

GESCHÄFTSBERICHT

2022 / 2023

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

Vorwort	4
An der Belastungsgrenze – Insbesondere der pflegerische Mittelstand	10
PUEG: Unternehmen als Erfüllungsgehilfen in Anspruch genommen	14
Pflegemindestlohn steigt auf über 16 Euro	19
Ordentliche Mitgliederversammlung am 27. September 2022	22
Reallohnsteigerungen im vergangenen Jahr in der Altenpflege	25
Service	30
Diginare weiter gefragt	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

„Ihre Belastungsgrenze ist längst erreicht, das zeigen die spektakulären Insolvenzen von größeren privaten, aber auch gemeinnützigen Trägern.“

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

noch immer herrscht Krieg mitten in Europa und er hat auch weiterhin Einfluss auf unser Leben, unsere Wirtschaft. Hohe Energiepreise, eine noch immer zu hohe Inflation, träge und stotternde Lieferketten sowie ein chinesischer Absatzmarkt, der nicht in Schwung kommt, sorgen mit dafür, dass die deutsche Wirtschaft stark schwächelt. Aber auch hausgemachte Probleme, wie seit Jahren verschleppte Reformen in zahlreichen Politikbereichen, die Vernachlässigung unserer Infrastruktur und eine überbordende Bürokratie haben Deutschland aus der europäischen Lokomotive ins Bremserhäuschen beim Wachstum versetzt.

All das spüren ebenfalls die Unternehmen in der Altenpflege. Ihre Belastungsgrenze ist längst erreicht, das zeigen eine große Zahl von Insolvenzen und Betriebsaufgaben von privaten, aber auch gemeinnützigen Trägern. Die kleinen und mittleren Einrichtungen, die derzeit aufgeben, werden medial kaum wahrgenommen. Das zunehmende Existenzrisiko jedenfalls spüren die Betriebe mit jedem Tag stärker. Darauf deutet auch die bpa-Umfrage aus dem Frühjahr 2023 bei seinen Mitgliedseinrichtungen hin. Gerade in ländlichen Räumen verschwinden Einrichtungen für immer und verschärfen die ohnehin angespannte Versorgungslage weiter. Die Pflegestrukturen in Deutschland sind akut in Gefahr. Neben den wirtschaftlichen Herausforderungen aufgrund steigender Personal-, Energie-, Lebensmittel-, Medizinprodukte- oder Finanzierungskosten, dem fehlenden Personal, das zur Nichtbelegung von Betten führt, sind auch die permanent steigenden

Bürokratielasten für diese Schieflage verantwortlich.

Ein besonders drastisches Beispiel für diese überbordende Bürokratie liefert die Umsetzung der Tariftreuregelung. Zusätzlich zum Beschaffungsaufwand für einzelne Tarifverträge und deren detaillierte Auswertung sind es die nach wie vor bestehenden vielfachen Rechtsunsicherheiten bei der Anwendung der durchschnittlichen regionalen Entgelte, die schwierigen, teilweise langwierigen Verhandlungen mit den in Sachen Tariftreue ebenfalls noch übenden Pflegekassen, die permanenten Anpassungsnotwendigkeiten bei sich ändernden Durchschnittsentgelten oder neu verhandelten Tarifverträgen, die Nachweisbürokratie, die Einrichtungen und Dienste massiv fordern.

Neben der Tariftreuregelung müssen Pflegebetriebe viele weitere spezifische Verwaltungslasten schultern. Erinnert sei hier beispielhaft an die Mitarbeit bei der Ermittlung der Ausbildungsumlage oder die regelmäßigen Betriebsprüfungen durch Sozialversicherungen, den Zoll oder in stationären Einrichtungen den Medizinischen Dienst. Die Liste der pflegespezifischen Belastungen kann beliebig verlängert werden.

„Die Liste der pflegespezifischen Belastungen kann beliebig verlängert werden.“

Daneben hat die Altenpflege auch noch die allgemeinen Bürokratielasten zu stemmen. Beispielsweise muss das Nachweisgesetz und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen in Arbeitsverträgen in kleinen wie großen Unternehmen gleichermaßen umgesetzt werden.

Auch wenn es Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz heißt, ist dieses am 1. Juli 2023 in Kraft getretene Gesetz



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

„Mit all diesen Anforderungen und Belastungen war es für uns als Vertreter des bpa Arbeitgeberverbands in der Pflegekommission wichtig auch immer die Verantwortung für die Pflegeinfrastruktur im Auge zu behalten.“

weder Unterstützung noch Entlastung für die Betriebe in der Pflege. Ganz im Gegenteil. Es sieht im Kern eine Erhöhung des Beitragssatzes zur Sozialen Pflegeversicherung sowie eine Beitragsdifferenzierung nach Kinderanzahl und -alter vor. Dabei sollten einmal mehr die Unternehmen als Erfüllungshilfe für eine an die Politik gestellte Aufgabe eingespannt werden und beinahe die komplette Erfassungs-, Nachweis- und Kontrollbürokratie bei der Feststellung der Kinderanzahl der Mitarbeitenden übernehmen. Und dass, obwohl das Bundesverfassungsgericht in seinem damaligen Beschluss schon darauf hingewiesen hat, dass die Berücksichtigung der Kinderzahl nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei den Arbeitgebern führen darf.

Immerhin ist es nach heftigem Aufschrei der vereinigten Arbeitgeberschaft gelungen, die größten Nachweis- und Kontrollpflichten für die Arbeitgeber abzuwenden. Bis die Bundesregierung ein digitales Verfahren durch eine zentrale Stelle zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt hat - dies soll nun bis Ende März 2025 geschehen – können die Arbeitgeber ein vereinfachtes Nachweisverfahren anwenden.

Mit all diesen Anforderungen und Belastungen war es für uns als Vertreter des bpa Arbeitgeberverbands in der Pflegekommission wichtig auch immer die Verantwortung für die Pflegeinfrastruktur im Auge zu behalten. Deshalb haben wir uns als Kommissionsmitglieder für eine sehr lange Laufzeit von 29 Monaten und künftigen Anpassungsschritten nur noch zum 1. Juli eingesetzt. Das schafft Planungssicherheit für die Betriebe. Angesichts eines herausfordernden Umfeldes mit

kräftigen Tariflohnerhöhungen und einer hohen Inflation sind wir als Arbeitgeberverband an das Äußerste des Leistbaren für die ohnehin massiv belasteten Betriebe gegangen.

Es stellt sich trotz des einmütig erzielten Ergebnisses die generelle Frage, wie zeitgemäß die Pflegekommission noch ist. Jahrelange deutliche Lohnzuwächse – selbst 2022 hatten Pflegekräfte zum Teil deutliche Reallohnsteigerungen - und die Tariftreuregelung in der Altenpflege lassen die Pflegekommission als einen Anachronismus einer vergangenen Zeit erscheinen.

