

2025 **GESCHÄFTSBERICHT** 2026

Inhalt

Vorwort	4
Pflegemindestlohn steigt auf 16,95 Euro	10
Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflege neuordnungsgesetzes	12
Tarifbindung stärken – Tarifautonomie bewahren	17
Ordentliche Mitgliederversammlung am 21. Oktober 2025	18
Löhne in der Altenpflege steigen im Median auf 4.438 Euro	23
Service	26
Diginare weiter gefragt	41
Veröffentlichungen	42
Mitgliederentwicklung	45
Mitgliedschaften	46
Unsere Gremien	50
Unsere Geschäftsstelle	51
Impressum	52

Vorwort



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

„Entscheidend ist, ob die politischen Entscheidungen die Versorgung tatsächlich sichern und den Einrichtungen und Diensten verlässliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit geben.“

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

die Pflegepolitik ist in Bewegung. Doch entscheidend ist nicht die Zahl neuer Gesetze, Reformankündigungen und Kommissionen. Entscheidend ist, ob die politischen Entscheidungen die Versorgung tatsächlich sichern und den Einrichtungen und Diensten verlässliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit geben.

Das zurückliegende Geschäftsjahr hat einmal mehr gezeigt, wie groß der Handlungsbedarf ist. Die wirtschaftliche Lage vieler Einrichtungen bleibt angespannt, der Personalmangel verschärft sich und die bürokratischen Anforderungen wachsen weiter. Gleichzeitig wird von den Arbeitgebern erwartet, steigende Entgelte zu finanzieren, neue gesetzliche Vorgaben umzusetzen und unter zunehmend schwierigen Bedingungen die Versorgung aufrechtzuerhalten. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse der Beratungen der Pflegekommission positiv hervorzuheben. Für die Pflegemindestlöhne wurde eine Steigerung von insgesamt 5,2 Prozent bei einer Gesamtlaufzeit von 27 Monaten vereinbart. In einem ersten Schritt ist eine Erhöhung um 2,6 Prozent für die ersten zwölf Monate vorgesehen, gefolgt von einer weiteren Anhebung um 2,6 Prozent für die darauffolgenden 15 Monate. Damit wurde ein Ergebnis erzielt, das den Arbeitgebern zumindest ein höheres Maß an Planungssicherheit ermöglicht.

Mit dem „Zukunftspakt Pflege“ und den anschließenden Arbeiten an einer Pflegereform bestand die Hoffnung, dass die zentralen Probleme endlich grundlegend angegangen

werden. Inzwischen liegt mit dem Pflege neuordnungsgesetz (PNOG) ein konkreter Reformansatz auf dem Tisch. Aus unserer Sicht bleibt dieser jedoch in entscheidenden Punkten hinter dem zurück, was für eine nachhaltige Sicherung der Versorgung notwendig wäre.

Besonders kritisch ist, wenn gesetzliche Regelungen zu unterschiedlichen Bedingungen bei der Refinanzierung von Gehältern führen. Die Politik hat dafür gesorgt, dass Pflegekräfte auf Tarifniveau bezahlt werden. Dann muss sie aber auch gewährleisten, dass diese Gehälter unabhängig von der Träger- oder Tarifstruktur zuverlässig refinanziert werden. Eine unterschiedliche Behandlung tarifgebundener und tarifungebundener Einrichtungen schafft Wettbewerbsverzerrungen und verschärft den ohnehin intensiven Wettbewerb um Pflegekräfte.

Gute Löhne in der Pflege sind richtig und notwendig. Die aktuellen Zahlen zeigen zugleich, dass die Altenpflege beim Verdienst längst keinen Vergleich mehr scheuen muss. Das Medianentgelt von Altenpflegefachkräften ist im Jahr 2025 erneut deutlich gestiegen. Die Entwicklung der vergangenen Jahre widerlegt damit weiterhin das Bild einer grundsätzlich schlecht bezahlten Altenpflege.

„Entscheidend sind vielmehr eine sichere Refinanzierung, ausreichendes Personal, weniger Bürokratie und mehr unternehmerischer Handlungsspielraum.“

Sie zeigt aber auch, dass die eigentlichen Probleme der Branche nicht allein durch weitere staatliche Eingriffe in die Lohnfindung gelöst werden können. Entscheidend sind vielmehr eine sichere Refinanzierung, ausreichendes Personal, weniger Bürokratie und mehr unternehmerischer Handlungsspielraum.



Bernd Meurer
Stellvertretender Präsident
Foto: bpa e.V.

„Neue Vorgaben dürfen jedoch nicht dazu führen, dass bestehende Spielräume weiter eingeschränkt oder zusätzliche Dokumentationspflichten geschaffen werden.“

Auch die bisherigen Erfahrungen mit der Tariftreueregelung bestätigen dies. Die Löhne sind gestiegen, der Personalmangel ist dadurch aber nicht verschwunden. Gleichzeitig müssen Pflegeeinrichtungen einen erheblichen Verwaltungsaufwand bewältigen. Dass nun weitere politische Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung diskutiert und umgesetzt werden, betrachten wir deshalb mit großer Aufmerksamkeit. Tarifautonomie bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise ihre Verbände selbst über Tarifbindung entscheiden. Sie darf nicht schrittweise durch staatlich vorgegebene Strukturen ersetzt werden.

Ähnliches gilt für die Arbeitszeitpolitik. Pflege findet nicht von Montag bis Freitag zwischen neun und fünf Uhr statt. Sie muss rund um die Uhr, an Wochenenden und Feiertagen gewährleistet werden. Gerade deshalb brauchen Einrichtungen flexible und praxistaugliche Arbeitszeitregelungen. Eine Reform des Arbeitszeitrechts bietet hierfür Chancen. Neue Vorgaben dürfen jedoch nicht dazu führen, dass bestehende Spielräume weiter eingeschränkt oder zusätzliche Dokumentationspflichten geschaffen werden.

Auch bei der Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie kommt es auf Augenmaß an. Transparente und diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen sind selbstverständlich. Das Ziel darf aber nicht durch Regelungen verfolgt werden, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen mit zusätzlicher Bürokratie belasten, ohne einen entsprechenden Nutzen für die Beschäftigten zu schaffen.

Eine der größten Herausforderungen bleibt der Personal-

mangel. Gerade hier enttäuscht der bisherige Entwurf des Pflege neuordnungsgesetzes. Die Sicherung des notwendigen Personals muss ein zentrales Ziel jeder Pflegereform sein. Internationale Pflegekräfte müssen schneller und einfacher in die Versorgung integriert werden können. Anerkennungsverfahren, die sich über viele Monate hinziehen, können wir uns angesichts der demografischen Entwicklung nicht leisten. Gute und schnell umsetzbare Vorschläge dürfen nicht an Zuständigkeitsfragen und Verwaltungsstrukturen scheitern.

Genauso wenig darf eine Pflegereform funktionierende Strukturen schwächen. Ambulante Pflegedienste leisten weit mehr als die unmittelbare pflegerische Versorgung. Sie beraten Pflegebedürftige und Angehörige, vermitteln Unterstützung und tragen mit ihrer täglichen Arbeit entscheidend dazu bei, dass Menschen möglichst lange in ihrem eigenen Zuhause leben können. Wer etablierte Beratungsstrukturen verändert oder Leistungen aus bestehenden Versorgungsstrukturen herauslöst, muss sich daran messen lassen, ob damit die Versorgung tatsächlich verbessert wird und ob genügend Personal dafür vorhanden ist.

Nach dem Wechsel an der Spitze des Bundesgesundheitsministeriums besteht nun nochmals die Chance, die vorliegenden Reformpläne kritisch zu überprüfen. Wir erwarten vom neuen Bundesgesundheitsminister Dr. Carsten Linnemann und von der gesamten Bundesregierung, dass die weitere politische Beratung die Versorgungssicherheit ins Zentrum stellt.

Dazu gehören faire Wettbewerbsbedingungen, eine verlässliche Finanzierung, die Sicherung der notwendigen Beschäftig-

„Nach dem Wechsel an der Spitze des Bundesgesundheitsministeriums besteht nun nochmals die Chance, die vorliegenden Reformpläne kritisch zu überprüfen.“

ten und ein klares Bekenntnis zu den privaten Anbietern, die seit Jahrzehnten einen wesentlichen Teil der pflegerischen Infrastruktur in Deutschland tragen.

