

# **GESCHÄFTSBERICHT**

## **2023 / 2024**

**Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.**



# Inhalt

Vorwort	4
Gesa von dem Bussche neue Geschäftsführerin – Dank an Sven Halldorn	10
Evaluation der Tariftreuregelung – Chance, einen Fehler zu korrigieren	12
Ordentliche Mitgliederversammlung am 24. Oktober 2023	16
Löhne in der Altenpflege steigen weiter überdurchschnittlich	20
Service	24
Diginare weiter gefragt	35
Veröffentlichungen	36
Mitgliederentwicklung	39
Mitgliedschaften	40
Unsere Gremien	44
Unsere Geschäftsstelle	45
Impressum	46

## Vorwort



Rainer Brüderle  
Bundesminister a.D.  
Präsident

Foto: Laurence Chaperon

*„Die Pflege tut nach wie vor, was sie kann, mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung in der Altenpflege aufrechtzuerhalten.“*

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

das letzte Jahr war auch aus Sicht der Altenpflege ein echtes Krisenjahr. Steigende Kosten und unzureichende Refinanzierungen einerseits sowie fehlendes Personal andererseits waren ein giftiges Gemisch, das viele Einrichtungen und Dienste in eine wirtschaftliche Schieflage gebracht hat.

Die Pflege tut nach wie vor, was sie kann, mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung in der Altenpflege aufrechtzuerhalten. Die immer stärker auftretenden Versorgungslücken resultieren aus politischen Vorgaben, demografischen Entwicklungen und dadurch verursachten wirtschaftlichen Schieflagen. Statt Regulierungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen brauchen wir unbürokratische Lösungen bei der Zuwanderung – die Erleichterungen bei der Zuwanderung von Arbeitskräften sind zumindest mal ein Schritt in die richtige Richtung –, mehr Fantasie beim Personaleinsatz, aber vor allem brauchen wir innovatives, privates Engagement und unternehmerisches Handeln in der Pflege.

Die Bürokratielasten, die leider nach Auskunft des Normenkontrollrates einen neuen Höchststand erreicht haben, schränken unternehmerische Kreativität erheblich ein. Gerade der Bundesarbeitsminister, aber auch andere Ressortkollegen haben große Fantasie, wenn es darum geht, Sie zum Erfüllungsgehilfen staatlicher Regelungswut zu machen. Mittlerweile 65 Milliarden Euro Bürokratiekosten für die Wirtschaft sind Mühlstein für und eben nicht Beschleuniger von wirtschaftlicher Dynamik. Hinweisgeberschutzgesetz, Nach-

weisgesetz, Familienstartzeitgesetz usw. belasten alle Arbeitgeber und damit auch Pflegearbeitgeber. Wenn dann auch noch Gesundheitsminister Lauterbach oder SPD-Fraktionschef Mützenich immer wieder private Anbieter in der Pflege diskreditieren, zeugt das nur vom kläglichen Versuch, von eigenem Versagen abzulenken. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Pflege, um die anstehenden demografischen Herausforderungen wirtschaftlich, flexibel und dennoch qualitativ hochwertig bewältigen zu können.

Aus der Tariftreuregelung ist ein Bürokratiemonster geworden, das mit dazu beiträgt, dass die Pflege insgesamt in eine strukturelle Krise geraten ist. Wird die gesetzgeberisch festgelegte Evaluation ernst genommen, dann kann das Ergebnis nur lauten, diese Regelung wieder abzuschaffen.

Sie verursacht überproportionale bürokratische Belastungen auf der Seite von Einrichtungen, Diensten und der Kassen durch permanente Vergütungsverhandlungen, eine kleinteilige Kontrollbürokratie, den Beschaffungs- und Informationsaufwand von Tarifverträgen und / oder regional üblichen Entgelten, um tariftreu zu sein, arbeitsrechtliche Unklarheiten über Inflationsausgleichsprämien, pflegespezifische Zuschläge, Umsetzungsfristen und vieles mehr.

Sie führt zu Kostensteigerungen, die sich in höheren Eigenanteilen der Pflegebedürftigen niederschlagen. Zudem werden Kostensteigerungen der Einrichtungen und Dienste (Liquiditätskosten) nicht oder nicht zeitgleich refinanziert. Die Tariftreuregelung trägt erwartungsgemäß zur Verteuerung der Pflege bei, und offenkundig wird kein zusätzliches Perso-

*„Aus der Tariftreuregelung ist ein Bürokratiemonster geworden, das mit dazu beiträgt, dass die Pflege insgesamt in eine strukturelle Krise geraten ist.“*



Bernd Meurer  
Stellvertretender Präsident  
Foto: bpa e.V.

*„Deshalb wäre es an der Zeit, dass Politik, Gewerkschaften und Verbände die Fakten zur Kenntnis nehmen und die Diskussion über angeblich schlechte Löhne ad acta legen.“*

nal für die Pflege gewonnen, was ein Kernziel der Regelung verfehlt. Insgesamt hat sie sich in der bestehenden Form nicht bewährt. Das kann auch eine objektive Evaluation nicht anders bewerten.

Ein Durchschnittsverdienst von 3.920 Euro im Jahr 2023 in der Altenpflege widerlegt die Mär von den niedrigen Löhnen in unserer Branche. Die Beschäftigten haben nicht nur einen sicheren Job, sondern sie verdienen auch überdurchschnittlich gut. Das war schon in den Jahren zuvor zu beobachten. Jetzt ist klar: Der Abstand zum Durchschnittslohn wird immer größer, aber auch der Mangel an Fachkräften. Folgte man der Logik der Gewerkschaften, höhere Löhne sorgten für mehr Personal in der Pflege, müssten bei den Zuwachsraten von jährlich fünf Prozent mehr Verdienst die Personalprobleme längst gelöst sein. Das ist aber nicht der Fall. Deshalb wäre es an der Zeit, dass Politik, Gewerkschaften und Verbände die Fakten zur Kenntnis nehmen und die Diskussion über angeblich schlechte Löhne ad acta legen. Damit das Vorurteil der angeblich schlechten Bezahlung endlich überwunden wird, sollten alle Verantwortlichen einschließlich der Medien regelmäßig berichten, wie es ist: Die Altenpflege ist ein gut bezahlter Beruf!

Tatsächlich hat die Pflege ganz andere Probleme, die in den Fokus gehören. Sie steht vor großen finanziellen Herausforderungen, denn Pflegebedürftige und ihre Angehörigen können sich professionelle Pflege kaum mehr leisten und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Pflegebetriebe werden immer schwieriger. Restriktive Vorgaben wie die erwähnte Tariftreuregung oder starre Personalschlüssel

verschärfen den Personalmangel mindestens genauso wie die steigende Zahl von Pflegebedürftigen. Eine auskömmliche Finanzierung, eine Rückführung der Überregulierung und eine konsequente Entbürokratisierung sind die Bausteine einer echten Pflegereform, die nun endlich angegangen werden muss. Der Bundesgesundheitsminister hat sie bereits mehrfach angekündigt. Doch Pflegebedürftige, ihre Angehörigen, die Pflegenden und die Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer warten noch immer darauf.