„Es stellt sich trotz des einmütig erzielten Ergebnisses die generelle Frage, wie zeitgemäß die Pflegekommission noch ist.“



Eigene Abbildung

Es wird Zeit für eine ehrlichere Debatte: Alle Anstrengungen für höhere Gehälter für die Pflegenden bewirken eines nicht, nämlich mehr Pflegekräfte zu gewinnen. Hier muss offenkundig an Stellschrauben gedreht werden. Generelle Aufgabe ist es, mehr Freiräume zu schaffen für die, die in der Pflege et-

„Dazu brauchen wir jetzt ein klares Signal der Politik für grundlegende Reformen, weniger Bürokratie und weniger Kosten.“

was unternehmen wollen. Dazu brauchen wir jetzt ein klares Signal der Politik für grundlegende Reformen, weniger Bürokratie und weniger Kosten.

Eigentlich war bereits für dieses Jahr eine große Pflegereform angekündigt, sie soll nun wohl 2024 angegangen werden. Es wäre mehr als wünschenswert, wenn dabei der Rat der Pflegeunternehmen ernstgenommen werden würde. Bei der Reform der Pflegeausbildung wurde er zwar gehört, aber unsere warnenden Hinweise wurden nicht ernstgenommen. An den sinkenden Auszubildendenzahlen sehen wir nun das Ergebnis einer falschen und einseitigen Reform, vor der wir immer gewarnt haben.

Wir zählen mittlerweile rund 6.000 Mitglieder, die über 230.000 Mitarbeitende beschäftigen. 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 diesen herausfordernden Zeiten 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 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.

Den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand gilt unser

Dank 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.

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

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

An der Belastungsgrenze – insbesondere der pflegerische Mittelstand

Außerhalb der öffentlich-rechtlichen und frei-gemeinnützigen Trägerschaft ist die Pflege eine zutiefst mittelständisch geprägte Branche. Es sind in der großen Mehrzahl kleine, familiengeführte private Unternehmen, die mit ihrem eigenen Kapital haften und die wirtschaftliche Konsequenz ihres Handelns voll tragen müssen. Aus dieser Konstellation ergibt sich auch die besondere Verantwortung, die inhabergeführte Einrichtungen und Dienste in die pflegerische Versorgung und in den Umgang mit den ihnen anvertrauten Pflegebedürftigen einbringen. Damit hat der private pflegerische Mittelstand in den zurückliegenden 25 Jahren seit Einführung der Pflegeversicherung entscheidend zur nachhaltigen Absicherung der pflegerischen Versorgung mit einer zuletzt stark steigenden Zahl an Pflegebedürftigen in Deutschland beigetragen.

„Der pflegerische Mittelstand ächzt unter den hohen Kosten und der fast täglich zunehmenden Bürokratie in der Pflege.“

Diese Einrichtungen und Dienste haben über die Jahre zehntausende gute, sichere und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen und damit zum wirtschaftlichen Wohlstand in unserem Land maßgeblich beigetragen. In der Pflege gilt, der unternehmerische Mittelstand war über Jahrzehnte das Rückgrat der pflegerischen Versorgung und der wirtschaftlichen Stabilität dieses systemrelevanten Wirtschaftssektors.

Jetzt scheinen all diese Verdienste für die Pflege im Besonderen, aber auch für die Gesellschaft und Wirtschaft im Allgemeinen von der Politik vergessen zu werden. Der pflegerische Mittelstand ächzt unter den hohen Kosten und der fast täglich zunehmenden Bürokratie in der Pflege. Die Regulierungsbürokratie, die Auskunfts-, Dokumentations-, Nachweis- und Kontrollkosten belasten kleine und mittlere Einrichtungen

und Dienste um ein Vielfaches stärker als die großen gemeinnützigen, öffentlichen und privaten Gruppen. Warum? Weil in kleinen Betrieben Verwaltungsknowhow häufig fehlt und weil sie die gleiche Bürokratielast tragen wie große Einheiten und diese auf deutlich weniger Köpfe verteilen können.

Ein besonders krasses Beispiel für diese überbordende Bürokratie liefert die Umsetzung der Tariftreueregelung. Neben dem Beschaffungsaufwand für einzelne Tarifverträge und deren detaillierte Auswertung sind es die nach wie vor bestehenden vielfachen Rechtsunsicherheiten bei der Anwendung der durchschnittlichen regionalen Entgelte, die schwierigen, teilweise langwierigen Verhandlungen mit den in „Sachen“ Tariftreue ebenfalls noch ungeübten Pflegekassen, die permanenten Anpassungsnotwendigkeiten bei sich ändernden Durchschnittsentgelten oder neu verhandelten Tarifverträgen, die Nachweisbürokratie, die Einrichtungen und Dienste massiv fordern.

„Ein besonders krasses Beispiel für diese überbordende Bürokratie liefert die Umsetzung der Tariftreueregelung.“

Neben der Tariftreueregelung müssen Pflegebetriebe viele weitere spezifische Verwaltungslasten schultern. Erinnert sei hier beispielhaft an die Mitarbeit bei der Ermittlung der Ausbildungsumlage oder die regelmäßigen Betriebsprüfungen durch Sozialversicherungen, den Zoll oder in stationären Einrichtungen den Medizinischen Dienst. Die Liste der pflegespezifischen Belastungen kann beliebig verlängert werden.

Daneben hat der pflegerische Mittelstand auch noch den allgemeinen Bürokratiewahnsinn zu stemmen. Beispielsweise muss das Nachweisgesetz und die damit verbundenen notwendigen Anpassungen in Arbeitsverträgen in kleinen wie

„Dass die Belastungsgrenze der Einrichtungen und Dienste längst erreicht ist, zeigen die spektakulären Insolvenzen von größeren privaten, aber auch gemeinnützigen Trägern.“

großen Unternehmen gleichermaßen umgesetzt werden. Zudem hat die Bundesregierung auch noch einen großen Teil des Erfüllungsaufwandes zur Umsetzung des Verfassungsgerichtsurteils zur Beitragssatzdifferenzierung nach Kinderanzahl in der Pflegeversicherung auf die Arbeitgeber übergewälzt.

Auch der durch BAG-Rechtsprechung notwendig gewordene schriftliche Verweis auf Urlaubsansprüche bzw. Resturlaube belastet die Betriebe seit vergangenem Jahr zusätzlich. Oder die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die sogar über ein sogenanntes Bürokratieentlastungsgesetz eingeführt wurde, entpuppt sich zumindest in der Anfangszeit als Bürokratieüberwälzung auf den Arbeitgeber. Dieser hat nun eine Holschuld statt vormals eine Bringschuld (der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitnehmer), um die Entgeltfortzahlung ordnungsgemäß durchzuführen. Durch andauernde „Störfälle“ verzögern sich zudem die Hochladungen der Krankschreibungen auf den Portalen der Krankenkassen. Das führt zu zusätzlichen Rechtsunsicherheiten und Korrekturkosten für die Arbeitgeber und belastet wiederum in besonderem Maße kleine und mittlere Einrichtungen.

Dass die Belastungsgrenze der Einrichtungen und Dienste längst erreicht ist, zeigen die zahlreichen Insolvenzen und Insolvenzen von größeren privaten, aber auch gemeinnützigen Trägern. Die kleinen und mittleren Einrichtungen, die derzeit aufgeben, werden medial kaum wahrgenommen. Das zunehmende Existenzrisiko jedenfalls spürt der pflegerische Mittelstand mit jedem Tag stärker. Überall verschwinden Einrichtungen für immer und verschärfen die ohnehin angespannte

Versorgungslage weiter. Mittelständische Pflegestrukturen in Deutschland sind akut in Gefahr. Ein Grund dafür sind die permanent steigenden Bürokratielasten des Mittelstands.