Private Pflegeunternehmen investieren, schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze und übernehmen jeden Tag Verantwortung für pflegebedürftige Menschen. Diese Unternehmen brauchen keine zusätzlichen Hürden. Sie brauchen Rahmenbedingungen, unter denen unternehmerisches Engagement möglich bleibt.

Der bpa Arbeitgeberverband wird deshalb auch weiterhin mit Nachdruck für die Interessen der privaten Arbeitgeber eintreten. Wir werden Gesetzgebung und politische Vorhaben kritisch begleiten und uns überall dort einbringen, wo Arbeits-, Tarif- und Sozialpolitik die Arbeit unserer Mitglieder berührt. Gleichzeitig unterstützen wir Sie ganz praktisch mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien, Vertragsmustern, Arbeitshilfen, Informationen und unserer arbeits- und tarifrechtlichen Beratung.

„Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbandes, die mit Fachkompetenz und großem Engagement für unsere Mitglieder arbeiten.“

Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbandes, die mit Fachkompetenz und großem Engagement für unsere Mitglieder arbeiten. Ebenso danken wir den Kolleginnen und Kollegen im bpa für die enge und verlässliche Zusammenarbeit.

Ein besonderer Dank gilt den Mitgliedern unseres Präsidiums und unseres Vorstands. Sie bringen ihre unternehmerische Erfahrung, ihre Zeit und ihr Wissen ehrenamtlich in die Arbeit

des Verbandes ein. Gerade angesichts der Herausforderungen, denen Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflege täglich gegenüberstehen, ist dieses Engagement alles andere als selbstverständlich.

Vor allem aber danken wir Ihnen, unseren Mitgliedern, für Ihr Vertrauen und Ihre Treue. Ihre Erfahrungen aus den Einrichtungen und Diensten, Ihre Hinweise und Ihre Rückmeldungen sind die Grundlage unserer Arbeit. Nur wenn wir wissen, welche Auswirkungen politische Entscheidungen in der Praxis haben, können wir Ihre Interessen gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit wirkungsvoll vertreten.

„Ihre Erfahrungen aus den Einrichtungen und Diensten, Ihre Hinweise und Ihre Rückmeldungen sind die Grundlage unserer Arbeit.“

Wir zählen auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Stellvertretender
Präsident

Pflegemindestlohn steigt auf 16,95 Euro

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

„Mit einer erneut sehr langen Laufzeit von 27 Monaten schaffen wir nicht nur Planungssicherheit für die Unternehmen in der Pflegebranche, sondern wir nehmen damit auch unsere staatspolitische Verantwortung wahr.“

„Mit einer erneut sehr langen Laufzeit von 27 Monaten schaffen wir nicht nur Planungssicherheit für die Unternehmen in der Pflegebranche, sondern wir nehmen damit auch unsere staatspolitische Verantwortung wahr. Denn ein moderater Anstieg von 16,10 Euro im Jahr 2025 auf 16,52 € seit dem 01.07.2026 sowie 16,95 € ab dem 01.07.2027 macht deutlich, dass sich die Mitglieder der Pflegekommission sehr bewusst waren, in welcher wirtschaftlich schwierigen Situation sich die Unternehmen, die Pflegeversicherung und unser Land befinden. Höhere Belastungen hätten wir als Arbeitgeberverband angesichts der finanziellen Lage unserer Unternehmen nicht mittragen können.“

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverbands, Bernd Meurer, der der Kommission als stellvertretendes Mitglied angehört, ergänzte: „Angesichts von 16,95 Euro Stundenlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte, der auch 2027 deutlich über dem allgemeinen Mindestlohn liegt, sowie einem Medianlohn von 4.400 Euro für Pflegefachkräfte, stellt sich die Frage, ob es weiterhin die Festlegung von Pflegemindestlöhnen durch eine Pflegekommission braucht. Die Löhne in der Altenpflege haben sich längst so dynamisch und positiv entwickelt, dass keine Mindestvorgaben mehr benötigt werden.“

Die Verhandlerinnen und Verhandler empfahlen erneut eine lange Laufzeit vom 1.7.2026 bis 30.9.2028 (27 Monate) und

zwei Erhöhungsschritte am 1.7.2026 und am 1.7.2027.

Der Pflegemindestlohn beträgt seit dem 1.7.2026 16,52 € brutto je Stunde und steigt ab dem 1.7.2027 auf 16,95 € brutto je Stunde.

Für Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit beträgt das Mindestentgelt seit dem 1.7.2026 17,80 € brutto je Stunde und steigt ab dem 1.7.2027 auf 18,26 € brutto je Stunde.

Für Pflegefachkräfte beträgt das Mindestentgelt seit dem 1.7.2026 21,03 € brutto je Stunde und steigt ab dem 1.7.2027 auf 21,58 € brutto je Stunde.

Der Mindesturlaub bleibt bei 29 Tagen.

„Die Löhne in der Altenpflege haben sich längst so dynamisch und positiv entwickelt, dass keine Mindestvorgaben mehr benötigt werden.“

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflege neuordnungsgesetzes

Der bpa Arbeitgeberverband hat die Gelegenheit genutzt, zum Referentenentwurf des Pflege neuordnungsgesetzes (PNOG) Stellung zu nehmen. In unserer Stellungnahme machen wir deutlich, an welchen Stellen der Gesetzentwurf aus unserer Sicht nachgebessert werden muss, um die pflegerische Versorgung und die wirtschaftliche Stabilität der Einrichtungen nachhaltig zu sichern.

Der Referentenentwurf ist in seinem Grundansatz nachvollziehbar und begrüßenswert, soweit er bürokratische Belastungen aus den Tariftreuevorgaben abbauen will. In der konkreten Ausgestaltung bleibt er jedoch unzureichend. Kritisch sehen wir insbesondere, dass der Gesetzentwurf keine ausreichenden Maßnahmen zur nachhaltigen Finanzierung der Pflegeversicherung vorsieht und damit die strukturellen Probleme des Systems ungelöst bleiben. Das Gesetz ist als Spargesetz konzipiert, um das große und wachsende Defizit in der sozialen Pflegeversicherung zu adressieren.

„Die Pflege braucht weniger Bürokratie, aber sie braucht ebenso verlässliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen.“

Die Pflege braucht weniger Bürokratie, aber sie braucht ebenso verlässliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Eine bloße Aussetzung der Tariftreue bei gleichzeitiger Begrenzung der Refinanzierung löst das Problem nicht. Sie verlagert es auf die Einrichtungen und gefährdet damit die Versorgungssicherheit. Die Aussetzung beseitigt nicht die durch die bisherigen Regelungen geschaffenen arbeitsvertraglichen Realitäten. Sie nimmt den Einrichtungen vor allem die bisherige gesetzliche Absicherung der Refinanzierung, ohne ihnen im Gegenzug arbeitsrechtlich zumindest einen echten und dauerhaften Gestaltungsspielraum zu verschaffen.

Erforderlich sind deshalb eine dauerhafte Abkehr von den starren Vorgaben zur tariftreuen Entlohnung, damit die Einrichtungen langfristig Planungssicherheit und die dringend benötigte Flexibilität bei der Personalsicherung erhalten, sowie eine Refinanzierung von Personalaufwendungen, die die tatsächlichen arbeitsvertraglichen Bindungen und die Realitäten des Pflegearbeitsmarktes abbildet. Gleichzeitig müssen notwendige Vergütungssteigerungen oberhalb der allgemeinen Grundlohnsummenentwicklung auch zukünftig refinanziert werden.

Abzulehnen sind die Maßnahmen zur Erhöhung der Beitragsbelastung durch die Einführung einer Beitragspflicht für Minijobs und die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze – und das sogar noch über das Maß wie bereits in der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus. Sie helfen nicht bei dem Ziel, die Soziale Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar zu gestalten. Damit droht vielmehr, dass die Belastung der Arbeitskosten durch Pflegeversicherungsbeiträge in den kommenden Jahren erheblich weiter steigt.

Minijobber sind in unserer Branche ein wichtiges Element, um die Versorgung der Patienten abzudecken und die vollzeit- bzw. vollzeitzunahen Beschäftigten in den Diensten und Einrichtungen zu entlasten.

