

GESCHÄFTSBERICHT

2021 / 2022

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	4
Tariftreue – Entscheidungen ohne belastbare Grundlagen	10
Der Koalitionsvertrag aus Arbeitgebersicht	14
Pflegemindestlohn steigt auf über 14 Euro	17
Ordentliche virtuelle Mitgliederversammlung	21
Löhne in der Altenpflege steigen abermals kräftig	25
Service	30
Diginare werden fortgesetzt	41
Veröffentlichungen	42
Mitgliederentwicklung	45
Mitgliedschaften	46
Unsere Gremien	50
Unsere Geschäftsstelle	51
Impressum	52

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

Foto: Laurence Chaperon

„Jetzt kommt es darauf an, dass wir diese explodierenden Kosten durch die Kassen refinanziert bekommen.“

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

erneut liegt ein außergewöhnliches Jahr hinter uns. Mitten in Europa herrscht Krieg, was sich niemand mehr wirklich vorstellen konnte. Auch dadurch werden die ohnehin schon großen Herausforderungen, die vor unserer Gesellschaft lagen, nun noch durch eine galoppierende Inflation verschärft, die vor allem durch stark steigende Energiepreise, aber auch durch weltweit stockende Lieferketten getrieben wird. Auch wir spüren die Auswirkungen der steigenden Preise bei Energie und Lebensmitteln. Jetzt kommt es darauf an, dass wir diese explodierenden Kosten durch die Kassen refinanziert bekommen.

Corona hatte die Gesellschaft im Herbst und Winter 2021/2022 abermals fest im Griff und damit auch massive Auswirkungen auf alle Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen. Auf die Delta-Variante folgte die mildere Omikron-Variante. Dank der Impfungen war es möglich, Stück für Stück ins „normale“ Alltagsleben zurückzukehren. Nicht nur deshalb entsteht der Eindruck, dass weite Teile der Bevölkerung Corona bereits hinter sich gelassen haben.

Die Impfungen haben zweifelsohne für Entlastungen gesorgt. Aber das Chaos um die Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht, die Ungewissheit bei den ungeimpften Mitarbeitenden, die unterschiedliche Handhabung und die Androhung von Maßnahmen sowie die Erfassung des Impfstatus der Beschäftigten hat erneut für Verunsicherung in unseren Betrieben gesorgt und war nicht gerade ein Motivationsschub

für die weitere Tätigkeit. Dass zudem keine allgemeine Impfpflicht eingeführt wurde, trug zu weiterer Ratlosigkeit bei. Jetzt ist es so, dass die einrichtungsbezogene Impfpflicht noch bis zum 31.12.2022 in Kraft ist, sie aber kaum jemand kontrolliert bzw. sanktioniert.

Die Pandemie ist noch nicht vorbei. Sollte im Herbst die befürchtete nächste Welle auf uns zukommen, dann bedeutet das gerade für die Pflegeeinrichtungen eine gigantische Herausforderung. Mehr Organisationsaufwand und ein wahrscheinlich höherer Krankenstand werden die Einrichtungen, die alles tun, um das Virus draußen zu halten, wieder stark fordern.

Gleichzeitig verlangt die Bundesregierung die Umsetzung der Tariftreueregelung. Die Pflegeeinrichtungen werden allein gelassen mit unzureichenden Datengrundlagen und teilweise nicht verfügbaren Tarifverträgen, sollen sich aber dennoch tariftreu verhalten. Das ist für einen Außenstehenden nicht nachvollziehbar. Die Umsetzung ist und bleibt chaotisch. Die Tariftreueregelung ist ein bürokratischer Moloch. Mit dieser Regulierung verschärft die Bundesregierung die Probleme der Pflege weiter. Wir haben ein Jahr lang mit zahlreichen Initiativen und Hinweisen versucht, auf Widersprüche und fehlende Datengrundlagen hinzuweisen und zusätzlich einige praktikable Lösungsvorschläge zu liefern. Leider hat die Politik selbst nur zögerlich auf solche Dinge reagiert, die so offensichtlich falsch oder fehlerhaft waren. Das führt natürlich bei Ihnen vor Ort zu nachvollziehbarem Frust.

Zusammen mit dem bpa unterstützt der bpa Arbeitgeberver-

„Die Pflegeeinrichtungen werden allein gelassen mit unzureichenden Datengrundlagen und teilweise nicht verfügbaren Tarifverträgen, sollen sich aber dennoch tariftreu verhalten.“



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

„Für diesen Einsatz danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die hoch motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen.“

band Sie bei der Umsetzung der Tariftreueregelung. Dabei stehen wir bei allen arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen an Ihrer Seite. Wir bieten Ihnen neben individueller Beratung, die gerade rund um die Fragen der Tariftreueregelung massiv gewachsen ist, Mustervorlagen für Verträge, Vereinbarungen, Zeugnisse oder Kündigungsschreiben. Wir haben unsere Arbeitsvertragsrichtlinien GVWG-kompatibel gestaltet und werden auch dazu diverse Arbeitshilfen und Musterverträge den Mitgliedern zur Verfügung stellen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den letzten Wochen und Monaten zahlreiche Diginare zur Umsetzung der Tariftreuepflicht durchgeführt und setzen die Beratung fast rund um die Uhr fort.

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

Seit November 2021 sind wir als bpa Arbeitgeberverband erneut in der fünften Pflegekommission Mitglied und vertreten die Interessen der privaten Anbieter. Sie ist nun für einen Zeitraum von fünf Jahren berufen und hat bereits mit einem Verhandlungsergebnis im Februar 2022 wiederholt deutlich gemacht, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in dieser Kommission in der Lage sind, faire und tragbare Kompromisse bei den Pflegemindestlöhnen – ohne politische Einflussnahme – zu finden.

Die Löhne steigen seit zehn Jahren doppelt so stark wie in allen anderen Branchen. Eine Altenpflegefachkraft verdiente 2021 im Mittel 3.344 Euro im Monat. Im Vergleich zum Jahr 2015 (2.557 Euro) sind dies fast 800 Euro mehr. Auch die Zahl der Beschäftigten ist in den letzten Jahren in der Altenpflege kontinuierlich stark gewachsen. Dennoch konnten beide Entwicklungen den Fachkräftemangel nicht lindern. Denn die demographische Entwicklung mit rasch steigenden Zahlen an Pflegebedürftigen und weniger jungen Menschen, die ins Berufsleben treten, trifft die Altenpflege mit voller Wucht.

„Wir machen an jeder Stelle deutlich, dass wir mehr Zuwanderung von Fachkräften brauchen.“



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Wir machen an jeder Stelle deutlich, dass wir mehr Zuwanderung von Fachkräften brauchen. Immerhin plant die Ampel-Koalition, die Zuwanderung weiter zu modernisieren. Dazu soll im Herbst ein neues Gesetz vorgelegt werden. Wir brauchen vor allem schnellere, unbürokratischere Anerkennungsverfahren, wir brauchen einheitliche Ansprechpartner

„Die Pflege bleibt ein attraktiver Markt, in der die Nachfrage nicht abnehmen wird.“

und wir brauchen eine stärkere Priorisierung auf die Fachkräftezuwanderung bei Auslandsvertretungen, Visastellen und Ausländerbehörden.

