

GESCHÄFTSBERICHT

2020 / 2021

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	4
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gescheitert	12
Tarif-Fetisch der Bundesregierung	18
BDA: Pflegereform ist angekündigter Wortbruch der Bundesregierung	22
Kommentare zur Pflegereform	23
Tariftreueregelung – Vieles unklar	24
Verfassungsbeschwerde gegen die Regelungen zum Tarifzwang	25
Bewerbung um Sitz in der Pflegekommission	28
Erste virtuelle Mitgliederversammlung	29
Meurer und Brüderle bei Pflegegipfel mit der Bundeskanzlerin	33
Löhne stiegen sechsmal stärker als in der Gesamtwirtschaft	34
Service	36
Diginare werden fortgesetzt	47
Veröffentlichungen	48
Mitgliederentwicklung	51
Mitgliedschaften	52
Unsere Gremien	55
Unsere Geschäftsstelle	57
Impressum	58

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

Foto: Laurence Chaperon

„Gerade die privaten Arbeitgeber haben mit ihren Mitarbeitenden einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung der Krise geleistet.“

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

ein außergewöhnliches Jahr liegt hinter uns. Es war und ist beherrscht durch die Corona-Pandemie und deren massiven Auswirkungen auf alle Pflegeeinrichtungen und -dienste. Einerseits haben Sie alle vor Ort den unmittelbaren Umgang mit diesem Virus erlebt und mussten zum Teil schwierige Zeiten durch- und überstehen. Andererseits hat die Pflege bewiesen, dass ohne sie in diesem Land nichts geht. Pflege ist systemrelevant für unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem. Das hat auch die Bundesregierung schnell erkannt und die gesamte Branche unter einen staatlichen Schutzschirm gestellt. Gerade die privaten Arbeitgeber haben mit ihren Mitarbeitenden einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung der Krise geleistet.

In Zeiten, in denen Schutzausrüstung knapp war, hat der bpa seine Mitglieder in einer einmaligen Aktion mit fehlenden Atemschutzmasken und anderen Schutzartikeln versorgt und damit unbürokratisch, unkonventionell und schnell für die Aufrechterhaltung der Versorgung in der Pflege und die Eindämmung des Ausbruchsgeschehens gemeinsam mit Ihnen gesorgt. Diese Leistung der privaten Anbieter ist auch anerkannt worden. So hat die Bundeskanzlerin auf dem ersten Pflegegipfel Ende Oktober 2020 die Rolle der privaten Anbieter in der Pflege ausdrücklich gelobt. Das war eine wichtige Erkenntnis der Runde mit Kanzlerin Merkel, an der wir beide für den bpa und den bpa Arbeitgeberverband teilgenommen haben.

Die Pflege ist ein stabiler Faktor. Wir schaffen Jobs und bilden auf hohem Niveau aus. Auf unsere Branche kann man sich verlassen und wir tun, was wir können, um mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung – auch außerhalb der Krisenzeiten – in der Altenpflege aufrecht zu erhalten. Die immer stärker auftretenden Versorgungslücken resultieren aus politischen Vorgaben und demografischen Entwicklungen. Statt Regulierungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen brauchen wir unbürokratische Lösungen bei der Zuwanderung, mehr Fantasie beim Personaleinsatz, aber vor allem brauchen wir innovatives, privates Engagement in der Pflege. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Pflege, um die anstehenden demografischen Herausforderungen wirtschaftlich, flexibel und dennoch qualitativ hochwertig bewältigen zu können.

Obwohl die Arbeit der Pflegekommission gezeigt hat, dass wir keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag brauchen, haben die AWO-Zweitmarke BVAP und Verdi dennoch einen Vertragsabschluss vorgelegt. Sie wollten diesen Kleinstgruppentarifvertrag allgemeinverbindlich erklären lassen. Dabei gingen sie sogar so weit, dass sie den Vertrag nur dann gegen sich gelten lassen wollten, wenn er tatsächlich auf alle anderen erstreckt worden wäre. Das hat einmal mehr belegt, es ging dieser Zweckgemeinschaft nicht um den Ausgleich gegenseitiger Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, sondern es ging ihnen um die Wettbewerbswirkung gegenüber Dritten.

Davor stand jedoch die Zustimmung durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen der kirchlichen Verbände, die diesem

„Auf unsere Branche kann man sich verlassen und wir tun, was wir können, um mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung – auch außerhalb der Krisenzeiten – in der Altenpflege aufrecht zu erhalten.“



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

*„Denn
Bundesarbeitsminister
Hubertus Heil hatte
alles darangesetzt,
über diese politische
Trickserei zu einem
allgemeinverbindlichen
Tarifvertrag zu kommen.“*

Tarifvertrag ihren „Segen“ geben mussten. Es fanden Gespräche statt und letztendlich kam es zu einer Abstimmung bei der Caritas. Deren Dienstgeber konnten dem Tarifvertrag aus vielerlei Gründen nicht zustimmen. Nach dieser Entscheidung fand bei der Diakonie keine Abstimmung mehr statt. Diese äußerst selbstbewusste Entscheidung der Caritas Dienstgeber, die sie trotz des enormen politischen und innerkirchlichen Drucks gefällt hatte, löste nicht nur ein enormes Bashing auf die Caritas Dienstgeber aus, sondern auch ein politisches Beben in Berlin. Denn Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hatte alles daran gesetzt, über diese politische Trickserei zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu kommen.

Nach diesem Teilerfolg für die Tarifautonomie und den bpa Arbeitgeberverband begannen sechs Monate vor der Bundestagswahl hektische Aktivitäten in der Regierungskoalition.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil leitete noch im März 2021 das Verfahren zur Einberufung der Pflegekommission ein, die erstmals für die Dauer von fünf Jahren berufen wird. Wir haben uns als bpa Arbeitgeberverband selbstverständlich um einen Platz darin beworben.

Danach folgte ein politischer Überbietungswettbewerb zwischen Union und SPD sowie letztlich eine „Pflegereform“, die zum 1.9.2022 in Kraft tritt, alle Pflegebetriebe einer Tariftreue-Regelung unterwirft und den Pflegebedürftigen nur kurzfristig Entlastung bei den Eigenanteilen bringen wird. Dieses Gesetz legt die Axt an die private Pflege in Deutschland, nicht nur weil Wagnis und Gewinn weder Erwähnung noch Berücksichtigung finden, sondern auch, weil es erneut die



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

„Deshalb haben wir uns auch entschieden, die Klage mehrerer betroffener Unternehmen gegen dieses Gesetz zu unterstützen.“

Tarifautonomie angreift, demokratiefeindlich ist und die freie wirtschaftliche Betätigung von Pflegeunternehmerinnen und -unternehmern beeinträchtigt. Deshalb haben wir uns auch entschieden, die Verfassungsbeschwerde mehrerer betroffener Unternehmen gegen dieses Gesetz zu unterstützen.

Die Auseinandersetzung um Tariflöhne ist eine politische Farce. Denn seit Jahren steigen nun die Löhne in der Altenpflege jährlich zwischen 4 und 5 Prozent und jeweils doppelt so stark wie alle anderen Löhne. Eine Pflegefachkraft verdient mittlerweile im Median 3.174 Euro und ein Ende dieser Entwicklung ist aufgrund des Fachkräftemangels nicht absehbar. Warum die Politik hier weiter regulierend eingreifen muss, kann sie selbst nicht plausibel erklären.

Trotz all dieser Entwicklungen in der Diskussion über eine hö-

here Bezahlung von Pflegekräften bleiben unsere Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) richtig. Sie belassen notwendige unternehmerische Gestaltungsspielräume und zeigen, dass private Arbeitgeber gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen bieten. Die AVR erfreuen sich einer immer größeren Beliebtheit und einer zunehmenden Anerkennung bei den Kostenträgern.

„Die AVR sind nicht mehr und nicht weniger als ein unternehmerisches Bekenntnis zu Freiheit und Verantwortung. Freiheit im unternehmerischen Handeln.“



Darstellung: Olaf Bentlage

Unsere AVR schaffen Transparenz über die (Mindest-) Bezahlung der Pflegekräfte bei den bpa-Mitgliedern. Damit tragen wir auch zu einer Versachlichung der Diskussion bei, welche Träger in der Pflege, was bezahlen. Dort, wo die Kostenträger unsere AVR als Grundlage für die Refinanzierung anerkennen bzw. auf Basis der AVR Rahmenvereinbarungen schließen, ist die Umsetzung in den Betrieben am weitesten vorangeschritten.

Die AVR sind nicht mehr und nicht weniger als ein unterneh-

merisches 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.