In der Altenpflege sind rd. 85.000 Beschäftigte als Minijobber tätig, (knapp 30.000 ausschließlich als Minijobber, d.h. ohne Hauptbeschäftigung). Im Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sogar rd. 143.000 Beschäftigte. Das zeigt: Minijobs machen in der Sozialwirtschaft einen relevan-

„Gleichzeitig müssen notwendige Vergütungssteigerungen oberhalb der allgemeinen Grundlohnsummenentwicklung auch zukünftig refinanziert werden.“

ten Anteil der Beschäftigung aus. Sie erleichtern es Arbeitgebern, ihren Arbeitskräftebedarf passgenau zu organisieren, z. B. in Stoßzeiten, Abend-/Nachtstunden oder an Wochenenden. Ohne den Vorteil von Minijobs, dass Beschäftigte ihren Lohn netto für brutto erhalten können, würden Pflegearbeitgeber Schwierigkeiten bekommen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Bei Abschaffung der Minijobregelung würden längst nicht alle dieser Tätigkeiten in voll steuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt. Aufgrund der Abgabemehrbelastung würde ein Teil der Tätigkeiten ersatzlos entfallen, ein anderer Teil würde in Schwarzarbeit umgewandelt. Dies gilt es für die Pflege zu vermeiden.

„Die Finanzlöcher durch eine Beitragspflicht für Minijobs und die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zu stopfen, ist der falsche Weg.“

Die Finanzlöcher durch eine Beitragspflicht für Minijobs und die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zu stopfen, ist der falsche Weg. Damit werden die Arbeitgeber noch einmal um 2 Milliarden Euro zusätzlich belastet, die bis zum Jahr 2030 auf 2,1 Milliarden Euro anwachsen.

Zur Stabilisierung der Pflegefinanzen und zur Sicherung der Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der Sozialen Pflegeversicherung sollten insbesondere versicherungsfremde Leistungen aus Steuermitteln finanziert werden. Dazu gehört die vollständige Finanzierung der Rentenbeiträge für pflegende Angehörige durch den Bund in Höhe von rund 4 Milliarden Euro. Die Finanzierung einer rentenrechtlichen Absicherung ist für die Pflegeversicherung eine versicherungsfremde Leistung, die – so wie dies bei den Rentenbeiträgen für Kindererziehungszeiten der Fall ist – aus Bundesmitteln zu finanzieren ist.

Ebenso erforderlich ist der Ausgleich der zu Beginn der 2020er Jahre übernommenen pandemiebedingten Zusatzkosten durch den Bund in Höhe von einmalig rund 5 Milliarden Euro, damit die Pflegekassen die Mittel zurückerhalten, die sie aufgrund von gesetzlichen Vorgaben pandemiebedingt zusätzlich aufgewendet haben.

Die medizinische Behandlungspflege sollte durch die Krankenkassen finanziert werden. Sie fällt in den Zuständigkeitsbereich der Krankenversicherung und ist daher ordnungspolitisch korrekt auch von dieser zu finanzieren. Hier geht es um rund 3 Milliarden Euro.

Auch die Ausbildungskosten sollten aus Steuermitteln übernommen werden. Die klaren Regelungen des dualen Berufsbildungssystems zur Finanzierungsverantwortung von Ausbildungsberufen müssen auch im Gesundheitswesen gelten. Die Länder müssen bei der Pflegeausbildung entsprechend ihrer Zuständigkeit die vollständigen Kosten der primär schulischen Ausbildung übernehmen. Das vermeidet die ordnungspolitisch falsche Belastung der Beitragszahlenden in Höhe von 205 Millionen Euro und der Pflegeheimbewohnenden mit durchschnittlich 133 Euro pro Monat.

Kein Beitrag für mehr Nachhaltigkeit der Sozialen Pflegeversicherung ist die vorgesehene Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze. Mit ihr würde die ohnehin schon hohe Beitragslast weiter erhöht und das Solidarprinzip in der Pflegeversicherung überstrapaziert, denn schon heute beträgt der Höchstbeitrag zur Sozialen Pflegeversicherung ein Vielfaches des Mindestbeitrags – trotz identischem Versicherungsschutz.

„Kein Beitrag für mehr Nachhaltigkeit der Sozialen Pflegeversicherung ist die vorgesehene Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze.“

„Schließlich fehlen aus unserer Sicht wirksame Impulse zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegeeinrichtungen und ihre Mitarbeitenden.“

Es widerspräche auch dem Versicherungsprinzip, wenn der Zusammenhang zwischen Beiträgen und dadurch erworbenem Versicherungsschutz noch weiter ausgehöhlt würde und die Pflegeversicherungsbeiträge noch stärker den Charakter einer Sondersteuer auf Arbeit annähmen. Im Übrigen würden die mit einer außerordentlichen Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze verbundenen Mehreinnahmen kurzfristig den für Reformen erforderlichen Druck nehmen, was sich dann aber schon mittel- und erst recht langfristig rächen würde.

Schließlich fehlen aus unserer Sicht wirksame Impulse zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegeeinrichtungen und ihre Mitarbeitenden.

Unsere ausführliche Stellungnahme finden Sie [hier](#).

Tarifbindung stärken – Tarifautonomie bewahren

Im August 2025 haben wir uns am Konsultationsverfahren des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen beteiligt. Hintergrund ist die EU-Mindestlohnrichtlinie, die bei einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 80 Prozent einen entsprechenden Aktionsplan vorsieht.

Unsere Position ist klar: Tarifbindung lässt sich nicht durch staatlichen Zwang nachhaltig stärken. Sie entsteht durch attraktive, moderne Tarifverträge, die Arbeitgebern und Beschäftigten Vorteile bieten und zugleich ausreichend Spielraum für passgenaue betriebliche Lösungen lassen. Deshalb setzen wir uns für mehr Differenzierungs- und Öffnungsklauseln sowie flexiblere Formen der Tarifbindung ein.

Tariftreuevorgaben und andere staatliche Eingriffe sehen wir dagegen kritisch. Die Erfahrungen in der Pflege zeigen: Trotz Einführung der tariflichen Entlohnung stieg die Tarifbindung von 34 Prozent im Jahr 2022 auf lediglich 36 Prozent im Jahr 2024. Gleichzeitig bedeuten die gesetzlichen Vorgaben zusätzliche Bürokratie, Rechtsunsicherheit und Kosten für die Unternehmen.

Mit unserer Stellungnahme setzen wir uns deshalb für eine starke Sozialpartnerschaft und die Wahrung der Tarifautonomie ein. Tarifbindung muss durch überzeugende Angebote entstehen – nicht durch immer neue gesetzliche Vorgaben.

Unsere vollständige Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen finden Sie [hier](#).

„Unsere Position ist klar: Tarifbindung lässt sich nicht durch staatlichen Zwang nachhaltig stärken.“

Ordentliche Mitgliederversammlung am 21. Oktober 2025

Der bpa Arbeitgeberverband hat auf seiner Mitgliederversammlung in Berlin deutlich gemacht, dass die Altenpflege dringend stabile wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen braucht, um die Versorgung dauerhaft zu sichern.

Präsident Rainer Brüderle betonte in seinem Rechenschaftsbericht, dass die Einrichtungen zunehmend unter wirtschaftlichem Druck stehen.

„Wir brauchen jetzt eine Pflegereform, die den Mut hat, Überregulierung zurückzunehmen und unternehmerisches Handeln wieder zu ermöglichen.“

„Ohne tragfähige Finanzierung und ohne Abbau der Bürokratie geraten selbst leistungsfähige Pflegebetriebe an ihre Grenzen“, sagte Brüderle. „Wir brauchen jetzt eine Pflegereform, die den Mut hat, Überregulierung zurückzunehmen und unternehmerisches Handeln wieder zu ermöglichen. Entscheidend ist, dass die Politik endlich die Voraussetzungen dafür schafft, dass Pflegeunternehmen eigenverantwortlich und wirtschaftlich solide arbeiten können. Nur so lässt sich eine verlässliche Versorgung dauerhaft sichern.“

Brüderle verwies zugleich auf die Unsicherheiten, die durch ständige gesetzliche Eingriffe in Vergütungs- und Personalfragen entstehen.

„Pflegebetriebe brauchen Verlässlichkeit statt kurzfristiger politischer Signale. Planungssicherheit ist die Grundlage für Investitionen, Fachkräftebindung und nachhaltige Versorgungsqualität“, erklärte er.