Die Pflege bleibt ein attraktiver Markt, in der die Nachfrage nicht abnehmen wird. Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Altenpflege sind – und das hat nicht zuletzt die Pandemie gezeigt –, systemrelevant. Ohne professionelle pflegerische Versorgung würde die Gesellschaft, das Land bzw. die gesamte Wirtschaft zusammenbrechen. Die Pflege und vor allem diejenigen, die Pflege organisieren, werden gebraucht. Deshalb würden wir uns auch mehr Aufmerksamkeit für die Pflege vom neuen Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach wünschen. In den ersten neun Monaten seiner Amtszeit hat er die Pflege mehr oder weniger brach liegen gelassen. Nun sollen neue Vorschläge für die Pflege im Herbst kommen. Wir werden das mit großer Aufmerksamkeit beobachten und unsere Hinweise, Vorschläge und Kritik im direkten Austausch und auch öffentlich deutlich machen.

Wir wachsen weiter und zählen mittlerweile über 5.800 Mitglieder, die über 230.000 Mitarbeitende beschäftigen. Wir gehen davon aus, dass wir in diesem Jahr noch das 6000ste Mitglied begrüßen dürfen. 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.

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.

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

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

Tariftreue – Entscheidungen ohne belastbare Grundlagen

In der Verbändeanhörung des Bundesministeriums für Gesundheit zum Gesetzentwurf zum Pflegebonus und zum Gesetzentwurf „Klarstellung zum Verfahren zur Entlohnung nach Tarif in der Langzeitpflege“ hat auch der bpa Arbeitgeberverband teilgenommen und dort gemeinsam mit dem bpa die Position der privaten Arbeitgeber vertreten.

In unserer Stellungnahme hieß es Mitte März 2022:

Die Umsetzung der Regelungen der §§ 72, 82c SGB XI zur Zahlung einer Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflege und Betreuung mindestens in Tariffhöhe beschäftigt alle beteiligten Akteure bis an die Belastungsgrenze und besonders vor dem Hintergrund der unverändert kritischen SARS-CoV-2-Infektionslage auch darüber hinaus.

„Für die zugelassenen Pflegeeinrichtungen geht es mit den nach aktueller Rechtslage spätestens zum 1. September 2022 neu abzuschließenden Vergütungsvereinbarungen um nicht weniger als ihre existentiellen Grundlagen.“

Für die zugelassenen Pflegeeinrichtungen geht es mit den nach aktueller Rechtslage spätestens zum 1. September 2022 neu abzuschließenden Vergütungsvereinbarungen um nicht weniger als ihre existentiellen Grundlagen. Mehr als 25.000 Pflegeeinrichtungen sollen bis zu diesem Datum eine neue versorgungsvertragliche Grundlage erhalten und eine Refinanzierungsvereinbarung mit den Kostenträgern verhandeln und abschließen – ohne dass sie bis heute und in absehbarer Zukunft über die dafür notwendige zuverlässige und belastbare Entscheidungsgrundlage verfügen. Ein unhaltbarer Zustand, dem nur mit einer deutlichen Verschiebung der gesetzlichen Umsetzungsfrist begegnet werden kann. Die Formulierungshilfe selbst und der damit dokumentierte erhebliche Anpassungsbedarf, fast 6 Monate nach der im GVWG verankerten Frist für die Tariftreuerichtlinien zur Zulassung

und Pflegevergütung, ist der beste Beleg dafür, dass eine Verschiebung der Umsetzungsfrist unumgänglich und dringend geboten ist.

Die Verunsicherung über Umsetzungsfragen auf allen Seiten ist zunehmend groß. Vor diesem Hintergrund sind die in die Formulierungshilfe aufgenommenen Klarstellungen und der Verfahrenstransparenz dienenden Regelungen auch aus Sicht des bpa grundsätzlich als sinnvoll und richtig zu begrüßen. Sie beseitigen allerdings nicht die aufgrund des bisherigen Verfahrens entstandenen Umsetzungshindernisse:

Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien sind ebenso wie die Übersicht der wählbaren Tarifwerke und des regional üblichen Entgeltniveaus mit mehrmonatiger Verspätung veröffentlicht worden. Die Übersicht als zwingend erforderliche Entscheidungsgrundlage für die Pflegeeinrichtungen war und ist in Teilen unplausibel und wurde nach erstmaliger Veröffentlichung, ohne die Pflegeeinrichtungen hierüber ausdrücklich zu informieren, durch Herausnahme ursprünglich aufgeführter Tarifwerke und auch in Bezug auf Durchschnittswerte geändert. Die wählbaren Tarifwerke werden nicht zur Verfügung gestellt und können von den Pflegeeinrichtungen auch nicht anderweitig beschafft werden, weshalb nunmehr eine Verpflichtung zur Übermittlung der Tarifwerke durch die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen in das Gesetz aufgenommen werden soll. Da bis dato keine plausible Datengrundlage vorliegt, wird die Verpflichtung zur Zahlung variabler Zuschläge bis zur Veröffentlichung aufgrund der nächsten Datenmeldung zum 30. September ausgesetzt. In der Konsequenz sind von den nicht tarifgebundenen Einrichtungen in diesem Jahr

„Die Verunsicherung über Umsetzungsfragen auf allen Seiten ist zunehmend groß.“

„Dringend ist die Pflegevergütungsvereinbarung mit den versorgungsvertragsrelevanten Entlohnungsanforderungen zu verknüpfen.“

auf offenkundig nicht verlässlicher Grundlage mindestens zwei Vergütungsverhandlungen zu führen, die ihrerseits Änderungen von Arbeitsverträgen und Verträgen mit den Pflegebedürftigen nach sich ziehen. Dies ist unzumutbar.

Vor diesem Hintergrund sind insbesondere die folgenden weiteren Klarstellungen und Änderungen dringend geboten:

- Der 1. September 2022 als Umsetzungstermin für die Tariftreueregelung nach dem GVWG muss ausgesetzt werden. Für eine unternehmerisch verantwortungsvolle Entscheidung der Pflegeeinrichtungen im Hinblick auf die zukünftige Entlohnungsgestaltung bedarf es einer belastbaren Datengrundlage, des kurzfristigen Zugangs zu Informationen über die Inhalte der zur Auswahl stehenden Tarifwerke bzw. AVR und eines adäquaten Zeitraums für Kalkulation und Verhandlung der Vergütungen. Ohne diese verlässlichen, plausibilisierten Daten und die erforderliche Transparenz zu den Wahlmöglichkeiten ist den Pflegeeinrichtungen eine Entscheidung über deren zulassungsrelevante Entlohnungsstruktur nicht möglich. Wie der Gesetzesbegründung zu entnehmen ist, fehlt es hieran gegenwärtig.