Wir haben erstmals eine virtuelle Mitgliederversammlung durchgeführt. Das hat uns der Gesetzgeber ermöglicht. Wir danken allen, die vor allem durch die anspruchsvolle Beschlussfassung im Vorhinein zum Gelingen der Mitgliederversammlung beigetragen haben. Auch in diesem Jahr werden wir uns erneut virtuell treffen und dabei auch unsere Präsidiums- und Vorstandswahlen durchführen.

„Wir wachsen weiter und werden zur Mitgliederversammlung das 5.000. Mitglied begrüßen können.“



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Bei aller Sehnsucht nach persönlichen Begegnungen werden wir die notgedrungen angewendeten digitalen Formate und Werkzeuge auch in den kommenden Jahren weiter ausbauen

„Gerade in Zeiten, in denen uns der politische Wind entgegen bläst und Sachargumente nicht immer die entscheidende Rolle spielen, kommt es immer entscheidender auf die Zahl der Mitglieder an.“

und gezielter zum Einsatz bringen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pandemie genutzt, um Online-Seminare (Diginare) durchzuführen. Zunächst zur akuten arbeitsrechtlichen Beratung rund um Corona. Sie wurden ergänzt durch neue „Diginar-Formate“ zu arbeitsrechtlichen Klassikern. Die Teilnahme und die anschließende Resonanz ermutigen dazu, dieses Instrument nicht nur beizubehalten, sondern es noch weiter auszubauen.

Wir wachsen weiter und werden zur Mitgliederversammlung das 5.000. Mitglied begrüßen können. Unsere Mitgliedsunternehmen beschäftigen über 220.000 Mitarbeiter. Mit jedem neuen Mitglied werden wir stärker und können unsere Interessen mit noch mehr Nachdruck vertreten. Das ist Ihr Verdienst. Dafür bedanken wir uns. Gerade in Zeiten, in denen uns der politische Wind entgegen bläst und Sachargumente nicht immer die entscheidende Rolle spielen, kommt es immer entscheidender auf die Zahl der Mitglieder an. Daher freuen wir uns, wenn Sie auch weiter kräftig die Werbetrommel für unseren Verband rühren.

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

Ein großer Dank gilt auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbandes, die hoch motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen. In diesen Dank schlie-

ßen 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 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.

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

*„Nur der lebendige
Austausch
untereinander sorgt für
einen wirkmächtigen
Verband.“*

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gescheitert

Nachdem die AWO-Zweitmarke BVAP und die Verdi im September 2020 erstmals einen Abschluss ihrer Tarifverhandlungen verkündet hatten, teilten sie der Öffentlichkeit im Februar 2021 ein neues Verhandlungsergebnis mit. Im Vergleich zum ersten Abschluss wurde das Inkraftsetzungsdatum um einen Monat nach hinten geschoben (1.8.2021 statt ursprünglich 1.7.2021) sowie die Einstufungen für Pflegehilfskräfte, qualifizierte Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte abgesenkt. Zudem wurde eine weitere Erhöhungsstufe zum 1.6.2023 vorgesehen, nach der Pflegehilfskräfte mindestens 14,40 Euro, qualifizierte Pflegehilfskräfte mindestens 15,25 Euro und Pflegefachkräfte mindestens 18,75 Euro erhalten sollen.

Hintergrund dieser Anpassungen waren offensichtlich die gesetzlich vorgesehenen Anhörungen der kirchlichen Kommissionen mit BVAP und Verdi, die Mitte Januar 2021 stattgefunden hatten. Offenkundig sollten mit den vorgenommenen Änderungen mögliche Konflikte mit den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien kurzfristig vermieden werden, um den Kirchen eine notwendige Zustimmung zu einem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit des BVAP-Verdi-Abschlusses zu erleichtern. Diese Zustimmung war notwendig, damit ein solcher Antrag überhaupt gestellt werden kann.

„Das Ziel von BVAP und Verdi blieb es, diesen Tarifvertrag durch den Bundesarbeitsminister allgemeinverbindlich erklären zu lassen.“

Das Ziel von BVAP und Verdi blieb es, diesen Tarifvertrag durch den Bundesarbeitsminister allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Beide gingen sogar soweit, dass sie den Abschluss nicht gegen sich selbst gelten lassen wollten, sondern ihn selbst nur dann anwenden wollten, wenn er auf die gesamte Branche erstreckt worden wäre. Ob ein derartiger Abschluss überhaupt grundsätzlich auf die gesamte Branche

erstreckungsfähig gewesen wäre, blieb zumindest offen.

Unabhängig davon wäre es nach einer etwaigen Zustimmung der Kirchen und einer Antragsstellung durch BVAP und Verdi zu einem Anhörungsverfahren gekommen. An diesem hätte sich der bpa Arbeitgeberverband beteiligt und die Argumente gegen einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgetragen. Wir hätten alles in die Waagschale geworfen, um den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu verhindern. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wäre überflüssig, kontraproduktiv und verfassungswidrig gewesen.

„Doch die Dinge entwickelten sich anders.“

✓ VERTRA



Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Doch die Dinge entwickelten sich anders. Das Vorhaben von AWO, BVAP, SPD, Verdi, DGB und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, den nicht-repräsentativen „Tarifvertrag Altenpflege“ für die gesamte Pflegebranche für allgemeinverbindlich zu erklären, war im Februar 2021 durch das Nein der

„Sie setzten sich eher für einen Wettbewerb von Tarifwerken ein und lehnten einen Einheitstarifvertrag ab.“

arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Caritas gescheitert. Damit hatte sich unser beharrliches und mehrjähriges Ringen für die Tarifautonomie zunächst einmal ausgezahlt.

Die ARK Caritas war nach Paragraph 7a Arbeitnehmerentendegesetz aufgefordert, über den Antrag auf Erstreckung des „Tarifvertrag Altenpflege“ von BVAP und Verdi zu entscheiden. Die Caritas Dienstgeber hatten neben spezifischen Gründen in Bezug auf die Auswirkungen des Tarifvertrags auf ihre Arbeitsvertragsrichtlinien auch grundsätzliche Bedenken gegen das Verfahren. Sie setzten sich eher für einen Wettbewerb von Tarifwerken ein und lehnten einen Einheitstarifvertrag ab. Zudem sahen sie die Pflegekommission, in der auch der bpa Arbeitgeberverband Mitglied ist, in der Rolle, Mindestbedingungen zu formulieren.

Die ARK der Diakonie hat daraufhin keine Entscheidung



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

getroffen. Die Dienstgeberseite lehnte eine Abstimmung ab. Somit gab es auch von der Diakonie keine Zustimmung.

Die AWO-Zweitmarke BVAP und Verdi hatten einen Tarifvertrag geschlossen, den sie jetzt konsequent auch leben könnten. Wir sind gespannt, ob sie diesen Abschluss tatsächlich gegen sich selbst gelten lassen. Damit könnten sie immerhin zum Ausdruck bringen, dass sie selbst von dem überzeugt sind, was sie abgeschlossen haben. Interessant und für einen Tarifvertrag höchst ungewöhnlich ist allerdings, dass dieser eine Kündigungsklausel von zwei Wochen enthält.

Zur Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas, dem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrag Altenpflege von BVAP und Verdi nicht zuzustimmen, erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Bröderle:

„Vor der Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas habe ich großen Respekt. Sie drückt trotz hohen politischen Drucks ein klares Bekenntnis zur grundgesetzlich verankerten Tarifautonomie sowie zur Arbeit der Pflegekommission aus. Der Gesetzgeber hat den arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen im Arbeitnehmerentsendegesetz die Rolle zugewiesen, über ihre Zustimmung frei entscheiden zu können. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hat dies getan. Sie dafür zu verurteilen, wäre vor allem von denen nicht redlich, die sich dieses Modell ausgedacht haben. Nun kommt der Pflegekommission wieder die Rolle zu, in der wir sie immer gesehen haben, den Rahmen für die Arbeitsbedingungen in der Pflege festzulegen. Das hat sie immer verantwortungsvoll und im Ausgleich zwischen Träger- und

„Vor der Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas habe ich großen Respekt.“

Beschäftigteninteressen getan. Diese gedeihliche Arbeit wollen wir fortsetzen.“

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes, bpa-Präsident Bernd Meurer ergänzt:

„Ich stelle fest, dass für BVAP und Verdi seit dem 1. Februar 2021 der „Tarifvertrag Altenpflege“ gilt. Einen solchen abzuschließen, ist das gute Recht der Tarifpartner. Jetzt bin ich allerdings sehr gespannt, ob sie diesen gegen sich selbst gelten lassen. Es ist kein Fortschritt, durch immer größere staatliche Einflussnahme jede wettbewerbliche Ausgestaltung der Pflegeversicherung abschaffen zu wollen. Private Pflegeanbieter sichern 50 Prozent der pflegerischen Grundversorgung und sind damit systemrelevant. Politik muss Anreize setzen, damit pflegebedürftige Menschen auch künftig ein verlässliches Angebot wählen und finanzieren können.“

„Es ist kein Fortschritt, durch immer größere staatliche Einflussnahme jede wettbewerbliche Ausgestaltung der Pflegeversicherung abschaffen zu wollen.“

Wochenlang nach der selbstbewussten Entscheidung der Caritas, der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags keine Zustimmung zu erteilen, und der Nichtabstimmung der Diakonie, hatten sich im Lager der Befürworter dieser „politischen Trickserie“ die Wogen noch immer nicht geglättet. Vor allem die Caritas Dienstgeber wurden nahezu mit blankem Hass für ihre sehr respektable Entscheidung zugunsten der Tarifautonomie überschüttet. Das war nicht nur ein unsägliches Schauspiel, sondern auch der Versuch, zwischen die besonnenen Arbeitgeberverbände in der Pflegekommission einen Keil zu treiben.

