeutschland	2.681 €	2.740 €	2.855 €	2.979 €	3.120 €	4,73%	16,37%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	3.032 €	5,39%	18,58%

Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

Das Wachstum der Löhne in der Altenpflege hat sich seit 2015 dynamisch entwickelt. Während der Zuwachs von 2015 auf 2016 noch 2,50 Prozent betrug, ist er im letzten Jahr auf 5,39 Prozent angestiegen.

Spitzenreiter bei den Löhnen war im Jahr 2019 erneut Baden-Württemberg mit 3.326 Euro als Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft vor Bayern mit 3.217 Euro und Hamburg mit 3.204 Euro. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt mit 2.532 Euro und Sachsen mit 2.557 Euro. Wobei die Löhne in der Altenpflege in den neuen Bundesländern deutlich aufgeholt haben. So hat das Medianentgelt in Sachsen-Anhalt von 2015 bis 2019 um mehr als ein Drittel (34,75 Prozent) und in Sachsen um fast ein Drittel (31,20 Prozent) zugelegt.

„Wobei die Löhne in der Altenpflege in den neuen Bundesländern deutlich aufgeholt haben.“

Zu den Zahlen erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle:

„Von 2018 auf 2019 haben wir das größte Lohnplus in der Altenpflege in den letzten fünf Jahren erlebt. Der Wettbewerb sorgt für höhere Löhne in der Altenpflege. Ich gehe davon aus, dass sich diese Entwicklung von 2019 auf 2020 fortsetzen wird. Wie die weitere Refinanzierung der steigenden Löhne aussehen soll, muss die Politik beantworten.“

Arbeitsvertragsrichtlinien sorgen für Transparenz

„Die Entgelttabellen werden mittlerweile auch bei den Vergütungsverhandlungen in immer mehr Ländern durch die Kostenträger akzeptiert.“

Mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien und den 16 länderspezifischen Entgelttabellen sorgen wir mit wettbewerbsfähigen Löhnen für Transparenz auf dem Pflegemarkt. Die Entgelttabellen werden regelmäßig vom Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands auf Vorschlag der betreffenden bpa-Landesgruppe angepasst. Derzeit beträgt zum Beispiel das Einstiegsgehalt für eine Altenpflegefachkraft in Baden-Württemberg 3.154,01 Euro, in Bayern 3.050 Euro und in Thüringen 3.021 Euro. In Sachsen-Anhalt liegt das Einstiegsgehalt bei 2.652 Euro und in Sachsen bei 2.650 Euro. Nach zweijähriger Beschäftigung liegen die AVR-Gehälter in Sachsen bei 2.782,50 Euro und in Sachsen-Anhalt bei 2.784,89 Euro. Damit liegen beide Gehälter schon deutlich oberhalb des aktuellen Medianwerts für die beiden Bundesländer (Sachsen 2.557 Euro, Sachsen-Anhalt 2.532 Euro).

Die Entgelttabellen werden mittlerweile auch bei den Vergütungsverhandlungen in immer mehr Ländern durch die Kostenträger akzeptiert. Dort, wo sie refinanziert werden, werden sie von unseren Mitgliedern auch verstärkt angewendet.

Wir unterstützen Sie mit einem umfassenden Servicepaket bei der Einführung der AVR in Ihrem Betrieb. Wir passen natürlich die AVR an veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen oder die neueste arbeitsrechtliche Rechtsprechung an. Wir stehen Ihnen regelmäßig in Veranstaltungen der Länder zur AVR-Entwicklung und betriebsindividuellen Einführung zur Verfügung. Wir bieten darüber hinaus eine Anwendungs- und Umsetzungshilfe sowie eine persönliche Beratung bei der Einführung der Arbeitsvertragsrichtlinien in ihrem Betrieb an und unterstützen Sie beispielweise bei der Anpassung von Arbeitsverträgen an die Arbeitsvertragsrichtlinien.