Mit Blick auf die anstehenden Verhandlungen über die Pflege Mindestlöhne mahnte Brüderle, Maß und Mitte zu wahren: „Löhne müssen leistungsgerecht und finanzierbar bleiben.“

Wenn die Kostendynamik weiter steigt, ohne dass die Refinanzierung gesichert ist, gefährdet das nicht nur die Betriebe, sondern auch die Versorgung der Pflegebedürftigen. Verantwortung in der Lohnpolitik heißt, die wirtschaftliche Realität im Blick zu behalten.“

Auch Bernd Meurer, stellvertretender Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes, forderte eine konsequente Entlastung der Pflegebetriebe und eine Rückkehr zu mehr wirtschaftlicher Vernunft.

„Die angekündigte Pflegereform muss endlich konkrete Entlastungen bringen – für die Pflegebedürftigen, ihre Angehörigen und die Einrichtungen. Wenn die wirtschaftliche Basis weiter ausgehöhlt wird, gehen nicht nur Arbeitsplätze verloren, sondern auch Pflegeangebote in der Fläche“, sagte Meurer.

Er machte deutlich, dass die privaten Träger inzwischen in einem immer dichteren Netz an Vorschriften arbeiten müssten. „Pflege darf nicht kaputtverwaltet werden. Wir brauchen weniger Bürokratie, realistische Finanzierungssätze und eine Pflegeversicherung, die das leistet, was sie verspricht – Versorgungssicherheit für die Menschen und wirtschaftliche Stabilität für die Betriebe“, so Meurer.

Er warnte zudem vor den Folgen des wachsenden Personalmangels:

„Wir sehen einen zunehmenden Angebotsmangel, der längst die Mitte der Gesellschaft erreicht hat. Familien finden keine

„Pflege darf nicht kaputtverwaltet werden. Wir brauchen weniger Bürokratie, realistische Finanzierungssätze und eine Pflegeversicherung, die das leistet, was sie verspricht – Versorgungssicherheit für die Menschen und wirtschaftliche Stabilität für die Betriebe.“

ambulante Unterstützung mehr, stationäre Plätze bleiben unbesetzt, weil Personal fehlt. Das ist kein Randthema, sondern ein massives gesellschaftliches Problem. Die Politik muss jetzt handeln – mit einer Pflegereform, die diesen Namen verdient.“

Ein weiterer Schwerpunkt der Mitgliederversammlung war die Frage nach den Auswirkungen staatlicher Lohnregulierung. Prof. Dr. Steffen J. Roth, Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln, referierte zum Thema „Wem helfen Regulierungen der Pflegelöhne?“.

„In Anbetracht des wachsenden Bedarfs an Pflegekapazitäten seien private Investitionen unverzichtbar.“



Foto: Olaf Bentlage

Er zeigte auf, welche Auswirkungen staatliche Eingriffe in die Entlohnung auf Beschäftigung, Investitionen und die Versorgung haben können. In Anbetracht des wachsenden Bedarfs an Pflegekapazitäten seien private Investitionen unverzichtbar. Gleichzeitig könnten steigende Lohnkosten und weitere kostensteigernde Regulierungen die Bereitschaft der Unternehmen beeinträchtigen, neue Pflegeangebote aufzubauen.

„Den Pflegebedürftigen, den Angehörigen, den Beitragszahlern und den Steuerzahlern helfen die Regulierungen nicht. Fraglich ist, ob die Lohnregulierungen auch den Beschäftigten wirklich helfen, denn die Höhe der Löhne sorgt nicht für mehr Angebot auf dem Beschäftigungsmarkt. Das heißt, dass die ohnehin schon hohe Arbeitsbelastung der derzeit in der Pflege Beschäftigten nicht sinken kann“, so Professor Roth.

Mit rund 6.200 Mitgliedseinrichtungen und über 230.000 Beschäftigten im Jahr 2025 zählt der bpa Arbeitgeberverband zu den größten Arbeitgeberverbänden der Pflegebranche.

Das zehnjährige Bestehen des Verbandes bot auch auf der Mitgliederversammlung Anlass für einen Rückblick. Seit seiner Gründung hat sich der bpa Arbeitgeberverband zu einer etablierten Stimme der privaten Arbeitgeber in der Pflege entwickelt.

Geschäftsführerin Gesa von dem Bussche erläuterte den Jahresabschluss 2024 und stellte den Haushaltsplan 2026 vor. Beides wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig gebilligt. Auch der Rechnungsprüfungsbericht für das Jahr 2024 wurde einstimmig genehmigt.

Bei den turnusgemäßen Wahlen wurde Rainer Brüderle einstimmig als Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes bestätigt. Auch Bernd Meurer wurde einstimmig als stellvertretender Präsident wiedergewählt. Beide stehen damit seit zehn Jahren gemeinsam an der Spitze des Verbandes.

„Den Pflegebedürftigen, den Angehörigen, den Beitragszahlern und den Steuerzahlern helfen die Regulierungen nicht. Fraglich ist, ob die Lohnregulierungen auch den Beschäftigten wirklich helfen, denn die Höhe der Löhne sorgt nicht für mehr Angebot auf dem Beschäftigungsmarkt.“

In das Präsidium beziehungsweise den Vorstand wurden gewählt:

Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH), Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH), Burchard Führer (Burchard Führer GmbH), Dr. Erik Hamann (OPSEO Holding B.V.), Dr. Steffen Hehner (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH), Götz Leschonsky (emeis Deutschland GmbH), Thorsten Meilahn (Pflegekonzept Meilahn GmbH), Susanne Pletowski (SPPS Pflegeservice GmbH), 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 (Betina Harms GmbH / bpa-Geschäftsführer a.D.), Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH) und Nicol Wittkamp (Vitanas GmbH & Co. KGaA).

Rainer Brüderle dankte Kai Kasri, der seit der Gründung des Verbandes im Jahr 2015 Präsidium und Vorstand angehört hatte, für sein langjähriges Engagement.

Kai Kasri erinnerte in seinen Dankesworten unter anderem an die Anfangsjahre des Verbandes. Er hatte die Arbeitsgruppe geleitet, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des bpa Arbeitgeberverbandes erarbeitete, und sich zudem intensiv in die Vorbereitung der Sitzungen der Pflegemindestlohnkommission eingebracht.

Löhne in der Altenpflege steigen im Median auf 4.438 Euro

Erneut ist das Medianentgelt für Altenpflegefachkräfte mit einem Plus von 6,9 Prozent deutlich von 4.153 Euro auf 4.438 Euro im Monat angestiegen, so die Zahlen für das Jahr 2025 der Bundesagentur für Arbeit. Damit liegt das Medianentgelt weiter deutlich über dem Medianentgelt aller bei der Bundesagentur für Arbeit erfassten Entgelte. Das Medianentgelt über alle Branchen – auch der akademischen Berufe – lag bei 4.217 Euro (plus 5,1 Prozent). Damit liegen die Altenpflegefachkräfte 221 Euro über dem Median aller Entgelte. 2015 lag das Entgelt einer Altenpflegefachkraft noch 527 Euro unter dem Median aller Entgelte.

Das höchste Medianentgelt erzielen Altenpflegefachkräfte in Baden-Württemberg mit 4.614 Euro und in Hamburg mit 4.579 Euro. Schlusslichter sind Mecklenburg-Vorpommern mit 4.277 Euro und Sachsen mit 4.188 Euro. In 15 von 16 Bundesländern liegt das Medianentgelt einer Altenpflegefachkraft

„Damit liegen die Altenpflegefachkräfte 221 Euro über dem Median aller Entgelte. 2015 lag das Entgelt einer Altenpflegefachkraft noch 527 Euro unter dem Median aller Entgelte.“



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

mittlerweile über dem Medianentgelt aller Beschäftigten.

Zu den Zahlen erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverband, Rainer Brüderle:

„Eine Reform muss diejenigen stärken, die jeden Tag Verantwortung für gute Pflege übernehmen – unabhängig davon, in welcher Trägerschaft sie dies tun.“

„Die neuen Zahlen zeigen eindrucksvoll, welche Entwicklung die Altenpflege in den vergangenen Jahren genommen hat. Innerhalb von zehn Jahren sind die Medianlöhne der Altenpflegefachkräfte um 74 Prozent gestiegen. Diese Entwicklung darf die Bundesregierung mit ihren Reformplänen jetzt nicht aufs Spiel setzen. Wer einerseits gute Löhne in der Pflege fordert, andererseits aber deren verlässliche Refinanzierung infrage stellt, handelt widersprüchlich. Gerade die privaten Pflegeanbieter müssen auch künftig in der Lage sein, ihren Beschäftigten attraktive Gehälter zu zahlen und im Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte zu bestehen.