- Die Pflegeeinrichtungen bedürfen dringend eines Vertrauensschutzes in dem Sinne, dass auch bei einer Neuveröffentlichung des regional üblichen Entgeltlevels bzw. einer Änderung des als maßgeblich erklärten Tarifwerks während eines vereinbarten Pflegesatzzeitraums eine Erhöhung der Bezahlung der Beschäftigten erst nach Ablauf des begrenzten Pflegesatzzeitraums erforderlich ist. Dringend ist die Pflegevergütungsvereinbarung mit den versorgungsvertragsrelevanten Entlohnungsanforderungen zu verknüpfen.

- Für Einrichtungen, die sich für eine Bezahlung mindestens in Höhe des regional üblichen Entgelt-niveaus für die jeweiligen Beschäftigtengruppen entscheiden, ist klarzustellen, dass als Rahmen der Überprüfung der Einhaltung dieser Zahlungsverpflichtung der Durchschnitt der Entlohnung über den gesamten Pflegesatz- bzw. Vergütungszeitraum in den Blick zu nehmen ist.
- Auch eine Entlohnung der Pflegedienstleitungen, die das regional übliche Entgelt-niveau für diese Beschäftigtengruppe nicht erheblich überschreitet, muss als ohne weiteres wirtschaftlich gelten. Die Pflegedienstleitungen sind im Rahmen der Datenermittlung auf der Grundlage der Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien zu berücksichtigen.
- Im Gesetzestext selbst ist klarzustellen, dass es ebenfalls als wirtschaftlich zu bewerten ist, wenn eine Pflegeeinrichtung über die Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung hinaus alle Beschäftigten unter Bezugnahme auf den gleichen Tarifvertrag bzw. die gleichen AVR entlohnen möchte.

*„Die
Pflegedienstleitungen
sind im Rahmen der
Datenermittlung auf
der Grundlage der
Zulassungs- und
Pflegevergütungs-
Richtlinien zu
berücksichtigen.“*

Der Koalitionsvertrag aus Arbeitgebersicht

Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben ihr Werk unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“ gestellt. Hier eine Bewertung aus Arbeitgebersicht:

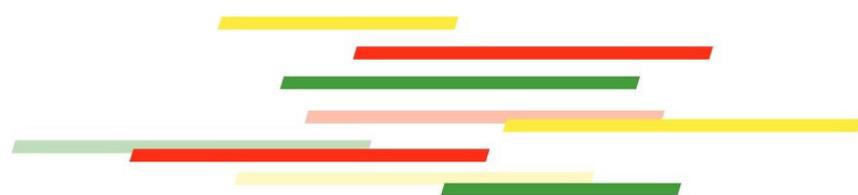
„Positiv ist, dass die langjährige Forderung des bpa, die Behandlungspflege in der stationären Versorgung der gesetzlichen Krankenversicherung zu übertragen, aufgenommen wurde.“

Der Koalitionsvertrag setzt einen klaren Schwerpunkt auf verschiedene Themen der Pflege. Die Pflege steht am Beginn des Kapitels „Pflege und Gesundheit“, das etwas mehr als sieben Seiten des insgesamt 177 Seiten starken Vertragsentwurfs umfasst. Insgesamt enthält der Vertrag einiges an Licht aber auch Schatten.

Aus Arbeitgebersicht ist bemerkenswert, dass der steuerfreie Pflegebonus für Pflegekräfte von 1.500 Euro auf 3.000 Euro verdoppelt werden soll. Für die Finanzierung des Pflegebonus will die zukünftige Regierung eine Milliarde Euro bereitstellen. Die Koalitionäre versprechen eine stabile Finanzierung der Pflege und wollen dafür unter anderem auch den Beitragssatz zur Pflegeversicherung „moderat anheben“. Was das bedeutet, bleibt abzuwarten. Positiv ist, dass die langjährige Forderung des bpa, die Behandlungspflege in der stationären Versorgung der gesetzlichen Krankenversicherung zu übertragen, aufgenommen wurde. Ebenfalls zu begrüßen ist, dass versicherungsfremde Leistungen wie die Rentenbeiträge für pflegende Angehörige und die pandemiebedingten Zusatzkosten nicht (mehr) die Beitragszahler oder die Pflegebedürftigen belasten sollen, sondern zukünftig aus Steuermitteln ausgeglichen werden.

Darüber hinaus wollen die Koalitionäre prüfen, ob sie die Soziale Pflegeversicherung um eine freiwillige paritätisch finanzierte Vollversicherung ergänzen. Diese soll die vollstän-

dige Übernahme der Pflegekosten absichern. Dazu soll eine Expertenkommission bis 2023 konkrete Vorschläge erarbeiten. Auch wenn hier eine freiwillige Vollversicherung eruiert werden soll, drohen damit – bei paritätischer Finanzierung – zusätzliche Belastungen für Arbeitgeber.



MEHR FORTSCHRITT WAGEN

**BÜNDNIS FÜR
FREIHEIT, GERECHTIGKEIT
UND NACHHALTIGKEIT**

*„Die Koalitionäre wollen
in der stationären
Langzeitpflege
Löhne und
Arbeitsbedingungen
weiter verbessern.“*

Eigene Abbildung

Die Koalitionäre wollen in der stationären Langzeitpflege Löhne und Arbeitsbedingungen weiter verbessern. Ziel ist es, die Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege zu schließen. Der Pflegeberuf soll attraktiver werden. Das will die Ampel u.a. durch die Steuerbefreiung von Zuschlägen, die Abschaffung geteilter Dienste, die Einführung tragereigener Springerpools und einen Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten für Menschen mit betreuungspflichtigen Kindern erreichen. Das Ziel der besseren Bezahlung von Pflegekräften teilen wir. Es ist bemerkenswert, dass hierfür nicht das

politische Allheilmittel der Tarifverträge genannt wird. Daher bleibt zu hoffen, dass die neue Regierungskoalition bei der Lohnentwicklung nicht mehr allein auf staatliche Lohnregulierung sondern wieder stärker auf die Kraft des Wettbewerbs setzt. Der versprochene Anspruch auf familienfreundliche Arbeitszeiten muss letztlich mit den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen in Einklang gebracht werden und darf nicht einseitig zu Lasten kinderloser oder älterer Beschäftigter gehen.

Weiterhin sollen bei der pflegerischen Versorgung vor Ort den Kommunen im Rahmen der Versorgungsverträge verbindliche Mitgestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Zudem wird angestrebt die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich auf eine rechtssichere Grundlage zu stellen. Beides wird von uns und dem bpa kritisch beobachtet und darf auf keinen Fall zu einer Benachteiligung privater Pflegeanbieter führen.

„Erfreulich ist im weiteren Teil des Koalitionsvertrages das Bekenntnis zu mehr Arbeitskräfteeinwanderung und daraus abgeleitete Zusagen für eine erleichterte Anwerbung und Anerkennung ausländischer Fachkräfte.“

Erfreulich ist im weiteren Teil des Koalitionsvertrages das Bekenntnis zu mehr Arbeitskräfteeinwanderung und daraus abgeleitete Zusagen für eine erleichterte Anwerbung und Anerkennung ausländischer Fachkräfte. Das kann ein wichtiger Baustein für die Sicherung des Personals sein. Eine schwere Hypothek aus Arbeitgebersicht ist die Heraufsetzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. Eine solch deutliche Anhebung des allgemeinen Mindestlohns wird nicht ohne Auswirkungen auf die Verhandlungen der Pflegekommission und die Anpassung der Branchenmindestlöhne in der Pflege bleiben. Aber auch andere Branchen geraten mit ihren Mindestlöhnen unter Anpassungsdruck.