Es gab aber auch durchaus Kommentatoren, die die Caritas

beglückwünschten. So schrieb zum Beispiel das Handelsblatt am 25. Februar 2021 in einem Kommentar unter der Überschrift „Arbeitsminister Heils Bekenntnis zur Tarifautonomie ist eine Worthülse“:

„Ein guter Tag für die Tarifautonomie! Die Caritas als einer der großen Pflegeanbieter hat der Versuchung widerstanden, sich vor den Karren der Politik spannen zu lassen und so einen bundesweiten Pfl egetarifvertrag herbeizutricksen. Dass Arbeitsminister Heil diese Entscheidung nun lautstark beweint, zeigt deutlich, dass sein stetes Bekenntnis zur Tarifautonomie nicht viel mehr als eine Worthülse ist.

Mit dem Nein der Caritas ist der Versuch gescheitert, einen mühsam errungenen Tarifvertrag, der nur für einen Bruchteil der Arbeitgeber und Beschäftigten gilt, mit fragwürdigen Methoden einfach allen überzustülpen. Die Kirchen stehen seit jeher nur am tarifpolitischen Spielfeldrand und folgen einem arbeitsrechtlichen Sonderweg.

Es wäre schon eine besondere Ironie der Geschichte gewesen, wenn nun ausgerechnet sie mitgeholfen hätten, privaten Pflegeanbietern gegen deren Willen einen Tarifvertrag aufzuzwingen. ...“

„Dass Arbeitsminister Heil diese Entscheidung nun lautstark beweint, zeigt deutlich, dass sein stetes Bekenntnis zur Tarifautonomie nicht viel mehr als eine Worthülse ist.“

Tarif-Fetisch der Bundesregierung

Die von der Bundesregierung beschlossene Tariftreuregung im SGB XI sieht vor, dass Pflegeeinrichtungen nur noch dann ihre Leistung vergütet bekommen, wenn sie selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen haben oder tariflich bezahlen. Mit diesem Gesetz gefährdet die Regierung unternehmerische Existenzen, hebt die Tarifautonomie aus, ist demokratiefeindlich und widerspricht dem Grundgedanken der sozialen Pflegeversicherung.

Unternehmerisches Handeln setzt grundsätzlich Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume voraus. Diese sind in der Pflege aber durch die Vorgaben zum Personaleinsatz (Menge und Qualifikation), zur Qualität und zu den Preisen (Verhandlungsergebnisse mit Sozialleistungsträgern) bereits heute stark eingeschränkt. Wenn nun auch noch über 70 Prozent der Kosten von Pflegeeinrichtungen und -diensten über die Vorschrift einer bestimmten Gehaltshöhe (Tariftreuregung) reguliert werden, dann bleiben der Unternehmerin oder dem Unternehmer so gut wie keine Möglichkeit mehr, durch ihre Entscheidungen wirtschaftliche Ergebnisse ihres Betriebes zu beeinflussen.

„Wer jetzt alle Stellschrauben, die unternehmerisches Handeln ausmachen, blockiert, greift das private Unternehmertum frontal an.“

Private Träger haften persönlich für den Erfolg ihres Unternehmens, aber selbstverständlich auch für jeden Misserfolg. Sie sorgen zudem für rund 50 Prozent der pflegerischen Versorgung. Wer jetzt alle Stellschrauben, die unternehmerisches Handeln ausmachen, blockiert, greift das private Unternehmertum frontal an. Wenn gleichzeitig auch noch ein angemessener Wagnis- und Gewinnzuschlag vom Gesetzgeber verweigert wird, dann bewegen wir uns nicht mehr in der Sozialen Marktwirtschaft, sondern in der staatlich gelenkten



Foto: Petra Bork / pixelio.de

Planwirtschaft. Damit werden aber private unternehmerische Existenzen massiv gefährdet.

Die Mütter und Väter der sozialen Pflegeversicherung wollten mit der Zulassung von mehr Wettbewerb in der Pflege und der Trägervielfalt aus privaten, freigemeinnützigen und öffentlichen Trägern eine qualitativ hochwertige, aber auch kostengünstige Pflege ermöglichen. Das hat über 20 Jahre sehr gut funktioniert. Jetzt allerdings möchte die Bundesregierung den Wettbewerb, der in den vergangenen zehn Jahren für höhere Lohnsteigerungen als in allen anderen Branchen gesorgt hat, ausschalten. Pflegefachkräfte verdienen laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2020 rund 3.300 Euro im Schnitt, wenn sie in der stationären Altenpflege beschäftigt sind. Ob diese Lohndynamik mit der Tariftreuregelung der Bundesregierung in den kommenden Jahren so weitergehen wird, ist komplett offen bis unwahrscheinlich.

„Jetzt allerdings möchte die Bundesregierung den Wettbewerb, der in den vergangenen zehn Jahren für höhere Lohnsteigerungen als in allen anderen Branchen gesorgt hat, ausschalten.“

„Das Gesetz gefährdet aber nicht nur unternehmerische Existenzen, sondern nimmt auch einseitig Partei zugunsten von Gewerkschaften und deren Funktionären.“

Das Gesetz gefährdet nicht nur unternehmerische Existenzen, sondern nimmt einseitig Partei zugunsten von Gewerkschaften und deren Funktionären. Anders ist ein derartiger Tarifzwang in einer Branche, in der der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Pflegekräften gegen Null geht, nicht zu deuten. Das bedeutet, dass sich Gewerkschaften zukünftig nicht mehr um Mitglieder bemühen müssen, um eine gewisse Wirkmächtigkeit zu erreichen. Sie werden zur reinen Funktionärspartei ohne Verankerung bei den Beschäftigten einer Branche. Sie können im Zweifel auf die Unterstützung des Staates hoffen. Die Prinzipien der Tarifautonomie werden damit aufgegeben. Wenn solche Regelungen Gesetzeskraft erlangen, dann braucht es zukünftig keine unabhängigen Tarifparteien mehr. Sie dienen lediglich als Feigenblatt für eine staatlich gestützte gewerkschaftliche Lohnsetzung.

Die Tarifbindung in der Pflege ist extrem gering. Das stimmt. Das ist aber die freie Entscheidung der Beschäftigten in der Pflege, die eben nicht in Gewerkschaften gehen, um mit deren Hilfe Tarifverträge durchzusetzen. Und es ist die freie Entscheidung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten - trotz anderslautender Behauptungen – auch ohne Tarifverträge wettbewerbsfähige und im Vergleich zu vielen anderen Branchen anständige Löhne zahlen. Diese Entscheidungsfreiheit, Tarifverträge abzuschließen oder nicht, wird sogar grundgesetzlich garantiert. Aber auch diese Entscheidungen werden von der Bundesregierung nicht akzeptiert. Stattdessen werden irgendwelche Tarifverträge von Minoritäten, im Zweifel sogar von einzelnen Häusern, jetzt zum Standard für eine ganze Region bzw. ein ganzes Land

erklärt. Diese Tarifverträge müssen noch nicht einmal geringste Repräsentativitätsanforderungen erfüllen. Das ist Willkür pur und widerspricht jeglicher demokratischen Legitimation. Dieser begründungslose Tarif-Fetisch der Bundesregierung kann nicht mit unserer Verfassung in Einklang stehen.