Wir brauchen eine Pflegereform, die faire Wettbewerbsbedingungen für alle Träger schafft und die Vielfalt unserer Versorgungslandschaft sichert. Private Pflegeanbieter tragen einen wesentlichen Teil der Versorgung in Deutschland. Sie dürfen gegenüber anderen Trägern nicht benachteiligt werden. Wer ihre wirtschaftliche Grundlage und ihre Wettbewerbsfähigkeit schwächt, gefährdet am Ende nicht nur Unternehmen und Arbeitsplätze, sondern die Versorgung der Pflegebedürftigen. Eine Reform muss diejenigen stärken, die jeden Tag Verantwortung für gute Pflege übernehmen – unabhängig davon, in welcher Trägerschaft sie dies tun.“

Entgeltatlas der BA							
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)							
Bundesland	2015	2017	2019	2023	2025	24 -> 25	15 -> 25
Baden-Württemberg	2.871 €	3.036 €	3.326 €	4.058 €	4.614 €	6,68%	60,71%
Bayern	2.830 €	2.989 €	3.217 €	3.988 €	4.495 €	6,74%	58,83%
Berlin	2.430 €	2.690 €	3.024 €	4.029 €	4.507 €	6,27%	85,47%
Brandenburg	2.184 €	2.424 €	2.772 €	3.824 €	4.409 €	8,14%	101,88%
Bremen	zu wenige Daten		3.029 €	3.949 €	4.495 €	7,59%	
Hamburg	2.713 €	2.922 €	3.204 €	3.952 €	4.579 €	7,41%	68,78%
Hessen	2.573 €	2.736 €	3.011 €	3.942 €	4.443 €	5,91%	72,68%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.319 €	2.620 €	3.723 €	4.277 €	8,03%	104,45%
Niedersachsen	2.335 €	2.543 €	2.841 €	3.856 €	4.369 €	7,21%	87,11%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.917 €	3.134 €	3.892 €	4.454 €	6,61%	60,39%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.850 €	3.112 €	3.884 €	4.465 €	7,33%	68,55%
Saarland	2.706 €	2.827 €	3.074 €	3.834 €	4.405 €	7,99%	62,79%
Sachsen	1.949 €	2.203 €	2.557 €	3.677 €	4.188 €	7,63%	114,88%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	2.136 €	2.532 €	3.676 €	4.286 €	8,15%	128,10%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.650 €	2.964 €	3.952 €	4.402 €	6,35%	78,44%
Thüringen	2.135 €	2.375 €	2.715 €	3.804 €	4.331 €	7,52%	102,86%
Bund	2.557 €	2.744 €	3.032 €	3.901 €	4.438 €	6,86%	73,56%
Bund (alle Branchen)	3.084 €	3.209 €	3.401 €	3.796 €	4.217 €	5,08%	36,74%

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.

„Unsere Justiziere leisten zudem eine arbeitsrechtliche Einzelberatung.“



Thorben Wengert / pixelio.de

Unsere Justiziere leisten zudem eine arbeitsrechtliche Einzelberatung. Dabei geht es oft auch um Folgen aus der Rechtsprechung. Wir haben einige wichtige Urteile aus den Jahren 2025 und 2026 aufbereitet:

EuGH-Urteil zur EU-Mindestlohnrichtlinie – Bewertung aus unserer Sicht

Der Europäische Gerichtshof hat sein Urteil zur EU-Mindestlohnrichtlinie verkündet. Er hat zwei zentrale Vorgaben der Richtlinie für nichtig erklärt – die Pflicht, bestimmte Kriterien wie Kaufkraft oder Lohnverteilung bei der Festsetzung von Mindestlöhnen zwingend zu berücksichtigen, sowie die automatische Indexierung, die eine Senkung gesetzlicher Mindestlöhne faktisch ausgeschlossen hätte. In allen anderen Punkten bleibt die Richtlinie jedoch bestehen.

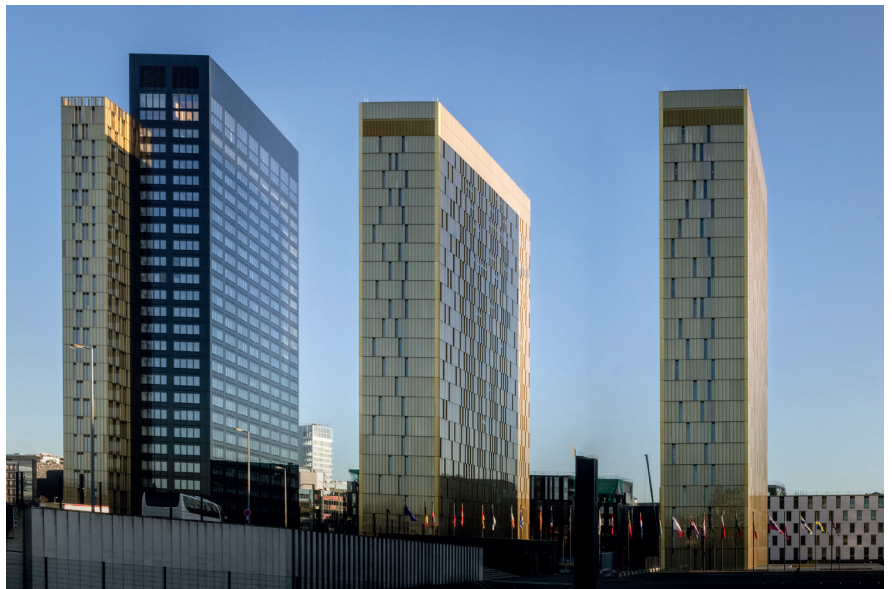
Mit dieser Entscheidung hat der EuGH höchstrichterlich bestätigt, dass die EU grundsätzlich in die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Mitgliedsstaaten eingreifen darf. Das ist aus unserer Sicht ein gefährlicher Präzedenzfall. Er greift tief in die Tarifautonomie ein und stellt eine erhebliche Belastung für die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit dar. Besonders betroffen ist die negative Koalitionsfreiheit – also die unternehmerische Freiheit, keinem Tarifvertrag beizutreten und keinen Tarifvertrag anzuwenden. Die europäische Zielvorgabe, rund 80 Prozent der Beschäftigten sollten von Tarifverträgen erfasst sein, wirkt wie ein indirekter staatlicher Zwang und steht damit im klaren Widerspruch zu Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes.

„Das ist aus unserer Sicht ein gefährlicher Präzedenzfall.“

Zunehmend zeigt sich, dass sich nationale und europäische Institutionen immer weniger an die Grenzen der Koalitionsfreiheit gebunden fühlen. Mit dem geplanten Bundestariftreuegesetz steht auch auf nationaler Ebene eine weitere Einschränkung der unternehmerischen Freiheit unmittelbar

bevor. Solche Regelungen drohen die Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeber schrittweise auszuhöhlen und Tarifautonomie faktisch durch staatlich gelenkte Vorgaben zu ersetzen.

„Weitere Regelungen wären daher überflüssig, würden die Bürokratie in den Einrichtungen erhöhen und die ohnehin angespannte wirtschaftliche Lage zusätzlich verschärfen.“



Die drei EUGH-Türme / Europäische Union

Für Deutschland ergeben sich aus dem Urteil keine unmittelbaren Änderungen bei der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder der Pflegemindestlöhne. Es bleibt jedoch die Verpflichtung für die Politik bestehen, Maßnahmen zur Förderung der Tarifbindung zu ergreifen, da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis Ende 2025 einen entsprechenden Aktionsplan vorlegen will. In der Pflegebranche sind solche Vorgaben jedoch längst Realität: Über die Tariftreue nach § 72 SGB XI besteht bereits eine verbindliche Orientierung am Tarifniveau. Weitere Regelungen wären daher überflüssig, würden die Bürokratie in den Einrichtungen erhöhen und die ohnehin angespannte wirtschaftliche Lage zusätzlich verschärfen. Dies haben wir im Rahmen der Anhörung der

Sozialpartner zum Nationalen Aktionsplan als größter Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft deutlich gemacht.

Entscheidend ist nun, dass die Umsetzung der Richtlinie so erfolgt, dass sie unsere Handlungsspielräume erhält und nicht noch mehr Bürokratie oder Zwang erzeugt. Nur eine praxisnahe, unbürokratische und auf die Besonderheiten der Pflege abgestimmte Umsetzung kann verhindern, dass die ohnehin hohe Belastung unserer Einrichtungen weiter zunimmt und die Wettbewerbsfähigkeit wie auch die Versorgungssicherheit weiter geschwächt werden.

