

2024

GESCHÄFTSBERICHT

2025

Inhalt

Vorwort	4
bpa Arbeitgeberverband wurde zehn Jahre alt	10
Gute Arbeit in der Pflege auch morgen möglich machen	12
Ordentliche Mitgliederversammlung am 8. Oktober 2024	18
Löhne in der Altenpflege im Median erstmals deutlich über 4.000 Euro	21
Service	24
Diginare weiter gefragt	37
Veröffentlichungen	38
Mitgliederentwicklung	41
Mitgliedschaften	43
Unsere Gremien	46
Unsere Geschäftsstelle	47
Impressum	48

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident
Foto: Laurence Chaperon

„Die wirtschaftliche Absicherung der Einrichtungen ist die zentrale Voraussetzung für eine stabile Versorgung.“

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

die Pflege in Deutschland steht derzeit unter erheblichem Druck. Es braucht stabile wirtschaftliche Rahmenbedingungen für die Einrichtungen, eine leistungsfähige Pflegeversicherung, gezielte Fachkräftegewinnung im In- und Ausland sowie weniger bürokratische Hürden. Einen wichtigen Impuls soll die für 2026 geplante Pflegereform setzen. Die eingesetzte Bund-Länder-Arbeitsgruppe will bereits Ende 2025 konkrete Vorschläge vorlegen – Ergebnisse, auf die wir alle gespannt sein dürfen.

Die wirtschaftliche Absicherung der Einrichtungen ist die zentrale Voraussetzung für eine stabile Versorgung. Ohne tragfähige Finanzierung verschwinden Angebote, Angehörige müssen einspringen, und Beschäftigte können ihrer Arbeit nicht mehr wie gewohnt nachgehen. Sinkende Belegungsquoten oder gestrichene Touren im ambulanten Dienst sind bereits heute sichtbare Folgen dieser Entwicklung. Gute Pflege gibt es nur, wenn sie wirtschaftlich tragfähig gestaltet ist. Die Politik steht hier in der Pflicht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Einrichtungen Planungssicherheit geben und den Fachkräften die Arbeit erleichtern.

Dass die Pflege ein attraktiver Arbeitgeber sein kann, zeigen die Entwicklungen der letzten Jahre. Die Einkommen der Pflegefachkräfte sind spürbar gestiegen und liegen mittlerweile über dem Durchschnitt vieler anderer Berufe. Damit hat die Pflege einen wichtigen Schritt gemacht, um als Branche mit Zukunft wahrgenommen zu werden. Sie bietet heute sichere

Arbeitsplätze mit stabiler und guter Entlohnung. Dieses Bild muss sich in der öffentlichen Diskussion stärker durchsetzen. Anstatt immer wieder über vermeintlich schlechte Bezahlung zu debattieren, sollte der Blick auf die tatsächlichen Herausforderungen gerichtet werden: die Frage, wie Pflegeeinrichtungen dauerhaft finanziert werden, wie Bürokratie abgebaut werden kann und wie der Arbeitsalltag so gestaltet wird, dass Pflegekräfte ihre Aufgaben gut bewältigen können.

Gleichzeitig hat sich die Bürokratielast in den vergangenen Jahren erheblich erhöht. Immer neue Gesetze und Verordnungen führen dazu, dass Einrichtungen und Dienste viel Zeit und Ressourcen auf die Erfüllung formaler Vorgaben verwenden müssen. Das Hinweisgeberschutzgesetz oder die Tariftreueregelung sind nur einige Beispiele für Vorschriften, die mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden sind, aber kaum praktische Verbesserungen in der Versorgung bringen. Für die Pflegebetriebe bedeutet dies eine zusätzliche Belastung, die im Alltag kaum zu bewältigen ist. Eine echte Pflegereform muss daher nicht nur neue Ideen entwickeln, sondern vor allem bestehende Überregulierung zurücknehmen und pragmatische, entlastende Lösungen schaffen.

Die Politik muss die Pflegeversicherung zukunftsfest gestalten und die notwendige finanzielle Stabilität gewährleisten. Gerade die Einbindung von Bund und Ländern in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe ist bei der Pflegereform ein wichtiger Schritt, um tragfähige Lösungen zu entwickeln, die in der Praxis funktionieren. Entscheidend wird sein, dass dabei die Erfahrungen der Einrichtungen vor Ort berücksichtigt werden. Sie wissen am besten, welche Hürden im Alltag bestehen und

„Immer neue Gesetze und Verordnungen führen dazu, dass Einrichtungen und Dienste viel Zeit und Ressourcen auf die Erfüllung formaler Vorgaben verwenden müssen.“



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

„Neben der politischen Interessenvertretung verstehen wir uns als Partner für die praktische Arbeit in den Einrichtungen.“

wo dringend Verbesserungen erforderlich sind. Wenn diese Perspektive nicht einbezogen wird, drohen erneut Regelungen, die an der Realität vorbeigehen und die Situation nicht verbessern, sondern verschärfen.

Der bpa Arbeitgeberverband setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass die politischen Diskussionen in die richtige Richtung gelenkt werden. Auf allen Ebenen bringen wir die Interessen unserer Mitglieder ein und verdeutlichen, dass private Träger unverzichtbar sind, um die Versorgung in Deutschland sicherzustellen. Private Anbieter haben in den vergangenen Jahrzehnten Milliardenbeträge in den Pflegemarkt investiert und sind auch künftig bereit, dies zu tun – vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen stimmen. Ohne diese Bereitschaft würde die Versorgung vielerorts zusammenbrechen. Deshalb ist es unser Anliegen, dafür zu sorgen, dass die politischen Entscheidungen dieses Engagement nicht erschweren, sondern unterstützen.

Neben der politischen Interessenvertretung verstehen wir uns als Partner für die praktische Arbeit in den Einrichtungen. Wir begleiten Sie mit Seminaren, Diginaren und individueller Beratung. Unsere Newsletter und Newsticker stellen sicher, dass Sie jederzeit über neue Entwicklungen informiert sind. Mit unseren praxiserprobten Arbeitsvertragsmustern und den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) bieten wir Ihnen zudem Werkzeuge an, die im Alltag konkrete Unterstützung leisten. Die AVR haben sich zu einem Erfolgsmodell entwickelt. Sie geben Orientierung im komplexen Geflecht der Tariftreuevorgaben und werden von immer mehr Pflegekassen als verbindliches Tarifwerk anerkannt. Künftig wollen wir die AVR

noch attraktiver gestalten und ihre Anwendung auch auf die Eingliederungshilfe ausweiten.

