

GESCHÄFTSBERICHT

2015 / 2016

**Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.**

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 4 |
| Herausforderung: Tarifpolitik | 8 |
| Allgemeinverbindlichkeit in Bremen abgewehrt | 12 |
| Einheitslohn auch in Niedersachsen verhindert | 15 |
| Pflegemindestlohn | 18 |
| Pflege: Jobmotor Nummer 1 | 23 |
| Service | 27 |
| Veröffentlichungen | 29 |
| Mitgliederentwicklung | 31 |
| Mitgliedschaften | 32 |
| Unsere Gremien | 35 |
| Unser Hauptstadtbüro | 37 |
| Impressum | 38 |

Vorwort



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident

„Die Pflegebranche ist die Boombranche Nummer 1 in Deutschland.“

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

die Pflegebranche ist die Boombranche Nummer 1 in Deutschland. Sie ist einer der Grundpfeiler des neuen deutschen Wirtschaftswunders in den letzten Jahren. In keiner Branche war der absolute Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im letzten Jahr so hoch. Sie verzeichnet – allen Unkenrufen zum Trotz – steigende Ausbildungszahlen und hier werden mit die höchsten Azubi-Löhne in Deutschland gezahlt.

An diesem Boom hat die private Pflege in Deutschland den größten Anteil. Weder kommunale, noch freigemeinnützige Träger sind in den letzten 15 Jahren so stark gewachsen wie wir Privaten. Da, wo andere sich zurückziehen, übernehmen wir Verantwortung. Wir sichern eine flächendeckende Versorgung. Ohne uns gäbe es schon lange keine gesicherte pflegerische Versorgung in unserer Republik. Dafür, dass dies nicht so ist, tragen Frauen und Männer das unternehmerische Risiko. Sie haften mit ihrem privaten Vermögen, sie investieren in Menschen und in die Versorgung. Sie schaffen sichere Arbeitsplätze. Sie stellen die Pflegebedürftigen und die Pflegenden in den Mittelpunkt. Und ja, als unternehmerisch verantwortungsvoll Handelnde, machen sie mit ihren Einrichtungen auch Gewinn.

Wir bekennen uns zu diesem Unternehmertum in einer sozialen Branche. Denn das freie Unternehmertum - vom kleinen über den mittelständischen Betrieb bis zum Großun-

ternehmen - ist ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Diesen Grundpfeiler wollen wir in den kommenden Jahren stärken. Durch ein selbstbewusstes, optimistisches, zukunftsorientiertes und auch zu Experimenten bereites Auftreten in Politik und Gesellschaft. Denn wer von anderen Zu- und Vertrauen einfordert, der muss auch zu Veränderungen bereit sein und selbst Lösungswege aufzeigen. Unser Motto heißt dabei: Wir wollen selbst agieren, bevor andere reagieren. Wir wollen eine Offensive für die private Pflege in Deutschland.

Auch deshalb haben 38 Unternehmen der Sozialwirtschaft und der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) im Juni 2015 den bpa Arbeitgeberverband e.V. gegründet. Mittlerweile vertreten wir über 1.700 Einrichtungen mit über 100.000 Beschäftigten im Bereich der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft. Der bpa Arbeitgeberverband ist damit nicht nur der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft, sondern auch der einzige, der bundesweit sowohl kleine Familienunternehmen als auch die größten Unternehmen der Branche repräsentiert.

„Wir sind mittlerweile der größte Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft in Deutschland.“

Die Kontroversen über die Zukunft der privat betriebenen Pflegeeinrichtungen werden nicht aufhören, sondern sie werden härter werden. Wer da Erfolg haben will, muss seine Kräfte bündeln.

In den ersten Monaten unseres Bestehens konnten wir schon erste Erfolge in Bremen und Niedersachsen erzielen. Wir haben uns dort erfolgreich für die soziale Marktwirtschaft eingesetzt und die drohende Allgemeinverbindlichkeit von Auszubil-



Bernd Meurer
Vizepräsident

„Künftig wird es für uns noch viel mehr als heute darum gehen, direkten Einfluss auf die Lohnfindung zu nehmen.“

denden-Tarifverträgen abgewehrt.