*„Eine auskömmliche Finanzierung, eine Rückführung der Überregulierung und eine konsequente Entbürokratisierung sind die Bausteine einer echten Pflegereform, die nun endlich angegangen werden muss.“*



Foto: Petra Bork / pixelio.de

Nach einer leichten Delle bei der Mitgliederentwicklung – die vor allem der wirtschaftlichen Entwicklung in der Altenpflege geschuldet war – zählen wir mittlerweile rund 6.100 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 herausfor-

dernden 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.

Ende August 2024 ist unser langjähriger Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn auf eigenen Wunsch als Leiter der Grundsatzabteilung ins Bundesministerium für Digitales und Verkehr gewechselt. Wir danken ihm für seinen großen Einsatz für unseren Verband, den er mitaufgebaut und wesentlich zu seiner Reputation als starker und kompetenter Interessensvertreter in der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Pflege beigetragen hat.

Wir freuen uns, dass wir mit Gesa von dem Bussche eine kompetente Nachfolgerin gefunden haben, die den bpa Arbeitgeberverband e.V. sehr gut kennt und auch innerhalb der bpa-Familie hohe Wertschätzung erfährt. Sie wird mit dem Team der Geschäftsstelle nahtlos an die bisherige Arbeit bei der tarif- und arbeitsrechtlichen Beratung der Mitglieder sowie deren Interessensvertretung bei Politik und Verbänden anknüpfen können.

*„Danken möchten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die hoch motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen.“*

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 bei 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



Bundesminister a.D.  
Präsident



Stellvertretender  
Präsident

*„Den Mitgliedern  
im Präsidium und  
im Vorstand gilt  
unser Dank für  
ihre ehrenamtliche  
Tätigkeit.“*

## Gesa von dem Bussche neue Geschäftsführerin – Dank an Dr. Sven Halldorn

Zum 1. Oktober 2024 hat Gesa von dem Bussche die Geschäftsführung des bpa Arbeitgeberverband e.V. von Dr. Sven Halldorn übernommen.



Foto: bpa Arbeitgeberverband e.V.

*„Wir danken Dr. Sven Halldorn für seinen großartigen Einsatz in über acht Jahren für unseren Verband.“*

Der promovierte Volkswirt Dr. Sven Halldorn, der seit Mai 2016 Geschäftsführer war, wechselte in das Bundesministerium für Digitales und Verkehr als Leiter der Grundsatzabteilung.

Seine Nachfolgerin wurde die Juristin Gesa von dem Bussche, die vom Handelsverband Deutschland - HDE e.V. wechselte und dort in der Abteilung Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik die Themen Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarktpolitik betreut hatte. Frau von dem Bussche verfügte bereits über langjährige Erfahrung als Unternehmensjuristin im Sozial- und Pflegebereich, bevor sie anschließend von 2018 bis 2023 bereits als Justiziarin für den bpa Arbeitgeberverband e.V. tätig war.

Dazu erklärten der Präsident Rainer Brüderle und der stellvertretende Präsident Bernd Meurer:

„Wir danken Dr. Sven Halldorn für seinen großartigen Einsatz in über acht Jahren für unseren Verband. Dass wir mittlerweile die Interessen von über 6.000 Mitgliedseinrichtungen vertreten, ist auch seinem engagierten Wirken zu verdanken. Er hat den Verband mitaufgebaut und wesentlich zu seiner Reputation als starker und kompetenter Interessensvertreter in der Tarif- und Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Pflege beigetragen. Wir bedauern, dass er den bpa Arbeitgeberverband e.V. verlässt, und wünschen ihm für seine neue Herausforderung viel Glück und Erfolg.

*„Wir freuen uns, dass wir mit Gesa von dem Bussche eine kompetente Nachfolgerin gefunden haben.“*

Wir freuen uns, dass wir mit Gesa von dem Bussche eine kompetente Nachfolgerin gefunden haben, die den bpa Arbeitgeberverband e.V. sehr gut kennt und auch innerhalb der bpa Familie hohe Wertschätzung erfährt. Sie wird mit dem Team der Geschäftsstelle nahtlos an die bisherige Arbeit bei der tarif- und arbeitsrechtlichen Beratung der Mitglieder sowie deren Interessensvertretung bei Politik und Verbänden anknüpfen können. Präsidium und Vorstand sehen der Zusammenarbeit mit Gesa von dem Bussche mit Freude entgegen und wünschen auch ihr viel Glück und Erfolg.“

## Evaluation der Tariftreue- regelung – Chance, einen Fehler zu korrigieren

*„Wird die Evaluation ernst  
genommen, dann kann  
das Ergebnis nur lauten,  
diese Regelung wieder  
abzuschaffen.“*

Der Gesetzgeber hat das Bundesministerium für Gesundheit mit Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales dazu verpflichtet, die seit September 2022 geltende Tariftreueverordnung in der Pflege bis spätestens zum 31. Dezember 2025 zu evaluieren. Sie verpflichtet alle Pflegeeinrichtungen dazu, ihre Pflegekräfte auf Tarifniveau zu bezahlen. Daraus wurde ein Bürokratiemonster, das mit dazu beiträgt, dass die Pflege insgesamt in eine strukturelle Krise und wirtschaftliche Schieflage geraten ist. Wird die Evaluation ernst genommen, dann kann das Ergebnis nur lauten, diese Regelung wieder abzuschaffen.

Warum?

Die Tariftreueverordnung verursacht überproportionale bürokratische Belastungen auf der Seite von Einrichtungen, Diensten und der Kassen durch permanente Vergütungsverhandlungen, eine kleinteilige Kontrollbürokratie, den Beschaffungs- und Informationsaufwand von Tarifverträgen und / oder regional üblichen Entgelten, um tariftreu zu sein, arbeitsrechtliche Unklarheiten über Inflationsausgleichsprämien, pflegespezifische Zuschläge, Umsetzungsfristen etc.

Die Tariftreueverordnung führt zu Kostensteigerungen, die sich in höheren Eigenanteilen der Pflegebedürftigen niederschlagen. Zudem werden Kostensteigerungen der Einrichtungen und Dienste (Liquiditätskosten) nicht oder nicht zeitgleich refinanziert. Die Tariftreueverordnung trägt erwartungsgemäß zur Verteuerung der Pflege bei. Durch sie wird offenkundig kein zusätzliches Personal für die Pflege gewonnen. Dadurch wird eines der Kernziele der Regelung verfehlt.