Pflegemindestlohn steigt auf über 14 Euro

Am 5. Februar 2022 hat die fünfte Pflegekommission, in der der bpa Arbeitgeberverband Mitglied ist, folgende Empfehlungen beschlossen.

Die 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung soll eine Laufzeit vom 1.5.2022 bis 31.01.2024 haben.

Dabei werden folgende drei Erhöhungsschritte ab dem 1.9.2022 für drei Lohngruppen empfohlen:

	1.5.2022	1.9.2022	1.5.2023	1.12.2023
Bruttostundenlöhne in Euro				
Ungelernte Pflegehilfskräfte	12,55	13,70	13,90	14,15
Qualifizierte Hilfskräfte (1-jährige Ausbildung und Einsatz entsprechend der Qualifikation)	13,20	14,60	14,90	15,25
Pflegefachkräfte	15,40	17,10	17,65	18,25

„Die 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung soll eine Laufzeit vom 1.5.2022 bis 31.01.2024 haben.“

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 Pflegeberufgesetz definiert.

Die Regelungen zu den Bereitschaftsdienstzeiten sowie der Rufbereitschaft bleiben unverändert.

Urlaub

„Damit steigt der Mindesturlaub von derzeit 26 Tage auf zunächst 27 Tage und ab 2023 auf 29 Tage.“

Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch erhalten Pflegekräfte bei einer 5-Tage-Woche weitere sieben Urlaubstage für das Jahr 2022 bzw. jeweils neun Urlaubstage für die Jahre 2023 und 2024.

Damit steigt der Mindesturlaub von derzeit 26 Tagen auf zunächst 27 Tage und ab 2023 auf 29 Tage.

Für Arbeitgeber, die jetzt schon mindestens 27 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche bzw. 32,4 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche gewähren, entsteht der Anspruch auf Mehrurlaub dann nicht. Das gilt für dieses Jahr insbesondere für Anwender der bpa Arbeitsvertragsrichtlinien.



„Die Pflegekommission hat zum wiederholten Male bewiesen, dass sie für die Pflegenden in großer Einigkeit der Branche zu sehr guten Ergebnissen kommt.“

Eigene Abbildung

Zum Ergebnis der Pflegekommission erklärte bpa Arbeitgeberverbandspräsident und Kommissionsmitglied Rainer Brüderle:

„Die Pflegekommission hat zum wiederholten Male bewiesen, dass sie für die Pflegenden in großer Einigkeit der Branche zu sehr guten Ergebnissen kommt. Die Pflege ist und bleibt damit ein attraktiver Arbeitsmarkt. Schon die Mindestbedingungen werden von vielen anderen Branchen auch nicht annähernd erreicht. Damit wird das Gerede von angeblich schlecht bezahlten Pflegekräften hoffentlich aufhören. In bewährter Art und Weise hat die Kommission bereits zum fünften Mal einen einstimmigen Beschluss gefasst, der Verlässlichkeit und Stabilität in der Pflege für die kommenden zwei Jahre garantiert.“

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbands

„Die Kommission hat ein einmütiges, trägerübergreifendes und repräsentatives Signal für die Wertschätzung der Pflegenden ausgesandt.“

und stellvertretendes Kommissionsmitglied, bpa-Präsident Bernd Meurer ergänzte:

„Das Ergebnis schafft Klarheit bei den unteren Haltelinien für die Altenpflege. Damit verdienen Vollzeitfachkräfte zum Einstieg mindestens über 3.000 Euro. Die Kommission hat ein einmütiges, trägerübergreifendes und repräsentatives Signal für die Wertschätzung der Pflegenden ausgesandt. Angesichts solch überzeugender Ergebnisse bleibt nur Kopfschütteln für den Hinweis von Bundesminister Heil, weiter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag anzustreben. Das ist pure Ideologie und Interessenpolitik für Miniminderheiten. Ein solches Unterfangen desavouiert die Arbeit der Pflegekommission, bleibt verfassungsrechtlich höchst bedenklich und ist überflüssig wie ein Kropf.“

Ordentliche virtuelle Mitgliederversammlung

Auf der virtuellen Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes wurden erneut Ex-Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle zum Präsidenten und bpa-Präsident Bernd Meurer zum stellvertretenden Präsidenten wiedergewählt.

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Unternehmerinnen und Unternehmern für ihr Engagement und ihre Investitionsbereitschaft. Gleichzeitig gab er einen Überblick über die Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes und setzte sich mit der Pflegepolitik im Bund auseinander. Der zukünftigen Bundesregierung schrieb er ins Stammbuch: „Es muss endlich Schluss sein mit den ständigen Angriffen auf das private Unternehmertum in der Altenpflege. Sie sollen als Sündenbock für eine verfehlte Pflegepolitik herhalten. Damit reicht es jetzt. Nach unserem Grundgesetz sind die Sozialpartner für die Lohngestaltung zuständig. Der Staat ist hier nicht vorgesehen. Mit der Tarifzwangsregelung wird der Staat hier übergriffig.“

„Nach unserem Grundgesetz sind die Sozialpartner für die Lohngestaltung zuständig. Der Staat ist hier nicht vorgesehen. Mit der Tarifzwangsregelung wird der Staat hier übergriffig.“

„Applaus reicht uns nicht. Die private Pflege protestiert!“, sagte bpa-Präsident Bernd Meurer in seinem Redebeitrag. „Sie protestiert bundesweit gegen eine Politik, die in der Debatte über privates Engagement in der Pflege den Begriff Gewinn nicht nur falsch interpretiert, sondern als undifferenziertes Totschlagargument für die Durchsetzung linker Ideologien benutzt. Sie protestiert in den Ländern gegen unfaire Verhandlungen, die den Diensten und Einrichtungen nicht die Luft zum Atmen lassen. Sie protestiert überall hörbar gegen eine Politik, die auf dem besten Weg ist, private Betriebe staatlich zu steuern, getrieben von Politikern, die davon überzeugt sind, mit geliehenem Geld alles zudecken zu können und die

„Applaus reicht uns nicht. Die private Pflege protestiert!“

fest daran glauben, dass Staatswirtschaft und Eingriffe in private Unternehmen das richtige Konzept sind, um die großen Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Wir brauchen faire Arbeitsbedingungen und Wertschätzung für unsere unternehmerische Tätigkeit. Und dafür streiten wir, engagierter denn je“, so Meurer.