Ein Verband lebt von der Stärke seiner Mitglieder. Heute vereint der bpa Arbeitgeberverband über 6.100 Einrichtungen mit mehr als 230.000 Beschäftigten. Jede neue Mitgliedschaft verleiht uns zusätzliches Gewicht und macht es möglich, die Anliegen der privaten Pflegeanbieter noch wirkungsvoller zu vertreten. Dass wir in den letzten Jahren weiter gewachsen sind, ist ein starkes Signal. Es zeigt, dass unsere Arbeit Vertrauen genießt und dass viele Pflegeunternehmen den Mehrwert unserer Unterstützung und Interessenvertretung sehen. Diese Entwicklung wollen wir fortsetzen. Deshalb freuen wir uns, wenn Sie auch in Ihrem Umfeld für eine Mitgliedschaft werben. Gemeinsam sind wir stärker, gerade in schwierigen Zeiten.

Ein Rückblick verdeutlicht, wie weit wir bereits gekommen sind. Am 23. Juni 2015 gründeten 200 Pflegeeinrichtungen den bpa Arbeitgeberverband e.V., um der privaten Pflege in tarif- und arbeitsrechtspolitischen Fragen mehr Gehör zu verschaffen. Heute gehören über 6.100 Einrichtungen dazu. Sie alle sichern Tag für Tag die Versorgung in der ambulanten und stationären Pflege, in der Behindertenhilfe sowie in der Kinder- und Jugendhilfe. Von kleinen Familienunternehmen über mittelständische Anbieter bis hin zu großen Trägergruppen reicht das Spektrum unserer Mitgliedschaft. Diese Vielfalt macht unsere Stärke aus und zeigt, dass die private Pflege ein unverzichtbarer Bestandteil der Versorgungslandschaft ist.

„Künftig wollen wir die AVR noch attraktiver gestalten und ihre Anwendung auch auf die Eingliederungshilfe ausweiten.“

Das zehnjährige Jubiläum unseres Verbands ist ein besonderer Anlass, innezuhalten und auf das Erreichte zurückzublicken. In einer vergleichsweise kurzen Zeitspanne hat sich der bpa Arbeitgeberverband zu einer anerkannten Stimme entwickelt, die in der Politik und in der Öffentlichkeit gehört wird. Mehrfach wurden wir in die Pflegekommission berufen und haben dort die Interessen der privaten Anbieter vertreten. Wir haben gezeigt, dass private Pflege ein verlässlicher Partner ist und dass unternehmerische Freiheit und Wettbewerb wichtige Voraussetzungen für Qualität, Effizienz und Innovation sind. Diesen Kurs werden wir entschlossen fortsetzen.

Eine solche Entwicklung ist nur möglich, weil viele mitwirken. Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die mit Fachkompetenz und großem Einsatz unsere Arbeit ermöglichen. Ebenso danken wir den Kolleginnen und Kollegen im bpa, die uns verlässlich unterstützen und uns helfen, ein starkes Netzwerk zu bilden.

„Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die mit Fachkompetenz und großem Einsatz unsere Arbeit ermöglichen.“

Besonders hervorheben möchten wir die Mitglieder im Präsidium und im Vorstand. Sie bringen ihre Erfahrung und Zeit ehrenamtlich ein – und das in einer Phase, in der die Anforderungen an Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflege besonders hoch sind. Diese Bereitschaft verdient höchste Anerkennung und ist ein wichtiges Zeichen für Zusammenhalt und Verantwortung.

Vor allem aber danken wir Ihnen, unseren Mitgliedern. Sie sind die Basis unserer Arbeit, geben dem Verband seine Stärke und sorgen mit Ihren Rückmeldungen dafür, dass wir nahe

an der Praxis bleiben. Nur im engen Austausch mit Ihnen können wir erfolgreich sein. Wir möchten Sie ermutigen, uns auch weiterhin Ihre Hinweise zu geben, damit wir Ihre Anliegen in die politische Debatte und in unsere Verbandsarbeit einbringen können.

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

*„Nur im engen
Austausch mit Ihnen
können wir erfolgreich
sein.“*

bpa Arbeitgeberverband wurde zehn Jahre alt

„Seit nunmehr zehn Jahren treten wir konsequent für die Interessen der privaten Pflegeanbieter ein und verteidigen unternehmerische Freiheit, Markt und Wettbewerb in der Pflege.“

Am 23. Juni 2015 gründeten 200 Pflegeeinrichtungen den bpa Arbeitgeberverband e.V. mit dem Ziel, der privaten Pflege in tarif- und arbeitsrechtspolitischen Fragen mehr Gehör zu verschaffen. Mittlerweile sind über 6.100 Betriebe Mitglied im bpa Arbeitgeberverband, die über 230.000 Mitarbeitende beschäftigen. Diese Betriebe sichern tagtäglich die Versorgung in der ambulanten und (teil-)stationären Pflege, der Behindertenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe. Dazu gehören mittelständische und kleine Familienunternehmen genauso wie bundesweit tätige Trägergruppen. In den zehn Jahren hat sich der bpa Arbeitgeberverband zu einem wichtigen Player entwickelt.

So wurde der Verband bereits mehrfach in die Pflegekommission zur Bestimmung der Mindestarbeitsbedingungen für die gesamte Branche berufen und vertritt dort die unternehmerischen Interessen der privaten Anbieter. Seit 2015 ist der frühere Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle Präsident des Verbandes, und der bpa-Präsident Bernd Meurer stellvertretender Präsident.

„Seit nunmehr zehn Jahren treten wir konsequent für die Interessen der privaten Pflegeanbieter ein und verteidigen unternehmerische Freiheit, Markt und Wettbewerb in der Pflege. Es sind gerade Private, die seit Jahrzehnten Milliarden Euro in den Pflegemarkt investiert haben und bei den richtigen Rahmenbedingungen bereit sind, dies auch in Zukunft zu tun. Für diese richtigen Rahmenbedingungen wird der bpa Arbeitgeberverband weiter eintreten, damit private Arbeitgeber auch zukünftig die Versorgung in der Pflege sicherstellen können“, so Rainer Brüderle.