Über 600.000 sozialversicherungspflichtigbeschäftigte Altenpflegekräfte

Im Juni 2019 belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege auf 601.000 Altenpflegekräfte. Im Vergleich zum Vorjahr war das eine Zunahme von 39.000 bzw. zwei Prozent. Gut die Hälfte dieses Wachstums geht auf Helfertätigkeiten zurück. Diese nahmen um 20.000 oder fünf Prozent zu.

Von den 601.000 Beschäftigten in der Altenpflege waren rund 314.000 Personen als examinierte Fachkraft tätig. Knapp die Hälfte bzw. 287.000 Beschäftigte gingen einer Tätigkeit als Altenpflegehelfer nach, für die üblicherweise keine oder nur bis zu zwei Jahre Ausbildung erforderlich sind. Der Anteil der beschäftigten Altenpflegehelfer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, ist mit zwei Drittel überdurchschnittlich hoch. Bei den beschäftigten Helfern insgesamt ist es nur die Hälfte. Ob es sich dabei jedoch um Altenpflegehelfer mit einschlägiger oder fachfremder Ausbildung handelt, kann statistisch leider nicht ausgewiesen werden.

Auch bei der Beschäftigungsentwicklung in der Altenpflege spielen Helfertätigkeiten eine wichtige Rolle: über 90 Prozent des Zuwachses gehen auf Altenpflegehelfer zurück. Ihre Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr um 17.000 gestiegen (Fachkräfte +1.000). Insgesamt belief sich das Wachstum auf 18.000 Beschäftigte bzw. drei Prozent.

Auch 2019 stellte sich keine Entspannung der Fachkräftesituation im Bereich der Altenpflege ein. Zwar ging der gemeldete Bedarf an examinierten Fachkräften leicht zurück, blieb allerdings weiterhin auf hohem Niveau. Bei den Spezialisten nahm die gemeldete Nachfrage nach wie vor zu. Unter „Spe-

„Im Juni 2019 belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altenpflege auf 601.000 Altenpflegekräfte.“

zialisten“ in der Altenpflege versteht man Fachaltenpflegekräfte mit Zusatzausbildungen, beispielsweise für klinische Geriatrie, Rehabilitation, Palliativ oder Onkologie. Allerdings handelt es sich bei den Spezialisten – verglichen mit den Altenpflegefachkräften insgesamt – um eine eher kleine Gruppe.

Der Fachkräftemangel in der Altenpflege zeigt sich in fast allen Bundesländern sehr deutlich. Hier stehen rechnerisch nicht ausreichend arbeitslose Bewerber zur Verfügung, um die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen zu besetzen. Im Saarland und in Bremen gibt es nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit Anzeichen für Engpässe.

Gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 205 Tage vakant (gleitender Jahreswert Oktober 2019). Das sind 65 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Situation in der Altenpflege weiter angespannt. Die Vakanzzeit ist um weitere 22 Tage gestiegen und die Arbeitslosen-Stellen-Relation stagniert mit 25 Arbeitslosen zu 100 gemeldeten Stellen auf extrem niedrigem Niveau.

„Auch 2019 stellte sich keine Entspannung der Fachkräftesituation im Bereich der Altenpflege ein.“

Bei Altenpflegehelfern zeigt sich noch kein bundesweiter Engpass. Arbeitslose Altenpflegehelfer gibt es deutlich mehr als gemeldete Stellen. Und auch die Vakanzzeit deutet nicht auf einen Engpass hin. Sie lag bei 134 Tagen und somit lediglich acht Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Bezieht man in die Engpassbetrachtung jedoch ausschließlich Helfer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit ein, zeigt sich ein anderes Bild. Hier war das Verhältnis von Arbeitslosen

zu Stellen zuletzt nahezu ausgeglichen: auf 100 Helferstellen in der Altenpflege kommen 112 Arbeitslose mit der entsprechenden Qualifikation. Damit lassen sich auch für Altenpflegehelfer mit Berufsausbildung Anzeichen für einen Engpass feststellen.

„Gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Bundesdurchschnitt 205 Tage vakant.“

Fünf Jahre bpa Arbeitgeberverband

„In den fünf Jahren hat sich der bpa Arbeitgeberverband zu einem wichtigen Player entwickelt.“

Am 23. Juni 2015 gründeten 200 Pflegeeinrichtungen den bpa Arbeitgeberverband e.V. mit dem Ziel, der privaten Pflege in tarif- und arbeitsrechtspolitischen Fragen mehr Gehör zu verschaffen. Mittlerweile sind über 4.500 Betriebe Mitglied im bpa Arbeitgeberverband, die über 190.000 Mitarbeiter beschäftigen. Diese Betriebe sichern tagtäglich die Versorgung in der ambulanten und (teil-)stationären Pflege. Dazu gehören mittelständische und kleine Familienunternehmen genauso wie bundesweit tätige Trägergruppen.

In den fünf Jahren hat sich der bpa Arbeitgeberverband zu einem wichtigen Player entwickelt. So wurde der Verband bereits zweimal in die Pflegekommission zur Bestimmung der Pflegemindestlöhne berufen und hat dort die unternehmerischen Interessen der privaten Anbieter vertreten.

Seit 2015 sind der frühere Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle Präsident und der bpa-Präsident Bernd Meurer stellvertretender Präsident.

„Wir treten konsequent für die Interessen der privaten Pflegeanbieter ein und verteidigen unternehmerische Freiheit, Markt und Wettbewerb in der Pflege. Die vergangenen Jahre haben leider verdeutlicht, dass Teile der Politik nicht erkennen wollen, was private Unternehmerinnen und Unternehmer für die Altenpflege leisten und geleistet haben. Gerade in der Corona-Pandemie ist erneut klar geworden, wie wichtig private Anbieter mit ihrem Marktanteil von über 50 Prozent für die Pflege sind“, so der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle.

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Bernd Meurer betonte: „Mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien haben wir Transparenz bei den seit Jahren überdurchschnittlich steigenden Pflegelöhnen geschaffen und in der Pflegekommission mit dafür gesorgt, dass wir tragfähige Arbeitsbedingungen für alle Pflegekräfte haben. Wir werden uns auch weiterhin gegen staatliche Lohnregulierung und Gleichmacherei wehren. Wir werden die Politik daran erinnern, dass es gerade Private sind, die seit Jahrzehnten Milliarden Euro in den Pflegemarkt investiert haben und bei den richtigen Rahmenbedingungen bereit sind, dies auch in Zukunft zu tun. Für diese richtigen Rahmenbedingungen wird der bpa Arbeitgeberverband weiter eintreten, damit private Arbeitgeber auch zukünftig die Versorgung in der Pflege sicherstellen werden.“

„Wir werden uns auch weiterhin gegen staatliche Lohnregulierung und Gleichmacherei wehren.“

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 Justiziere. Dabei geht es oft auch um Folgen aus der Rechtsprechung. Wir haben einige wichtige Urteile aus den Jahren 2019 und 2020 aufbereitet:

Günstig kann teuer werden...

Fristlose Kündigung wegen zinslosem Darlehen

Lässt sich der Mitarbeiter eines Pflegedienstes von einer Patientin ein zinsloses, zu frei wählbaren Raten rückzahlbares Darlehen gewähren, so verstößt er gegen die vertraglich geregelte Pflicht, keine Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit anzunehmen. Der Pflichtenverstoß kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Dies entschied das LAG Hamm in einem Urteil aus Dezember 2018 (LAG Hamm 20.12.2018 18 Sa 941/18). Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem die Mitarbeiterin eines Pflegedienstes sich zunächst von einer Patientin einen Betrag in Höhe von 800 Euro in bar aushändigen ließ. Eine Darlehensabrede wurde zu diesem Zeitpunkt entweder gar nicht getroffen oder die Raten wären von der Mitarbeiterin frei wählbar gewesen; der genaue Sachverhalt ließ sich insofern im gerichtlichen Verfahren nicht mehr ermitteln. Nachdem der Sohn der Patientin von der Barabhebung Kenntnis erlangt hatte, wandte er sich an die Pflegedienstleitung. Die Mitarbeiterin des Pflegedienstes schloss in der Folge mit dem Sohn der Patientin einen schriftlichen Vertrag über die Gewährung eines zinsfreien Darlehens in Höhe von 600 Euro und behauptete, 200 Euro bereits zurückgezahlt zu haben. Der Darlehensvertrag sah vor, dass das Darlehen nicht zu verzinsen und in zwölf monatlichen Raten in Höhe von 50,- Euro zurückzuzahlen sei.