Insgesamt ging es der scheidenden Bundesregierung nicht um die Sache, sondern lediglich darum, ein unliebsames Thema für den bevorstehenden Bundestagswahlkampf abzuräumen. Allein das ist schon Grund genug, dieses unsägliche und zynische Vorgehen rechtlich und inhaltlich aufzuarbeiten. Unsere Mitglieder werden dagegen klagen. Der bpa Arbeitgeberverband wird die in ihrer Existenz bedrohten Pflegeunternehmen dabei tatkräftig unterstützen.

„Unsere Mitglieder werden dagegen klagen. Der bpa Arbeitgeberverband wird die in ihrer Existenz bedrohten Pflegeunternehmen dabei tatkräftig unterstützen.“

BDA: Pflegereform ist angekündigter Wortbruch der Bundesregierung

Zur Pflegereform erklärte BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter:

„Die Pflegereform ist leider ein angekündigter Wortbruch der Bundesregierung und ein wenig zielführender Aktionismus im politischen Schlussverkauf der endenden Legislatur.“

„Die Pflegereform ist leider ein angekündigter Wortbruch der Bundesregierung und ein wenig zielführender Aktionismus im politischen Schlussverkauf der endenden Legislatur. Nach dem Motto „Nach mir die Sintflut“ werden neue Kosten für die Pflegeversicherung produziert, die mit der jetzt beschlossenen Gegenfinanzierung schon im kommenden Jahr nicht mehr bezahlt werden können und daher unweigerlich zu Beitragssatzsteigerungen führen werden. Damit werden die strukturellen Herausforderungen der Pflegeversicherung nicht gelöst und die nachfolgenden Generationen ebenso wie die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler zum Spielball parteipolitischer Profilierung.

Das ist das Gegenteil von einer nachhaltigen Politik. Alle, die die Sozialabgabengarantie anstreben, können diesem Entwurf nicht zustimmen. Die Deckelung der Sozialabgaben bei 40 Prozent bleibt unabdingbar.

Hinzu kommt: es wird versucht zum wiederholten Male in die Tarifautonomie einzugreifen. Trotz überdurchschnittlich gesteigener Entlohnung in der Pflege spielt die Bundesregierung Tarifpartner von der Seitenlinie. Mit dieser defacto Verstaatlichung des Pflegesektors sollen private Betriebe praktisch aus dem Pflegemarkt gedrängt werden. Dies bedeutet nicht nur eine Verletzung der Koalitionsfreiheit, sondern auch der Freiheit der Berufsausübung. Staatswirtschaft in der Pflege ist weder im Interesse der zu pflegenden Menschen noch des Pflegepersonals.“

Kommentare zur Pflegerreform

Die Frankfurter Allgemeine Zeitung kommentierte am 31. Mai 2021 unter der Überschrift „Schnellschuss in der Pflege“: „Die Bezahlung in der Pflege steigt ohnehin, dafür sorgt ein Markt, in dem es immer mehr Bedürftige, aber nicht immer mehr Personal gibt. Nicht nötig, die überregulierte Branche, der schon jetzt die Luft zum Atmen fehlt, auch noch in ein Tarifkorsett zu zwingen.“



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

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

In einem weiteren Kommentar mit dem Titel „Teure Pflege“ beschäftigt sich die Frankfurter Allgemeine Zeitung am 8. Juli 2021 mit den Auswirkungen der Pflegereform von Jens Spahn (CDU) und Hubertus Heil (SPD): „Die Kosten für einen Platz im Pflegeheim steigen und steigen: Im Durchschnitt werden nun schon 2125 Euro im Monat fällig. Der Hauptgrund sind steigende Gehälter für das Personal. Diese sind politisch gewollt. Mit einer Ignoranz, die kaum zu fassen ist, haben Union und SPD jedoch die Frage ignoriert, wer dafür zahlen soll.“

Tariftreueregelung – Vieles unklar

Solange die Pflegekassen keine Richtlinien zur Ausführung der Tariftreueregelung veröffentlicht haben, gibt es mehr offene Fragen als Antworten. Die Richtlinien sollen dem Bundesgesundheitsministerium und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis 30. September 2021 zur Genehmigung vorgelegt werden und sind erst nach der Genehmigung durch beide Häuser gültig. Zum jetzigen Zeitpunkt möchten wir für einen zurückhaltenden Umgang mit der neuen Regelung werben.

Wenn die eingereichte Verfassungsbeschwerde erfolgreich sein sollte, wäre das Gesetz gekippt.

Selbst für den Fall, dass das Bundesverfassungsgericht die Regelung für verfassungskonform halten sollte, wird sie nicht vor September 2022 Wirkung entfalten. Da auch für diesen Zeitraum Vergütungsverhandlungen anstehen oder Vergütungsvereinbarungen über den 1. September 2022 hinausreichen, hat der bpa einige grundsätzliche Hinweise im bpa intern sowie im bpa – Der Pflegedienst veröffentlicht, wie mit dieser unsicheren Lage umgegangen werden kann.

Wer Vereinbarungen jenseits des 1. September 2022 abschließt, vermittelt das Signal, dass man ohne weitere Anpassungen in den Vereinbarungen mit einer zum heutigen Zeitpunkt noch weitgehend unbestimmten tariflichen Bezahlung seiner Beschäftigten zurechtkommt. Das ist das Gegenteil dessen, was die klagenden Unternehmen vortragen werden.

Verfassungsbeschwerde gegen die gesetzlichen Regelungen zum Tarifzwang

Mehrere Pflegeunternehmen haben Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht gegen die Regelungen im Rahmen des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) eingelegt, die den Fortbestand oder die Erteilung von Versorgungsverträgen für Pflegeeinrichtungen zwangsweise an die Anwendung von Tarifsystemen knüpfen.

Der bpa Arbeitgeberverband, der bpa und der VDAB unterstützen die Beschwerde ihrer Mitglieder vor dem höchsten deutschen Gericht ausdrücklich und senden damit ein klares Signal an Politik, Gesellschaft und die ganze Branche. Sie sehen durch die vorgenommenen Änderungen im SGB XI die Unternehmen in ihren Grundrechten auf Tarifautonomie, Berufsfreiheit und Gleichbehandlung verletzt und halten deshalb das GVWG insoweit für verfassungswidrig.

Mit der beklagten Regelung wird ein faktischer Tarifzwang für Unternehmen der Altenpflege geschaffen. Denn die Verweigerung der Übernahme eines Tarifkorsetts bedeutet den Verlust des Versorgungsvertrages, der wiederum Voraussetzung für die Zulassung am Markt ist. Der Gesetzgeber droht also mit nichts weniger als dem Existenzverlust, wenn sich Unternehmen nicht fügen.

Auf Basis zweier Rechtsgutachten von Professor Udo Di Fabio und Professor Felix Hartmann hat die Kanzlei Graf von Westphalen deshalb die Beschwerde in Karlsruhe eingereicht.

Der Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V., Rainer Bröderle erklärte dazu: „Es reicht mit dem Eingriff des Staates in

„Sie sehen durch die vorgenommenen Änderungen im SGB XI die Unternehmen in ihren Grundrechten auf Tarifautonomie, Berufsfreiheit und Gleichbehandlung verletzt und halten deshalb das GVWG insoweit für verfassungswidrig.“

die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Pflegeunternehmen. Die Bundesregierung will irgendwelche Tarifverträge von Miniminderheiten, im Zweifel sogar von einzelnen Häusern, jetzt zum Standard für eine ganze Region bzw. ein ganzes Land erklären. Diese Tarifverträge müssen noch nicht einmal geringste Repräsentativitätsanforderungen erfüllen. Das ist Willkür und widerspricht demokratischer Legitimation. Zudem zerstört die Tariftreueregelung bewährte Lohnstrukturen und führt, wie im Falle eines Teiles der beschwerdeführenden Unternehmen unter Umständen sogar zu niedrigeren Löhnen. Deshalb ist diese Beschwerde mehr als notwendig.“

„Es geht jetzt darum, unternehmerische Spielräume zu erhalten und verfassungsmäßige Rechte zu wahren.“