Bildausschnitt aus einem nachgestellten Beratungstelefonat zu den Themen Schwangerschaft, Beschäftigungsverbot, Elternzeit und Urlaubsansprüche im Rahmen des 10-Jahres-Jubiläums des bpa Arbeitgeberverbandes (<https://www.youtube.com/watch?v=i7Lz3--OIJl>)

„Die wirtschaftliche Absicherung unserer Einrichtungen muss oberste Priorität in der Pflegepolitik haben – und zwar sofort, nicht irgendwann“, betonte Bernd Meurer. Und weiter: „Wenn wir jetzt nicht handeln, verschwinden Angebote, Angehörige müssen einspringen, viele können ihrer Arbeit nicht mehr wie gewohnt nachgehen. Die Folge sind sinkende Belegungsquoten oder gestrichene Touren im ambulanten Dienst. Gute Pflege gibt es nur, wenn sie wirtschaftlich tragfähig ausgestaltet ist. Wir müssen alles daransetzen, diese Existenzen in der Pflege zu sichern – denn wenn sie einmal weg sind, kommen sie so schnell nicht wieder.“

„Die wirtschaftliche Absicherung unserer Einrichtungen muss oberste Priorität in der Pflegepolitik haben – und zwar sofort, nicht irgendwann.“

Gute Arbeit in der Pflege auch morgen möglich machen

Im Dezember 2024 hat der bpa Arbeitgeberverband vor der Bundestagswahl im Februar 2025 folgende Forderungen an die nächste Bundesregierung formuliert.

1. Es ist Zeit – die Vorgaben zur Tarifpflicht in der Pflege sind zu reformieren

Die Gehälter in der Pflege sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Mit Einführung der Tariftreuerregelung im September 2022 wurde diese Dynamisierung nochmals verstärkt. Diese Entwicklung ist auch für die Zukunft gesichert. Jetzt müssen die Vorgaben heruntergefahren werden, um die bürokratischen Belastungen der Pflegeeinrichtungen zu verringern.

„Es ist Zeit – die Vorgaben zur Tarifpflicht in der Pflege sind zu reformieren.“

Erstmals verdienen im Jahr 2023 sowohl Hilfskräfte als auch Fachkräfte in der Altenpflege mehr als der Durchschnitt aller Berufe, [vergleiche Verdienste für ausgewählte Ausbildungsberufe im April 2023](#). Pflegehilfskräfte in der Altenpflege verdienen aktuell mindestens 15,50 Euro, ab Mitte 2025 mindestens 16,10 Euro brutto pro Stunde, und damit dann gut 25 Prozent mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Zusätzlich sind nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen gesetzlich verpflichtet, sich hinsichtlich der Entlohnung ihrer Beschäftigten an einem Tarifvertrag zu orientieren oder ihre Beschäftigten in Höhe des regional üblichen Entlohnungsniveaus zu entlohnen. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird jährlich neu veröffentlicht und beläuft sich ab 2025 für eine Vollzeitstelle (je nach Bundesland) im Durchschnitt auf einen Bruttomonatslohn von ca. 3.300 Euro für Hilfskräfte, 3.600 Euro für qualifizierte Hilfskräfte und auf 4.400 Euro für Pflegefachkräfte.

Es ist amtlich: In der Langzeitpflege wird gut bezahlt.

Während die Löhne damit auf hohem Niveau gesichert sind, bedeutet die Tariftreueregelung für Pflegeeinrichtungen einen enormen bürokratischen Erfüllungsaufwand, und zwar nicht nur bei der Implementierung, sondern durch erforderliche und oft kurzfristige Anpassungen, Meldungen, Kontrollen etc. ständig und immer wiederkehrend. Dies führt bei den Einrichtungen und Diensten zu einer ständigen Überlastungs- und Überforderungssituation. Die Orientierung an einem Tarifvertrag oder kirchlichen AVR geht mit einem hohen Such- und Prüfaufwand einher und birgt das Risiko fehlender Rechtssicherheit. Eine Bezahlung nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau krankt an einer Intransparenz der Datengrundlage.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die Umsetzungsfrist von der Veröffentlichung neuer regionaler Entgelte durch die Pflegekassen bis zur betrieblichen Umsetzung muss verlängert und mit den Erhöhungszeitpunkten für Pflegesatz und Ausbildungszuschlag harmonisiert werden. Das verschafft den Pflegeeinrichtungen Luft und führt nicht zu einem Sinken der Löhne und Gehälter in der Pflege. Sie sind durch individualvertragliche Bindung des Arbeitsvertrages gesichert und können nur steigen.
- Pflegeeinrichtungen müssen niedrigschwellig auf alle Tarifverträge und kirchlichen AVR zugreifen können, damit sie ihr Wahlrecht überhaupt ausüben können.

„Die Umsetzungsfrist von der Veröffentlichung neuer regionaler Entgelte durch die Pflegekassen bis zur betrieblichen Umsetzung muss verlängert und mit den Erhöhungszeitpunkten für Pflegesatz und Ausbildungszuschlag harmonisiert werden.“

- Erhöhung der Grundlohngrenze von derzeit 25 Euro in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV), damit Zuschläge für Dienste in Randzeiten (nachts sowie an Sonn- und Feiertagen) weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben.

2. Moderne Arbeitszeitregelungen schaffen, die der heutigen Arbeitswelt gerecht werden

Das Arbeitszeitgesetz bildet die Realitäten der Arbeitswelt in der Pflege nicht mehr hinreichend ab. Das gilt besonders für die Regelungen zur täglichen ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden sowie zur täglichen Höchstarbeitszeit. Zur Fachkräftegewinnung und Bindung von Mitarbeitenden in einer von Personalengpässen gezeichneten Branche sind Arbeitgeber dringend auf flexible Arbeitszeitmodelle angewiesen.

„Das Arbeitszeitgesetz bildet die Realitäten der Arbeitswelt in der Pflege nicht mehr hinreichend ab.“

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Im Arbeitszeitgesetz ist ein Wechsel von der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit und einer flexiblen Ruhezeitregelung vorzunehmen, ohne die Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Nicht mehr, sondern klüger arbeiten! Dies ist ein zentraler Baustein für die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Teilzeitbranche mit überwiegend weiblicher Beschäftigung und für die Versorgung der Pflegebedürftigen.
- Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen sind pragmatische und einfach handhabbare Lösungen für die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten.

3. Krankenstand in der Pflege senken

Eine aktuelle Auswertung der Techniker Krankenkasse von rund 5,7 Millionen versicherten Erwerbspersonen zeigt, dass der Krankenstand im Pflegeberuf im Jahr 2023 einen Höchststand erreicht hat. Durchschnittlich waren Pflegekräfte knapp 30 Tage krankgeschrieben, Altenpflegerinnen und Altenpfleger sogar 34,2 Tage – länger als je zuvor.