Der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin unterfiel den Regelungen des BAT-KF, der es Mitarbeitenden untersagt, von Dritten Be-

„Lässt sich der Mitarbeiter eines Pflegedienstes von einer Patientin ein zinsloses, zu frei wählbaren Raten rückzahlbares Darlehen gewähren, so verstößt er gegen die vertraglich geregelte Pflicht, keine Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit anzunehmen.“

„Die Arbeitgeberin sprach unter ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitarbeitervertretung die fristlose Kündigung mit der Begründung aus, die Mitarbeiterin habe sich das Geld von der Patientin ‚erschlichen‘.“

lohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit anzunehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Die Arbeitgeberin sprach unter ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitarbeitervertretung die fristlose Kündigung mit der Begründung aus, die Mitarbeiterin habe sich das Geld von der Patientin „erschlichen“.

Das Gericht bestätigte auch in der zweiten Instanz die Wirksamkeit der Kündigung.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht.

Einen „wichtigen Grund“, der die Arbeitgeberin grundsätzlich

zur fristlosen Kündigung berechtigte, sah das Gericht in der Verletzung vertraglicher Haupt- und Nebenpflichten durch die Arbeitnehmerin. Die Vergünstigung, die die Klägerin erhielt, bestand in der Hergabe eines zinslosen Darlehens. Hierin liegt ein wirtschaftlicher Vorteil, da die Klägerin in den Besitz des Geldbetrages gelangte und ein Darlehen zu den vereinbarten Konditionen am Markt nicht erhältlich ist.

Mit dem vertraglichen Verbot, Vergünstigungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit anzunehmen, wird bezweckt, dass Mitarbeiter nicht in Versuchung geführt werden sollen, das



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

„Zudem bezweckt die Nebenpflicht den Schutz der geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers.“

Arbeitsverhältnis missbräuchlich auszunutzen, um sich über die Entgeltzahlung hinaus von Dritten wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen. Zudem bezweckt die Nebenpflicht den Schutz der geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers. Sein Ansehen könnte geschädigt werden, wenn der Eindruck entstünde, die Mitarbeiter seien zur gewissenhaften Erfüllung der über-

nommenen Aufgaben gegenüber Dritten nur nach Gewährung zusätzlicher Zuwendungen bereit.

Die Interessenabwägung, die nach § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmen ist, ergab nach Ansicht der befassen Gerichte, dass das Interesse der Arbeitgeberin an der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Mitarbeiterin an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist überwog.

„Das Gericht bejahte eine erhebliche Störung der Vertragsbeziehung zwischen der Patientin und der Arbeitgeberin. Es müsse der Eindruck entstehen, die Mitarbeiterin habe sich auf Kosten einer Patientin bereichert.“

Das Gericht bejahte eine erhebliche Störung der Vertragsbeziehung zwischen der Patientin und der Arbeitgeberin. Es müsse der Eindruck entstehen, die Mitarbeiterin habe sich auf Kosten einer Patientin bereichert. Es seien massive Irritationen bei den Angehörigen entstanden, die sich an die Pflegedienstleitung der Arbeitgeberin wandten. Es habe die Gefahr bestanden, dass die Patientin die Vertragsbeziehungen zur Arbeitgeberin beenden würde. Die Arbeitgeberin müsse auch damit rechnen, in ein schlechtes Licht gerückt zu werden, falls die Patientin oder deren Angehörige den Vorfall verbreiteten. Schließlich bestehe die Gefahr, dass die Mitarbeiterin mit Rücksicht auf die zu zahlenden Darlehensraten in einen Loyalitätskonflikt gerate und der Patientin Vergünstigungen gewähre, die dem geschäftlichen Interesse der Arbeitgeberin widersprächen. Weil es sich um eine schwere Pflichtverletzung handele und weil das Arbeitsverhältnis bei Zugang der Kündigung erst kurze Zeit (knapp zwei Jahre) bestanden habe, sei das Auflösungsinteresse der Arbeitgeberin gegenüber dem Weiterbeschäftigungsinteresse der Mitarbeiterin deutlich vorrangig.