Der Bundesvorsitzende des VDAB, Stephan Baumann, bekräftigt: „Es geht jetzt darum, unternehmerische Spielräume zu erhalten und verfassungsmäßige Rechte zu wahren. Denn der gesetzlich angedrohte Entzug von Versorgungsverträgen bedeutet für betroffene Unternehmerinnen und Unternehmer praktisch ein Berufsverbot. Gleichzeitig wird ihnen ihr verfassungsmäßig garantiertes Recht entzogen, keinem Tarifverband anzugehören und ihre Lohnstrukturen selbst zu gestalten. Diese Eingriffe sind inakzeptabel und rechtswidrig. Wenn die Private Professionelle Pflege weiter eine tragende Rolle in der Versorgung spielen soll, braucht es unternehmerische Spielräume, Respekt vor Grundrechten und Anreize für Innovationen und Investitionen. Die Regelungen im GVWG bewirken das glatte Gegenteil, denn sie setzen weiter auf die Perfektionierung der Reglementierung.“

bpa-Präsident Bernd Meurer ergänzt: „Wer jetzt alle Stellschrauben, die unternehmerisches Handeln ausmachen, blockiert, greift das private Unternehmertum frontal an. Wenn



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

„Wer jetzt alle Stellschrauben, die unternehmerisches Handeln ausmachen, blockiert, greift das private Unternehmertum frontal an.“

gleichzeitig auch noch ein angemessener Wagnis- und Gewinnzuschlag vom Gesetzgeber verweigert wird, hat das nichts mehr mit Sozialer Marktwirtschaft zu tun. Die Tariftreue-regelung der Bundesregierung ignoriert die grundgesetzlich vorgesehene Staatsfreiheit der Lohngestaltung und Lohnfindung in der Sozialen Marktwirtschaft. Vielmehr übernimmt jetzt der Staat anstelle der Sozialpartner und der Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfassungswidrig die Lohnfindung. Der Staat wird übergriffig. Das lassen sich die Unternehmen und wir Verbände nicht mehr gefallen.“

Bewerbung um Sitz in der Pflegekommission

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. hat sich mit seinem Präsidenten Rainer Brüderle und seinem Stellvertreter und bpa-Präsidenten Bernd Meurer um einen ordentlichen Sitz und dessen Stellvertretung in der Pflegekommission beworben. Sie wird erstmalig für fünf Jahre berufen.

„Um für die Zukunft wirtschaftlich vernünftige und gleichzeitig attraktive Rahmenbedingungen festzulegen, ist es wichtig, dass die privaten Arbeitgeber hier ihre Interessen einbringen können.“

Die Pflegekommission legt die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege fest. Die aktuelle 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung läuft noch bis 30. April 2022. Um für die Zukunft wirtschaftlich vernünftige und gleichzeitig attraktive Rahmenbedingungen festzulegen, ist es wichtig, dass die privaten Arbeitgeber hier ihre Interessen einbringen können.

In dem mehrseitigen Bewerbungsschreiben betonen wir gegenüber dem zuständigen Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): „Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist der mitgliederstärkste und - gemessen an der Arbeitnehmerzahl seiner Mitgliedsunternehmen - größte Arbeitgeberverband der privaten Sozial- und Pflegewirtschaft, der darüber hinaus das gesamte Spektrum an stationären, teilstationären und ambulant tätigen Pflegeunternehmen repräsentiert, von der großen internationalen Unternehmensgruppe, über das mittelständische Familienunternehmen bis hin zum kleinen Start-up.“

Die eingegangenen Bewerbungen werden nun vom BMAS geprüft. Weil es bei allen Bewerbungen mittlerweile zu mehrfachen Nachfragen und Nachweisanforderungen kam, rechnen wir mit einer finalen Entscheidung frühestens Mitte Oktober 2021.

Erste virtuelle Mitgliederversammlung

Auf der ersten virtuellen Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes betonten bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter, bpa-Präsident Bernd Meurer, die Bedeutung der privaten Anbieter in der Altenpflege. Professor Dr. Felix Hartmann von der FU Berlin stellte in Grundzügen sein Gutachten zum Thema „Tarifnormerstreckung nach § 7a AEntG in der Fassung des Pflege-löhneverbesserungsgesetzes“ vor.

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Pflegeunternehmerinnen und -unternehmern für ihren Mut, ihre Risikobereitschaft und ihr Engagement. „Sie organisieren die Versorgung von Millionen Pflegebedürftigen in diesem Land, Sie riskieren etwas, indem Sie Strukturen aufbauen und investieren, Sie haften, wenn das alles schief geht und Sie schaffen die Arbeitsplätze, die dann von den Pflegenden besetzt werden. Es ist nicht zu viel verlangt, dass Sie Vertrauen genießen und bei allen Ihren Entscheidungen eine gewisse Befreiheit haben. Denn falsche Entscheidungen haben für Sie persönlich unerfreuliche Konsequenzen. Dass das so ist, wird nicht immer gern gehört, muss aber dennoch immer wieder betont werden. Es wäre schön, wenn unsere Gesundheitspolitik Ihre Leistung auch einmal öffentlich würdigen würde. Da reicht schon ein wenig Wertschätzung oder das Bekenntnis, dass die Privaten ein nicht mehr wegdenkbarer Teil der Sozialen Pflegeversicherung sind.“

„Es wäre schön, wenn unsere Gesundheitspolitik Ihre Leistung auch einmal öffentlich würdigen würde.“

In seiner Grundsatzrede betonte Bernd Meurer die Systemrelevanz der privaten Unternehmen: „Die privaten Pflegeanbieter haben – nicht nur – in dieser Zeit der Pandemie eindrucksvoll bewiesen, dass sie mit der Erfüllung des Ver-

„Wir stellen die Hälfte der pflegerischen Grundversorgung sicher. Ohne uns wäre ein ausreichendes pflegerisches Versorgungsangebot nicht möglich.“

sorgungsauftrags systemrelevant für die Aufrechterhaltung unserer gesamten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung sind. 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. Für Ihr mutiges, zupackendes und vorbildliches Wirken und Handeln möchten wir Ihnen an dieser Stelle recht herzlich danken.“

Professor Dr. Felix Hartmann vom Institut für Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin machte in seinem Referat deutlich, dass § 7a Arbeitnehmerendengesetz (AEntG) gegen mehrere Grundrechte und Verfassungsprinzipien verstoße. Die Vorschrift sei daher nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. „Eine Rechtsverordnung zur Erstreckung eines Tarifvertrags zwischen Verdi und BVAP würde schon daran scheitern, dass das Bundesministerium im Rahmen des öffentlichen Interesses gemäß § 7a Abs. 1 S. 1 AEntG nicht zuletzt den Gesichtspunkt der Repräsentativität zu berücksichtigen hat. Ein Tarifvertrag zwischen Verdi und BVAP verfehlt auf der Grundlage des zugänglichen Datenmaterials selbst minimale Repräsentativitätsanforderungen. Daran ändert auch eine etwaige Zustimmung kirchlicher Kommissionen zu einem Erstreckungsantrag der Tarifpartner nichts.“ Er machte in seiner Kurzvorstellung des Gutachtens auch deutlich, dass der vom Gesetzgeber selbst als Kriterium für eine Rechtsverordnung zur Tarifnormerstreckung festgelegte „Verdrängungswettbe-



Foto: Olaf Bentlage

werb über die Lohnkosten“ für die Altenpflege nicht nachgewiesen werden könne und eine Rechtsverordnung deshalb auch nicht erlassen werden dürfe.

bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle ergänzte: „Das Gutachten von Professor Dr. Hartmann macht deutlich, dass die Bundesregierung vor Gericht Schiffbruch erleiden wird. Wir werden diesen Weg gehen müssen, wenn der Bundesarbeitsminister nicht zur Vernunft kommt. Die privaten Pflegeanbieter, die hunderttausenden Pflegekräften einen guten Job bieten, hunderttausende Menschen pflegerisch bestens versorgen, Milliarden investieren und mit Leib und Seele ihre Unternehmen führen, lassen sich ihre grundgesetzlich verbrieften Rechte nicht nehmen.“

„Das Gutachten von Professor Dr. Hartmann macht deutlich, dass die Bundesregierung vor Gericht Schiffbruch erleiden wird.“

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn stellte den Rechenschaftsbericht 2019 sowie den Haushaltsplan 2021 vor und erläuterte die jeweiligen Zahlen und deren Hintergründe.

„Das Quorum wurde erreicht und alle Beschlüsse mit überwältigender Mehrheit gefasst.“

Im Vorfeld der virtuellen Mitgliederversammlung waren die Mitglieder aufgerufen, über die Tagesordnung der virtuellen Mitgliederversammlung, die Niederschrift der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 17.9.2019, den Jahresabschluss 2019, die Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2019 sowie den Haushaltsplan 2021 abzustimmen. Dabei mussten mehr als 50 Prozent der Mitglieder abstimmen. Das Quorum wurde erreicht und alle Beschlüsse mit überwältigender Mehrheit gefasst.