Wer den Mittelstand in der Pflege erhalten will, muss jetzt an mehreren Stellen handeln. Für die Entlastung von Bürokratie jedenfalls gibt es verschiedene Optionen:

1. Das von der Bundesregierung ausgesprochene Belastungsmoratorium für die Wirtschaft ernst nehmen und einen Belastungsstopp in der Pflege einführen. Damit verzichten Gesetzgeber und Regierung bis auf Weiteres auf zusätzliche bürokratische Belastungen.
2. Dort, wo immer es möglich ist, Abschneidegrenzen bei Nachweis-, Auskunft- oder Regulierungsverpflichtungen einführen. D.h. bestimmte bürokratische Pflichten greifen erst ab einer zu definierenden Unternehmensgröße (z.B. ab 50 Beschäftigten).
3. Eine systematische Vergütung von bürokratischen Hilfsdiensten (z.B. bei der geplanten Differenzierung der Pflegeversicherungsbeiträge nach der Kinderanzahl) vorsehen. D.h. die Einrichtungen und Dienste bekommen ihre Bürokratiekosten gesetzlich garantiert vergütet.

„Wer den Mittelstand in der Pflege erhalten will, muss jetzt an mehreren Stellen handeln.“

PUEG: Unternehmen werden als Erfüllungsgehilfen in Anspruch genommen

„Der Gesetzgeber hatte sich selbst durch eine verspätete Bearbeitung dieser verfassungsgerichtlich bewirkten Aufgabe unter Zeitdruck gesetzt.“

Das Pflegeunterstützung- und -entlastungsgesetz (PUEG) ist bereits zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten. Es sieht im Kern eine Erhöhung des Beitragssatzes zur Sozialen Pflegeversicherung sowie eine Beitragsdifferenzierung nach Kinderanzahl und -alter vor. Genau diese Aufgabe hatte das Bundesverfassungsgericht der Bundesregierung ins Lastenheft geschrieben und eine Frist zur Neuregelung bis 31. Juli 2023 vorgesehen. Das erklärt, warum die großen Brocken einer dringend gebotenen Pflegereform nicht angefasst, sogar die Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag nicht umgesetzt und eine Strukturreform nunmehr erst im kommenden Jahr angegangen werden sollen. Der Gesetzgeber hatte sich selbst durch eine verspätete Bearbeitung dieser verfassungsgerichtlich bewirkten Aufgabe unter Zeitdruck gesetzt.

Ursprünglich hatte das Bundesgesundheitsministerium (BMG) geplant, den schwarzen Peter der verspäteten Umsetzung einfach an die Arbeitgeber weiterzureichen. Sie sollten vollumfänglich einmal mehr als Erfüllungsgehilfe für eine an die Politik gestellte Aufgabe eingespannt werden und beinahe die komplette Erfassungs-, Nachweis- und Kontrollbürokratie bei der Feststellung der Kinderanzahl der Mitarbeitenden übernehmen. Und das, obwohl das Bundesverfassungsgericht in seinem damaligen Beschluss schon darauf hingewiesen hat, dass die Berücksichtigung der Kinderzahl nicht zu einem unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei den Arbeitgebern führen darf.

Immerhin ist es nach heftigem Aufschrei der vereinigten Arbeitgeberschaft gelungen, die größten Nachweis- und Kontrollpflichten für die Arbeitgeber abzuwenden. Bis die

Bundesregierung ein digitales Verfahren durch eine zentrale Stelle zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt hat – dies soll nun bis Ende März 2025 geschehen – können die Arbeitgeber ein vereinfachtes Nachweisverfahren anwenden. D.h. sie können



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

„Ab 1. Juli 2025 müssen sich die Unternehmen dann entscheiden, ob sie dem digitalen Verfahren beitreten oder analog eine Nachweisführung erbringen.“

die Daten über die Kinderanzahl von ihren Mitarbeitenden anfordern und ohne weitere Prüfung verwenden. Ab 1. Juli 2025 müssen sich die Unternehmen dann entscheiden, ob sie dem digitalen Verfahren beitreten oder analog eine Nachweisführung erbringen. Erfasst werden muss übrigens nicht nur die Anzahl der Kinder, sondern auch noch das genaue Geburtsdatum, weil die differenzierten Abschlüsse nur noch für Kinder bis 25 Jahren gelten sollen.

Auch wenn es nach den Vorentwürfen hätte deutlich schlimmer kommen können, bleibt es bei der Überwälzung von Bü-

rokratie. Die Arbeitgeber haben eine „Holschuld“ und müssen die Daten fortlaufend aktualisieren. Die aktuell verwandte Software zur Übermittlung der Sozialversicherungsdaten muss angepasst werden, um die differenzierte Erfassung der Anzahl der Kinder abzubilden. Die mit dem bürokratischen Hilfsdienst verbundenen Haftungsrisiken für den Arbeitgeber sind im Vergleich zu den Vorentwürfen allerdings deutlich reduziert.

Gerade für kleine und mittlere Pflegeunternehmen, die die überbürokratisierte Tariftreuerregelung umzusetzen haben, sich aber auch mit vielen anderen alten und neuen aus der Regulierung der Pflegebranche resultierenden Verwaltungsaufgaben rumschlagen müssen, führt auch diese schlankere Lösung zu Verdruss. Allen Unternehmen werden durch Bürokratieüberwälzung nach Berechnungen des Normenkontrollrates übrigens jährlich schon 50 Milliarden Euro aufgebürdet. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage, der Insolvenzen und Betriebsaufgaben in der Pflege sollte gerade hier besonders sensibel mit zusätzlichen Bürokratiebelastungen umgegangen werden.

„Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage, der Insolvenzen und Betriebsaufgaben in der Pflege, sollte gerade hier besonders sensibel mit zusätzlichen Bürokratiebelastungen umgegangen werden.“

Für die Pflegearbeitgeber ist empfehlenswert, ihre Beschäftigten zu informieren und zügig die Auskünfte bei ihren Mitarbeitenden einzuholen. Auch wenn die gesetzlichen Regelungen hierzu keine unmittelbaren „Fallbeilvorgaben“ beinhalten, sollte aufgrund der sonst drohenden Korrekturbürokratie und der Erwartungshaltung der Mitarbeitenden mit Kindern jeder Betrieb ein Interesse an einer raschen Umsetzung haben. Um diese Auskünfte einzuholen bzw. die Mitarbeitenden zu informieren, ist es ratsam auf entsprechende Muster, die

beispielsweise auch der bpa Arbeitgeberverband seinen Mitgliedern zur Verfügung stellt, zurückzugreifen. Mittlerweile gibt es auch umfangreiche FAQs der Pflegekassen und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), die versuchen, die entstandene Verunsicherung im Zaum zu halten.