Fazit:

Die Arbeitsvertragsmuster des bpa Arbeitgeberverbandes enthalten ebenfalls eine entsprechende Regelung zur Vorteilsgewährung. Sollten Sie also einmal davon Kenntnis erlangen, dass Mitarbeiter sich Darlehen zu marktunüblich günstigen Konditionen von Patienten gewähren lassen, könnte dies einen Kündigungsgrund darstellen.

Urteile zum Thema Nachtarbeitszuschlag in der Altenpflege

Nachtarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (23 bis 6 Uhr) umfasst.

„Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit (23 bis 6 Uhr) umfasst.“

Die Landesarbeitsgerichte Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz halten einen Zuschlag in Höhe von 20 bzw. 25 Prozent für angemessen.

Einführung

Gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Der Gesetzgeber ist von der Erkenntnis ausgegangen, dass auf Nachtarbeit in der modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft trotz ihrer Gesundheitsschädlichkeit nicht völlig verzichtet werden kann. § 6 Abs. 5 ArbZG setzt hier an und verteuert zum einen die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, um auf diesem Weg Nachtarbeit einzudämmen; Nachtarbeit soll für Arbeitgeber weniger attraktiv sein. Zum anderen soll der Nachtarbeitszuschlag in einem gewissen Umfang den Arbeitnehmer für die erschwerte Teilhabe am sozialen Leben entschädigen. Mittelbar soll der Zuschlag dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers dienen.

Der Arbeitgeber kann wählen, ob er den Ausgleichsanspruch durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder durch eine Kombination von beidem erfüllt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.01.2019 – 9 Sa 58/18

„Der Arbeitgeber kann wählen, ob er den Ausgleichsanspruch durch Zahlung von Geld, durch bezahlte Freistellung oder durch eine Kombination von beidem erfüllt.“

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hielt in einem Urteil vom 11. Januar 2019 einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 Prozent für eine Pflegekraft in Dauernachtarbeit (Dauernachtwache) für angemessen. Dabei ist das Gericht von folgenden Erwägungen ausgegangen.

Nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sei ein Nachtzuschlag in Höhe von 25 Prozent des Bruttostundenlohns regelmäßig als angemessen anzusehen. Die Höhe des im jeweiligen konkreten Fall angemessenen Nachtarbeitszuschlags richte sich jedoch nach der Gegenleistung, für die er bestimmt ist. Bei der Erbringung der re-

gulären Arbeitsleistung in Dauernachtarbeit sei daher regelmäßig ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 Prozent auf den Bruttostundenlohn als angemessen anzusehen, da sich nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen die Belastung mit dem Umfang der geleisteten Nachtarbeit erhöhe. Andererseits könne auch ein geringerer Ausgleich erforderlich sein, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zum Üblichen geringer ist, weil z.B. in diese Zeit in



„Die Höhe des im jeweiligen konkreten Fall angemessenen Nachtarbeitszuschlags richte sich jedoch nach der Gegenleistung, für die er bestimmt ist.“

Foto: Joachim Kirchner / pixelio.de

nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Zusätzlich sei auch zu beurteilen, ob der vom Gesetzgeber mit dem Lohnzuschlag verfolgte Zweck, im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers Nachtarbeit zu verteuern und auf diesem Weg einzuschränken, zum Tragen kommen kann oder in einem solchen Fall nur die mit der Nachtarbeit verbundene Erschwernis ausgeglichen werden könne. Ein „Abweichen

nach unten“ komme jedoch nur dann in Betracht, wenn überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend erfordern. Ein Zuschlag in Höhe von 10 Prozent sei aber regelmäßig die Untergrenze dessen, was als angemessen angesehen werden kann.