Die vollständige Angleichung der Altenpflegegehälter an die Krankenpflegegehälter wird durch die Tariftreueregelung nicht gelingen, weil die strukturellen Unterschiede der Einsatzorte (beispielsweise Krankenhäuser und ambulanter Dienst) bestehen bleiben und damit Einsatzzeiten, Schichtsystem, vergütete Zusatzqualifikationen, unterschiedliche Refinanzierungssysteme von der Tariftreueregelung nicht verändert werden.

Die Tarifbindung wird durch die Tariftreueregelung weiter geschwächt, weil der Anreiz für Pflegende, sich gewerkschaftlich zu organisieren, weiter abnimmt. Wenn der Gesetzgeber vorgibt, wie entlohnt werden muss, dann braucht es aus Sicht der Pflegenden keine Gewerkschaft mehr, um höhere Löhne durchzusetzen.

Die Löhne in der Altenpflege sind seit über zehn Jahren schon doppelt so stark gestiegen wie in der Gesamtwirtschaft. Fachkraftlöhne sind mittlerweile im Vergleich zu allen anderen Branchen überdurchschnittlich. Die Tariftreueregelung mag diese Entwicklung einmalig verstärkt haben – hierzu müssen die noch nicht veröffentlichten Gehaltszahlen für das vergangene Jahr noch ausgewertet werden. Mittelfristig wird die Lohndynamik eher geschwächt, weil in den vergangenen zehn Jahren die Löhne in der Altenpflege immer auch deutlich stärker zugelegt haben als die Tariflöhne. Nun wird die Dynamik nur noch entlang der Tarifsteigerungen erfolgen.

Die Tariftreueregelung ist praxisfern, widersprüchlich und nur teilweise umsetzbar. So kann beispielsweise die große Zahl der Haustarifverträge, an die sich die Einrichtungen anleh-

*„Die Tarifbindung wird durch die Tariftreueregelung weiter geschwächt, weil der Anreiz für Pflegende, sich gewerkschaftlich zu organisieren, weiter abnimmt.“*



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

*„Die Tariftreueregelung bleibt verfassungsrechtlich bedenklich.“*

nen können, in aller Regel nicht eingesehen bzw. beschafft werden, weil jeweils das Einverständnis der tarifschließenden Parteien eingeholt werden muss. Dennoch fließen sie in die Ermittlung des regional üblichen Entgelts ein und werden von den Pflegekassen als anwendbar veröffentlicht.

Die Tariftreueregelung bleibt verfassungsrechtlich bedenklich. Sie greift in die Tarifautonomie ein und verstößt damit gegen positive wie negative Koalitionsfreiheit. Wegen der Verknüpfung mit der Zulassung als Pflegebetrieb verstößt die Tariftreueregelung gegen die Berufsfreiheit und Arbeitsvertragsfreiheit. Wegen der Ungleichbehandlung von tarifgebundenen und tariftreuen Betrieben (bei der Refinanzierung und bei der Kontrolle) berührt die Tariftreueregelung auch den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes.

Insgesamt hat sich die Tariftreueregelung in der bestehenden Form nicht bewährt. Das kann auch eine objektive Evaluation nicht anders bewerten. Sie wirkt in Zeiten eines demografisch bedingten Arbeitskräftemangels und ohnehin massiv steigender Löhne prozyklisch und verstärkt dadurch Personalkostenschübe. Gemeinsam mit steigenden Preisen für Energie, Lebensmittel, medizinische Hilfsmittel sowie steigenden Zinsen für Fremdkapital und damit steigenden Investitions- und Mietkosten führt die Tariftreueregelung zu einer gefährlichen wirtschaftlichen Schieflage der Pflegeeinrichtungen und -dienste. Insolvenzen und Betriebsaufgaben in nie gekannter Zahl sind die Folge. Die Pflegeinfrastruktur ist dadurch mittelfristig massiv gefährdet. Und das wiederum gefährdet das Wachstumspotential unserer Volkswirtschaft, weil Fachkräfte immer stärker durch die pflegerische Versorgung ihrer Angehörigen gebunden werden.

Eine Abschaffung der Tariftreueregelung würde eine gute Bezahlung von Pflegenden nicht gefährden, sondern im Gegenteil sogar marktgerechtere Lohnsteigerungen in Zukunft zulassen. Die Abschaffung würde darüber hinaus erhebliche Bürokratiekosten sparen und sich möglicherweise positiv auf die Sozialpartnerschaft auswirken. Sie schafft Rechtssicherheit, stärkt die unternehmerischen Handlungsspielräume und wirkt den wirtschaftlichen Schieflagen entgegen.

Daher setzen wir auf ein Ende der Tariftreueregelung zum 1.1.2026. Alternativ muss die Tariftreueregelung praxisgerechter, bürokratieärmer und rechtssicherer ausgestaltet werden.

*„Die Abschaffung würde darüber hinaus erhebliche Bürokratiekosten sparen und sich möglicherweise positiv auf die Sozialpartnerschaft auswirken.“*

## Ordentliche Mitgliederversammlung am 24. Oktober 2023

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

*„Der Staat kann nicht alles versprechen und schon gar nicht alles besser. Er muss wieder häufiger zugeben, da sind andere, die es besser können. Die anderen sind die Unternehmerinnen und Unternehmer.“*

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Unternehmerinnen und Unternehmer 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. „Wir müssen unangenehme Wahrheiten aussprechen. Der Staat kann nicht alles versprechen und schon gar nicht alles besser. Er muss wieder häufiger zugeben, da sind andere, die es besser können. Die anderen sind die Unternehmerinnen und Unternehmer. Sie können Vieles besser als der Staat. Der muss Sie endlich wieder unternehmen lassen. Wer Ihnen immer mehr Vorgaben macht und Sie ständig zwingt, zu dokumentieren, einzuhalten und nachzuweisen, der braucht sich nicht zu wundern, dass kreatives und innovatives Unternehmertum auf der Strecke bleibt. Sie wissen am besten, wie gut, erfolgreich und effizient gepflegt wird. Deshalb ist die Forderung an die Politik, endlich Freiräume zurückzugeben. Freiräume für die, die in der Pflege etwas unternehmen wollen. Dazu brauchen wir jetzt ein klares Signal der Politik für grundlegende Reformen, weniger Regulierung, weniger Bürokratie und weniger Kosten das sind die Notwendigkeiten der Zeit.“