Der Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Freien Universität Berlin Univ.-Prof. Dr. Felix Hartmann stellte sein Rechtsgutachten „Tariftreue in der Pflege“ vor und beleuchtete neben den allgemeinen verfassungsrechtlichen Bedenken gegen Tariftreueanforderungen auch die besondere Situation in der Pflege: „Tariftreuregelungen verstoßen bereits im Allgemeinen in verschiedener Hinsicht gegen Grundrechte und Verfassungsprinzipien. Sie verletzen die Arbeitsvertragsfreiheit sowie die Koalitionsfreiheit. Tariftreuregelungen sind außerdem als dynamischer Gesetzesverweis auf tarifliche Regelungen unvereinbar mit dem Demokratieprinzip. Selbst wenn man die allgemeinen Bedenken gegen Tariftreueanforderungen nicht teilen wollte, muss jedenfalls die konkrete Ausgestaltung der pflegespezifischen Tariftreuregelung gravierende Bedenken hervorrufen. Für die Betreiber von Pflegeeinrichtungen existiert jenseits des öffentlichen Sozialleistungssystems kein nennenswerter Markt, auf den sie sich zurückziehen könnten. Dies verstärkt die Verletzung der Arbeitsvertragsfreiheit und der negativen Koalitionsfreiheit noch einmal deutlich.“

In seinem Vortrag „Konstitutive Bausteine der sozialen Marktwirtschaft: Tarifautonomie und der Eingriff des Staates“ machte der Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft,



Foto: Olaf Bentlage

Professor Dr. Michael Hüther deutlich: „Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut der sozialen Marktwirtschaft. Seit über 100 Jahren verhandeln die Sozialpartner selbst über die Inhalte der Tarifverträge. Schließlich kennen sie die komplexen und heterogenen Problemlagen ihrer Branchen am besten und müssen letztlich auch die Verantwortung für die ausgehandelten Vertragswerke übernehmen. Die abnehmende Flächen-tarifbindung und der sinkende gewerkschaftliche Organisationsgrad lassen vielerorts den Ruf nach Staatseingriffen lauter werden. So ist schon der Mindestlohn ein regulatorisches Instrument, das auf Branchen mit geringer Tarifbindung abzielt; die Drohung der Allgemeinverbindlicherklärungen geht nun in die ähnliche Richtung. Dabei lebt die Tarifautonomie gerade vom Recht für Unternehmen, nicht in einen Tarifvertrag hineinverhaftet zu werden, der den betrieblichen Umständen nicht gerecht wird. Entscheiden sie sich gegen den Branchentarifvertrag, erscheint es naheliegender, den entsprechenden Gründen nachzuspüren, als darauf zu hoffen, der Staat könnte einen überzeugenderen Vorschlag präsentieren.“

„Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut der sozialen Marktwirtschaft. Seit über 100 Jahren verhandeln die Sozialpartner selbst über die Inhalte der Tarifverträge.“

Mit dem ambulanten Startup Pflegedienst Phönix aus dem badischen Gondelsheim hieß Rainer Brüderle im Rahmen der Mitgliederversammlung die 5.000ste Mitgliedseinrichtung im bpa Arbeitgeberverband willkommen. Als größter Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft hat der bpa Arbeitgeberverband mit der rasanten Mitgliederentwicklung seine Stellung weiter ausgebaut.

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

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn präsentierte den Haushaltsabschluss für das Jahr 2020 und trug die von den Rechnungsprüfern Dietrich Lange und Doris Sommer beantragte Entlastung des Vorstandes vor. Die Genehmigung des Haushaltsabschlusses 2020 und die Entlastung des Vorstandes erfolgte durch Mehrheit. Auch der Haushaltsplan 2022 wurde genehmigt.

Rainer Brüderle dankte dem ausscheidenden Rechnungsprüfer Dietrich Lange für seine jahrelange gründliche Arbeit. Als Rechnungsprüferin wurde Doris Sommer wiedergewählt und Dr. Jens Tegeler erstmals gewählt.

Löhne in der Altenpflege steigen abermals kräftig

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Juli dieses Jahres die neuen Zahlen des Entgeltatlas für 2021 vorgestellt. Darin enthalten sind die Medianentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft lag demnach im Jahr 2021 bei 3.344 Euro in Deutschland und ist in einem Jahr um 5,36 Prozent angestiegen. Damit haben Altenpflegefachkräfte eine mehr als doppelt so hohe Lohnsteigerung im vergangenen Jahr erfahren wie die Arbeitnehmer aller Branchen zusammen. Hier stieg das mittlere Einkommen lediglich um 2,6 Prozent. Über die vergangenen sechs Jahre betrug der Anstieg sogar beinahe 31 Prozent, während alle anderen Branchen lediglich um gut 14 Prozent zugelegt haben.

„Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft lag demnach im Jahr 2021 bei 3.344 Euro in Deutschland und ist in einem Jahr um 5,36 Prozent angestiegen.“



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Die höchsten Löhne erzielen Altenpflegefachkräfte in Baden-Württemberg mit 3.598 Euro im Mittel, gefolgt von Bayern

(3.491 Euro) und Hamburg (3.474 Euro). Im Mittelfeld liegen Hessen (3.306 Euro), Rheinland-Pfalz (3.347 Euro) und das Saarland (3.343 Euro). Auch in Ostdeutschland verdienen Pflegefachkräfte mittlerweile deutlich mehr als 3.000 Euro (Thüringen, Brandenburg oder Mecklenburg-Vorpommern) oder liegen knapp darunter (Sachsen-Anhalt und Sachsen).

„Diese Entwicklung zeigt einmal mehr, der Markt wirkt in der Pflege.“

Diese Entwicklung zeigt einmal mehr, der Markt wirkt in der Pflege. Die seit über zehn Jahren überdurchschnittlich steigenden Löhne für Fachkräfte in der Altenpflege spiegeln zum einen deren Knappheit wider. Zum anderen zeigen sie aber auch, dass die Altenpflege längst ein gut bezahlter, attraktiver Beruf geworden ist. Die hohen Ausbildungsvergütungen, die in aller Regel bereits im ersten Ausbildungsjahr bei über 1.000 Euro im Monat liegen, bestätigen diesen Befund eindrucksvoll. Und die Perspektive für die Pflegenden sind auch in Zukunft überdurchschnittlich steigende Löhne.

Das eigentliche Problem der Altenpflege ist das fehlende Personal. Das führt beispielsweise zu Arbeitsverdichtung oder ungeplanten Einsätzen in Freizeiten. Das zermürbt die Beschäftigten und sorgt für die Versorgungsengpässe, die heute bei allen Pflegeformen erkennbar sind. Der Hauptgrund liegt in der Demografie. Immer mehr Pflegebedürftige – 4,6 Millionen Menschen beziehen aktuell Leistungen aus der Pflegeversicherung – müssen versorgt werden. Die Zahl der Pflegekräfte steigt zwar ebenfalls kontinuierlich, aber nicht so schnell wie die Zahl der Pflegebedürftigen.

Gleichzeitig werden die Pflegeeinrichtungen mit immer mehr staatlichen Regulierungen überzogen. Die führen zu immer



„Die vergangenen zehn Jahre beweisen, es geht auch ohne ‚Tarifzwang‘.“

Foto: Petra Bork / pixelio.de

neuen Dokumentations-, Kontroll- oder auch Fortbildungspflichten. Die Wasserköpfe in den Verwaltungen in und um die Pflege werden größer. Mit dem Pflegebonusgesetz werden die Kassen nun auch noch gezwungen, ein eigenes Tarifregister aufzubauen. Das geht nur mit zusätzlichem Personal. Auch das entzieht Kapazitäten aus der eigentlichen Pflege.