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

„Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen sind pragmatische und einfach handhabbare Lösungen für die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten.“

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Es müssen Anreize zur Rückkehr an den Arbeitsplatz geschaffen werden, zum Beispiel durch eine Anpassung des Lohnausfallprinzips im Krankheitsfall im Entgeltfortzahlungsgesetz, zum Beispiel, indem Zuschläge während der Arbeitsunfähigkeit nicht erfasst werden.

- Es bedarf flexibler Lösungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, z.B. mit dem Recht auf Teilzeitkrankschreibungen.
- Wichtige betriebliche Ausfallkonzepte wie z.B. Springerpools, sind von den Pflegekassen zu refinanzieren, um den Betrieb trotz krankheitsbedingter Ausfälle aufrechtzuerhalten und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren.

4. Einwanderung von Pflegekräften beschleunigen und Berufsankennung vereinfachen

Die Berufsankennungsverfahren von Pflegekräften aus dem Ausland sind ein Musterbeispiel für ausufernde, sinnentleerte Bürokratie, die Höchststände bei den Abbruch- und Abwanderungsquoten aufweisen.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die Verfahren für die Einwanderung von Pflegekräften müssen beschleunigt und vereinfacht werden, z.B. durch einen zentralen, digitalen One-Stop-Shop (digitales Visaverfahren und Integration aller Anträge und Nachweise, einschließlich Berufsankennung).

5. Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie mit Augenmaß

Im Juni 2023 trat die EU-Entgelttransparenz-RL 2023/970 (EU-Richtlinie) in Kraft. Die EU-Richtlinie ist bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Die Vorgaben der Richtlinie

„Die Berufsankennungsverfahren von Pflegekräften aus dem Ausland sind ein Musterbeispiel für ausufernde, sinnentleerte Bürokratie, die Höchststände bei den Abbruch- und Abwanderungsquoten aufweisen.“

gehen teilweise deutlich über die aktuell geltenden Gesetzesvorgaben im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) hinaus. So enthält die Richtlinie mehrere kritische Maßnahmen und verlangt u. a. Angaben zum Entgelt bereits für Bewerber (z.B. in der Stellenanzeige), einen umfassenden Auskunftsanspruch für Arbeitnehmende unabhängig von der Betriebsgröße, eine Prozessstandschaft zur Durchsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs, regelmäßige Berichtspflichten über das geschlechterspezifische Entgeltgefälle für Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten (ggf. mit Entgeltbewertung gemeinsam mit Arbeitnehmervertretenden), jährliche Informationspflichten über das bestehende Auskunftsrecht, einen Schadensersatz bzw. einen Anspruch auf Entschädigung ohne eine vorab festgelegte Obergrenze sowie Sanktionsregelungen, auch in Form von Geldbußen.

„Die Anpassung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht bis Juni 2026 muss mit Augenmaß erfolgen.“

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die Anpassung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht bis Juni 2026 muss mit Augenmaß erfolgen. Insbesondere für die Pflegebranche, die umfassend unter den Geltungsbereich des § 72 SGB XI fällt, also tarifgebunden, tarifanwendend bzw. qualifikationsbezogen regional üblich entlohnt, muss es Erleichterungen geben, etwa in Form vereinfachter Verfahren und Fristen. Kleinen und mittleren Unternehmen müssen sinnvolle Unterstützungsleistungen geboten werden.

Ordentliche Mitgliederversammlung am 8. Oktober 2024

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 eine umfassende Pflegereform.

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Unternehmerinnen und Unternehmen für ihr Engagement und ihre Investitionsbereitschaft.

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

Gleichzeitig gab er einen Überblick über die Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes und setzte sich mit der Pflegepolitik im Bund auseinander:

„Die Altenpflege 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. Vorgaben wie die bürokratische Tariftreuerregelung 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 muss seinen neuerlichen Ankündigungen nun endlich Taten folgen lassen. Pflegebedürftige, ihre Angehörigen, die Pflegenden und die Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer warten schon viel zu lange darauf.“

Bernd Meurer machte deutlich, dass aus dem Personalman-

gel in der Pflege mittlerweile ein Angebotsmangel entstanden sei. „Nicht nur durch Betriebsaufgaben oder Insolvenzen fallen Pflegekapazitäten weg. So kommen viele Familien an die Belastungsgrenze, weil sie keine Unterstützung bei der Pflege ihrer Angehörigen mehr finden. Steigende Kosten stellen zudem die Pflegeversicherung vor große finanzielle Herausforderungen. Das macht eine durchgreifende Pflegereform drängender denn je. Allein mit der Herauslösung der Behandlungspflege aus der Pflegeversicherung sowie versicherungsfremder Leistungen, wie der Zahlung von Renten, könnten 7 bis 8 Milliarden Euro freigemacht werden. Dieser finanzielle Spielraum könnte für Reformmaßnahmen genutzt werden. Das muss nun der Bundesgesundheitsminister überzeugend umsetzen.“

„Allein mit der Herauslösung der Behandlungspflege aus der Pflegeversicherung sowie versicherungsfremder Leistungen, wie der Zahlung von Renten, könnten 7 bis 8 Milliarden Euro freigemacht werden.“



Foto: Olaf Bentlage

In ihrem Gastvortrag sprach Dr. Dörte Heger vom RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsförderung e.V. über das Thema „Bewertung der Tariftreuregelung – Gesetz zur Weiterent-

wicklung der Gesundheitsversorgung“. Sie machte dabei deutlich, dass die Tariftreuregelung die bestehenden Trends bei den Lohnsteigerungen in der Pflege lediglich beschleunigt habe, aber das Ziel, den Personalmangel zu verringern, deutlich verfehle. „Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung ist mit der Tariftreuregelung nicht gelungen. Denn zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes gehört mehr als steigende Entlohnung. Zudem ist die Tariftreuregelung gerade für nicht tarifgebundene Pflegeunternehmen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, sie schränkt den Wettbewerb und die Handlungsfreiheit von Pflegeanbietern ein und riskiert so den Abzug von privatem Kapital und damit von Pflegeangeboten aus dem Pflegemarkt.“

„Die privaten Pflegeanbieter werden dringender denn je gebraucht. Lassen Sie sich nicht durch den politischen Zickzack-Kurs verunsichern.“

Die neue Geschäftsführerin des bpa Arbeitgeberverbands Gesa von dem Bussche erläuterte den Jahresabschluss 2023 und stellte den Haushaltsplan 2025 vor. Beides wurde einstimmig von der Mitgliederversammlung gebilligt.