Meurer und Brüderle bei Pflegegipfel mit der Bundeskanzlerin

Am 27. Oktober 2020 fand ein Pflegegipfel mit Bundeskanzlerin Angela Merkel über die Zukunft der Pflege statt, der insgesamt eineinhalb Stunden dauerte und zu dem der bpa und der bpa Arbeitgeberverbandes eingeladen waren.

bpa-Präsident Bernd Meurer verwies auf die systemrelevante Rolle der privaten Pflegeunternehmen und die 100.000 Jobs, die in der Pflege in den vergangenen Jahren geschaffen wurden. Er forderte einen auskömmlichen Ausgleich von Wagnis und Gewinn und machte im Zusammenhang mit der Diskussion über höhere Pflegelöhne darauf aufmerksam, dass es auch in Zukunft noch möglich sein muss, hohe Gehälter zu bezahlen, ohne dass Unternehmen die Sorge haben müssen auszubluten. Der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle betonte, dass in den vergangenen fünf Jahren die Pflegegehälter doppelt so stark gestiegen seien wie in der Gesamtwirtschaft. Er stellte die gute Aufstellung der privaten Arbeitgeber heraus, die unsere AVR anwenden. Damit müsse man sich nicht vor anderen Trägern und deren Löhnen verstecken. Letztlich fragte Brüderle noch die Bundeskanzlerin, wieviel Steuermittel sie denn in den kommenden Jahren bereit sei, in die Pflege zu geben, damit bei gedeckelten Eigenbeiträgen der Pflegebedürftigen unter anderem die steigenden Löhne und der weiter steigende Personalbedarf finanziert werden könne. Auch wenn die Bundeskanzlerin hierauf nicht konkret antwortete, nahm sie den Hinweis auf die steigenden Gehälter als „interessant“ auf. Am Ende ihrer Ausführungen betonte die Bundeskanzlerin auch noch einmal die Rolle der privaten Anbieter und erklärte, dass sie sich dafür einsetze, dass Private auch in Zukunft ihren Beitrag zur Versorgung bei auskömmlichen Einkommen leisten können.

„Am Ende ihrer Ausführungen betonte die Bundeskanzlerin auch noch einmal die Rolle der privaten Anbieter und erklärte, dass sie sich dafür einsetze, dass Private auch in Zukunft ihren Beitrag zur Versorgung bei auskömmlichen Einkommen leisten können.“

Löhne stiegen sechsmal stärker als in der Gesamtwirtschaft

„Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft lag demnach im Jahr 2020 bei 3.174 Euro in Deutschland und ist in einem Jahr um 4,68 Prozent angestiegen.“

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Juli 2021 den neuen Entgeltatlas für 2020 vorgestellt. Darin sind die Medianentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten. Medianentgelte stellen das mittlere Einkommen dar. 50 Prozent der Einkommen liegen jeweils darüber oder darunter. Sie sind nicht gleichzusetzen mit Durchschnittslöhnen, die eher höher liegen. Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft lag demnach im Jahr 2020 bei 3.174 Euro in Deutschland und ist in einem Jahr um 4,68 Prozent angestiegen. Dieser Anstieg beträgt das Sechsfache des Anstiegs aller Medianentgelte. Es lag 2020 bei 3.427 Euro und ist in einem Jahr um lediglich 0,76 Prozent angestiegen.

Von 2015 bis 2020 ist das Medianentgelt für Altenpflegefachkräfte in Deutschland um 24,13 Prozent angestiegen, während es über alle Berufe in diesem Zeitraum um 10,28 Prozent gestiegen ist. Starke Anstiege gab es vor allem im Osten der Republik, die bis zu 45 Prozent (Sachsen-Anhalt) in fünf Jahren betragen.

Das Medianentgelt für an- oder ungelernete Pflegehilfskräfte lag 2020 bei 2.241 Euro und stieg in einem Jahr um 4,43 Prozent. Es liegt höher als das Medianentgelt mancher dreijähriger Ausbildungsberufe wie z.B. Hotelfachfrau/-mann (2.117 Euro), Friseurmeister/in (2.000 Euro) oder Koch/Köchin (2.205 Euro).

Zu den Zahlen erklärt der Präsident des bpa Arbeitgeberverband Rainer Brüderle:

„Im Gegensatz zu den allgemeinen Behauptungen wurde für

die Altenpflegefachkräfte nicht nur geklatscht. Sie haben auch finanziell eine deutliche Anerkennung ihrer wertvollen Arbeit bekommen. Das macht das starke Lohnplus in dieser auch wirtschaftlich herausfordernden Zeit mehr als deutlich. Erneut zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt in der Altenpflege auch ohne politische Regulierung funktioniert. Fachkräfte werden weiter händeringend gesucht. Tariftreuerregelungen werden da kontraproduktiv wirken. Sie nehmen den privaten Unternehmen die Luft zum Atmen, können den Lohnanstieg ausbremsen und gefährden letztendlich die pflegerische Versorgung.“

„Im Gegensatz zu den allgemeinen Behauptungen wurde für die Altenpflegefachkräfte nicht nur geklatscht.“

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2018	2019	2020	19->20	15->20
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.169 €	3.326 €	3.446 €	3,61%	20,03%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.097 €	3.217 €	3.329 €	3,48%	17,63%
Berlin	2.430 €	2.690 €	2.866 €	3.024 €	3.253 €	7,57%	33,87%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.574 €	2.772 €	2.910 €	4,98%	33,24%
Bremen	zu wenige Daten		2.823 €	3.029 €	3.211 €	6,01%	
Land Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.040 €	3.204 €	3.327 €	3,84%	22,63%
Hessen	2.573 €	2.736 €	2.858 €	3.011 €	3.158 €	4,88%	22,74%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.461 €	2.620 €	2.824 €	7,79%	34,99%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.681 €	2.841 €	3.019 €	6,27%	29,29%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.007 €	3.134 €	3.231 €	3,10%	16,35%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	2.961 €	3.112 €	3.208 €	3,08%	21,10%
Saarland	2.706 €	2.827 €	2.925 €	3.074 €	3.208 €	4,36%	18,55%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.367 €	2.557 €	2.768 €	8,25%	42,02%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.329 €	2.532 €	2.736 €	8,06%	45,61%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.807 €	2.964 €	3.124 €	5,40%	26,63%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.519 €	2.715 €	2.923 €	7,66%	36,91%
Bund	2.557 €	2.744 €	2.877 €	3.032 €	3.174 €	4,68%	24,13%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.304 €	3.401 €	3.427 €	0,76%	10,28%

Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

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 Arbeitgeberverbandes 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 2020 und 2021 aufbereitet:

EuGH-Urteile zur Rufbereitschaft Sachverhalte

In dem Verfahren C-344/19 hielt sich ein spezialisierter Techniker an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen neben seiner regulären Arbeitszeit täglich sechs Stunden in Form von Rufbereitschaft zur Verfügung, um den Betrieb von Fernsehsendeanlagen in den slowenischen Bergen sicherzustellen. Aufgrund der Lage der Sendeanlagen war es ihm unmöglich, jeden Tag an seinen Wohnort zurückzukehren. Daher hielt er sich während seiner Bereitschaftszeit in einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstunterkunft auf. Während der Rufbereitschaft musste er erreichbar und – falls erforderlich – innerhalb einer Stunde am Arbeitsplatz sein.

In einem ähnlich gelagerten Fall (C-580/19) ist der Kläger als Feuerwehrmann bei der Feuerwehr der Stadt Offenbach am Main beschäftigt und muss zusätzlich zu seinem regulären Dienst regelmäßig Rufbereitschaft leisten. Während dieser Zeit ist er nicht verpflichtet, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten, muss aber erreichbar und in der Lage sein, im Alarmfall innerhalb von 20 Minuten in seiner Einsatzkleidung und seinem Dienstfahrzeug die Stadtgrenze von Offenbach am Main zu erreichen.

„Rufbereitschaft ist nur dann als Arbeitszeit anzusehen, wenn der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit ganz erheblich beeinträchtigt ist.“

Entscheidungsgründe

Das Gericht trifft mit den Urteilen im Wesentlichen folgende Kernaussagen:

- Rufbereitschaft ist nur dann als Arbeitszeit anzusehen,

„Sind Wohn- und Arbeitsort identisch und besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, am Arbeitsplatz zu bleiben, so sind die Voraussetzungen der Arbeitszeit erfüllt.“

wenn der Arbeitnehmer in der Gestaltung seiner Freizeit ganz erheblich beeinträchtigt ist. Für die Beeinträchtigung sei insbesondere relevant, wie viele Einsätze während der Rufbereitschaftsdienste voraussichtlich eintreten werden.