Künftig wird es für uns noch viel mehr als heute darum gehen, direkten Einfluss auf die Lohnfindung zu nehmen. In der Diskussion um Tarifverträge und den Mindestlohn muss ein bpa Arbeitgeberverband handlungsfähig und handlungsmächtig sein. Die Entwicklung leistungsorientierter Gehaltssysteme, die den Möglichkeiten der Unternehmen und den Erwartungen der Mitarbeiter gerecht werden, sowie Fragen der Lohnfindung, insbesondere eine ausreichende Finanzierung, werden weitere Kernaufgaben sein.

Seit Mitte Juni 2016 ist klar, dass wir als bpa Arbeitgeberverband mit Sitz und Stimme in der Pflegemindestlohnkommission Einfluss auf den ab 1.11.2017 geltenden Mindestlohn in der Pflegebranche nehmen können. Das wird ein hartes Stück Arbeit, denn nicht bei allen in der Kommission geht es darum, die Entscheidung an der wirtschaftlichen Vernunft und der finanziellen Leistungsfähigkeit aller in der Pflegebranche auszurichten. Aber wir gehen gut vorbereitet in diese Auseinandersetzung.

Der bpa Arbeitgeberverband ist mehr als eine bloße tarifpolitische Vertretung seiner Mitglieder. Der Verband hat sich zum Ziel gesetzt, seine Mitglieder regelmäßig über arbeitsrechtliche Neuerungen zu informieren, und vor allem in arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten und zu unterstützen. Sie finden mit ihren Anliegen im Hauptstadtbüro, das nun auch angemessen mit Personal ausgestattet ist, ein offenes Ohr für Ihre Anliegen.

Wir wollen auch die jahrzehntelange Erfahrung des bpa als Expertise für den bpa Arbeitgeberverband und seine Aufgaben nutzen. Deshalb setzen wir hier auf eine enge Zusammenarbeit.

Nur, wenn der bpa Arbeitgeberverband eine hohe Mitgliederzahl erreicht, wird er breit genug aufgestellt sein, um die privaten Anbieter bundesweit wirksam vertreten können. Deshalb arbeiten wir weiter daran, kontinuierlich zu wachsen und unsere Schlagkraft in organisatorischen und politischen Fragen zu erhöhen.

Mit freundlichen Grüßen



Rainer Brüderle
Bundesminister a.D.
Präsident



Bernd Meurer
Vizepräsident

*„Wir wollen
kontinuierlich
wachsen.“*

Herausforderung: Tarifpolitik

„Ein bundesweiter einheitlicher Tarifvertrag Pflege und Soziales löst die Fachkräfteprobleme der Altenpflege“, so einfach und holzschnittartig meinen manche Politiker aus Bund und Ländern, Berufsverbandsvertreter oder auch Gewerkschafter, die Herausforderungen im Bereich der Altenpflege bewältigen zu können. „Wenn es nur so einfach wäre“, will man fast jedes Mal erwidern, wissend, dass die Pflegelandschaft so heterogen und vielfältig ist, wie kaum eine Wirtschaftsbranche in unserem Land.

„Wir halten einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag weiterhin für falsch.“

Wir halten einen bundesweit einheitlichen Tarifvertrag weiterhin für falsch und werden deshalb an jeder Stelle dagegen eintreten. Wir beobachten, dass der Druck in diese Richtung von vielen Seiten zunimmt. Es gibt immer mehr Koalitionsverträge auf Landesebene, in denen sich die Koalitionspartner für Pflege-Tarifverträge aussprechen. Solche Tarifverträge sind nichts anderes als eine unverhohlene Einmischung der Politik in die Tarifautonomie der Sozialpartner, wobei die Politik ganz offen einseitig für die Position der Gewerkschaften und einzelner Wohlfahrtsverbände Partei ergreift. Eine solche Einmischung werden wir uns nicht gefallen lassen, der bpa Arbeitgeberverband wird sich dagegen immer zur Wehr setzen.

Dass wir bei unserem Eintreten für die Tarifautonomie und gegen die politische Einflussnahme nicht allein und auch nicht erfolglos sind, zeigen die Versuche verschiedener politischer Akteure, Verbände der Freien Wohlfahrt und der Gewerkschaft ver.di, in Bremen und Niedersachsen allgemeinverbindliche Azubi-Tarifverträge für die Pflegebranche

zu initiieren. Beide Versuche sind indessen gescheitert, vor allem wegen unseres erbitterten Widerstands und der rechtlichen Argumente, die wir vorbringen konnten, während die Wohlfahrtsverbände und die Gewerkschaften bis zuletzt allein darauf gesetzt haben, dass sich niemand gegen eine politische Mainstreamentwicklung zur Wehr setzen würde.