Bernd Meurer warnte vor einem Übergreifen der akuten Probleme der Pflege auf die Gesamtwirtschaft in Deutschland: „Pandemienachwirkungen, Kostensteigerungen und extremer Personalmangel – die Belastungsgrenze der Pflegeeinrich-



tungen ist längst erreicht. Der fortschreitende Angebotsmangel in der Pflege zieht inzwischen andere Branchen in Mitleidenschaft. Denn wer keinen Heimplatz für seine Mutter oder keinen ambulanten Dienst für seinen Vater findet, der kann morgen keine Wärmepumpen installieren oder an den Bändern der Automobilkonzerne stehen. Längst treffen die Insolvenzen auch den Mittelstand, pflegerische Strukturen in der Fläche bröckeln und werden vielerorts auch nicht zurückkommen. Die Untätigkeit der Politik geht vor allem zu Lasten der Pflegebedürftigen und ihrer Familien, die immer häufiger mit der Frage einer pflegerischen Versorgung allein gelassen werden.“

Der Vizepräsident des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel, Professor Dr. Stefan Kooths, der Konjunkturchef am IfW und Vorsitzender der Friedrich August von Hayek-Gesellschaft ist, hielt einen spannenden Vortrag zum Thema „Standortqualität Deutschland“. Bezogen auf die Konjunkturprognose 2024 machte er deutlich, dass der Konsum wieder mit steigender Massenkauftkraft anziehen werde und die Industrie zwar noch unter der Exportflaute leide, aber die Unternehmensinvestitionen insgesamt robust seien. Für eine zukünftige und erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung müsse die Produktivität deutlich erhöht und der Arbeitsmarkt flexibilisiert werden. Es gehe auch darum, auf eine angebotsorientierte Wirtschaftspolitik zu setzen, die auch Handelsbarrieren abbaue.

In den Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands wurden gewählt: Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH), Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH), Burchard Führer (Burchard Führer GmbH), Dr. Erik Ha-

*„Für eine zukünftige und erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung müsse die Produktivität deutlich erhöht werden und der Arbeitsmarkt flexibilisiert werden. Es gehe auch darum, auf eine angebotsorientierte Wirtschaftspolitik zu setzen, die auch Handelsbarrieren abbaue.“*

*„Die Untätigkeit der Politik geht vor allem zu Lasten der Pflegebedürftigen und ihrer Familien, die immer häufiger mit der Frage einer pflegerischen Versorgung allein gelassen werden.“*

mann (opseo Holding B.V.), Dr. Steffen Hehner (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH), Kai A. Kasri (Vivaldo GmbH), Thorsten Meilahn (Pflegekonzept Meilahn GmbH), Susanne Pletowski (SP PS e.K.), Annett Pohler (Katharinenhof Betriebs-GmbH), Barbara Prinz (Krankenpflegedienste Köln Thomas Fischer GmbH), Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH), Volker Schulze (Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co.KG), Bernd Tews (Bettina Harms GmbH), Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH), Nicol Wittkamp (Vitanas GmbH & Co. KGaA).

Rainer Brüderle dankte den ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern Alexander Flint (Seniorenheim Spiegelhof), Thomas Flotow (Pflegen und Wohnen Hamburg GmbH), Dr. Jochen Schellenberg (Katharinenhof GmbH) und Dr. Chima Abuba (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH) für ihre geleistete Arbeit.

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn stellte den Haushaltsabschluss 2022 sowie den Haushaltsplan 2024 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 ordnungsgemäße Rechenschaftslegung fest und empfahlen der Mitgliederversammlung die Entlastung des Präsidiums. Dem stimmte die Versammlung einstimmig zu. Die Rechnungsprüfer wurden einstimmig für zwei weitere Jahre wiedergewählt.

Die Versammlung änderte ebenfalls einstimmig die Satzung des bpa Arbeitgeberverbandes in § 2 Nr. 2. Bisher sah die Satzung nur die arbeitsrechtliche Beratung der Mitglieder durch den Verband vor. Die Satzungsänderung ermöglicht nun die außergerichtliche und gerichtliche Vertretung der Mitglieder durch den Verband. Mit der Satzungsänderung wird in einem ersten Schritt die Möglichkeit geschaffen, die Vertretung der Mitglieder durch den Verband zu etablieren. Über die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung (z.B. Definition der Verrechnungssätze in einer Beratungs- und Vertretungsordnung) entscheidet nun der Vorstand. Die Satzungsänderung wurde von den Mitgliedern ausdrücklich und verstärkt nachgefragt.

*„Die Satzungsänderung ermöglicht nun die außergerichtliche und gerichtliche Vertretung der Mitglieder durch den Verband.“*

In seinem Schlusswort dankte Bernd Meurer den anwesenden Mitgliedern für ihr Kommen und ihre aktive Teilnahme an der Versammlung und hob hervor, dass die private Pflege auch in Zukunft gebraucht werde.

## Löhne in der Altenpflege steigen weiter überdurchschnittlich

Wieder einmal hat die Bundesagentur für Arbeit Mitte des Jahres ihren neusten Entgeltatlas veröffentlicht, in dem sie die Mediangehälter aller Berufe in Deutschland für das Jahr 2023 darstellt. Erneut wird klar, dass in der Altenpflege die Gehälter doppelt so stark angestiegen sind wie in allen anderen Branchen (im Durchschnitt).

*„Erneut wird klar, dass in der Altenpflege die Gehälter doppelt so stark angestiegen sind wie in allen anderen Branchen.“*

So ist das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft von 2022 auf 2023 um 8,03 Prozent angestiegen, der Median aller Entgelte hat lediglich um 4,11 Prozent zugelegt.

Weiterhin liegt das Medianentgelt einer Altenpflegefachkraft über dem Medianentgelt aller bei der Bundesagentur für Arbeit erfassten Entgelte. Während eine Altenpflegefachkraft im Jahr 2023 bundesweit monatlich 3.901 Euro im Median



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

verdiente, lag das Medianentgelt über alle Branchen – auch der akademischen Berufe – bei 3.796 Euro. Damit liegen die

Altenpflegefachkräfte 105 Euro über dem Median aller Entgelte. 2015 lag das Entgelt einer Altenpflegefachkraft noch 527 Euro unter dem Median aller Entgelte. Auch die Gehälter der Pflegehilfskräfte haben innerhalb eines Jahres kräftig zugelegt. Verdiente die Hilfskraft 2022 noch 2.635 Euro, so sind es 2023 bereits 2.907 Euro. Das entspricht einer Steigerung des Medianentgeltes von 10,3 Prozent. Das ist die beeindruckende Bilanz einer mittlerweile über zehn Jahre anhaltenden außerordentlichen Lohndynamik.

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

„Der erneute kräftige Zuwachs bei den Löhnen für Altenpflegefachkräfte auf nahezu 4.000 Euro macht deutlich, dass man in der Altenpflege einen sicheren und einen gut bezahlten Job hat. Seit nunmehr über zehn Jahren steigen die Löhne in der Altenpflege überdurchschnittlich an.