Wenn die Bundesregierung die Pflege nun mit neuer Bürokratie und neuen Lohnregulierungen wie einer praxisfernen Tariftreueregelung überzieht, dann verschärft sie Probleme, trägt aber an keiner Stelle zu deren Lösung bei. Gut gemeint ist mal wieder schlecht gemacht. Die Regierung will höhere Löhne für Pflegende mit weiteren Lohnregulierungen erzielen. Die vergangenen zehn Jahre beweisen, es geht auch ohne „Tarifzwang“. Nun aber werden 80 Prozent aller Pflegeeinrichtungen in anspruchsvollen Zeiten (Corona, steigende Energie- und Lebensmittelkosten) gezwungen, ihre kom-

plette Lohnstruktur umzustellen. Bei Nichtbefolgung droht der Entzug der Zulassung zum Pflegemarkt. Das wird einige Betriebe die Existenz kosten oder zur Aufgabe bewegen, weil die Regulierungs- und Bürokratisierungsschraube mit der Tariftreueerreglung endgültig überdreht worden ist. Die Folgen für die Versorgung bleiben abzuwarten.

„Die Bundesregierung gibt die falschen Antworten auf die sich stellende dringendste Frage.“

Die Bundesregierung gibt die falschen Antworten auf die sich stellende dringendste Frage. Wie kann der Fachkräftemangel, der immer mehr zum Arbeitskräftemangel wird, behoben werden? Die Antwort: Durch schnellere und bürokratieärmere Zuwanderungsverfahren, durch das massive Vorantreiben von Digitalisierung und Vernetzung und durch konsequenten Bürokratieabbau. Immer neue bürokratische Modelle und Verfahren belasten die Pflege erheblich. Die Pflegenden und die Pflegebedürftigen, aber natürlich auch diejenigen, die Pflege von Tag zu Tag organisieren, die vielen Träger, würden der Regierung eine neue Schwerpunktsetzung, die weniger statt mehr Bürokratie zum Ziel hat, danken.

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2019	2020	2021	20->21	15->21
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.326 €	3.446 €	3.598 €	4,41%	25,32%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.217 €	3.329 €	3.491 €	4,87%	23,36%
Berlin	2.430 €	2.690 €	3.024 €	3.253 €	3.428 €	5,38%	41,07%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.772 €	2.910 €	3.111 €	6,91%	42,45%
Bremen	zu wenige Daten		3.029 €	3.211 €	3.409 €	6,17%	
Land Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.204 €	3.327 €	3.474 €	4,42%	28,05%
Hessen	2.573 €	2.736 €	3.011 €	3.158 €	3.306 €	4,69%	28,49%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.620 €	2.824 €	3.057 €	8,25%	46,13%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.841 €	3.019 €	3.205 €	6,16%	37,26%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.134 €	3.231 €	3.405 €	5,39%	22,61%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	3.112 €	3.208 €	3.347 €	4,33%	26,35%
Saarland	2.706 €	2.827 €	3.074 €	3.208 €	3.343 €	4,21%	23,54%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.557 €	2.768 €	2.983 €	7,77%	53,05%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.532 €	2.736 €	2.955 €	8,00%	57,26%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.964 €	3.124 €	3.267 €	4,58%	32,43%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.715 €	2.923 €	3.145 €	7,59%	47,31%
Bund	2.557 €	2.744 €	3.032 €	3.174 €	3.344 €	5,36%	30,78%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.401 €	3.427 €	3.516 €	2,60%	14,01%

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 2021 und 2022 aufbereitet:

Kein Anspruch auf Versetzung bei Maskenbefreiungsattest

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg (Urteil vom 13.10.2021 – 7 Sa 23/21) schließt die Vorlage eines „Maskenbefreiungsattestes“ das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht aus. Die Konkretisierung der Arbeitspflicht nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) bleibt Sache des Arbeitgebers.

Sachverhalt

Der Kläger forderte die Zahlung von Annahmeverzugslohn. Der Finanzberater bei einem Geldinstitut wurde im Oktober 2020, zu einer Zeit steigender Corona-Inzidenzen, von seinem Vorgesetzten dazu aufgefordert, entsprechend des Hygienekonzeptes der Beklagten eine Mund-Nasen-Bedeckung anzulegen. Dies verweigerte der Kläger unter Hinweis auf gesundheitliche Gründe. Er wurde daraufhin angewiesen, die Filiale zu verlassen und der Beklagten ein ärztliches Attest vorzulegen. In dem daraufhin vom Kläger beigebrachten „Ärztlichen Attest zur Maskenbefreiung“ heißt es:

„Nach Anamnese und Untersuchung in meiner Praxis stelle ich hiermit fest: Der o. g. Patient ist wegen einer Grunderkrankung vom Tragen einer mechanischen Mund-Nasen-Bedeckung im Rahmen der Corona-Verordnungen befreit, weil diese für ihn kontraindiziert ist. Es besteht ein Psychotrauma aus der Kindheit im 7. Lebensjahr. Die Maske führt im Rahmen einer PTBS zu Retraumatisierungen.“

„Die Vorlage eines ‚Maskenbefreiungsattestes‘ schließt das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht aus.“

„Das LAG hat entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf den nur ausdrücklich eingeklagten Annahmeverzugslohn hat.“

Der Kläger bat die Beklagte in einem Telefonat, ihn vorübergehend in einer Filiale in unmittelbarer Nähe zu seinem Wohnort zu beschäftigen. Dort könne er ein Einzelbüro ohne Kontakt zu Kollegen und Kunden über einen Nebeneingang erreichen und im Bedarfsfall anstelle der betrieblichen Sanitär- und Sozialräume mit wenig Zeitaufwand seine eigenen Räumlichkeiten zu Hause nutzen. Dieser Bitte gab die Beklagte nicht statt. Vielmehr teilte sie dem Kläger mit, dass ihr derzeit keine Arbeitsplätze zur Verfügung ständen, auf denen sie ihm eine Tätigkeit ohne das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung ermöglichen könne. Sie werde ihm keine Vergütung mehr zahlen.

Entscheidung

Das LAG hat entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf den nur ausdrücklich eingeklagten Annahmeverzugslohn hat. Das von der Beklagten ausgeübte Direktionsrecht in Bezug auf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung sei rechtmäßig gewesen. Es sei Sache des Arbeitgebers, die Arbeitspflicht zu konkretisieren, was erfolgt sei. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auf Wünsche und Belange des Arbeitnehmers einzugehen, bestehe nicht. Wenn es der Arbeitgeber schuldhaft unterlasse, dem Arbeitnehmer eine leidensgerechte und vertragsgemäße Arbeit zuzuweisen, könne dies nur einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz begründen. Ein solcher sei aber nicht eingeklagt worden.