„Bei ganz vielen Einrichtungen der Wohlfahrt wird sich nicht einmal an die vom Dachverband mit der Gewerkschaft ausgehandelten Tarife gehalten.“

Quelle: Fotolia

Wir arbeiten in unseren Gremien selbstverständlich an einer tarifpolitischen Strategie. Dabei werden wir uns aber weder von anderen treiben lassen, noch hektischen Aktionismus entwickeln, der uns später teuer zu stehen kommt. Eine solche Strategie darf nicht alle paar Wochen in Frage gestellt werden, sondern sie muss einige Zeit (Jahre) als Richtschnur des eigenen Handelns dienen. Deshalb ist es auch legitim, dass wir uns den Raum für gründliche, ernsthafte und verantwortungsvolle Diskussionen im Interesse aller Mitglieder nehmen.

„Bei ganz vielen Einrichtungen der Wohlfahrt wird sich nicht einmal an die vom Dachverband mit der Gewerkschaft ausgehandelten Tarife gehalten.“

Es ist klar, dass es bisher in der Pflegelandschaft keine tarifpolitische Tradition gibt, wie dies zum Beispiel in Branchen wie der Metallindustrie oder der Chemieindustrie der Fall ist. Wir sind eine Branche mit ganz unterschiedlichen Strukturen, die sich auch in unserer Mitgliedschaft widerspiegelt. Sie reicht von der kleinen, vom Inhaber geführten ambulanten Einrichtung über mittelständische (Familien-) Betriebe bis hin zum internationalen Großkonzern. Ganz wenige haben einen Haustarif, andere haben allgemeine Vertragsrichtlinien und wieder andere orientieren sich bei der Lohnfindung am Wettbewerb vor Ort. Im Vordergrund stehen dabei immer die Orientierung an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und die Möglichkeit der Fachkräftegewinnung. Da unterscheiden sich die privaten Anbieter kaum von den Anbietern der Freien Wohlfahrt. Es ist nämlich eine oft erzählte Mär, dass hier flächendeckend nach einem Tarifvertrag bezahlt werde. Ganz im Gegenteil. Bei ganz vielen Einrichtungen der Wohlfahrt wird sich nicht einmal an die vom Dachverband mit der Gewerkschaft ausgehandelten Tarife gehalten.

Wenn die konfessionellen Träger von Einrichtungen innerhalb des sogenannten Dritten Weges ihre Vertragsrichtlinien aushandeln, heißt es am Ende auch noch nicht, dass diese in jeder Einrichtung angewandt werden. Wirtschaftliche Schieflogen ermöglichen es den konfessionellen Einrichtungen natürlich, von den Vertragsrichtlinien nach unten abzuweichen. Es geht das Gerücht, dass wirtschaftliche Schieflogen durchaus häufiger vorkommen als das offiziell bekannt ist. Übrigens wird der Dritte Weg ganz bewusst ohne Gewerkschaften gelebt. Das sollte man nicht vergessen, wenn hin

wieder auch aus dem kirchlichen Umfeld so getan wird, als gäbe es nur bei den privaten Anbietern keine tarifpolitischen Strukturen.

Aber das Verhalten anderer wollen wir nicht zu unserem Maßstab machen. Wir werden eigenständige Positionen erarbeiten, dabei nichts überstürzen und setzen auf die vielfältige Erfahrung von vor Ort. Starre Tarifroutinen können für uns nicht die Lösung sein – zumal wir wissen, dass in der Pflege alles mit allem zusammenhängt und natürlich Tarifpolitik sich auch auf Pflegesätze, gedeckelte Budgets von Kostenträgern und die Eigenbeteiligung von Kunden auswirkt. Wir brauchen innovative tarifpolitische Ansätze, um auch in Zukunft Flexibilität, Vielfalt und Kundennähe in der Pflege zu gewährleisten. Dazu braucht es natürlich immer Verhandlungspartner, denen es um eine zukunftsfähige Pflege geht. Eines ist für uns dabei ganz klar: Vielfalt und Unterschiedlichkeit wollen wir erhalten und weiter stärken.

Einheitslöhne wird es mit uns nicht geben, denn sie führen zu Einheitsgrau.