*„Die Pflege hat aber andere Probleme, die in den Fokus gehören.“*

Die Pflege hat aber andere Probleme, die in den Fokus gehören. Sie steht vor großen finanziellen Herausforderungen, denn Pflegebedürftige und ihre Angehörigen können sich professionelle Pflege kaum mehr leisten und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Pflegebetriebe werden immer schwieriger. Eine auskömmliche Finanzierung, eine Rückführung der Überregulierung und eine konsequente Entbürokratisierung sind die Bausteine einer echten Pflegereform, die nun endlich angegangen werden muss.“

Die Inflationsrate betrug vergangenes Jahr 5,9 Prozent. Damit haben Pflegekräfte im Unterschied zu vielen anderen

*„In einem Mangelberuf wie der Pflege kann eigentlich eine unterschiedliche Bezahlung (pro Stunde) von Teilzeit- und Vollzeitkräften nicht hergeleitet werden.“*

Beschäftigten auch im Jahr 2023 eine z.T. kräftige Reallohnsteigerung erhalten.

Wichtig ist es noch, zu erwähnen, dass steuer- und abgabenfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge ebenso wenig von diesen Zahlen erfasst sind, wie die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichprämie. Daraus lässt sich ableiten: Der hier beschriebene Lohn unterzeichnet die tatsächlichen Einkommen der Pflegebeschäftigten noch. Da in der Altenpflege häufiger zu an sich beschäftigungsfreien Zeiten gearbeitet wird als in anderen Branchen, dürfte der Altenpflege-lohn vergleichsweise eher noch deutlicher zugelegt haben.

Ein Argument, das immer wieder gegen die Messung der Löhne durch den Vergleich aus dem Entgeltatlas vorgetragen wird, ist die Nichtberücksichtigung der Teilzeitarbeit. Richtig ist, dass in den Medianwerten nur Beschäftigte, die 35 Stunden und mehr arbeiten, abgebildet sind. Warum allerdings die in der Altenpflege sicher zahlreich vertretenen Teilzeitkräfte nicht ähnliche Gehaltssteigerungen wie Vollzeitkräfte erzielt haben, leuchtet nicht ein. In einem Mangelberuf wie der Pflege kann eigentlich eine unterschiedliche Bezahlung (pro Stunde) von Teilzeit- und Vollzeitkräften nicht hergeleitet werden. Vielmehr befinden sich unter den Teilzeitkräften beispielsweise auch reine Nachtwachen, die besonders viele steuer- und abgabenfreie Zuschläge erhalten und daher im Zweifel sogar einen höheren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte erzielen dürften.

Wird ausschließlich auf die Bezahlung abgestellt, so ist die Altenpflege ein äußerst attraktiver Beruf. Die Attraktivität hat im

Vergleich zu anderen Branchen in den vergangenen Jahren sogar immer weiter zugenommen. Es ist davon auszugehen, dass die Löhne auch in Zukunft weiter dynamisch anwachsen werden. Die Nachfrage nach Pflegeleistungen wird weiter zunehmen. Der Mangel an vorhandenen und die Diskrepanz zu den benötigten Pflegekräften bleibt der entscheidende strategische Faktor für die Sicherstellung der Pflege in der Zukunft. Knappe Pflegekräfte werden gut bezahlt. Das belegt die Empirie eindrucksvoll. Staatliche Lohnvorgaben, wie wir sie durch die komplexe und bürokratische Tariftreuevereinbarung in der Altenpflege seit zwei Jahren haben, sind überflüssig. Vielmehr wirkt der Markt nachhaltig und überzeugend.

*„Knappe Pflegekräfte werden gut bezahlt. Das belegt die Empirie eindrucksvoll.“*

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2019	2022	2023	22->23	15->23
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.326 €	3.807 €	4.058 €	6,59%	41,34%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.217 €	3.731 €	3.988 €	6,89%	40,92%
Berlin	2.430 €	2.690 €	3.024 €	3.735 €	4.029 €	7,87%	65,80%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.772 €	3.411 €	3.824 €	12,11%	75,09%
Bremen	zu wenige Daten		3.029 €	3.683 €	3.949 €	7,22%	
Land Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.204 €	3.685 €	3.952 €	7,25%	45,67%
Hessen	2.573 €	2.736 €	3.011 €	3.608 €	3.942 €	9,26%	53,21%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.620 €	3.377 €	3.723 €	10,25%	77,96%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.841 €	3.539 €	3.856 €	8,96%	65,14%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.134 €	3.645 €	3.892 €	6,78%	40,15%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	3.112 €	3.585 €	3.884 €	8,34%	46,62%
Saarland	2.706 €	2.827 €	3.074 €	3.590 €	3.834 €	6,80%	41,69%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.557 €	3.288 €	3.677 €	11,83%	88,66%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.532 €	3.259 €	3.676 €	12,80%	95,64%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.964 €	3.578 €	3.952 €	10,45%	60,19%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.715 €	3.425 €	3.804 €	11,07%	78,17%
Bund	2.557 €	2.744 €	3.032 €	3.611 €	3.901 €	8,03%	52,56%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.401 €	3.646 €	3.796 €	4,11%	23,09%

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 2023 und 2024 aufbereitet:



## Krankschreibung nach Entlassung

Seit zwei Jahren vertritt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die begrüßenswerte Auffassung, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gering ist, wenn sich ein Beschäftigter direkt nach dem Erhalt einer Kündigung krankmeldet.

In seiner jüngsten Entscheidung (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2023, Az. 5 AZR 137/23) lag der Fall des BAG wie folgt: Erst ließ sich ein Mitarbeiter wegen einer Atemwegsinfektion krankschreiben, dann wurde ihm – nahezu zeitgleich – gekündigt und er legte danach zwei weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, die den restlichen Zeitraum der Kündigungsfrist umfassten. Hinzu kam noch: Einen Tag nach Ablauf des Bescheinigungszeitraums trat der Mitarbeiter bei einem neuen Arbeitgeber eine neue Stelle an.

Hierzu urteilten die Erfurter Richter, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber erschüttert werden kann, wenn eine „Gesamtbetrachtung Anlass zu ernststen Zweifeln“ gibt. Dann treffe den Arbeitnehmer die „volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit“.

Nach diesem Maßstab bestünden an dem zweiten und dritten Attest ernstliche Zweifel, da diese mit Blick auf die Kündigung und das neue Arbeitsverhältnis eine „passgenaue Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit“ beinhalten. Nun wird das Landesarbeitsgericht Hannover zu klären haben, ob der Mitarbeiter tatsächlich nachweisen kann, während des Zeitraums der bei-

*„Hierzu urteilten die Erfurter Richter, dass der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber erschüttert werden kann, wenn eine ‚Gesamtbetrachtung Anlass zu ernststen Zweifeln‘ gibt.“*

den Folgebescheinigungen krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen zu sein. Bis dahin hat er für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG.