Foto: Petra Bork / pixelio.de

„Kurzfristig noch wichtig ist der Haftungsausschluss des Arbeitgebers für falsche oder verspätete Angaben der Mitarbeitenden.“

Kurzfristig noch wichtig ist der Haftungsausschluss des Arbeitgebers für falsche oder verspätete Angaben der Mitarbeitenden. Es besteht eine Mitwirkungspflicht der Beschäftigten. Wenn beispielsweise Beschäftigte ihre Elternschaft trotz Aufforderung des Arbeitgebers nicht nachweisen, ist eine Beitragsrückerstattung im Nachhinein zu Lasten des Arbeitgebers ausgeschlossen.

Trotz der vielen im parlamentarischen Verfahren erreichten Verbesserungen für die Arbeitgeber führen die überwältigten Aufgaben zu Erfüllungsaufwand und damit zu zusätzlichen

„Bleibt zu hoffen, dass der Bundesregierung eine überzeugende digitale und bürokratieentlastende Regelung bis Mitte 2025 gelingt.“

Belastungen. Das Verfassungsgericht hat dem Gesetzgeber eineinhalb Jahre zur Umsetzung seines Beschlusses eingeräumt. Der Gesetzgeber ist gegenüber seinen Erfüllungsgehilfen deutlich strenger und formuliert die implizite Erwartungshaltung, schnell umzusetzen. Bleibt zu hoffen, dass der Bundesregierung eine überzeugende digitale und bürokratieentlastende Regelung bis Mitte 2025 gelingt. Sicher ist das nicht. Insgesamt wird mit solchem Erfüllungsaufwand vor allem dem Mittelstand in und außerhalb der Pflege immer mehr die Luft zum Atmen genommen.

Pflegemindestlohn steigt auf über 16 Euro

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

„Mit einer sehr langen Laufzeit von 29 Monaten und künftigen Anpassungsschritten nur noch zum 1. Juli schaffen wir Planungssicherheit für die Unternehmen in der Pflegebranche. Angesichts eines herausfordernden Tarifumfeldes mit kräftigen Tariflohnerhöhungen und einer hohen Inflation sind wir als Arbeitgeberverband an das Äußerste des Leistbaren für die ohnehin massiv belasteten Betriebe gegangen.“

	1.12.2023	1.2.2024	1.5.2024	1.7.2025
	Bruttostundenlöhne in Euro			
Ungelernte Pflegehilfskräfte	14,15	14,15	15,50	16,10
Qualifizierte Hilfskräfte (1-jährige Ausbildung und Einsatz entsprechend der Qualifikation)	15,25	15,25	16,50	17,35
Pflegefachkräfte	18,25	18,25	19,50	20,50

„Mit einer sehr langen Laufzeit von 29 Monaten und künftigen Anpassungsschritten nur noch zum 1. Juli schaffen wir Planungssicherheit für die Unternehmen in der Pflegebranche.“

Es stellt sich trotz des einmütig erzielten Ergebnisses die generelle Frage, wie zeitgemäß die Pflegekommission noch ist. Jahrelange deutliche Lohnzuwächse und die Tariftreuregung in der Altenpflege lassen die Pflegekommission als einen Anachronismus einer vergangenen Zeit erscheinen.“

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbands und stellvertretendes Kommissionsmitglied, bpa-Präsident

Bernd Meurer ergänzte: „Der nun vorgeschlagene Pflege-mindestlohn für ungelernte Kräfte liegt erneut drei Euro über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Wir unterstreichen noch einmal, dass der Pflegeberuf finanziell attraktiv ist und es bleiben wird. Die damit verbundene Zumutung für die Einrichtungen und Pflegebedürftigen bleibt ein Wehrmutstropfen.“

Die Empfehlungen der Pflegekommission sind angesichts der wirtschaftlichen Lage der Einrichtungen und Dienste schwierig. Der bpa Arbeitgeberverband vertritt in der Kommission als einziger Verband die Interessen der privaten Anbieter. Er hat eine von insgesamt acht Stimmen.

„Der bpa Arbeitgeberverband vertritt in der Kommission als einziger Verband die Interessen der privaten Anbieter.“

Wir hätten gegen eine Empfehlung stimmen, aber keinen Abschluss verhindern können. Er wäre mit großer Wahrscheinlichkeit von den Zahlen und vor allem der Laufzeit noch belastender für die Betriebe gewesen. Deshalb haben wir uns entschieden, bis zum Schluss für die Belange der privaten Einrichtungen und Dienste und ein noch einigermaßen tragbares Ergebnis zu kämpfen. Wir konnten die ganzen weiteren Forderungen der Arbeitnehmerseite beispielsweise nach Überstundenzuschlägen und einer weiteren Ausdehnung des Mindesturlaubs verhindern und vor allem mit der langen Laufzeit der Vereinbarung (29 Monate) für Planungssicherheit sorgen. Zudem hat die Pflegekommission vereinbart, zukünftige Anpassungen grundsätzlich zum 1. Juli eines Jahres vorzunehmen. Auch das verbessert in besonders unsicheren Zeiten die Planbarkeit von wirtschaftlichen Herausforderungen.

Die Verhandlerinnen und Verhandler empfehlen eine lange



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Laufzeit vom 01.02.2024 bis 30.06.2026 (29 Monate) und zwei Erhöhungsschritte am 01.05.2024 und am 01.07.2025.

„Der Mindesturlaub bleibt bei 29 Tagen.“

Der Pflegemindestlohn beträgt ab dem 01.12.2023 14,15 € brutto je Stunde, ab dem 01.05.2024 15,50 € und ab dem 01.07.2025 16,10 € jeweils brutto je Stunde.

Für Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit beträgt das Mindestentgelt zuerst 15,25 € brutto je Stunde, dann 16,50 € brutto je Stunde und steigt auf 17,35 € brutto je Stunde.

Für Pflegefachkräfte steigt das Mindestentgelt von 18,25 € brutto je Stunde, über 19,50 € brutto je Stunde auf 20,50 € brutto je Stunde.

Der Mindesturlaub bleibt bei 29 Tagen.

Ordentliche Mitgliederversammlung am 27. September 2022

Auf der Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes in Berlin betonten Präsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter bpa-Präsident Bernd Meurer die Bedeutung der privaten Pflege und forderten ein dringendes Handeln der Politik beim Thema Energiepreise.

„Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Altenpflege sind – und das hat nicht zuletzt die Pandemie gezeigt –, systemrelevant.“

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Unternehmerinnen und Unternehmern für ihr Engagement und ihre Investitionsbereitschaft. Mit rund 6.000 Mitgliedseinrichtungen und über 230.000 Beschäftigten sei der bpa Arbeitgeberverband Deutschlands größter Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft. „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 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 war von ihm in Pflegefragen wenig zu vernehmen“, so Rainer Brüderle.