„Ein Zuschlag in Höhe von 10 Prozent sei aber regelmäßig die Untergrenze dessen, was als angemessen angesehen werden kann.“

Das LAG Baden-Württemberg ging im vorliegenden Fall vom regelmäßigen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent aus. Der Zuschlag sei jedoch nach unten zu korrigieren, da der Arbeitgeber die angeordneten Nachtschichten nicht vermeiden konnte. Es bestand vielmehr eine gesetzliche Verpflichtung zur Anordnung nach § 10 Landespersonalverordnung (LPersVO). Nach Ansicht des Gerichts handele es sich dabei um überragende Gründe des Gemeinwohls. Daher sei der regelmäßige Zuschlag um zehn Prozentpunkte auf 15 Prozent zu reduzieren.

In einem weiteren Schritt prüfte das Gericht die konkrete Arbeitsbelastung der Nachtwache. Da es sich bei den Nachtdiensten der Arbeitnehmerin um „Normalarbeit“ ohne besondere Be- oder Entlastungen handele, habe diesbezüglich eine Korrektur des Zuschlags ausbleiben können. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin in Dauernachtarbeit tätig war, und diese nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich vermeidbar ist, sei eine Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags um fünf Prozentpunkte erforderlich und mithin ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 Prozent des Bruttostundenlohns angemessen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.01.2019 – 6 Sa 138/18

Die sechste Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hielt in einem sehr ähnlich gelagerten Fall einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent für angemessen.

Das Gericht ging ebenso wie das LAG Baden-Württemberg von einem regelmäßigen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent und einer Erhöhung um fünf Prozentpunkte aufgrund der Dauernachtarbeit aus. Anders als das LAG Baden-Württemberg hielt die sechste Kammer des LAG Rheinland-Pfalz ein „Abweichen nach unten“ wegen unvermeidbarer Nachtarbeit in einem Seniorenheim nur in einer Höhe von fünf Prozentpunkten für zulässig und kam mithin auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent vom Bruttostundenlohn.

Die fünfte Kammer des LAG Rheinland-Pfalz kam in einem Urteil vom 7. Juni 2018 (5 Sa 446/17) zu einem wiederum abweichenden Ergebnis. Nach Ansicht des Gerichts sei Dauernachtarbeit in der Altenpflege sehr wohl vermeidbar. Ein „Abweichen nach unten“ sei daher nicht zulässig und somit ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 Prozent als angemessen im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG. Gegen dieses – unserer Ansicht nach gegen die gefestigte BAG-Rechtsprechung verstoßende – Urteil hat der beklagte Arbeitgeber Rechtsmittel beim BAG in Form einer sog. Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

„Die sechste Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz hielt in einem sehr ähnlich gelagerten Fall einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent für angemessen.“

„Wir empfehlen daher, für unvermeidbare Nachtarbeit – je nach Intensität der Arbeitsleistung – einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 bis 25 Prozent zu gewähren.“

Fazit und Empfehlungen

Die beiden LAG-Urteile haben die gefestigte Rechtsprechung des BAG dem Grunde nach bestätigt. Ein Nachtarbeitszuschlag ist in der Regel dann angemessen, wenn er 25 Prozent des jeweils vereinbarten Bruttostundenlohns (mindestens jedoch des jeweils geltenden Mindestlohns) beträgt. Die Angemessenheit im Einzelfall richtet sich nach der Gegenleistung, für die sie bestimmt ist. So kann bei Nachtarbeit, in die in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ein geringerer Zuschlag und bei Mehrbelastungen oder Dauernachtarbeit ein höherer Zuschlag (z.B. 30 Prozent) angemessen sein. Erfordern überragende Gründe des Gemeinwohls die Nachtarbeit zwingend, ist die Nachtarbeit also nicht vermeidbar, kann ein weiteres „Abweichen nach unten“ zulässig sein (nicht unter 10 Prozent).