Doris Sommer stellte den Rechnungsprüfungsbericht für das Jahr 2024 vor, der ebenfalls einstimmig zur Kenntnis genommen wurde. Dr. Erik Hamann dankte dem Präsidium für die Arbeit im vergangenen Geschäftsjahr und beantragte dessen Entlastung. Die Mitgliederversammlung entlastete das Präsidium einstimmig für das Geschäftsjahr 2023.

„Die privaten Pflegeanbieter werden dringender denn je gebraucht. Lassen Sie sich nicht durch den politischen Zickzack-Kurs verunsichern“, bekräftigte Bernd Meurer in seinem Schlusswort.

Löhne in der Altenpflege liegen im Median erstmals deutlich über 4.000 Euro

Erstmals liegt das Medianentgelt einer Altenpflegefachkraft deutlich über 4.000 Euro und zwar bei 4.153 Euro im Monat laut den neuesten Zahlen für das Jahr 2024 der Bundesagentur für Arbeit. Damit liegt das Medianentgelt zum zweiten Mal deutlich über dem Medianentgelt aller bei der Bundesagentur für Arbeit erfassten Entgelte. Das Medianentgelt über alle Branchen – auch der akademischen Berufe – lag bei 4.013 Euro. Damit liegen die Altenpflegefachkräfte 140 Euro über dem Median aller Entgelte. 2015 lag das Entgelt einer Altenpflegefachkraft noch 527 Euro unter dem Median aller Entgelte.

Das Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft ist von 2023 auf 2024 um 6,46 Prozent angestiegen. Der Median aller Entgelte hat um 5,72 Prozent zugelegt.



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Das höchste Medianentgelt erzielen Altenpflegefachkräfte in Baden-Württemberg mit 4.325 Euro und in Hamburg mit

„Damit liegt das Medianentgelt zum zweiten Mal deutlich über dem Medianentgelt aller bei der Bundesagentur für Arbeit erfassten Entgelte.“

4.263 Euro. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt mit 3.963 Euro und Sachsen mit 3.891 Euro. Dabei haben sich die Entgelte für Altenpflegefachkräfte von 2015 bis 2024 in Sachsen verdoppelt.

Zu den Zahlen erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. Rainer Brüderle:

„Mit mehr als 4.100 Euro im Monat liegt man deutlich über dem Medianentgelt zahlreicher Handwerksberufe wie zum Beispiel einem Elektroinstallateur mit 3.765 Euro oder einem Mechatroniker mit 3.931 Euro.“

„Von 2015 bis 2024 sind die Medianlöhne von Altenpflegefachkräften um über 60 Prozent und damit doppelt so stark gestiegen wie alle Medianlöhne. Das dürfte eine Rekordzahl in dieser Zeit sein und macht deutlich, dass die Altenpflege zu einer gut bezahlten Branche mit sicherer Jobgarantie geworden ist. Mit mehr als 4.100 Euro im Monat liegt man deutlich über dem Medianentgelt zahlreicher Handwerksberufe wie zum Beispiel einem Elektroinstallateur mit 3.765 Euro oder einem Mechatroniker mit 3.931 Euro.“

Diese Entwicklung zeigt, dass die Entlohnung nicht mehr das Hauptproblem der Pflegepolitik sein kann. Die Pflegepolitik muss ihr Augenmerk auf andere Herausforderungen richten. Die Altenpflege 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.“

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2019	2023	2024	23->24	15->24
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.326 €	4.058 €	4.325 €	6,58%	50,64%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.217 €	3.988 €	4.211 €	5,59%	48,80%
Berlin	2.430 €	2.690 €	3.024 €	4.029 €	4.241 €	5,26%	74,53%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.772 €	3.824 €	4.077 €	6,62%	86,68%
Bremen	zu wenige Daten		3.029 €	3.949 €	4.178 €	5,80%	
Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.204 €	3.952 €	4.263 €	7,87%	57,13%
Hessen	2.573 €	2.736 €	3.011 €	3.942 €	4.195 €	6,42%	63,04%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.620 €	3.723 €	3.959 €	6,34%	89,24%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.841 €	3.856 €	4.075 €	5,68%	74,52%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.134 €	3.892 €	4.178 €	7,35%	50,45%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	3.112 €	3.884 €	4.160 €	7,11%	57,04%
Saarland	2.706 €	2.827 €	3.074 €	3.834 €	4.079 €	6,39%	50,74%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.557 €	3.677 €	3.891 €	5,82%	99,64%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.532 €	3.676 €	3.963 €	7,81%	110,91%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.964 €	3.952 €	4.139 €	4,73%	67,77%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.715 €	3.804 €	4.028 €	5,89%	88,67%
Bund	2.557 €	2.744 €	3.032 €	3.901 €	4.153 €	6,46%	62,42%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.401 €	3.796 €	4.013 €	5,72%	30,12%

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:

Aspekte zur Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU)

In den letzten Monaten hatten wir in unseren Newstickern über die Tendenz in der Rechtsprechung informiert, wonach immer weitere Aspekte zur Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) erörtert werden, welche es dem Arbeitgeber ermöglichen, unberechtigte Forderungen nach Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zurückzuweisen.

Nun wurden unlängst zwei weitere LAG-Entscheidungen sowie ein Urteil des BAG veröffentlicht, die den Komplex „Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen“ betreffen und neue, wertvolle Erkenntnisse liefern. Wir fassen diese hier kurz zusammen:

1. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat mit Urteil vom 27.08.2024 (5 Sa 99/23) entschieden, dass bei der Anrechnung von Arbeitsunfähigkeitstagen auf einen bewilligten Urlaub gem. § 9 BUrlG die bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltenden Grundsätze zum Beweiswert von AU entsprechende Anwendung finden. Auch in dieser Konstellation kann der Arbeitgeber Zweifel an der AU geltend machen. Im konkreten Fall konnte der Arbeitgeber seine Zweifel mit der zeitlichen Koinzidenz zwischen bescheinigter AU sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist („Passgenauigkeit“) unterlegen.

„Im konkreten Fall konnte der Arbeitgeber seine Zweifel mit der zeitlichen Koinzidenz zwischen bescheinigter AU sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist („Passgenauigkeit“) unterlegen.“

2. Das LAG Sachsen hat mit Urteil vom 20.09.2024 (4 Sa 241/22) entschieden, dass dem Arbeitgeber, der sich auf

eine Fortsetzungserkrankung im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG beruft, hinsichtlich der ihn insoweit treffenden Darlegungs- und Beweislast Erleichterungen zuzubilligen sind.