Praxistipp:

Ob es im vorliegenden Fall der Arbeitgeber schuldhaft unter-

ließ, einen leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen, bleibt offen, scheint aber nach dem Vortrag des Klägers zumindest nicht unwahrscheinlich. Für die Praxis empfiehlt es sich, im Falle von „Maskenverweigerern“ immer gründlich zu prüfen, ob ein anderweitiger Einsatz des Mitarbeiters möglich ist, bevor eine unbezahlte Freistellung angeordnet wird. Andernfalls könnte ein Schadensersatzanspruch des Beschäftigten gegeben sein.

Ordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen erheblicher Verspätungen an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen

Kommt eine Arbeitnehmerin an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen teilweise erheblich zu spät zur Arbeit, so rechtfertigt dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Im hier vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschiedenen Fall war sogar eine vorherige Abmahnung entbehrlich, da es der Arbeitnehmerin nach Überzeugung des Gerichts an Unrechtsbewusstsein fehlte.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Oktober 2019 erhielt eine bei einem Sozialgericht in Schleswig-Holstein beschäftigte Serviceangestellte die ordentliche Kündigung, nachdem sie an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen teilweise erheblich zu spät zur Arbeit gekommen war. Die Arbeitnehmerin war in der Poststelle eingesetzt und an ihren Arbeitstagen dort die einzige Mitarbeiterin. Sie begründete die Verspätungen unter anderem mit Schlafmangel. Gegen die Kündigung erhob die Arbeitnehmerin Klage, die das Arbeitsgericht Flensburg abwies. Dagegen richtete sich die Beru-

„Kommt eine Arbeitnehmerin an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen teilweise erheblich zu spät zur Arbeit, so rechtfertigt dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.“

fung der Angestellten vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Dieses bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die wiederholten Verspätungen der Klägerin bei der Arbeitsauf-

„Die wiederholten Verspätungen der Klägerin bei der Arbeitsaufnahme rechtfertigten eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Sie habe ihre Verpflichtung zum pünktlichen Arbeitsantritt verletzt.“



Foto: Joachim Kirchner / pixelio.de

nahme rechtfertigten eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Sie habe ihre Verpflichtung zum pünktlichen Arbeitsantritt verletzt. Soweit die Klägerin dies mit Schlafmangel begründete, sei dies ihren privaten Lebensumständen zuzurechnen und könne die Pflichtverletzung weder beseitigen noch entschuldigen.

Einer Abmahnung bedurfte es nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts in diesem Fall nicht. Die Klägerin sei ersichtlich nicht ernsthaft gewillt gewesen, sich vertragsgerecht zu verhalten. Dafür sprächen zunächst die deutlichen Verspätungen der Klägerin an vier aufeinanderfolgenden Arbeitsta-

gen. Obwohl sie bereits nach der ersten Verspätung in einem Gespräch auf die Pflichtverletzung hingewiesen wurde, habe sie keine Maßnahmen ergriffen, um ein erneutes Verschlafen zu verhindern. Zudem habe sie in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, es sei nicht so schlimm und führe nicht zu betrieblichen Störungen, wenn die Post einmal liegen bleibe. Dies zeige erkennbar fehlendes Unrechtsbewusstsein.

Praxistipp

Grundsätzlich erfordert eine verhaltensbedingte Kündigung mindestens eine vorherige Abmahnung aus demselben Pflichtenkreis. Ausnahmen von dieser Regel macht die Rechtsprechung nur in Fällen, in denen die Abmahnung ihren Zweck, den Empfänger zu vertragsgemäßem Verhalten zu bewegen, offensichtlich nicht erfüllen würde. Dies kann, wie im vorliegenden Fall, auf mangelndem Unrechtsbewusstsein des Empfängers beruhen, kommt aber auch in Fällen zum Tragen, in denen der Beschäftigte aufgrund der Art und Schwere des Verstoßes gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten keinesfalls damit rechnen durfte, dass der Arbeitgeber dies dulden würde.

„Grundsätzlich erfordert eine verhaltensbedingte Kündigung mindestens eine vorherige Abmahnung aus demselben Pflichtenkreis.“

Weniger Urlaub bei Kurzarbeit

In einer aktuellen Entscheidung (30. November 2021, 9 AZR 225/21) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Kurzarbeit für die Urlaubsberechnung zu berücksichtigen ist, wenn einzelne Arbeitstage aufgrund von Kurzarbeit ausfallen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Verkaufshilfe an drei Tagen die Woche beschäftigt. Als Teilzeitkraft stand ihr ein jährlicher Urlaubsanspruch von 14 Urlaubstagen zu. Infolge der Corona-Pandemie musste im Betrieb der Beklagten ab April 2020 Kurzarbeit eingeführt werden. Im April und Mai 2020 gewährte die Beklagte noch bestehenden Resturlaub, im Juni, Juli und Oktober 2020 ordnete sie für die Klägerin durchgehend Kurzarbeit Null an. Im August und September 2020 gewährte sie der Klägerin 11,5 Urlaubstage. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete die Klägerin an fünf Tagen.

Sie begehrte von der Beklagten weitere 2,5 Arbeitstage Urlaub. Sie war der Auffassung, konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge vor allem im Interesse des Arbeitgebers und könne keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch haben. Die Beklagte lehnte die Entstehung von Urlaubsansprüchen mangels geleisteter Arbeit ab. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

„Das BAG entschied, dass Zeiten der Kurzarbeit zu einer Neuberechnung des Urlaubsanspruchs führen können.“

Die Entscheidung:

Das BAG entschied, dass Zeiten der Kurzarbeit zu einer Neuberechnung des Urlaubsanspruchs führen können. Hierbei ging das Gericht davon aus, dass Zeiten mit Arbeitspflicht einen Urlaubsanspruch entstehen lassen. Hierbei seien aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage nicht zu berücksichtigen, vielmehr rechtfertigten diese eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs.

Unsere Bewertung:

Mit dem Urteil des BAG ist nun erstmals eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage der Urlaubskürzung bei Kurzarbeit getroffen worden. Die Entscheidung entspricht unserer und der überwiegenden Auffassung im Schrifttum und steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

„Mit dem Urteil des BAG ist nun erstmals eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage der Urlaubskürzung bei Kurzarbeit getroffen worden.“

Wir begrüßen, dass nun mit dem Urteil des BAG erhebliche Rechtsunsicherheiten beseitigt wurden, wenn auch in der Pflege nur sehr wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen und fast ausschließlich die teilstationären Einrichtungen mit der Notwendigkeit konfrontiert waren und sind, Kurzarbeit anzuordnen.

Dem konkreten Sachverhalt lag eine längere Phase der sog. Kurzarbeit – Null zugrunde. Der Wortlaut der Pressemitteilung des BAG ist unserer Auffassung nach aber so zu verstehen, dass Kurzarbeit, die zu einem auch auf Tage beschränkten Arbeitsausfall führt, grundsätzlich bei der Urlaubsberechnung berücksichtigt werden kann.

Fristlose Kündigung nach unerlaubter Kopie eines fremden E-Mail-Anhangs

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte die fristlose Kündigung einer kirchengemeindlichen Mitarbeiterin, die unbefugt eine an den Pastor gerichtete E-Mail las und von dem

„Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte die fristlose Kündigung einer kirchengemeindlichen Mitarbeiterin, die unbefugt eine an den Pastor gerichtete E-Mail las und von dem Anhang einer weiteren, offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie machte, die sie weitergab.“



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Anhang einer weiteren, offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie machte, die sie weitergab.