„Die Inflation – auch getrieben von den explodierenden Energiepreisen – belastet in enormer Weise die Pflegeunternehmen sowie die von ihnen versorgten Pflegebedürftigen“, sagte bpa-Präsident Bernd Meurer in seinem Redebeitrag. „Deshalb brauchen wir schnell einen Energiekosten-Rettungsschirm für die Pflege. Dabei sollen die nachweisbaren Mehrbelastungen der Einrichtungen erstattet werden. Der von

Minister Lauterbach vorgeschlagene bürokratische Weg über das Wohngeld greift zu kurz. Schneller und einfacher geht es, wenn die Unternehmen direkt entlastet werden können. Es ist jetzt an der Zeit, zu handeln, denn lange können viele ohnehin durch die Corona-Pandemie schwer gebeutelte Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflege nicht mehr durchhalten“, so Meurer.

In seinen Ausführungen zum Thema „Inflation: Warum und wohin steigen die Preise“ betonte der Ökonom Professor Dr. Hanno Beck von der Hochschule Pforzheim, dass es eine große Uneinigkeit unter den Experten über den weiteren Inflationsverlauf gäbe. „Die Faktoren, von denen die weitere Preisentwicklung abhängt, sind vielschichtig. Es besteht die Gefahr, dass es zu einem Regimewechsel kommt, von einem Niedriginflationsregime hin zu einem Hochinflationsregime, in dem sich höhere Inflationsraten verselbständigen und dauerhaft etablieren. Auch eine Stagflation und eine langfristige Wachstumsschwäche sind nicht ausgeschlossen. Für die Pflegeeinrichtungen kommt es jetzt existenziell darauf an, dass schnell und unbürokratisch gehandelt wird, um so auf die aktuellen Entwicklungen angemessen reagieren zu können“, so Beck.

„Es ist jetzt an der Zeit, zu handeln, denn lange können viele ohnehin durch die Corona-Pandemie schwer gebeutelte Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflege nicht mehr durchhalten.“

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn stellte den Haushaltsabschluss 2021 sowie den Haushaltsplan 2023 vor und ging dabei auf die signifikanten Kennzahlen ein. Er dankte auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz im vergangenen Jahr. Die Rechnungsprüfer Doris Sommer und Dr. h.c. Jens Tegeler stellten in ihrem Rechnungsprüfungsbericht eine ord-



Foto: Olaf Bentlage

„Damit fließen auch die ‚Lessons learned‘ aus der Pandemie in die Satzung des bpa Arbeitgeberverbandes ein.“

nungsgemäße Rechenschaftslegung fest und empfahlen der Mitgliederversammlung die Entlastung des Vorstandes. Dem stimmte die Versammlung einstimmig zu.

Zwei Satzungsänderungen wurden beschlossen und u.a. die Möglichkeit virtueller Mitgliederversammlungen aufgenommen. Damit fließen auch die „Lessons learned“ aus der Pandemie in die Satzung des bpa Arbeitgeberverbandes ein.

Rainer Brüderle bedankte sich bei Dietrich Lange für sein langjähriges ehrenamtliches Engagement als Rechnungsprüfer des bpa Arbeitgeberverbandes und verabschiedete ihn aus diesem Amt mit einem Präsent.

Reallohnsteigerungen im vergangenen Jahr in der Altenpflege

Die mittleren Einkommen der Altenpflegefachkräfte sind im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um rund 8 Prozent gestiegen, nämlich von 3.344 auf 3.611 Euro. Die Löhne der Pflegehilfskräfte sind im Mittel sogar um 12 Prozent gestiegen, von 2.352 Euro im Jahr 2021 auf 2.635 Euro im Jahr 2022. Bei einer Inflationsrate im Jahr 2022 von 6,9 Prozent bedeutet dies für die Pflegekräfte sogar einen Reallohnanstieg, d.h. die Preisentwicklung im vergangenen Jahr wurde vom Anstieg der Löhne noch überkompensiert. Pflegekräfte haben somit im vergangenen Jahr an Kaufkraft hinzu gewonnen.

„Pflegekräfte haben somit im vergangenen Jahr an Kaufkraft hinzu gewonnen.“

Gegenüber allen anderen Branchen weist die Altenpflege wieder einmal eine deutlich stärkere Dynamik bei der Lohnentwicklung auf. Bei allen anderen (sozialversicherungspflichtig)



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Beschäftigten war im Jahr 2022 lediglich ein Anstieg der Löhne um 3,7 Prozent zu beobachten. Damit sind die Löhne

„Damit sind die Löhne in der Altenpflege wieder einmal mehr als doppelt so stark gestiegen wie in allen anderen Branchen.“

in der Altenpflege wieder einmal mehr als doppelt so stark gestiegen wie in allen anderen Branchen. Eine Entwicklung, die in den vergangenen zehn Jahren immer feststellbar war.

Diese für die Beschäftigten in der Altenpflege erfreuliche Entwicklung lässt sich dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit entnehmen, der einmal im Jahr die Medianeinkommen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus den Daten der Sozialversicherungen ermittelt. Erfasst werden alle Vollzeitbeschäftigten, d.h. Beschäftigte, die wöchentlich mindestens 35 Stunden arbeiten.

Da Vollzeitkräfte je nach tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Gestaltung unterschiedliche Arbeitszeiten, in aller Regel zwischen 35 und 40 Stunden die Woche, haben, lässt sich aus diesen Zahlen nur ungefähr ein Stundenlohn ableiten. Dieser liegt beispielsweise für Fachkräfte bei einer 40-Stunden-Woche bei 20,76 Euro, bei einer 38-Stunden-Woche bei 21,70 Euro und bei einer 35-Stunden-Woche sogar bei 23,73 Euro. In Zeiten der Tariftreueregelung des GVWG sind dies nicht ganz unbedeutende Informationen.

Wichtig ist auch noch, dass steuer- und abgabenfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, aber auch beispielsweise Corona-Prämien, die vergangenes Jahr in der Altenpflege bezahlt wurden, von diesem Medianwert gar nicht erfasst sind. Daraus lässt sich ableiten, dass der hier beschriebene Lohn die tatsächlichen Einkommen der Beschäftigten eher unterzeichnet. Anders ausgedrückt: Da in der Altenpflege häufiger zu eigentlich beschäftigungsfreien Zeiten gearbeitet wird als in anderen Branchen, dürfte der Altenpflegelohn im Vergleich

zu anderen Branchen nochmals deutlicher zugelegt haben.

Richtig ist, dass in den Medianwerten keine Löhne für Teilzeitkräfte, also Beschäftigte, die unter 35 Stunden in der Woche arbeiten, abgebildet sind. Warum allerdings Teilzeitkräfte, die durchaus in der Pflege eine Rolle spielen, nicht ähnliche Gehaltssteigerungen wie die Vollzeitkräfte erzielt haben, leuchtet nicht ein. Im Gegenteil, in einem Mangelberuf wie die Pflege, kann eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften nicht hergeleitet werden. Vielmehr dürften unter den Teilzeitbeschäftigten auch reine Nachtwachen sein, die besonders viele steuer- und abgabenfreie Zuschläge und daher möglicherweise einen höheren Stundenlohn als Vollzeitkräfte erhalten.