*„Dass das BAG seine Rechtsprechung fortsetzt, verdächtigen Krankschreibungen einen geringeren Beweiswert beizumessen, begrüßen wir.“*



Tim Reckmann / pixelio.de

Dass das BAG seine Rechtsprechung fortsetzt, verdächtigen Krankschreibungen einen geringeren Beweiswert beizumessen, begrüßen wir. Für Pflegeeinrichtungen bedeutet dies, dass es sich in derartigen Fällen mehr und mehr lohnt, genau zu prüfen, ob dem Mitarbeiter tatsächlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zusteht oder sogar der Ausspruch einer Abmahnung oder weiteren Kündigung gerechtfertigt ist.

### **Kirchliche „Arbeitsvertragsrichtlinien“ sind keine Tarifverträge**

Kirchliche Krankenhäuser können sich nicht auf arbeitsrechtliche Öffnungsklauseln zugunsten der Tarifparteien berufen. Denn die bei ihnen geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

sind keine Tarifverträge, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG, 6 AZR 210/22) in Erfurt in einem aktuell veröffentlichten Urteil zur Entgeltfortzahlung entschied.

Geklagt hatte ein Anästhesiepfleger eines Caritas-Krankenhauses im Münsterland. Dies wendet die AVR Caritas an. Auch bei der Diakonie und den Kirchen selbst sind die Arbeitsbedingungen zum größten Teil durch AVR geregelt. Anders als Tarifverträge werden diese nicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern im sogenannten Dritten Weg in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt.

Öffnungsklausel lässt Abweichungen „durch Tarifvertrag“ zu

Hier stritten der Anästhesiepfleger und das Krankenhaus um die Vergütung beziehungsweise Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste, die der Pfleger krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz würde er so behandelt, als ob er gearbeitet hätte. Eine Öffnungsklausel lässt aber Abweichungen „durch Tarifvertrag“ zu.

Im Arbeitsrecht gibt es zahlreiche solche Öffnungsklauseln, etwa für die Überlassungsdauer bei Leiharbeit, die Dauer befristeter Arbeitsverträge und die Obergrenze von zehn Stunden für die tägliche Arbeitszeit. Nach den AVR Caritas werden krankheitsbedingt entfallene Bereitschaftsdienste allerdings nur anteilig vergütet oder ausgeglichen, hier zu 90 Prozent.

Öffnung bewusst auf Tarifverträge beschränkt

*„Anders als Tarifverträge werden diese nicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern im sogenannten Dritten Weg in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgehandelt.“*

*„Auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst.“*

Mit seiner Klage meinte der Anästhesiepfleger, dies verstoße gegen das Gesetz. Die Öffnungsklausel gelte für die AVR Caritas nicht. Dieser Ansicht ist das BAG nun gefolgt. „Auf dem sogenannten Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst“, heißt es in dem Erfurter Urteil. AVR seien keine Tarifverträge. Dennoch habe der Gesetzgeber diese nicht in die Öffnungsklausel einbezogen. Vielmehr habe er die Öffnung bewusst auf Tarifverträge beschränken wollen.

Im Streitfall muss nun noch das Landesarbeitsgericht Hamm den Lohn oder Freizeitausgleich des Anästhesiepflegers klären.

### **BAG: Fristlose Kündigung bei Vorlage einer über das Internet eingeholten Impfunfähigkeitsbescheinigung durch einen (vermeintlichen) Arzt**

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 19.01.2024 – 2 AZR 55/23 (ähnlicher Fall: 2 AZR 66/23) entschieden, dass eine in der Patientenversorgung eingesetzte Arbeitnehmerin, die im Geltungsbereich von § 20a IfSG idF vom 10. Dezember 2021 wahrheitswidrig behauptet, aufgrund einer ärztlichen Untersuchung sei festgestellt worden, sie könne vorläufig nicht gegen das Coronavirus Sars-CoV-2 geimpft werden, in erheblicher Weise eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt. Die Arbeitnehmerin hatte die Bescheinigung im Internet nach Zahlung einer Gebühr und Eingabe ihrer persönlichen Daten generiert, ausgedruckt und dem Arbeitgeber vorgelegt. Eine Kommunikation der Arbeitnehmerin – fernmündlich oder digital – mit der vermeintlichen Ärztin,

deren Unterschrift auf die Bescheinigung aufgedruckt war, war nicht erfolgt. Das zuständige Gesundheitsamt hatte auf Nachfrage mitgeteilt, dass die unterzeichnende Ärztin dort nicht bekannt sei. Diese arbeitnehmerseitige Pflichtverletzung stellt einen „wichtigen Grund“ im Sinne des § 626 BGB dar, maßgeblich war insofern der mit der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch. Eine vorherige Abmahnung war aufgrund der besonderen Schwere der Pflichtverletzung entbehrlich. Der Arbeitnehmerin war insbesondere anzulasten, dass sie bewusst wahrheitswidrig vorgegeben hatte, die Impfunfähigkeit sei von einer Ärztin aufgrund einer Untersuchung (Anamnese) festgestellt worden.

Dieses Urteil könnte auch für die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Bedeutung haben, denn auch diese stellt eine ärztliche Bescheinigung dar, die für den unbefangenen Dritten den Eindruck erweckt, es habe ein individueller Kontakt mit dem Arzt unter Einschluss einer Anamnese stattgefunden. Die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung, bei der keine Kommunikation mit einem (vermeintlichen) Arzt stattgefunden hat (Einholung via Internet), stellt eine Täuschung dar, die geeignet ist, einen irreparablen Vertrauensbruch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu begründen.

### **BAG entscheidet über Pflicht zur Kenntnisnahme dienstlicher SMS während der Freizeit**

Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 23. August 2023, Az. 5 AZR 349/22) ist für die Ausgestaltung der Betriebsabläufe in Pflegeeinrichtungen von essenti-

*„Der Arbeitnehmerin war insbesondere anzulasten, dass sie bewusst wahrheitswidrig vorgegeben hatte, die Impfunfähigkeit sei von einer Ärztin aufgrund einer Untersuchung (Anamnese) festgestellt worden.“*

eller Bedeutung. Die Erfurter Richter urteilten, dass für Arbeitnehmer eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag besteht, per SMS mitgeteilte Weisungen in der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen, wenn der Arbeitgeber nach betrieblichen Regeln dazu berechtigt ist, die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort zu konkretisieren. Die Kenntnisnahme einer solchen Weisung in der Freizeit stelle dann auch keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne dar.