Die seit 23 Jahren in der Verwaltung einer evangelischen Kirchengemeinde beschäftigte Mitarbeiterin, die für die Buchhaltung Zugriff auf den Computer und das E-Mail-Konto des Pastors hatte, hatte zunächst eine E-Mail gelesen, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe auf eine im Kirchenasyl der Gemeinde lebende Frau hinwies. Sodann fand sie im E-Mail-Konto des Pastors als Anhang einer privaten E-Mail einen Chatverlauf zwischen dem Pastor und der betroffenen Frau, den sie auf einem USB-Stick speicherte und später anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete.

Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse kündigte die Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos. Im Kündigungsschutzverfahren des ersten Rechtszugs gab die Klägerin an, sie habe die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern wollen.

Das Arbeitsgericht Aachen gab der Kündigungsschutzklage statt. Das Gericht sah in dem Verhalten der Klägerin zwar einen an sich wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung, hielt diese jedoch aufgrund des langen und bisher störungsfrei verlaufenen Arbeitsverhältnisses und mangels Wiederholungsgefahr für unverhältnismäßig.

Die Kirchengemeinde hatte mit der eingelegten Berufung Erfolg.

Das LAG sah das für die Weiterbeschäftigung der Klägerin notwendige Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zer-

„Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse kündigte die Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos.“

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

stört an. In der unbefugten Kenntnisnahme und Weitergabe fremder Daten sei auch wegen der damit einhergehenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein schwerwiegender Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht zu sehen. Mit ihrer Vorgehensweise habe die Klägerin auch weder die im Kirchenasyl lebende Frau schützen noch Beweise sichern können. Angesichts der Schwere der Pflichtverletzung überwiege das Lösungsinteresse der Gemeinde das Beschäftigungsinteresse der Klägerin deutlich. Selbst die erstmalige Hinnahme dieser Pflichtverletzung sei der Gemeinde nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für die Klägerin erkennbar – ausgeschlossen (LAG Köln, Urteil vom 02.11.2021 - 4 Sa 290/21).

Bewertung

Das aus unserer Sicht begrüßenswerte Urteil macht deutlich, dass auch eine langjährige störungsfreie Beschäftigung bei schweren Verstößen gegen die Rücksichtnahmepflicht nicht vor einer fristlosen Kündigung schützt.

Diginare werden fortgesetzt

Die Corona-Pandemie hat in den letzten Monaten viel verändert. Weil Präsenzseminare auch 2021 und 2022 kaum möglich waren, haben wir erneut zahlreiche Diginare durchgeführt und werden dieses Angebot auch nach der Pandemie fortsetzen.

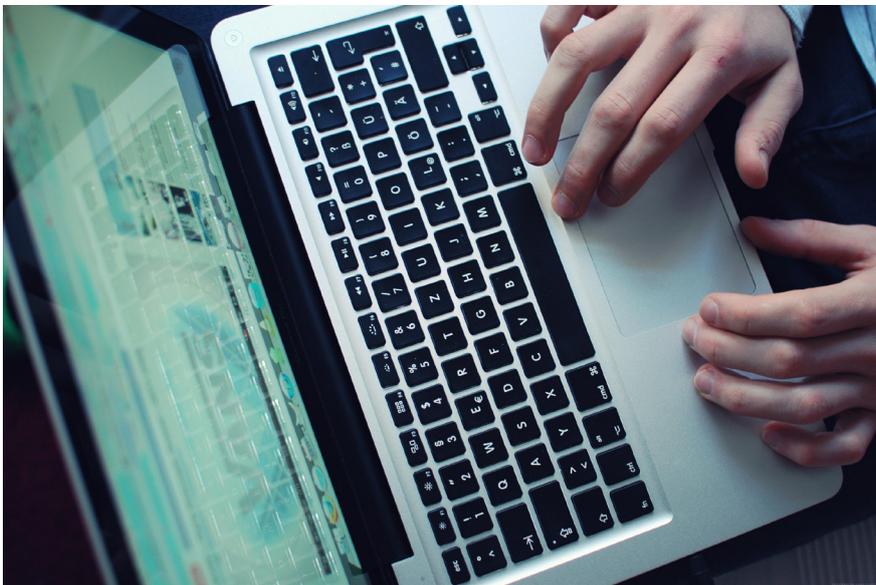


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

„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: Juli 2022

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Arbeitshilfe

zu den Neuregelungen der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung (5. PflegeArbbV), Mindestlohn in der Pflegebranche und den Neuerungen zum gesetzlichen Mindesturlaub

Stand: April 2022

Arbeitshilfe

zum Immunitätsnachweis nach § 20a IfSG

Stand: Dezember 2021

Arbeitshilfe

Aushilfen in der Pflege – die neue Fälligkeitsregelung des Pflegemindestlohnes unter Beachtung des § 12 Teilzeitarbeitbegriffgesetz (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

Urlaub

Stand: Mai 2022

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 5.800 Mitgliedseinrichtungen mit über 230.000 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
1. September 2022:	5.800 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 47 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 97 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.

Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)

Die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) vertritt die branchenübergreifenden Interessen von 80 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Hessen, in denen über 100.000 Unternehmen mit 1,5 Millionen Beschäftigten Mitglied sind. Alle Unternehmensgrößenklassen und alle Branchen sind dabei: Von Landwirtschaft und Rohstoffen über Bau, Industrie, Handel und Energie bis zu Handwerk, Verkehr, Banken, Versicherungen, Medien und IKT, und weiteren Dienstleistungen.



Die VhU ist die Stimme der freiwillig organisierten hessischen Wirtschaft. Sie bündelt die gemeinsamen politischen Anliegen ihrer Mitgliedsverbände. Sowohl für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als auch für den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) ist die VhU die Landesvertretung in Hessen.

Unsere Gremien

Präsidium:

Rainer Brüderle, Präsident

Bernd Meurer, stellvertretender Präsident

Burchard Führer (Burchard Führer GmbH)

Kai A. Kasri (Vivaldo GmbH)

Vorstand:

Vorstand bpa Arbeitgeberverbandes an:

Dr. Chima Abuba (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH),

Margit Benkenstein (PflegeCentrum Sonnenschein GmbH),

Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),

Alexander Flint (Seniorenheim Spiegelhof),

Thomas Flotow (Pfleger und Wohnen Hamburg GmbH),

Dr. Erik Hamann (Orpea Deutschland GmbH),

Thorsten Meilahn (Pflegekonzert Meilahn GmbH),

Susanne Pletowski (SPPS GmbH),

Barbara Prinz (Krankenpflegedienste Köln Thomas Fischer GmbH),

Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH),

Dr. Jochen Schellenberg (KATHARINENHOF Seniorenwohn- und Pflegeanlage Betriebs-GmbH),

Volker Schulze (Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG),

Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH),

Nicol Wittkamp (Vitanas GmbH & Co. KGaA).

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

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 46 bis 49 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)