„Dieser Trend wird natürlich auch durch die Aufgabe der Ost-West-Trennung bei den Pflegemindestlöhnen und durch entsprechende tarifvertragliche Regelungen verstärkt.“

Werden zusätzlich noch die Lohnentwicklungen in den einzelnen Bundesländern betrachtet, fällt auf, dass die Lohnsteigerungen bei den Fachkräften insbesondere in Ostdeutschland (aber auch in Niedersachsen) im vergangenen Jahr sowie in den vergangenen acht Jahren besonders hoch waren. Darin spiegelt sich natürlich auch der Aufholprozess in den Ländern mit ursprünglich niedrigeren Löhnen wider. Betrug der Unterschied in den Löhnen beispielsweise zwischen Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg 2015 noch rund 1.000 Euro, so beträgt er heute nur noch rund 550 Euro. Dieser Trend wird natürlich auch durch die Aufgabe der Ost-West-Trennung bei den Pflegemindestlöhnen und durch entsprechende tarifvertragliche Regelungen verstärkt (s. untenstehende Tabelle).

Unter dem Strich bleibt festzuhalten, es gibt keine realistischere, ehrlichere und aktuellere Abbildung der Lohnentwick-

„Es ist davon auszugehen, dass die Löhne auch in Zukunft weiter dynamisch steigen werden.“

lung in der Pflege als den Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit. Er stellt Medianlöhne dar. Das Statistische Bundesamt arbeitet übrigens mit den gleichen Datenquellen, veröffentlicht aber in der Regel Durchschnittslöhne. Diese liegen nach allen Erfahrungen sogar höher als die mittleren Einkommen.

Wird ausschließlich der Lohn betrachtet, so ist die Altenpflege ein äußerst attraktiver Beruf, nicht nur von der absoluten Lohnhöhe, sondern vor allem auch im Vergleich zu allen anderen Branchen. Mit den dynamischen Lohnentwicklungen der vergangenen Jahre läuft sie immer mehr Berufen den Rang ab. Es ist davon auszugehen, dass die Löhne auch in Zukunft weiter dynamisch steigen werden. Einerseits wird die Nachfrage nach Pflegeleistungen in den kommenden Jahren weiter anwachsen und damit werden Pflegekräfte gebraucht. Andererseits bleibt der Mangel an vorhandenen und die Diskrepanz zu den benötigten Pflegenden der entscheidende strategische Faktor für die Sicherstellung der Pflege in der Zukunft. Und Pflegekräfte, die knapp sind, werden gut bezahlt. Dazu braucht es auch keinerlei staatliche Vorgaben, hier wirkt einfach der Markt.

Von der Lohnseite sind die Aussichten für (alle) Pflegenden rosig. Wer etwas anderes behauptet, versteht entweder die Zahlen nicht oder hat ideologische Gründe für solch realitätsferne Einsichten.

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2019	2021	2022	21->22	15->22
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.326 €	3.598 €	3.807 €	5,81%	32,60%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.217 €	3.491 €	3.731 €	6,87%	31,84%
Berlin	2.430 €	2.690 €	3.024 €	3.428 €	3.735 €	8,96%	53,70%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.772 €	3.111 €	3.411 €	9,64%	56,18%
Bremen	zu wenige Daten		3.029 €	3.409 €	3.683 €	8,04%	
Land Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.204 €	3.474 €	3.685 €	6,07%	35,83%
Hessen	2.573 €	2.736 €	3.011 €	3.306 €	3.608 €	9,13%	40,23%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.620 €	3.057 €	3.377 €	10,47%	61,42%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.841 €	3.205 €	3.539 €	10,42%	51,56%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.134 €	3.405 €	3.645 €	7,05%	31,26%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	3.112 €	3.347 €	3.585 €	7,11%	35,33%
Saarland	2.706 €	2.827 €	3.074 €	3.343 €	3.590 €	7,39%	32,67%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.557 €	2.983 €	3.288 €	10,22%	68,70%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.532 €	2.955 €	3.259 €	10,29%	73,44%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.964 €	3.267 €	3.578 €	9,52%	45,03%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.715 €	3.145 €	3.425 €	8,90%	60,42%
Bund	2.557 €	2.744 €	3.032 €	3.344 €	3.611 €	7,98%	41,22%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.401 €	3.516 €	3.646 €	3,70%	18,22%

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 X (vormals twitter) aktiv und bietet Seminare und Vortragsveranstaltungen an.

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



Thorben Wengert / pixelio.de

Unsere Justiziarer leisten zudem eine arbeitsrechtliche Einzelberatung. Dabei geht es oft auch um Folgen aus der Rechtsprechung. Wir haben einige wichtige Urteile aus den Jahren 2022 und 2023 aufbereitet:

Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen und Ausschlussfristen

Fragen zum Urlaub und zur Urlaubsabgeltung waren in der jüngeren Vergangenheit mehrfach Gegenstand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG), zumeist mit erheblichen und teuren Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Das BAG hat durch Urteil vom 24.05.2022 (9 AZR 461/21) entschieden, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 IV BUrlG als reiner Geldanspruch aufgrund einer wirksamen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen kann. Dem stehen weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs noch die durch die Rechtsprechung von EuGH und BAG begründeten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers entgegen. Damit unterstreicht das BAG, dass (Mindest-)Urlaub und Urlaubsabgeltung rechtlich unterschiedlich zu behandeln sind.

„Damit unterstreicht das BAG, dass (Mindest-)Urlaub und Urlaubsabgeltung rechtlich unterschiedlich zu behandeln sind.“

Es ist also zu unterscheiden:

Der Urlaubsanspruch ist auf das Kalenderjahr (§ 1 BUrlG) und ggf. auf einen Übertragungszeitraum (§ 7 III BUrlG) befristet. Er erlischt daher grundsätzlich entweder mit dem Jahresende oder dem Ende des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres. Nach der früheren Rechtsprechung des BAG war es Sache des Arbeitnehmers, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs durch rechtzeitige Beantragung des Urlaubs zu verhindern. Wir wissen, dass der EuGH im Jahr

„Die Mitwirkungsobliegenheiten bestehen jedoch nur, solange das Arbeitsverhältnis besteht und eine Gewährung von Urlaub noch möglich ist.“

2018 und dem folgend auch das BAG im Jahr 2019 diesen Grundsatz faktisch aufgehoben bzw. umgekehrt haben. Danach erlischt der Anspruch auf den (gesetzlichen Mindest-) Urlaub nur dann am Ende des Kalenderjahrs bzw. eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Diesen Mitwirkungsobliegenheiten genügt der Arbeitgeber, indem er dem Arbeitnehmer – zweckmäßigerweise zu Beginn des Kalenderjahres – in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn er den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Die Mitwirkungsobliegenheiten bestehen jedoch nur, solange das Arbeitsverhältnis besteht und eine Gewährung von Urlaub noch möglich ist. Nimmt der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub trotz Erfüllung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheiten nicht in Anspruch, obwohl er hierzu in der Lage war, erlischt der Urlaubsanspruch. Bei Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers hingegen kann der Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg Urlaubsansprüche „ansammeln“. Nach neuester Rechtsprechung des EuGH vom 22.09.2022 (C 120/21) helfen hier nicht einmal die nationalen Verjährungsregeln. Dies hat das BAG mit Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20) bestätigt.