Wir empfehlen daher, für unvermeidbare Nachtarbeit – je nach Intensität der Arbeitsleistung – einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 bis 25 Prozent zu gewähren. In dieser Höhe ist eine Gewährung des Zuschlags gemäß § 3b Einkommenssteuergesetz (EStG) für tatsächlich geleistete Arbeit sogar steuerfrei möglich.

Service mit Online-Seminaren erweitert

Die Corona-Pandemie hat in den letzten Monaten viel verändert. Weil Präsenzseminare nicht möglich waren, haben wir unser Seminarangebot durch sogenannte Online-Seminare erweitert. Über Zoom haben unsere Mitglieder zahlreich teilgenommen.

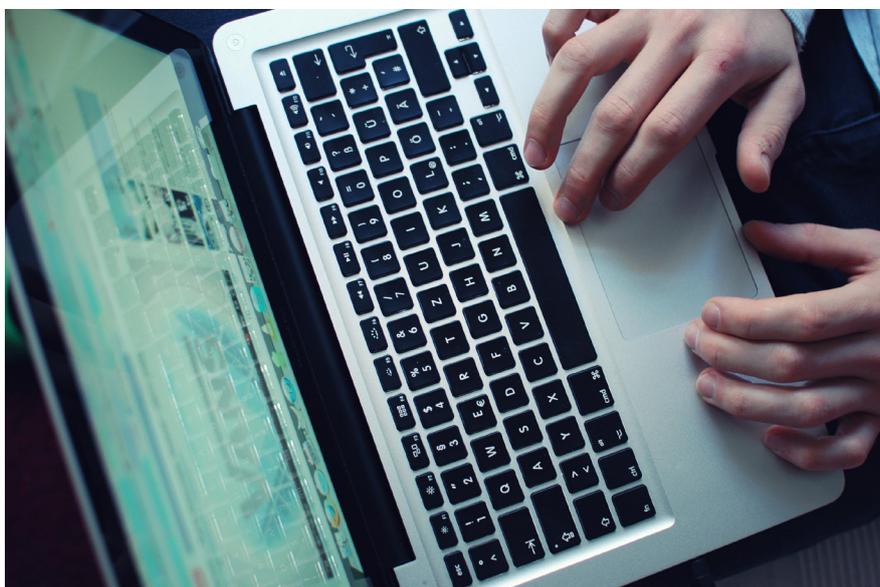


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

„Da die Online-Seminare sehr gut angenommen wurden, werden wir auch in Zukunft zu aktuellen, aber auch sehr kompakten Themen diese Online-Seminare anbieten.“

Bei den Online-Seminaren ging es vor allem um arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Pandemie, zur Arbeitszeit, zum Umgang mit Urlaubsrückkehrern und vieles mehr.

Da die Online-Seminare sehr gut angenommen wurden, werden wir auch in Zukunft zu aktuellen, aber auch sehr kompakten Themen diese Online-Seminare anbieten.

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.



Rainer Sturm / pixelio.de

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

Folgende Arbeitshilfen stellen wir Ihnen gern zur Verfügung:

Anwendungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Stand: September 2020

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Arbeitshilfe

zum Umgang mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2)

Stand: Juli 2020

Arbeitshilfe

Zum Umgang mit Urlaubsrückkehrern in Zeiten von Corona

Stand Juli 2020

Arbeitshilfe

zu den Neuregelungen der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV), Mindestlohn in der Pflegebranche und den Neuerungen zum gesetzlichen Mindesturlaub

Stand: Mai 2020

Arbeitshilfe

Urlaub

Stand: April 2020

Arbeitshilfe

zur Arbeitnehmerüberlassung – Entlastung in der Pflege während der Corona-Krise

Stand: März 2020

Arbeitshilfe

zu den Arbeitgeberpflichten und Schutzvorschriften für werdende und stillende Mütter in der Altenpflege