„Danach ist ein hinreichendes Indiz für die Erschütterung des Beweiswertes der ärztlichen AU regelmäßig dann gegeben, wenn sich an eine erste AU im engen zeitlichen Zusammenhang eine weitere AU anschließt.“



Tim Reckmann / pixelio.de

Danach ist ein hinreichendes Indiz für die Erschütterung des Beweiswertes der ärztlichen AU regelmäßig dann gegeben, wenn sich an eine erste AU im engen zeitlichen Zusammenhang eine weitere AU anschließt. Danach ist der Beweiswert einer AU erschüttert, wenn zwischen dem Ende einer ärztlich attestierten AU und der erstellten Erstbescheinigung einer Neuerkrankung lediglich ein Wochenende liegt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass jeder Arbeitgeber – insbesondere bei Überschreiten der sechs Wochen AU – eine behauptete „Neuerkrankung“ anzweifeln kann.

3. Das BAG hat mit Urteil vom 15.01.2025 (5 AZR 284/24) entschieden, dass der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten AU-Bescheinigung erschüttert sein kann, wenn

Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Im konkreten Fall hatte ein tunesischer Arzt dem im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer 24 Tage AU bescheinigt, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Ferner hatte der Arbeitnehmer trotz verordneter häuslicher Ruhe und Bewegungsverbots die Rückreise angetreten. Schließlich hatte dieser Arbeitnehmer bereits bei vorherigen Urlaubsaufenthalten dreimal unmittelbar nach einem Urlaub AU-Bescheinigungen vorgelegt. Jedenfalls in der Gesamtschau begründeten diese Gegebenheiten ernsthafte Zweifel am Beweiswert der AU-Bescheinigung, was dazu führte, dass der Arbeitnehmer den ihn behandelnden – in diesem Fall tunesischen – Arzt von der Schweigepflicht entbinden müsste, um eine gerichtliche Vernehmung zu ermöglichen. Bei der notwendigen Vernehmung ausländischer Ärzte vor einem deutschen Arbeitsgericht dürften die Arbeitnehmer regelmäßig schon tatsächliche Schwierigkeiten haben, den Beweis der AU anzutreten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es durchaus sinnvoll ist, als Arbeitgeber nicht vorschnell Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten, sondern etwaigen greifbaren Zweifeln am Beweiswert einer AU-Bescheinigung nachzugehen. Man darf mittlerweile davon ausgehen, dass sich die Gerichte vor dem Hintergrund der jüngeren Rechtsprechung über derart geäußerte Zweifel nicht mehr lapidar hinwegsetzen.

„Bei der notwendigen Vernehmung ausländischer Ärzte vor einem deutschen Arbeitsgericht dürften die Arbeitnehmer regelmäßig schon tatsächliche Schwierigkeiten haben, den Beweis der AU anzutreten.“

„Dies gilt nach neuer Rechtsprechung des BAG auch für mehrere direkt aufeinanderfolgende mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote.“

Kein Urlaubsverfall bei mehreren aufeinanderfolgenden mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten

§ 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, steht auch einem Verfall solcher Urlaubsansprüche entgegen, die während mehrerer unmittelbar aufeinander folgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind. (amtl. Leitsatz der Entscheidung)

Nach § 24 S. 1 MuSchG gelten Ausfallzeiten wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes als Beschäftigungszeiten. Somit kann erstens vor Beginn des Mutterschutzes nicht (vollständig) genommener Urlaub auch noch nach Ende des Beschäftigungsverbotes durch die Arbeitnehmerin geltend gemacht werden. Dies gilt nach neuer Rechtsprechung des BAG auch für mehrere direkt aufeinanderfolgende mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote. Zweitens entsteht auch während der Dauer eines solchen Beschäftigungsverbotes der jährliche Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie der Anspruch auf etwaigen gewährten vertraglichen Mehrurlaub in voller Höhe, da der Mutterschutz als „normale“ Beschäftigungszeit gewertet wird.

Folgen solche Beschäftigungsverbote jedoch nicht unmittelbar aufeinander, sondern kehrt die Beschäftigte zwischenzeitlich zur Arbeit zurück, gelten wieder die allgemeinen Regelungen über den Verfall von Urlaub. Dabei ist jedoch in beiden Fällen die Besonderheit des § 24 S. 2 MuSchG zu beachten.

Der Urlaub kann hiernach durch die Arbeitnehmerin nicht nur im laufenden Urlaubsjahr oder im ersten Quartal des Folgejahres genommen werden, sondern auch noch während des gesamten darauffolgenden Jahres. Insoweit wird also die Verfallsregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG zugunsten der Beschäftigten modifiziert.

Bitte beachten: Im Gegensatz zum Mutterschutz besteht bei Inanspruchnahme von Elternzeit für den Arbeitgeber die Möglichkeit, für jeden vollen Monat der Elternzeit den Urlaubsanspruch nach § 17 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) um ein Zwölftel zu kürzen.

Urteil zum Entgeltfortzahlungsanspruch

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist auch dann auf die Dauer von 6 Wochen begrenzt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.

Die Problematik der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nimmt in der jüngeren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung eine prominente Rolle ein.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte unlängst über die Frage zu entscheiden, ob sich beim Hinzutreten einer neuen Krankheit während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit die Dauer der Entgeltfortzahlung von 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG) verlängert.

Im zu entscheidenden Fall war eine Arbeitnehmerin in der

„Die Problematik der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nimmt in der jüngeren arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung eine prominente Rolle ein.“

Zeit vom 01.05.2023 bis zum 03.08.2023 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Die Arbeitnehmerin legte zunächst eine AU-Bescheinigung für den Zeitraum vom 01.05.2023 bis zum 12.05.2023 (Erstbescheinigung) und eine Folgebescheinigung für den Zeitraum vom 12.05.2023 bis 26.05.2023 vor. Am 26.05.2023 stellte ein anderer Arzt wegen einer neuen Krankheit eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 05.06.2023 fest und hierüber eine Erstbescheinigung aus. Am 05.06.2023 wurde eine Folgebescheinigung bis zum 25.06.2023, am 23.06.2023 eine neue Erstbescheinigung für den Zeitraum vom 23.06.2023 bis 12.07.2023 und am 10.07.2023 bis zum 03.08.2023 eine letzte Folgebescheinigung ausgestellt.

„Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls gilt dies auch, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.“



Lupo / pixelio.de

Das Gericht entschied, dass der Klägerin im Zeitraum vom 12.06.2023 bis zum 03.08.2023 keine Entgeltfortzahlung zustand, weil der Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz auf die Dauer von 6 Wochen begrenzt ist und damit lediglich für den Zeitraum

vom 01.05.2023 bis zum 11.06.2023 gegeben war. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls gilt dies auch, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. In einem solchen Fall kann der 6-Wochen-Zeitraum nur einmal in Anspruch genommen werden. **Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die krankheitsbedingte erste Arbeitsunfähigkeit zu dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auftrat.** Die Klägerin ist der ihr insoweit obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen und hat nicht belegt, dass die Krankheit, welche die erste Arbeitsunfähigkeit bewirkte, zum Zeitpunkt des Auftretens der weiteren Krankheit, welche eine weitere Arbeitsunfähigkeit hervorgerufen hat, bereits beendet war.

Für die Praxis bedeutet dies, dass man als Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nach Ablauf von 6 Wochen stets einstellen sollte, da man nach Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung (eAU) im Gegensatz zur einst analogen AU nicht mehr erkennen kann, welcher Arzt mit welchem Sitz und welcher Fachrichtung die AU festgestellt hat. Der ICD-10-Code für die ärztliche Diagnose ist ohnehin nicht einsehbar. Wenn man als Arbeitgeber über die 6 Wochen hinaus Entgeltfortzahlungen leistet, dürfte eine Rückforderung sehr schwer durchsetzbar sein, da sich der Arbeitnehmer (so auch im Fall des LAG Mecklenburg-Vorpommern) auf die Pfändungsfreigrenzen und eine Entreicherung berufen kann.

„Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die krankheitsbedingte erste Arbeitsunfähigkeit zu dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit auftrat.“

„Teurer Irrtum?“ – Was passiert, wenn man als Arbeitgeber in der Lohnabrechnung zu viel Lohn ausweist?

Nach § 108 Abs. 1 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Dabei können Fehler passieren.

„Zum einen stelle eine Lohnabrechnung keine Anspruchsgrundlage dar, zum anderen sei diese Lohnabrechnung offensichtlich falsch gewesen.“

Das LAG Köln hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem einem Arbeitgeber bei der Neuberechnung des Gehalts ein Fehler unterlief: Er wies in der Lohnabrechnung eine Gutschrift zugunsten des Arbeitnehmers in Höhe von fast 7.000 Euro aus.

Der Arbeitnehmer war der Ansicht, er habe Anspruch auf Auszahlung dieses Betrages, da sich der Arbeitgeber an seiner eigenen Lohnabrechnung festhalten lassen müsse.

Das LAG Köln wies das klägerische Begehren zurück. Zum einen stelle eine Lohnabrechnung keine Anspruchsgrundlage dar, zum anderen sei diese Lohnabrechnung offensichtlich falsch gewesen. Das Gericht betonte, dass eine Lohnabrechnung regelmäßig keine rechtsgestaltende Willenserklärung darstelle. Ein Arbeitnehmer könne aus einer Lohnabrechnung nicht ohne weiteres ableiten, es handele sich um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung im Sinne eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses. Die Lohnabrechnung habe nicht den Zweck, streitig gewordene Ansprüche endgültig festzulegen. Bei Irrtum kann grundsätzlich keine Seite die andere am Inhalt der Mitteilung festhalten.

Das Gericht bestätigt damit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt BAG, Urteil vom 07.09.2021 – 9 AZR 3/21), welches in vergleichbaren Konstellationen den Zweck der Lohnabrechnung in den Vordergrund stellt: Die Lohnabrechnung dient der Transparenz und bezweckt die schlichte Information über die erfolgte Zahlung. Dies gilt im Übrigen auch für Angaben, die über die Pflichtangaben nach § 108 GewO hinausgehen, wie etwa die Mitteilung der in Anspruch genommenen und offenen Urlaubstage.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Fehler bei der Berechnung der sich gerade in der Pflege häufig ändernden Vergütung zwar ärgerlich, nicht aber kostspielig sind – bis auf die Kosten der Erstellung einer neuen, fehlerfreien Korrekturabrechnung.

„Rauchen ist ungesund – und teuer“

Ein Arbeitnehmer, der ein ihm vom Arbeitgeber überlassenes Fahrzeug entgegen § 241 Abs. 2 BGB nicht pfleglich behandelt und Schäden verursacht, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen, ist dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.

In der (ambulanten) Pflege ist die Überlassung eines Fahrzeugs durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer die Regel und ein nicht unerheblicher Bestandteil der vertraglichen Beziehung. Die rechtliche Ausgestaltung kann sehr unterschiedlich sein.

Das LAG Köln hatte unlängst über die Frage zu entschei-

„Ein Arbeitnehmer, der ein ihm vom Arbeitgeber überlassenes Fahrzeug entgegen § 241 Abs. 2 BGB nicht pfleglich behandelt und Schäden verursacht, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen, ist dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.“

den, ob ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt und so gegenüber dem Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet ist, wenn er das ihm überlassene Fahrzeug durch Rauchen und starke Verschmutzung des Innenraums beschädigt.

„Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung fänden keine Anwendung, da die Nutzung des PKW durch den Arbeitnehmer nicht betrieblich veranlasst gewesen sei.“

Im zu entscheidenden Fall überließ der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen PKW. Die Überlassung erfolgte vor allem zu dem Zweck, dass der Arbeitnehmer von seinem Wohnort zum Betrieb des Arbeitgebers gelangen konnte. Nach Rückgabe des Fahrzeugs wurden u.a. ein erheblich verschmutzter Innenraum sowie ein starker Zigarettengeruch, Zigarettensche, Brandlöcher etc. festgestellt. Der Arbeitgeber führte daraufhin eine Reinigung bzw. Aufbereitung des Innenraums mit Ozonbehandlung durch und stellte die Kosten dafür dem Arbeitnehmer in Rechnung.

Das Arbeitsgericht Köln entschied in erster Instanz, dass der Arbeitnehmer Schadenersatz für die erforderliche Innenraumreinigung und Ozonbehandlung zahlen müsse, da er seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, das Fahrzeug pfleglich zu behandeln und in diesem nicht zu rauchen, verletzt habe. Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung fänden keine Anwendung, da die Nutzung des PKW durch den Arbeitnehmer nicht betrieblich veranlasst gewesen sei.