„Drum prüfe, wer sich langfristig bindet.“

Bundesarbeitsgericht (BAG) hebt Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg auf: Für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i.S.v. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert. Die Prüfung der Verhältnismäßigkeit erfordert sowohl eine Berücksichtigung der Dauer der Befristung als auch der Art der Tätigkeit unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls.

„Für die Verhältnismäßigkeit einer Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis i.S.v. § 15 Abs. 3 TzBfG gibt es keinen Regelwert.“

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.07.2024 – 19 Sa 1150/23) hatte geurteilt, dass bei einer einjährigen Befristungsdauer die Probezeit höchstens 3 Monate bzw. 25 % der Befristungsdauer betragen dürfe, weshalb im konkreten Fall eine Probezeit von 4 Monaten als unverhältnismäßig und damit als nicht wirksam vereinbart galt.

Das BAG (Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24) hat das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg nun aufgehoben und

„Übertragen auf die Pflege kann man folgern, dass auch hier bei einer Befristung von einem Jahr eine Probezeit von 4 Monaten als verhältnismäßig anerkannt werden dürfte.“

festgestellt, dass das Gesetz für die Probezeit keinen „Regelwert von 25 %“ der Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsvertrages kennt. Im konkreten Fall wurde die Probezeit von 4 Monaten bei einer Befristung von einem Jahr als verhältnismäßig und damit wirksam angesehen. Soweit jedenfalls zwei Drittel der Befristungsdauer außerhalb der Probezeit lägen, könne nicht angenommen werden, dass die relative Dauer der Probezeit die Probezeitvereinbarung unverhältnismäßig mache. Das Gericht stellte im Übrigen darauf ab, dass die Tätigkeit im konkreten Fall nicht „so einfach“ sei, dass keine nennenswerte Einarbeitungszeit erforderlich wäre. Ferner bestünde ein aner kennenswertes Interesse an der persönlichen Erprobung, etwa im Hinblick auf die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, die Einhaltung von Terminen und die Belastbarkeit.

Übertragen auf die Pflege kann man folgern, dass auch hier bei einer Befristung von einem Jahr eine Probezeit von 4 Monaten als verhältnismäßig anerkannt werden dürfte. Schließlich stellte das BAG klar, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses und eine verkürzte Probezeit keinen Einfluss auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG (Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten) haben.

Das bedeutet: Selbst wenn Sie die Dauer der Probezeit nicht angemessen kürzen, wird eine Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses nicht unwirksam. Es verlängert sich nur die in der Probezeit mögliche kürzere Kündigungsfrist von 14 Tagen auf die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Folgebescheinigungen auf Zuruf

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25) musste sich mit dem Fall einer Arbeitnehmerin beschäftigen, die sich bei ihrem Arbeitgeber am 12.08.2024 krankmeldete und am 13.08.2024 eine ordentliche Kündigung zum 15.09.2024 einreichte. Der Erstbescheinigung vom 12.08.2024 folgten drei Folgebescheinigungen, von denen zwei ein „abweichendes Unterschriftsbild“ zeigten. Die letzte Folgebescheinigung endete am 13.09.2024. Der 14. und 15.09.2024 waren dienstfrei (Wochenende). Ab dem 01.10.2024 trat die Arbeitnehmerin eine neue Arbeitsstelle an.

„Nach Auffassung des Gerichts sei der Beweiswert der AU nicht erschüttert.“

Der Ärztin berichtete die Arbeitnehmerin von Schlafstörungen, Erschöpfung, Ängsten, Grübeln und Zittern am ganzen Körper aufgrund einer Überlastung am Arbeitsplatz. Die Ärztin diagnostizierte eine Neurasthenie (ICD Code F48.0).

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 12.08.2024 bis zum Beendigungszeitpunkt (15.09.2024) unter Verweis auf die zeitliche Koinzidenz von Kündigungsausspruch und Arbeitsunfähigkeit seit diesem Zeitpunkt bis passgenau zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht (I. Instanz) gab der Klage vollumfänglich statt und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung. Nach Auffassung des Gerichts sei der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht erschüttert.

In der Berufung vor dem LAG Niedersachsen (II. Instanz) war der Arbeitgeber erfolgreich. Das LAG sah den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen als erschüttert an.

Nach Ansicht des Gerichts sei es unerheblich, ob Erkrankung und Kündigung auf denselben Tag fallen. Entscheidend sei, dass die beiden Ereignisse zeitlich eng zusammenfallen, was für einen objektiven Dritten, der die näheren Umstände nicht kennt, geeignet ist, Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit zu wecken. Hinzu komme, dass die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Arbeitspflicht, dem 13.09.2024, bescheinigt wurde. Aufgrund der Erschütterung des Beweiswertes war es Sache der Arbeitnehmerin, die Arbeitsunfähigkeit darzulegen und zu beweisen. Hierzu befreite die Arbeitnehmerin ihre sie krankschreibende Ärztin von der Schweigepflicht. Deren Aussage als Zeugin vor Gericht war indes „unergiebig“, da sie die Arbeitsunfähigkeit allein auf subjektive Angaben der Klägerin zu psychischen Symptomen stützte, ohne weitere Nachfragen oder Untersuchungen vorzunehmen. Nach Auffassung des Gerichts genüge es nicht, dass der Arzt seinem Patienten „glaube“. Gerade im Falle rein psychischer, nicht dem Augenschein zugänglicher Symptome sei dies völlig unzureichend. Vor dem Hintergrund, dass der Erhalt einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung es dem Patienten ermöglicht, Lohn ohne Gegenleistung zu beziehen, so dass zum Nachteil des Arbeitgebers finanzielle Belastungen durch ihre Erteilung ausgelöst werden, sind in derartigen Konstellationen ärztliche Nachfragen und Prüfungen veranlasst. Des Weiteren hatte die Ärztin eingeräumt, dass zwei Folgebefundungen nicht ihre, sondern wohl die Unterschrift eines Kollegen trugen. Möglicherweise habe dieser Kollege auf ihr Geheiß,

„Nach Ansicht des Gerichts sei es unerheblich, ob Erkrankung und Kündigung auf denselben Tag fallen.“

die Arbeitsunfähigkeit könne verlängert werden, unterschrieben, obwohl die Ärztin die Arbeitnehmerin an diesen Tagen gar nicht untersucht hätte. Das Gericht stellte insofern einen groben Verstoß gegen § 4 Abs. 5 der AU-Richtlinie fest, der bestimmt, dass die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit – auch im Rahmen einer Folgebescheinigung – nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen darf, welche grundsätzlich unmittelbar persönlich zu erfolgen hat.

Das Urteil des LAG beweist, dass viele Arbeitsgerichte in der I. Instanz die neue Rechtsprechung zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen immer noch nicht verstanden haben. Das ist die schlechte Nachricht.

Und nun die gute Nachricht: Es gibt eine II. Instanz. Die Entscheidung des LAG macht deutlich, dass auch die Vernehmung des von der Schweigepflicht entbundenen Arztes vor Gericht für den Arbeitnehmer kein Selbstläufer ist. Gerade bei den „beliebten“ psychischen Störungen genügt es nicht, dass der Arzt seinem Patienten glaubt. Er muss vielmehr erklären können, aufgrund welcher ärztlichen Nachfragen und welcher medizinischer Untersuchungen/Prüfungen er zur Entscheidung gelangt ist, der Patient sei nicht arbeitsfähig. Schließlich kann auch die – mutmaßlich nicht seltene – „Schlampigkeit“ beim Ausstellen von Folgebescheinigungen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wertlos machen.

„Gerade bei den „beliebten“ psychischen Störungen genügt es nicht, dass der Arzt seinem Patienten glaubt.“

Diese Entscheidung des LAG verdeutlicht erneut, dass es sinnvoll ist, bei Zweifeln über die Richtigkeit einer AU-Bescheinigung „genau hinzuschauen“.

„Für Arbeitgeber kann sich beim beabsichtigten Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung ein erheblicher Handlungsdruck bei der internen Aufklärung ergeben.“

Wenn das Känguru zu entwischen droht – hohe Hürden bei Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat kürzlich in einem etwas exotischeren Fall die hohen Hürden für den Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung bestätigt und dabei strikt zwischen den Voraussetzungen einer Tat- und Verdachtskündigung differenziert (Urteil vom 21. Oktober 2025, Az. 2 SLa 45/25, BeckRS 2025, 40431, rechtskräftig). Für Arbeitgeber kann sich beim beabsichtigten Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung ein erheblicher Handlungsdruck bei der internen Aufklärung ergeben.