- Stellen die dem Arbeitnehmer während einer bestimmten Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen keinen erheblichen Intensitätsgrad dar und erlauben es ihm, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen seinen eigenen Interessen zu widmen, so ist lediglich die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung als Arbeitszeit anzusehen.
- Bei der Beurteilung, ob Arbeitszeit vorliegt, dürfen nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die dem Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften, Tarifvertrag oder Arbeitsordnung auferlegt werden. Organisatorische Schwierigkeiten bleiben hingegen unbeachtet.
- Sind Wohn- und Arbeitsort identisch und besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, am Arbeitsplatz zu bleiben, so sind die Voraussetzungen der Arbeitszeit erfüllt.
- Beträgt die Reaktionszeit eines Arbeitnehmers im Rahmen der Rufbereitschaft lediglich wenige Minuten, so ist die Zeit der Rufbereitschaft vollständig als Arbeitszeit anzusehen, da hier keine Freizeitaktivitäten geplant werden können.
- Wird der Arbeitnehmer im Durchschnitt häufig zur Erbringung von Leistungen herangezogen und sind diese Leis-

tungen in der Regel nicht von kurzer Dauer, so gilt dies als Arbeitszeit.

- Auch dann, wenn im Durchschnitt nur selten eine Inanspruchnahme erfolgt, kann Arbeitszeit gegeben sein, wenn die auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Freizeitgestaltung erheblich zu beschränken.

In beiden Fällen kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass es Sache der vorlegenden Gerichte sei, unter Berücksichtigung



Foto: Joachim Kirchner / pixelio.de

sämtlicher Einzelfallumstände zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer hier während seiner Rufbereitschaftszeiten so großen Einschränkungen unterworfen ist, dass sie seine Freizeitgestaltung und seine eigenen Interessen objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

„Auch dann, wenn im Durchschnitt nur selten eine Inanspruchnahme erfolgt, kann Arbeitszeit gegeben sein, wenn die auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um die Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Freizeitgestaltung erheblich zu beschränken.“

Wichtig zu wissen: Der EuGH stellte weiter fest, dass die Vergütung von Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie 2003/88/EG Art. 2 unterliegt. Sie stehe der Anwendung innerstaatlicher Rechtsvorschriften, eines Tarifvertrages oder einer Entscheidung des Arbeitgebers nicht entgegen, wonach die Vergütung von Zeiten, in denen tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht oder nicht erbracht werden, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten gänzlich als Arbeitszeit anzusehen sind. Beachten Sie jedoch, dass § 2 Abs. 6 der 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung für die Pflegebranche ausdrücklich eine Vergütungsregelung für Bereitschaftsdienstzeiten vorsieht.

Bewertung:

„Nach der langjährigen Auffassung des EuGH ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit. Zeiten in der Rufbereitschaft sind regelmäßig als Freizeit zu werten, soweit der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen wird.“

Das Europarecht kennt kein starres Schema von Tätigkeitsformen, die entweder Arbeits- oder Ruhezeit sind, sondern subsumiert stets einzelfallbezogen. Die Unterscheidung in Arbeitsleistung, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bleibt möglich. Nach der langjährigen Auffassung des EuGH ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit. Zeiten in der Rufbereitschaft sind regelmäßig als Freizeit zu werten, soweit der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen wird. Die einzelfallbezogenen Wertungen machen jedoch deutlich, dass ein Anknüpfen an abstrakte Kategorien wie etwa Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, etc. nicht möglich sind.

Im Einzelfall kann auch bei Nichtbeanspruchung des Arbeitnehmers die Rufbereitschaft als Bereitschaftszeit und damit als Arbeitszeit zu bewerten sein. Der EuGH nennt hierfür einzelne Kriterien, die teilweise wenig greifbar sind. Das gilt

insbesondere für die Ausführungen zur Beeinträchtigung der Freizeitgestaltung. Nach Auffassung des Gerichts soll objektiv ermittelt werden, ob die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft so eingeschränkt war, dass er keinerlei Pläne machen konnte. Das hängt stark von subjektiven Erwägungen ab, die kaum messbar sind.

Praxishinweis:

Insbesondere die Entscheidung C-344/19 lässt darauf schließen, dass zumindest eine „Rufzeit“ von einer Stunde ausreichen sollte, die Zeiten der Nichtbeanspruchung eindeutig als Ruhezeit zu bewerten. Bei einer „Rufzeit“ von 20 Minuten kann dies anders zu bewerten sein. Dies hängt von den Anforderungen im Einzelfall ab. Hierbei ist zu berücksichtigen, inwieweit die Heranziehung zur Arbeitsleitung „üblich“ ist.

Bei einer Beschäftigung, deren Ausübung regelmäßig keine Besonderheiten – wie zum Beispiel langfristige Rüstzeiten bei der Feuerwehr – notwendig macht, dürfte eine „Rufzeit“ zwischen 20 bis 30 Minuten eine hinreichend klare Grenze für die Unterteilung in Ruhezeit und Arbeitszeit darstellen.

„Nach Auffassung des Gerichts soll objektiv ermittelt werden, ob die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft so eingeschränkt war, dass er keinerlei Pläne machen konnte.“

Aktuelles BAG-Urteil zu Nachtarbeitszuschlägen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 4. November 2020 (10 AZR 123/19) erneut über die Angemessenheit von Nachtarbeitszuschlägen entschieden. In einem Verfahren gegen einen Pflegebetrieb hat ein Arbeitnehmer auf Verdoppelung seiner Nachtarbeitszuschläge geklagt. Anstatt der bisher gezahlten Zuschläge von 15 Prozent

forderte er 30 Prozent des Bruttostundenlohnes. Das vorinstanzliche Gericht hielt 20 Prozent für angemessen, was das BAG auch bestätigte.

Zunächst ist wichtig, dass das BAG damit keine neuen Standards für Nachtarbeitszuschläge gesetzt hat. Weiterhin bleibt es dabei, dass der Zuschlag von regelmäßig 25 Prozent unterschritten werden darf, wenn „überragende Gemeinwohlgründe“ die Nachtarbeit unverzichtbar machen – das ist in der Pflege regelmäßig der Fall – oder die Arbeit in der Nachtschicht im Wesentlichen weniger belastend ist als die Arbeit am Tage. Bei Dauernachtwachen ist eine Erhöhung des Zuschlages vorzunehmen. Darauf weisen wir immer wieder hin; so auch in unserer Anwendungshilfe zu den AVR nachzulesen.

„Das BAG hat mit dem aktuellen Urteil seine bisherige Rechtsprechung zu Nachtarbeitszuschlägen bestätigt.“

Das BAG hat festgestellt, dass kein Ermessensfehler bei der Bewertung der Angemessenheit des Zuschlages durch das vorinstanzliche Gericht vorlag. Das Gericht habe alle entscheidenden Punkte bewertet und die Entscheidung widerspruchsfrei getroffen. In dem zu bewertenden Verfahren hatte das Gericht den regelmäßigen 25 Prozentzuschlag wegen Dauernachtarbeit um 5 Prozent erhöht und wegen dem überragenden Gemeinwohl, das einer Pflegeeinrichtung innewohnt, 10 Prozent der Zuschlagshöhe abgezogen, was einen Zuschlag von 20 Prozent ergab. Das BAG bewertete diese Entscheidung als fehlerfrei.

Das BAG hat mit dem aktuellen Urteil seine bisherige Rechtsprechung zu Nachtarbeitszuschlägen bestätigt. Da das BAG keine höchstrichterlichen Werte für die Nachtarbeitszuschlä-

ge festlegt, ist der Wert von 20 Prozent nicht bindend. Es können folgende Grundsätze der Angemessenheit des Nachtzuschlages in der Sozialwirtschaft angewendet werden:

- Nachtzuschlag in Höhe von 15 Prozent bis 20 Prozent für Nachtarbeit, wobei hier nicht weiter zwischen Bereitschaftsdiensten und „normaler“ Arbeitszeit differenziert wird



Foto: Johannes Schätzler / pixelio.de

„Nachtzuschlag in Höhe von 15 Prozent bis 20 Prozent für Nachtarbeit, wobei hier nicht weiter zwischen Bereitschaftsdiensten und „normaler“ Arbeitszeit differenziert wird.“

- Nachtzuschlag in Höhe von 20 Prozent bis ggf. 25 Prozent für Dauernachtarbeit
- Die unterste Grenze für Nachtzuschläge liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG weiterhin bei 10 Prozent

Das Urteil zeigt aber erneut auf, dass die Angemessenheit des Zuschlages stets einer individuellen Prüfung bedarf. Künftige Rechtsprechungen zum Thema Nachtarbeit in der Pflege bleiben weiterhin ein aktuelles Thema.