Urlaubsabgeltung kann nur verlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet wurde. Der noch nicht

erfüllte Urlaubsanspruch wandelt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungs- und damit in einen reinen Geldanspruch um. Die Art der Beendigung (Kündigung durch Arbeitnehmer, Kündigung durch Arbeitgeber, Befristung etc.) ist dabei nicht relevant. Der Wortlaut des § 7 IV BUrlG („Kann Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“) suggeriert eine Pflicht des Arbeitgebers, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sich aus aktiv zu werden und nicht erfüllte Urlaubsansprüche abzurechnen und auszuzahlen. Dem ist nicht so. Zwar entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch, ohne dass weitere Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers erforderlich sind, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichsam „automatisch“. Der Arbeitgeber muss diesen Anspruch aber nur erfüllen, wenn der Arbeitnehmer ihn dazu auffordert.

So kann der Arbeitnehmer (anders als beim gesetzlichen Mindesturlaub selbst) auf den Urlaubsabgeltungsanspruch verzichten, etwa in einem Aufhebungsvertrag („Die Parteien sind sich darüber einig, dass dem Arbeitnehmer etwaig noch zustehender Urlaub in natura gewährt wurde.“) oder im Rahmen eines Prozessvergleichs vor dem Arbeitsgericht. Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses offene Urlaubstage des Arbeitnehmers nicht von sich aus abrechnen und abgelden muss. Es ist vielmehr Sache des Arbeitnehmers, die Urlaubsabgeltung aktiv zu verlangen, sofern er offenen Urlaub nicht zum neuen Arbeitgeber „mitnehmen“ möchte. Der Arbeitgeber verhält sich auf diese Weise rechtlich korrekt und spart ggf. viel Geld. Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsver-

„Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses offene Urlaubstage des Arbeitnehmers nicht von sich aus abrechnen und abgelden muss.“

hältnis aus und möchte er im neuen Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt bekommen, sollte er aus eigenem Interesse keine Urlaubsabgeltung verlangen. Denn ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder dieser abgegolten wurde, § 6 I BUrlG (Ausschluss von Doppelansprüchen). Folgerichtig sollte jeder Arbeitgeber bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters von diesem die

„Folgerichtig sollte jeder Arbeitgeber bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters von diesem die Vorlage einer Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub verlangen.“



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Vorlage einer Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub verlangen, § 6 II BUrlG. Gegenüber einem neuen Mitarbeiter, der die Vorlage einer Urlaubsbescheinigung verweigert, kann der Arbeitgeber seinerseits die Gewährung von Urlaub mit der Begründung verweigern, der Arbeitnehmer habe bereits den vollen Urlaub für das Kalenderjahr erhalten.

Die Entwicklung der Rechtsprechung der letzten Jahre zum Urlaubsrecht und insbesondere die jüngsten Entscheidungen von EuGH und BAG geben Anlass zu den folgenden Hinweisen an jeden Arbeitgeber:

1. Nehmen Sie in Ihrem Arbeitsvertrag eine Trennung von gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem (Mehr-)Urlaub vor. Denn für den vertraglichen (Mehr-)Urlaub können Sie die Mitwirkungsobliegenheiten sowie die Verfallkonditionen des Urlaubs günstiger gestalten.

2. Nehmen Sie Ihre Mitwirkungsobliegenheiten ernst, um ein „Ansammeln“ von Urlaubsansprüchen von vornherein zu verhindern. Teilen Sie jedem Arbeitnehmer zu Beginn eines Kalenderjahres in Textform und nachweisbar mit, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ggf. wie viele Resturlaubstage aus dem Vorjahr in das 1. Quartal des aktuellen Jahres übertragen worden sind, fordern Sie ihn auf, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und weisen Sie darauf hin, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres ersatzlos verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt.

3. Vereinbaren Sie im Arbeitsvertrag wirksame Ausschlussfristenregelungen (Verfallklauseln).

4. Verlangen Sie bei der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers eine Urlaubsbescheinigung nach § 6 BUrlG, um dem Arbeitnehmer durch den vorherigen Arbeitgeber bereits gewähr-

„Nehmen Sie in Ihrem Arbeitsvertrag eine Trennung von gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem (Mehr-)Urlaub vor.“

ten oder abgegoltenen Urlaub nicht zusätzlich zu gewähren.

Neue Rechtsprechung: Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Dauererkrankung

Nach dem Urteil des EuGH vom 22.09.2022 (C- 518/20) kann Urlaub auch bei langandauernder Erkrankung grundsätzlich nicht verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dem folgend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 245/19) entschieden, dass der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Das BAG weist aber auch darauf hin, dass der Urlaubsanspruch weiterhin mit Ablauf der 15-Monats-Frist verfalle, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert gewesen sei, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall komme es auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen sei, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

„Wir empfehlen gleichwohl, den Mitwirkungsobliegenheiten möglichst frühzeitig im Kalenderjahr nachzukommen.“

Wir empfehlen gleichwohl, den Mitwirkungsobliegenheiten

möglichst frühzeitig im Kalenderjahr nachzukommen, da Eintritt und Dauer einer Erkrankung des Arbeitnehmers in der Regel nicht prognostizierbar sind.

BAG: Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.06.2023 – 1 AZR 265/22 entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist.

„Immer öfter kommen Arbeitsverträge durch die Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande.“

Immer öfter kommen Arbeitsverträge durch die Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Im konkreten Fall zahlte der Arbeitgeber für die Vermittlung eines Arbeitnehmers eine Vermittlungsprovision in Höhe von 4.461,60 €, weitere 2.230,80 € sollten nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit hinzukommen. Nach dem Arbeitsvertrag war der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über einen Zeitraum von 14 Monaten hinaus fortbestehen und – unter anderem – aus vom Arbeitnehmer „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis fristgerecht innerhalb der Probezeit gekündigt hatte, behielt der Arbeitgeber unter Verweis auf die arbeitsvertragliche Regelung einen Teil der Vergütung des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer klagte

den einbehaltenen Betrag ein, der Arbeitgeber forderte im Wege der Widerklage auch die Erstattung der restlichen Vermittlungsprovision.

Die Vorinstanzen und nun auch das BAG gaben dem Arbeitnehmer Recht und wiesen die Widerklage des Arbeitgebers



Foto: Joachim Kirchner / pixelio.de

„Der Arbeitnehmer wird hierdurch in seinem vom Grundgesetz garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt.“

zurück, denn die vertragliche Regelung zur Erstattung der Vermittlungsprovision benachteiligt den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Der Arbeitnehmer wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer

sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigenswertes Interesse des Arbeitgebers, solche Kosten auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Der Arbeitnehmer erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

„Arbeitgeber können eine Vermittlungsprovision nicht vom Arbeitnehmer zurückverlangen, wenn dieser in rechtlich zulässiger Weise selbst kündigt.“

Für die Praxis bedeutet dies: Arbeitgeber können eine Vermittlungsprovision nicht vom Arbeitnehmer zurückverlangen, wenn dieser in rechtlich zulässiger Weise selbst kündigt. Deshalb sollten Arbeitgeber versuchen, Erstattungsregelungen für den Fall der kurzfristigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem beauftragten Personalvermittler selbst zu vereinbaren. Anderenfalls tragen sie das finanzielle Risiko ganz allein.