*„Die Erfurter Richter urteilten, dass für Arbeitnehmer eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag besteht, per SMS mitgeteilte Weisungen in der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.“*



Lupo / pixelio.de

Konkret ging es um einen Notfallsanitäter, der auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur Ableistung von nicht weiter konkretisierten Springerdiensten – die Betriebsvereinbarung sah für den Beginn des Springerdienstes einen zeitlichen Korridor vor – eingeteilt war. In der maßgeblichen Betriebsvereinbarung hieß es unter anderem, dass „unkonkret zugeteilte Springerdienste für Tag und Spätdienste bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn im Dienstplan weiter konkretisiert

werden [können]“. Als sein Arbeitgeber ihn per SMS einen Tag vor Dienstbeginn über eine Konkretisierung informierte, ignorierte der Sanitäter diese Nachricht. Konsequenzen folgten: Eine gekürzte Gutschrift im Arbeitszeitkonto (wegen zu spätem Erscheins zum Dienst) und eine Abmahnung. Diese Vorgehensweise ist laut BAG nicht zu beanstanden.

Damit ist höchstrichterlich festgestellt, dass Arbeitnehmern das Lesen dienstlicher SMS über den Beginn ihrer zuvor eingeteilten Arbeitsschicht in ihrer Freizeit unter den oben skizzierten Voraussetzungen zuzumuten ist. Das begrüßen wir ausdrücklich, da es Pflegeeinrichtungen sonst kaum möglich wäre, wirtschaftlich sinnvolle Betriebsabläufe zu gestalten.

### **Nachträgliche Veränderung der Dokumentation in der elektronischen Patientenakte kann außerordentliche Kündigung rechtfertigen**

Das Landesarbeitsgericht Thüringen hat ein wichtiges Urteil zum Umgang mit der elektronischen Patientenakte (ePA) gefällt (LAG Thüringen, Urteil vom 28.02.2024, Az. 4 Sa 166/23). In einer Thüringer Arztpraxis hatte eine Mitarbeiterin im Dezember 2022 eine Heilmittelverordnung in der ePA um zwei Tage vordatiert, um ein Versäumnis zu vertuschen. Die Änderung war technisch schwer nachvollziehbar und wurde zunächst nicht zugegeben. Als die Arbeitgeberin schließlich die Manipulation entdeckte, kündigte sie der Mitarbeiterin fristlos.

*„In einer Thüringer Arztpraxis hatte eine Mitarbeiterin im Dezember 2022 eine Heilmittelverordnung in der ePA um zwei Tage vordatiert, um ein Versäumnis zu vertuschen.“*

Das Landesarbeitsgericht Thüringen bestätigt in zweiter Instanz, dass die nachträgliche Veränderung von Daten in der

*„Das Urteil unterstreicht die hohe Verantwortung des Pflegepersonals im Umgang mit der ePA.“*

ePA eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen kann. Im zu entscheidenden Fall rechtfertige die Manipulation eine außerordentliche Kündigung, ohne dass zuvor eine Abmahnung erforderlich gewesen sei. Das Gericht betont die Bedeutung der ePA für die medizinische Behandlung, die Dokumentation von Behandlungsverläufen und als Nachweis im Rahmen von Haftungsfragen. Es gehöre daher zu den arbeitsvertraglichen Pflichten medizinischen Hilfspersonals, Eintragungen „sorgfältig und anweisungs- sowie wahrheitsgemäß vorzunehmen und nachträgliche Änderungen, die nicht den Tatsachen entsprechen, zu unterlassen“.

Das Urteil unterstreicht die hohe Verantwortung des Pflegepersonals im Umgang mit der ePA. Sorgfältigkeit und Wahrhaftigkeit bei der Dokumentation sind unerlässlich, da Fehler oder Manipulationen schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen können.

### **LAG Düsseldorf: Arbeitgeber dürfen ihren Beschäftigten Arbeitskleidung vorschreiben**

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 21.05.2024 – 3 SLa 224/24 entschieden, dass die Weigerung, eine nach betrieblicher Kleiderordnung vorgeschriebene Arbeitskleidung zu tragen, eine ordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Im entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer bei einem Industriebetrieb im Produktionsbereich tätig. Die betriebliche Kleiderordnung sah vor, dass für alle Tätigkeiten in Montage,



Produktion und Logistik funktionelle Arbeitskleidung, die vom Betrieb gestellt wird, getragen werden muss. Dazu gehörten rote Arbeitsschutzhosen, die der gekündigte Arbeitnehmer aber nicht tragen wollte.

Nachdem der Arbeitnehmer trotz Abmahnungen weiterhin nicht in der roten Arbeitsschutzhose erschien, sondern weiterhin eine herkömmliche schwarze Hose trug, wurde ihm ordentlich fristgerecht gekündigt. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – aber ohne Erfolg.

Wie bereits die Vorinstanz, entschied auch die 3. Kammer des LAG Düsseldorf, dass die Kündigung rechtmäßig war. Der Arbeitgeber durfte aufgrund seines Weisungsrechts Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorschreiben. Da hier das Persönlichkeitsrecht des Klägers nur in der weniger bedeutenden Sozialsphäre betroffen war, genügten für die Weisung jegliche sachlichen Gründe, die das LAG hier als gegeben ansah.

Der Arbeitgeber konnte mit zwei Gründen überzeugen: Zunächst sei die Arbeitssicherheit ein maßgeblicher Aspekt. Der Arbeitgeber habe demnach Rot als Signalfarbe wählen dürfen, weil der Kläger auch in Produktionsbereichen arbeitete, in denen Gabelstapler fahren. Im Übrigen erhöhe rote Kleidung die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Aber auch die Wahrung der „Corporate Identity“ in den Werkshallen sei ein weiterer sachlicher Grund auf Arbeitgeberseite, befand das LAG.

Der Arbeitnehmer konnte hingegen keine wichtigen Gründe

*„Der Arbeitgeber durfte aufgrund seines Weisungsrechts Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorschreiben.“*

*„Um Konflikte im Vorhinein zu vermeiden, empfiehlt sich eine entsprechende schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung.“*

vorbringen. Sein ästhetisches Empfinden in Bezug auf die Hosenfarbe war dem Gericht zu wenig. Nach zwei Abmahnungen und der beharrlichen Weigerung, der Weisung des Arbeitgebers nachzukommen, überwog - trotz der langen beanstandungsfreien Beschäftigungsdauer - das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Dieses Urteil lässt sich auf andere Branchen – so auch auf die Pflege – übertragen, jedenfalls soweit einer vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Arbeitskleidung eine Arbeitsschutzfunktion zukommt und sie der Wahrung einer „Corporate Identity“ dient. Um Konflikte im Vorhinein zu vermeiden, empfiehlt sich eine entsprechende schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung.