LAG Hamburg: Urteil zur Änderungskündigung

„Das Urteil zeigt aber erneut auf, dass die Angemessenheit des Zuschlages stets einer individuellen Prüfung bedarf.“

Die Änderungskündigung einer Beschäftigten, die nach ihrer Elternzeit nicht im Schichtbetrieb des Hamburger Hafens arbeiten wollte, war unwirksam. Vor allem gebe es keine Gründe dafür, sie auch an den Wochenenden einzusetzen, entschied das LAG Hamburg.

Hintergrund der Entscheidung war die Frage, ob eine vor der Elternzeit im Schichtdienst tätige Mitarbeiterin aus persönlichen Gründen Anspruch darauf hat, außerhalb des üblichen Schichtsystems beschäftigt zu werden, auch wenn dies den Arbeitgeber vor eine nicht unerhebliche Organisationsaufgabe stellt.

Wie in Pflegeeinrichtungen wird auch am Hamburger Hafen rund um die Uhr gearbeitet. Um das Be- und Entladen der Containerschiffe zu gewährleisten, sind die meisten Beschäftigten an Container-Terminals im Schichtbetrieb und am Wochenende tätig - so auch bei der Eurogate-Gruppe. Eine dort beschäftigte Mutter eines mittlerweile neunjährigen Sohnes verlangte nach familienfreundlicheren Arbeitszeiten und wollte nicht zum Schichtsystem zurückkehren. Der Arbeitgeber lehnte ihren Wunsch jedoch ab. Nachdem die Mitarbeiterin ihren Anspruch auf Teilzeit zu günstigeren Zeiten zunächst gerichtlich durchsetzen konnte, sprach der Arbeitgeber die

Änderungskündigung aus verbunden mit dem Angebot, wieder im üblichen Schichtbetrieb zu arbeiten.

Die von der Beschäftigten erhobene Änderungsschutzklage hatte Erfolg.

Der Arbeitgeber habe die von der Arbeitnehmerin im Vorprozess erstrittenen Arbeitszeiten über das dringende betriebliche Maß hinaus geändert. Insbesondere fehlten jedenfalls die erforderlichen Gründe für einen Einsatz der Mitarbeiterin am Wochenende.

Da eine Änderungskündigung schon dann unwirksam ist, wenn auch nur eine angebotene Änderung unwirksam ist, konnte die weitere Frage offenbleiben, ob ein Anspruch auf Teilzeitarbeit auch in Teilschichten von nur sechs statt 8,5 Stunden besteht oder nicht.

(Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 15. März 2021, Az: 5 Sa 67/20; Vorinstanz: ArbG Hamburg, Urteil vom 02. Juli 2020, Az: 15 Ca 3/20)

„Prüfen Sie bei Teilzeitwünschen Ihrer Beschäftigten sorgfältig, in welchem Umfang Sie diesen entsprechen können.“

Praxistipp:

Prüfen Sie bei Teilzeitwünschen Ihrer Beschäftigten sorgfältig, in welchem Umfang Sie diesen entsprechen können. Gewisse organisatorische Anstrengungen sind bei jeder Einrichtung von Teilzeitarbeit erforderlich und unvermeidlich. Um eine Ablehnung des Teilzeitbegehrens Ihrer Beschäftigten zu begründen, müssen diese notwendigen organisatorischen Anstrengungen im Einzelfall über das zumutbare Maß hinaus gehen. Die Argumentation, dass alle anderen Mitarbeiter im

*„Vor Ausspruch einer
Änderungskündigung
empfehlen wir eine
fachliche Beratung
zur Wirksamkeit
der angebotenen
Änderungen.“*

Schichtsystem arbeiten und ein Einsatz mit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht möglich sei, dürfte so nicht ausreichen und müsste detaillierter dargelegt werden.

Vor Ausspruch einer Änderungskündigung empfehlen wir eine fachliche Beratung zur Wirksamkeit der angebotenen Änderungen; ist auch nur eine der angebotenen Änderungen unwirksam, wird das ganze Änderungsangebot nicht wirksam!

Diginare werden fortgesetzt

Die Corona-Pandemie hat in den letzten Monaten viel verändert. Weil Präsenzseminare auch 2020 und 2021 nicht möglich waren, haben wir erneut zahlreiche Diginare durchgeführt und werden dieses Angebot auch nach der Pandemie fortsetzen.

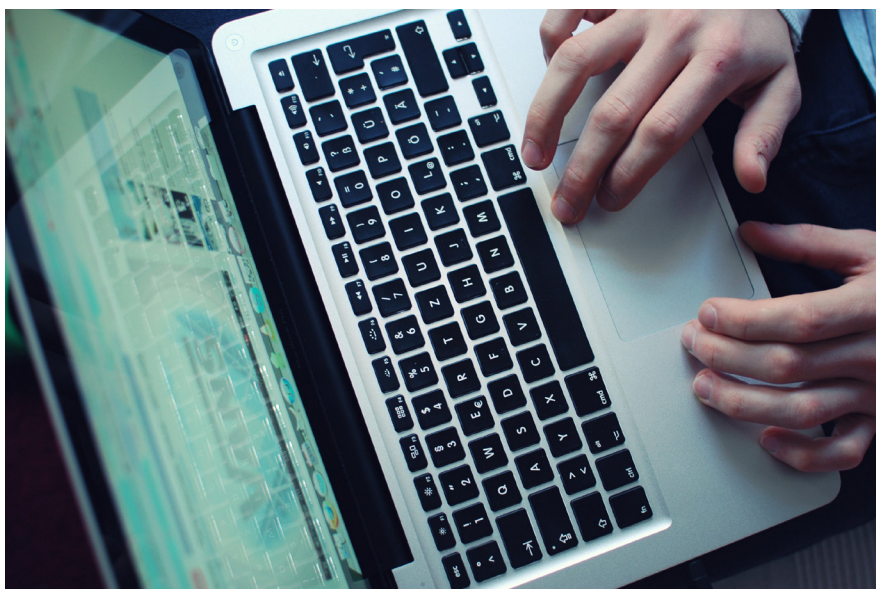


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

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

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

Da die Diginare sehr gut angenommen wurden, werden wir sie auch in Zukunft zu aktuellen, aber auch sehr kompakten Themen anbieten.

Veröffentlichungen

Für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbandes 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 Arbeitgeberverbandes 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

Aushilfen in der Pflege – die neue Fälligkeitsregelung des
Pflegemindestlohnes unter Beachtung des § 12 Teilzeit-
befristungsgesetz (TzBfG)

Stand: Januar 2021

Arbeitshilfe

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Stand: Januar 2021

Arbeitshilfe

Arbeitsrechtliches zum Jahreswechsel

Stand: November 2020

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 Pflegearbeits-
bedingungenverordnung (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

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 5.200 Mitgliedseinrichtungen mit über 220.000 Beschäftigten. Damit sind wir der größte Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft.

23. Juni 2015:	200 Einrichtungen
1. September 2017:	2.400 Einrichtungen
1. September 2019:	4.000 Einrichtungen
1. September 2021:	5.200 Einrichtungen

Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) ist der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft und hat ihren Sitz in Berlin. Die BDA vertritt als einzige Vereinigung die Interessen aller Branchen der privaten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland. Unter dem Dach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind die deutschen Arbeitgeberverbände zusammengefasst. Ihre Mitglieder sind 14 überfachliche Landesvereinigungen (gemeinsame Landesvereinigungen zwischen Berlin und Brandenburg sowie Hamburg und Schleswig-Holstein) mit jeweils überfachlichen Regionalverbänden sowie 48 Bundesfachspitzenverbände mit jeweiligen Landes- und regionalen Fachverbänden aus den Bereichen Industrie, Dienstleistung, Finanzwirtschaft, Handel, Verkehr, Handwerk und Landwirtschaft. Insgesamt sind circa eine Million Unternehmen mittelbar Mitglied der BDA. Diese beschäftigen rund 70 Prozent aller Arbeitnehmer.

vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.



Die vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. vertritt als freiwillige, branchenübergreifende Dachorganisation der bayerischen Wirtschaft 147 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 46 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 96 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 36 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, stellvertretender Präsident

Als geschäftsführendes Gremium des bpa Arbeitgeberverbandes 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 Arbeitgeberverbandes an:

Margit Benkenstein (PflegeCentrum 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 SE),
Thorsten Meilahn (Pflegekonzept Meilahn GmbH),
Siegbert Popko (Vitanas Ambulant GmbH),
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

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 52 bis 54 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)