Stand: September 2019

Arbeitshilfe
zur Entgeltfortzahlung
Stand: Juni 2019

Arbeitshilfe
zur betriebsbedingten Kündigung
Stand: Januar 2019

Arbeitshilfe
zur krankheitsbedingten Kündigung
Stand: November 2016

Arbeitshilfe
zur verhaltensbedingten Kündigung
Stand: November 2016

Arbeitshilfe
zum Beschäftigtendatenschutz nach der Datenschutzgrund-
verordnung (DS-GVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz
(BDSG)
Stand: Mai 2018

Mitgliederentwicklung



Stephanie Hofschlaeger / 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 fünf Jahre nach seiner Gründung bereits 4.500 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
1. September 2020:	4.500 Einrichtungen

Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) ist der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft und hat ihren Sitz in Berlin. Die BDA vertritt als einzige Vereinigung die Interessen aller Branchen der privaten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland. Unter dem Dach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind die deutschen Arbeitgeberverbände zusammengefasst. Ihre Mitglieder sind 14 überfachliche Landesvereinigungen (gemeinsame Landesvereinigungen zwischen Berlin und Brandenburg sowie Hamburg und Schleswig-Holstein) mit jeweils überfachlichen Regionalverbänden sowie 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 145 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 45 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 94 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-, 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)



Foto: L. M. Peter

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 (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH),
Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),
Alexander Flint (BFR Spiegelberg GmbH),
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 GmbH & Co. KGaA),
Barbara Prinz (Thomas Fischer GmbH),
Knud Riebschläger (KerVita 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

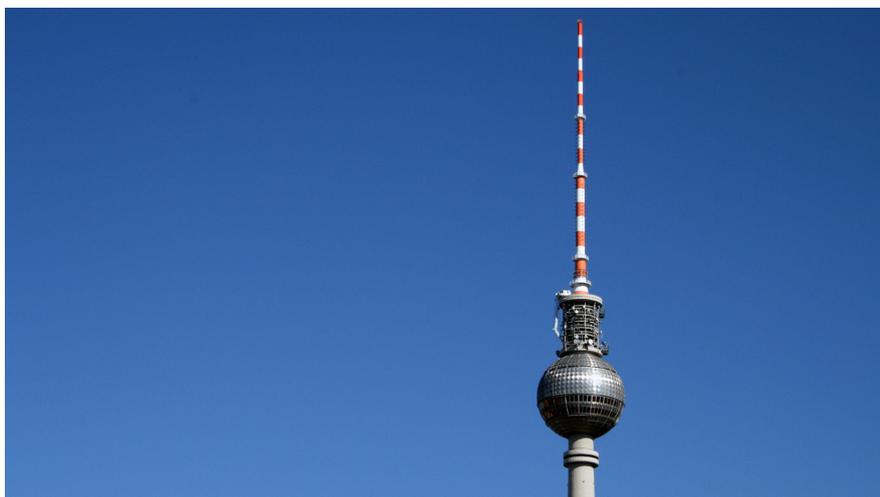


Foto: Olaf Witte / pixelio.de

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer

Gesa von dem Bussche, Justiziarin

Serpil Dinc, Verwaltung (Sitz in Bonn)

Katja Holland, Sachbearbeitung / Sekretariat

Mathias Kahrs, Rechtsanwalt, Freie Mitarbeit im Justizariat

Simone Kempin, Justiziarin

Lennart Mewes, Justiziar

Carmen Weber, Sachbearbeitung / Sekretariat

Julia Wittig, Sachbearbeitung / Sekretariat (bis 31.08.2020)

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](https://twitter.com/bpa_agv)

Impressum

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro

Friedrichstraße 147

10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage

Layout:

Olaf Bentlage und Partner, Im Lindenhof 1, 10365 Berlin

Bilder und Logos:

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

Die Logos auf den Seiten 60 bis 62 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](https://twitter.com/bpa_agv)