Bei Hetze in WhatsApp-Chat droht fristlose Kündigung

Gar nicht so selten in der Pflege: Das Kollegium ist über einen Messaging-Dienst privat miteinander vernetzt und tauscht sich aus. Was, wenn innerhalb dieser Gruppe ein Vorgesetzter beleidigt wird? Kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen haben?

Deutschlands höchste Arbeitsrichter beschäftigten sich in dem Verfahren erstmals mit der Frage, ob eine kleine WhatsApp-Gruppe eine Art geschützter, privater Raum ist, in dem Vertraulichkeit gilt und Beschimpfungen oder Beleidigungen ohne arbeitsrechtliche Sanktionen ausgetauscht werden können. Die Rechtsprechung zu ehrverletzenden Äußerungen in geschlossenen Gruppen von Messaging-Diensten ist bisher

„Für die Vertraulichkeitserwartung kommt es auf die Art der Nachricht und die Größe der Gruppe an.“

uneinheitlich in Deutschland.

Nun ist entschieden: Wer sich in privaten WhatsApp-Gruppen rassistisch und beleidigend äußert, kann gekündigt werden. Nur im Ausnahmefall könne man in einem solchen Fall auf den Schutz durch Vertraulichkeit setzen, entschied das BAG im Fall einer WhatsApp-Gruppe bei einer niedersächsischen Fluggesellschaft (Urt. v. 24.08.2023, Az. 2 AZR 17/23).

Die private WhatsApp-Gruppe aus Arbeitskollegen hatte sieben Mitglieder, alle seit vielen Jahren befreundet, zwei sogar verwandt. Neben den üblichen, rein privaten Themen solcher Chatgruppen, äußerte sich ein Arbeitnehmer „in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise“ über Vorgesetzte, so die Presseerklärung des Gerichts. Nachdem der Arbeitgeber zufällig von den Beleidigungen erfahren hatte, kündigte er dem Arbeitnehmer außerordentlich fristlos.

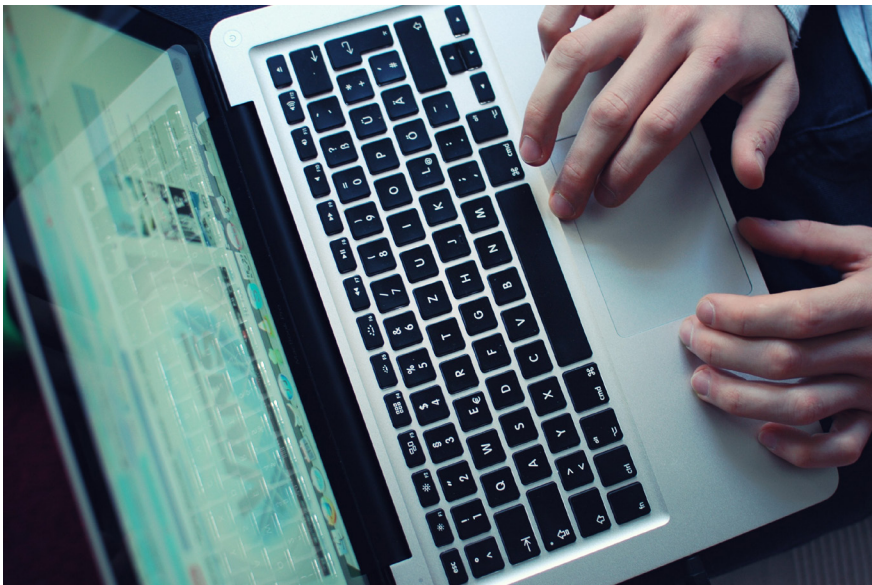
Während beide Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben hatten, hatte nun der Arbeitgeber vor dem BAG Erfolg.

Auf die Art der Nachricht und die Größe der Gruppe kommt es an

Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. In anderen Worten: Für die Vertraulichkeitserwartung kommt es auf die Art der Nachricht und die Größe der Gruppe an.

Diginare weiter gefragt

Unser Angebot an Diginaren wird weiterhin sehr gut angenommen. Das ermutigt uns, diesen während der Pandemiezeit entwickelten zusätzlichen Service, in dem wir kompakt aktuelle arbeitsrechtliche Themen darstellen und zu Diskussionen einladen konnten, aufrecht zu erhalten bzw. sogar auszubauen.



„Unser Angebot an Diginaren wird weiterhin sehr gut angenommen.“

Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

Die Diginarthemen waren u.a. Regelungen der Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Abmahnung oder die Umsetzung der Pflegearbeitsbedingungenverordnung. Sofern Sie weitere Themenvorschläge für dieses spezielle Format haben, kommen Sie gerne auf uns zu.

Veröffentlichungen

Für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbandes erstellen wir zu unterschiedlichen rechtlichen Fragen Arbeitshilfen und Musterschreiben bzw. -formulare. 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 und Musterschreiben bzw. -formulare stellen wir Ihnen gern zur Verfügung:

Anwendungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
Stand: Januar 2023

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Freiwillige Selbstauskunft gegenüber dem Arbeitgeber zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder zur Ermittlung des Beitrages zur sozialen Pflegeversicherung nach § 55 Abs. 3 SGB XI

Stand: Juni 2023

Musterschreiben an die Mitarbeitenden zur freiwilligen Selbstauskunft nach PUEG

Stand: Juni 2023

Arbeitshilfe

Urlaub

Stand: April 2023

Handlungsleitfaden für Zollkontrollen

Ein kurzer Wegweiser für Unternehmen in der Pflegebranche bei Kontrollen durch die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ beim Zoll

Stand: Dezember 2022

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 Teilzeit-
befristungsgesetz (TzBfG)

Stand: Januar 2021

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

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 acht Jahre nach seiner Gründung bereits über 6.000 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 2023:	6.000 Einrichtungen

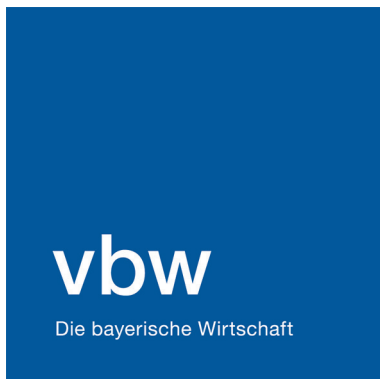
Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

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



vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

Die vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. vertritt als freiwillige, branchenübergreifende Dachorganisation der bayerischen Wirtschaft 155 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 48 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 100 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 sechs 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 91 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:

Dr. Chima Abuba (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH),
Margit Benkenstein (PflegeCentrum Sonnenschein GmbH),
Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),
Alexander Flint (Seniorenheim Spiegelhof),
Thomas Flotow (Pflegen und Wohnen Hamburg GmbH),
Dr. Erik Hamann (Orpea Deutschland GmbH),
Thorsten Meilahn (Pflegekonzept 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

Serpil Dinc, Verwaltung (Sitz in Bonn)

Wibke Eichhorn-Martens, Justiziarin

Guido Radau, Justiziar

Celestine Schmidt, studentische Hilfskraft

Samuel Schraps, 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

X: @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
X: @bpa_agv