## 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, aufrechtzuerhalten bzw. sogar auszubauen.

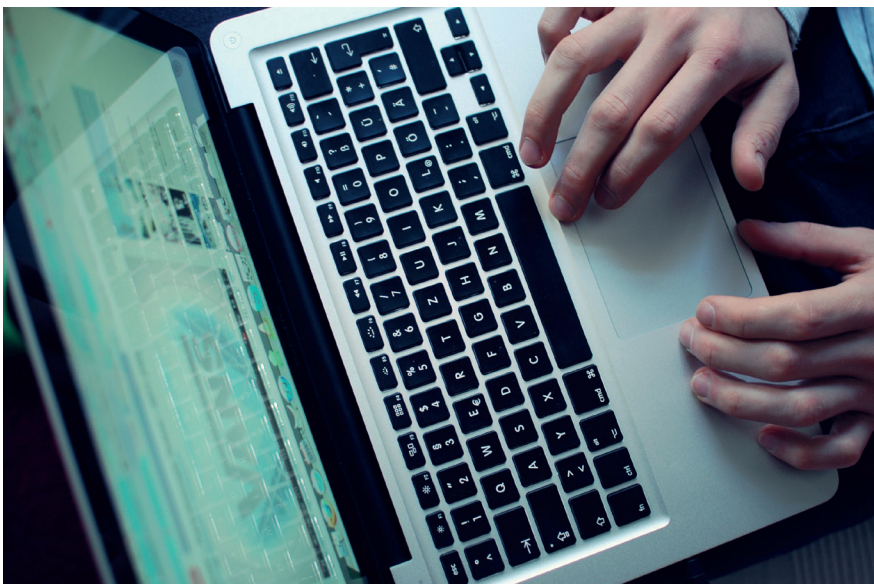


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

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

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](http://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)

Arbeitshilfe

Urlaub

Stand: August 2024

Arbeitshilfe

zum Umgang mit Cannabis und anderen berauschenden  
Mitteln am Arbeitsplatz

Stand: Mai 2024

Arbeitshilfe

zum Umgang mit zweifelhaften Krankmeldungen  
und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU)  
Exkurs: Umgang mit Aufforderungen gesetzlicher  
Krankenkassen zur Entgeltfortzahlung nach Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses

Stand: März 2024

Arbeitshilfe

zur Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingun-  
gen für die Pflegebranche (6. PflegeArbbV)

Stand: Oktober 2023

Freiwillige Selbstauskunft gegenüber dem Arbeitgeber zur An-  
zahl 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

Handlungsleitfaden für Zollkontrollen  
Ein kurzer Wegweiser für Unternehmen in der Pflegebranche  
bei Kontrollen durch die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ beim  
Zoll  
Stand: Dezember 2022

Arbeitshilfe  
TV PflB Arbeitsrechtliche Hinweise für ambulante Dienste zur  
Umsetzung der Tariftreuerregelung des GVWG, §§ 72, 82c  
SGB XI in Bremen unter Beachtung der Kollektivvereinbarung  
des bpa  
Stand: März 2022

Arbeitshilfe  
zum Immunitätsnachweis nach § 20a IfSG  
Stand: Dezember 2021

Arbeitshilfe  
zum Mutterschutz „Arbeitgeberpflichten und Schutz-  
vorschriften für werdende und stillende Mütter in der Alten-  
pflege“  
Stand: September 2021

# 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
1. September 2024:	6.100 Einrichtungen

## Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:

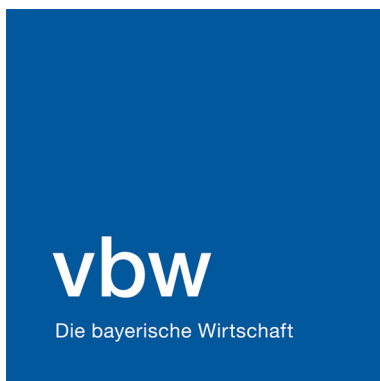


### **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)**

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 160 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 50 Fördermitglieder aus den Bereichen Industrie, Handwerk, Bauwirtschaft, Groß- und Außenhandel, Einzelhandel, Banken, Versicherungsgewer-





be, Land- und Forstwirtschaft, freie Berufe und weiteren Dienstleistungsgewerben in Bayern gegenüber staatlichen sowie nichtstaatlichen Organisationen und der Öffentlichkeit. In den Branchen der vbw Mitgliedsverbände sind bayernweit etwa 4,8 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig. Der Verband hat seinen Sitz in München und widmet sich besonders den Themen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Recht und Bildungspolitik.

### **Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.**

Die Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. (UVN) mit Sitz in Hannover sind der Spitzenverband der niedersächsischen Wirtschaft. Sie haben mehr als 100 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als Mitglieder, die zusammen mehr als 150 000 Unternehmen mit mehr als 3 Millionen Arbeitnehmern betreuen. Der Verband vertritt die Interessen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Niedersachsen. Sie vertreten die Positionen der Wirtschaft gegenüber Parlament, Regierung und Opposition. Als Sozialpartner sind sie neben den Gewerkschaften in Kontakt mit vielen weiteren gesellschafts- und wirtschaftspolitisch relevanten Gruppen und Institutionen.



### **Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.**

Der Verband der Wirtschaft Thüringens ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Thüringens und damit regionale Interessenvertretung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie



(BDI). Er repräsentiert gegenwärtig 36 Arbeitgeber-, Wirtschafts- 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 86 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)

Dr. Steffen Hehner (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH)

Kai Kasri (Vivaldo GmbH)

### Vorstand:

Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH)

Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH)

Dr. Erik Hamann (opseo Holding B.V.)

Thorsten Meilahn (Pflegekonzept Meilahn GmbH)

Susanne Pletowski (SP PS e.K.)

Annett Pohler (Katharinenhof Betriebs-GmbH)

Barbara Prinz (Krankenpflegedienste Köln Thomas Fischer GmbH)

Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH)

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

Bernd Tews (Bettina Harms GmbH)

Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH)

Nicol Wittkamp (Vitanas GmbH & Co. KGaA).

# Unsere Geschäftsstelle



Foto: Olaf Witte / pixelio.de

Gesa von dem Bussche, Geschäftsführerin (ab 1.10.2024)

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer (bis 23.08.2024)

Serpil Dinc, Verwaltung (Sitz in Bonn)

Guido Radau, Justiziar

Samuel Schraps, Justiziar

Anja Tapp, Sachbearbeitung / Sekretariat

Stefan Waldeck, 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.

Gesa von dem Bussche, Geschäftsführerin



bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro  
Friedrichstraße 147  
10117 Berlin

Telefon: 030 20075593-20  
Telefax: 030 20075593-29  
[info@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de)  
[www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de)  
X: @bpa\_agv