Im zugrunde liegenden Fall wurden der langjährig beschäftigten Mitarbeiterin eines Tierparks wiederholt Pflichtverletzungen bei der Tieraufsicht vorgeworfen. Nach einem erneuten Vorfall (mutmaßlich nicht ordnungsgemäß gesichertes Känguru-Gehege) kündigte der Arbeitgeber ihr fristlos – ohne vorherige Anhörung. Die Mitarbeiterin klagte erfolgreich.

Rechtlich stellt das Gericht klar: Eine Tatkündigung setzt den Vollbeweis der Pflichtverletzung voraus (§ 286 ZPO). Bloße Indizien genügen nicht. Eine Verdachtskündigung hingegen kann bereits auf einen schwerwiegenden Verdacht gestützt werden, jedoch nur unter engen Voraussetzungen: Der Verdacht muss auf konkreten, darzulegenden und ggf. beweisbaren Tatsachen beruhen, dringend sein und eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit der Pflichtverletzung begründen; alternative, entlastende Geschehensabläufe dürfen nicht

ebenso naheliegen. Zudem ist vorab zwingend – im Regelfall binnen einer Woche ab Kenntnis der Vorgänge – eine Anhörung durchzuführen; ohne Ausschöpfung aller zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ist die Kündigung unverhältnismäßig und unwirksam. Im konkreten Fall scheiterte die Verdachtskündigung an der fehlenden Anhörung, die Tatkündigung am fehlenden Vollbeweis.

Für die Praxis gilt: Arbeitgeber müssen frühzeitig sauber zwischen außerordentlichen Verdachts- und Tatkündigungen trennen. Liegt kein sicherer Nachweis einer Pflichtverletzung vor, sind die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung zu beachten und der Arbeitnehmer muss zügig und strukturiert zu dem Vorfall angehört werden. Bei Tatkündigungen ist hingegen eine (nahezu) lückenlose Beweisführung erforderlich. Gerade in sensiblen Bereichen empfiehlt sich eine sorgfältige Dokumentation und rechtliche Vorprüfung.

„Für die Praxis gilt: Arbeitgeber müssen frühzeitig sauber zwischen außerordentlichen Verdachts- und Tatkündigungen trennen.“

„Zweifelhafte Urlaubsgrüße“ – Arbeitsgericht Heilbronn zur wiederholten Krankmeldung aus dem Urlaub sowie ausbleibender Hilfe vom behandelnden Arzt

„Und täglich grüßt das Murmeltier“ ist nicht nur einer der besten Filme der 1990er Jahre. Der Filmtitel beschreibt auch ein Gefühl, das beim Blick in die Rechtsprechung aufkommen könnte, wenn man „wieder mal“ über Krankmeldungen liest, die den Arbeitgeber (ver)zweifeln lassen. Es kommt einem irgendwie bekannt vor, doch im Detail gibt es dann doch immer wieder etwas Neues.

Das Arbeitsgericht Heilbronn (Urteil vom 27.03.2026 – 7 Ca

*„Es folgte das Erwartbare:
Am Morgen des ersten
Arbeitstages nach dem
Urlaub meldete sich der
Arbeitnehmer für eine
Woche krank und reichte
eine entsprechende AU-
Bescheinigung ein.“*

314/25) musste sich mit dem Fall eines Arbeitnehmers beschäftigen, der seinen Arbeitgeber aus dem Urlaub in Rumänien – mehrfach – anrief und bat, seinen Urlaub um eine Woche zu verlängern, da seine Freundin im Krankenhaus liege. Der Arbeitgeber prüfte die Anfrage, musste aber mitteilen, dass dies nicht möglich sei. Es folgte das Erwartbare: Am Morgen des ersten Arbeitstages nach dem Urlaub meldete sich der Arbeitnehmer für eine Woche krank und reichte eine entsprechende AU-Bescheinigung ein.

Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung. Dabei verwies er auf die Tatsache, dass der Arbeitnehmer schon ein Jahr zuvor im direkten Anschluss an seinen Sommerurlaub eine AU-Bescheinigung eingereicht und Entgeltfortzahlung für die Zeit des verwehrtten Urlaubs erhalten hatte. Dieses Muster erschütterte den Beweiswert der AU-Bescheinigung.

Der Arbeitnehmer verklagte den Arbeitgeber auf Zahlung. Das Arbeitsgericht Heilbronn wies – anknüpfend an die neue Rechtsprechung des BAG – darauf hin, dass trotz des hohen Beweiswertes einer AU-Bescheinigung die Vorlage derselben keine gesetzliche Vermutung oder eine Beweislastumkehr auslöst, so dass an den Vortrag des Arbeitgebers mit Blick auf seine eingeschränkten Erkenntnismöglichkeiten keine überhöhten Anforderungen gestellt werden dürfen.

Nach Auffassung des Gerichts lagen Umstände vor, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergaben. Für das Gericht war maßgebend, dass der Arbeitnehmer aus seinem Urlaub heraus mehrmals – letztlich erfolglos – versucht hatte, eine Verlängerung seines Erholungsurlaubs zu erwirken, und

zwar genau für den Zeitraum, den später die AU-Bescheinigung abdeckte. Hinzu käme, dass die Arbeitsunfähigkeit erst wenige Stunden vor dem geplanten Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber angezeigt wurde. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass der Kläger unstreitig auch im Vorjahr im Anschluss an seinen dreiwöchigen Erholungsurlaub für eine Woche eine Arbeitsunfähigkeit angezeigt und eine entsprechende AU-Bescheinigung vorgelegt hatte. Insofern gab es zwei Jahre hintereinander den gleichen Ablauf.

Aufgrund der Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung erhob das Gericht Beweis durch Vernehmung des von der Schweigepflicht entbundenen Arztes. Die Zeugenaussage blieb unergiebig. So konnte sich der Arzt an die konkrete Behandlung des Arbeitnehmers nicht mehr erinnern. Er konnte nicht einmal mehr sagen, ob er den Arbeitnehmer persönlich untersucht habe oder nur auf seinen Anruf hin eine AU-Bescheinigung ausgestellt habe. Aus den Unterlagen ging nur eine Diagnose hervor, nicht jedoch ein konkreter Befund. Der Kläger ist damit den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit schuldig geblieben. Das Gericht wies die Zahlungsklage ab.

„Hinzu käme, dass die Arbeitsunfähigkeit erst wenige Stunden vor dem geplanten Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber angezeigt wurde.“

Das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn nährt die Hoffnung, dass die neuere BAG-Rechtsprechung zu Zweifeln an der behaupteten Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern nun auch in der I. Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit anzukommen scheint. Mit dem Muster der wiederholten „Urlaubsverlängerung durch Krankheit“ nehmen wir eine weitere Variante der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit zur Kenntnis, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Entgeltfortzahlung zu verweigern. Und wir sehen erneut: Aus der gerichtlichen Vernehmung des von der

„Einfach gesagt, verpflichtet dieser Grundsatz den Arbeitgeber, Arbeitnehmer bei gleicher Sachlage nach einer von ihm selbst gesetzten, generalisierenden Regel auch gleich zu behandeln.“

Schweigepflicht entbundenen Arztes folgt nicht zwingend der Beweis der Arbeitsunfähigkeit.

„Belohnung oder Gleichbehandlung?“ – BAG-Urteil

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine pauschale Lohnerhöhung für eine Gruppe von Mitarbeitern mit „neuen“ Arbeitsverträgen bei gleichzeitiger Verwehrung der Lohnerhöhung für Mitarbeiter mit „alten“ Arbeitsverträgen als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz gewertet.

Der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz wird oft missverstanden. Einfach gesagt, verpflichtet dieser Grundsatz den Arbeitgeber, Arbeitnehmer bei gleicher Sachlage nach einer von ihm selbst gesetzten, generalisierenden Regel auch gleich zu behandeln. Bei ungleicher Sachlage hingegen kann (oder muss) ungleich behandelt werden. Verboten sind nur sachfremde oder willkürliche Differenzierungen.