Das LAG Köln bestätigte die Entscheidung erster Instanz. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers verpflichtet. Bei der Überlassung eines Fahrzeugs ist der Arbeitnehmer u.a. verpflichtet, das ihm überlassene

Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen. Beim längeren Gebrauch eines Kraftfahrzeuges liegt es in der Natur der Sache, dass im Laufe der Zeit Gebrauchsspuren eintreten. Hierzu gehören beispielsweise kleinere Kratzer, Abnutzungen am Lenkrad und an den Sitzflächen. Nicht hierzu gehören allerdings starke Verschmutzungen, Beschädigungen wie Brandlöcher, Risse oder Geruchsbelästigungen. Diese Schäden gehen über den alltäglichen Gebrauch hinaus und können der normalen, üblichen Nutzung nicht mehr zugeordnet werden. Der stark verschmutzte Innenraum und der starke Rauchgeruch gingen im vorliegenden Fall über die übliche Nutzung des Fahrzeugs hinaus und wurden vom Arbeitnehmer pflichtwidrig verursacht. Das Gericht stellte klar, dass es keines ausdrücklichen Rauchverbots bedurfte, da es eine Selbstverständlichkeit darstelle, dass man fremdes Eigentum sorgsam und pfleglich zu behandeln habe, dass Zigarettenrauch nicht nur übelrieche, sondern sich in Textilien und auf Oberflächen „festsetze“ und daher Raucherfahrzeuge regelmäßig einen Minderwert hätten. Der Arbeitnehmer habe vorsätzlich geraucht und hierdurch zumindest fahrlässig die Schäden verursacht. Da die Fahrten zwischen Wohnort und Betrieb grundsätzlich eine private Angelegenheit seien, waren die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung nicht einschlägig.

„Der Arbeitnehmer habe vorsätzlich geraucht und hierdurch zumindest fahrlässig die Schäden verursacht.“

Für die Praxis bedeutet dies, dass sich Arbeitgeber grundsätzlich auf § 241 Abs. 2 BGB („Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.“) berufen können, wenn der Arbeitnehmer durch den Arbeit-

„Für Fragen der Haftung sollte zwischen betrieblich veranlassten und Privatfahrten unterschieden werden.“

geber überlassene Gegenstände beschädigt. Dies gilt auch bei der Überlassung eines Fahrzeuges. Für die in der ambulanten Pflege übliche Überlassung eines Dienstwagens (mit oder ohne Privatnutzung) empfiehlt es sich, die Pflichten des Arbeitnehmers beim Umgang mit dem Fahrzeug in einem Dienstwagenüberlassungsvertrag genau zu regeln. Für Fragen der Haftung sollte zwischen betrieblich veranlassten und Privatfahrten unterschieden werden.

Diginare weiter gefragt

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

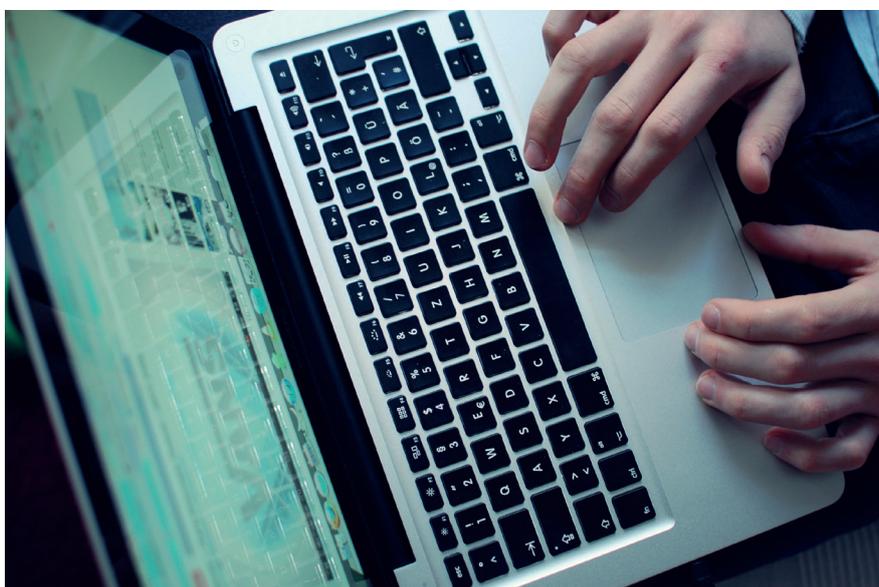


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

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

Die Diginarthemen waren u.a. Minijobber in der Pflege, Regelungen der Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Abmahnung, die Umsetzung der Pflegearbeitsbedingungenverordnung oder zweifelhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Sofern Sie weitere Themenvorschläge für dieses spezielle Format haben, kommen Sie gern 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:

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Mantel
Stand: September 2024

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Arbeitshilfe zum Mutterschutz

„Arbeitgeberpflichten und Schutzvorschriften für werdende und stillende Mütter in der Altenpflege“

Aktualisierung Mai 2025

Hinweisblatt „Aufbewahrungs- und Löschfristen in der ambulanten und stationären Pflege“

Stand: März 2025

Arbeitshilfe „Urlaub“

Aktualisierung September 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 Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (6. PflegeArbbV)

Stand: Oktober 2023

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

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

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 zehn Jahre nach seiner Gründung bereits über 6.200 Mitgliedseinrichtungen mit über 230.000 Beschäftigten. Damit sind wir der größte Arbeitgeberverband in der privaten Sozialwirtschaft.

2015:	200 Einrichtungen
2017:	2.400 Einrichtungen
2019:	4.000 Einrichtungen
2021:	5.200 Einrichtungen
2023:	6.000 Einrichtungen
2025:	6.200 Einrichtungen

Mitgliedschaften

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist Mitglied in:



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) ist der arbeits- und sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft und hat ihren Sitz in Berlin. Die BDA vertritt als einzige Vereinigung die Interessen aller Branchen der privaten gewerblichen Wirtschaft in Deutschland. Unter dem Dach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind die deutschen Arbeitgeberverbände zusammengefasst. Ihre Mitglieder sind 14 überfachliche Landesvereinigungen (gemeinsame Landesvereinigungen zwischen Berlin und Brandenburg sowie Hamburg und Schleswig-Holstein) mit jeweils überfachlichen Regionalverbänden sowie 46 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 164 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 52 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

Lisa Böttger, Justiziarin

Serpil Dinc, Verwaltung (Sitz in Bonn)

Guido Radau, Justiziar

Samuel Schraps, Justiziar

Anja Tapp, Sachbearbeitung / Sekretariat

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 42 bis 46 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
www.bpa-arbeitgeberverband.de
X: @bpa_agv