Das BAG (Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 239/24) musste sich mit dem Fall einer Arbeitnehmerin beschäftigen, die unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung eine Lohnerhöhung begehrte, die anderen Mitarbeitern gewährt wurde. Dabei war zwischen zwei – zeitlich und sachlich – unterschiedlichen Konstellationen zu differenzieren.

Hintergrund der Auseinandersetzung war das berechtigete Anliegen des Arbeitgebers, in seinem Unternehmen die Arbeitsverträge zu vereinheitlichen, da die Beschäftigung seiner Belegschaft auf der Grundlage ganz unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster erfolgte. Zu diesem Zwecke bot der

Arbeitgeber im Jahr 2022 allen Mitarbeitern den Abschluss neuer, einheitlicher Arbeitsverträge an. Neben weiteren Neuregelungen wurde dabei ein um 4 % erhöhter Grundlohn angeboten. Die meisten Mitarbeiter nahmen dieses Angebot an, die Klägerin nicht. Im Jahr 2023 erhöhte der Arbeitgeber den Grundlohn pauschal um weitere 5 %, allerdings nur für jene Arbeitnehmer, die zuvor bereits den neuen Arbeitsverträgen zugestimmt hatten. Die Klägerin ging – erneut – leer aus und klagte sodann auf Zahlung des um 5 % erhöhten Lohnes (im konkreten Fall als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).

Die Vorinstanzen (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) wiesen die Klage ab. Das BAG gab der Klägerin Recht.

Das BAG betont, dass im Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer nur gerechtfertigt ist, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Dabei kommt es nicht auf den Grund für die Vorenthaltung der Leistung an, sondern auf den Zweck für ihre Gewährung (positive Betrachtung). Gewährt der Arbeitgeber nur denjenigen Arbeitnehmern eine Grundloohnerhöhung, die bereits (zuvor) ein neues Arbeitsvertragsmuster unterschrieben hatten, kann er die Benachteiligung der Arbeitnehmer, die dies nicht getan haben, daher nicht damit rechtfertigen, er wolle einen Anreiz für die Vereinheitlichung der Vertragsbedingungen setzen. Denn den (nun) benachteiligten Arbeitnehmern wurde nicht zugleich auch das Angebot aus 2022 unterbreitet; und für die (nun) begünstigten Arbeitnehmer konnte die erneute

„Dabei kommt es nicht auf den Grund für die Vorenthaltung der Leistung an, sondern auf den Zweck für ihre Gewährung (positive Betrachtung).“

Lohnerhöhung nicht mehr als Anreiz dienen, das Ziel (die Vertragsvereinheitlichung im ganzen Unternehmen) zu erreichen.

Zu beachten ist, dass das BAG damit keinesfalls die Möglichkeit eines Arbeitgebers grundsätzlich einschränkt, über attraktive Änderungsangebote eine Vereinheitlichung von Arbeitsverträgen herbeizuführen. Denn das Gericht hat dem Grunde nach gebilligt, dass Änderungsangebote zum Erreichen von Neuabschlüssen zur Vereinheitlichung von betrieblich bestehenden Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.

„Denn das Gericht hat dem Grunde nach gebilligt, dass Änderungsangebote zum Erreichen von Neuabschlüssen zur Vereinheitlichung von betrieblich bestehenden Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.“

Mit anderen Worten: Die Gewährung einer Lohnerhöhung von 4 % für die Annahme eines neuen Vertragsangebots zur Vereinheitlichung der Vertragsstruktur im Jahr 2022 war sachlich gerechtfertigt. Dieser legitime Zweck kann sich aber nicht unbegrenzt zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen in der Zukunft auswirken. Mit der Lohnerhöhung von 4 % war diese Differenzierung „verbraucht“. Nach erfolgtem Abschluss eines Neuvertrags braucht der betreffende Arbeitnehmer nicht mehr zum Abschluss motiviert zu werden. Der Arbeitnehmer mit Altvertrag kann dagegen nur motiviert werden, wenn ihm ein Neuvertrag anlässlich weiterer Lohnerhöhungen überhaupt angeboten wird.

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. weiter auszubauen.

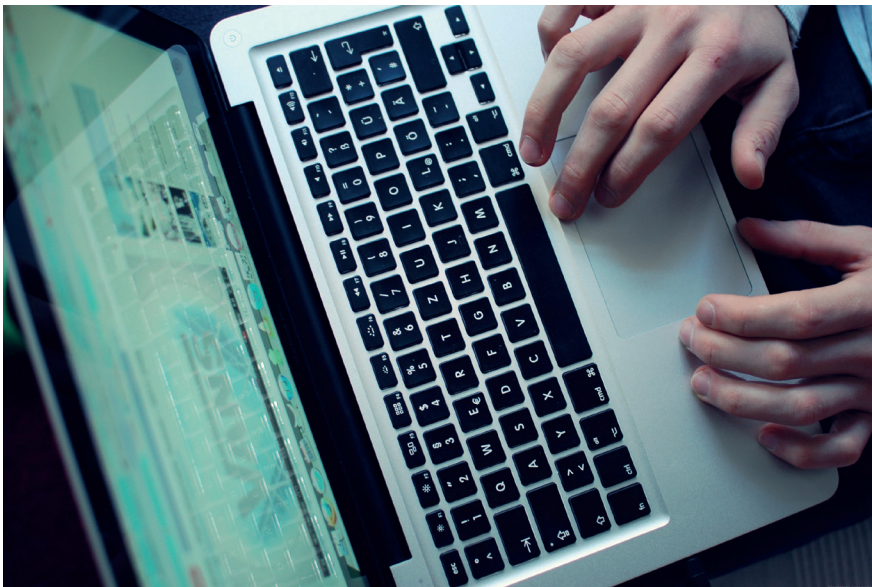


Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

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

Die Diginarthemen waren u.a. Minijobber in der Pflege, Regelungen der Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Abmahnung, Jahressonderzahlungen, 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: November 2025

Umsetzungshilfe
Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Arbeitshilfe „Betriebsbedingte Kündigung“ - 2. Auflage
Stand: Juni 2026

Arbeitshilfe „Krankheitsbedingte Kündigung“ - 3. Auflage
Stand: Juni 2026

Arbeitshilfe „Verhaltensbedingte Kündigung“ - 2. Auflage
Stand: Juni 2026

Arbeitshilfe zur
Siebten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für
die Pflegebranche (7. PflegeArbbV)
Stand: März 2026

Umfassende neue Pflichten für Arbeitgeber ab Juni 2026
durch neue Vorgaben zur Entgelttransparenz
Gemeinsames Informationsschreiben des bpa e.V. und bpa
Arbeitgeberverbandes e.V.
Stand: März 2026

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

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 elf Jahre nach seiner Gründung bereits über 6.400 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
2026:	6.400 Einrichtungen

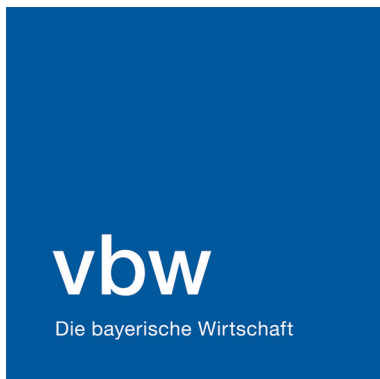
Mitgliedschaften

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 166 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 54 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 200.000 Unternehmen mit ca. 2,6 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 82 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

Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH)

Burchard Führer (Burchard Führer GmbH)

Dr. Steffen Hehner (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH)

Vorstand:

Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH),

Dr. Erik Hamann (OPSEO Holding B.V.),

Götz Leschonsky (emeis Deutschland GmbH),

Thorsten Meilahn (Pflegekonzept Meilahn GmbH),

Susanne Pletowski (SPPS Pflegeservice GmbH),

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 / bpa-Geschäftsführer a.D.),

Dr. Joachim Wilbers (ProjectCare GmbH).

Unsere Geschäftsstelle



Foto: Olaf Witte / pixelio.de

Gesa von dem Bussche, Geschäftsführerin

Lisa Böttger, Justiziarin

Guido Radau, Justiziar

Samuel Schraps, Justiziar

Anja Tapp, Sachbearbeitung / Verwaltung

Carmen Weber, Sachbearbeitung / Verwaltung

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

LinkedIn: [bpa-arbeitgeberverband-e.v.](https://www.linkedin.com/company/bpa-arbeitgeberverband-e-v)

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
LinkedIn: [bpa-arbeitgeberverband-e.v.](https://www.linkedin.com/company/bpa-arbeitgeberverband-e.v.)