„Einheitslöhne wird es mit uns nicht geben, denn sie führen zu Einheitsgrau.“

Allgemeinverbindlichkeit in Bremen abgewehrt

„Die Entscheidung ist ein Sieg der wirtschaftlichen Vernunft zum Wohle der Bremer Jugendlichen.“

Der Tarifausschuss beim Senator für Arbeit der Hansestadt Bremen hat im Dezember 2015 nach langer Diskussion und erst im zweiten Sitzungstermin gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des „Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Bremen“ gestimmt. Für den bpa Arbeitgeberverband war dies ein großer Erfolg. Der Verband und die Bremer Landesgruppe des bpa hatten in den Wochen und Monaten davor gemeinsam vehement gegen eine AVE dieses Tarifvertrags argumentiert und dabei sowohl auf die fehlenden rechtlichen Rahmenbedingungen als auch auf die negativen wirtschaftlichen Konsequenzen einer AVE hingewiesen.

Rainer Brüderle, der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands, sagte dazu: „Auch kleinere Einrichtungen können jetzt weiter ausbilden und müssen nicht befürchten, für ihr Engagement in der Ausbildung junger Menschen bestraft zu werden. Deshalb ist die Entscheidung ein Sieg der wirtschaftlichen Vernunft zum Wohle der Bremer Jugendlichen.“

Das gesamte AVE-Verfahren fand – was sehr ungewöhnlich ist – unter starker öffentlicher Beobachtung statt. Gerade die Gewerkschaft ver.di, aber auch die Vertreter der Bremer Wohlfahrtsverbände hatten immer wieder die Öffentlichkeit gesucht, um für ihr Vorhaben zu werben. Dass es ihnen in Wirklichkeit in erster Linie nicht darum ging, die Ausbildungsbedingungen für junge Menschen in Bremen zu verbessern, sondern vielmehr darum, einen Einheitspflegemarkt in Bremen zu schaffen, hatten sie stets geschickt verschwiegen.

Am Ende siegte im Tarifausschuss jedoch die Einsicht, dass es gar keines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für Pflegeschüler bedarf, um deren Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Die Vergütung von Auszubildenden orientiert sich schon heute in aller Regel am Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst, dabei ist eine maximale Unterschreitung von



Quelle: Rolf Neurolle / Pixelio.com

20 Prozent des Gehaltsniveaus zulässig. Diese Flexibilität ermöglicht es gerade kleinen Einrichtungen, Ausbildungsplätze zu schaffen, Jugendlichen eine Berufs- und Lebensperspektive zu geben und so für die Fachkräfte von morgen zu sorgen.

Tatsächlich hätte die zwangsweise Anwendung des genannten Tarifvertrags für weniger Wettbewerb auf dem Bremer Pflegemarkt gesorgt. „Zum Einheitslohn wäre bald das Ein-

„Zum Einheitslohn wäre bald das Einheitsgrau in der bremischen Pflege gekommen.“

„Weniger Wettbewerb hätte weniger Vielfalt, weniger Wahlmöglichkeiten für die Patientinnen und Patienten bedeutet.“

heitsgrau in der bremischen Pflege gekommen. Weniger Wettbewerb hätte weniger Vielfalt, weniger Wahlmöglichkeiten für die Patientinnen und Patienten bedeutet und mittel- bis langfristig deutliche Einbußen in der Qualität der Pflege bis hin zu einem Abbau an Pflegeplätzen geführt“, hatte der Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbands, Bernd Meurer, stets gesagt und vor der AVE dieses Tarifvertrags gewarnt.

Der bpa Arbeitgeberverband sah schon vor dieser Entscheidung die Voraussetzungen für eine AVE nicht gegeben. Es waren weder die Bedingungen der überwiegenden Bedeutung (dazu sollen mindestens 50 Prozent aller betroffenen Arbeitnehmer durch den Tarifvertrag erfasst sein; hier sind es maximal 24 Prozent) noch einer wirtschaftlichen Schiefelage erfüllt. Der Verband war hier nicht allein. Nahezu alle privaten und kommunalen Arbeitgeber hatten sich mit dieser oder anderer Begründung gegen die AVE des Tarifvertrags für die Bremer Pflegeschüler ausgesprochen.

Mitte November scherte der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) unter seinem Präsidenten Thomas Greiner vollkommen unerwartet aus der Gruppe der Kritiker der AVE aus und kündigte an, mit der ver.di über einen bundesweiten Tarifvertrag für Pflegeschüler verhandeln zu wollen. Wie nicht anders zu erwarten war, wurde diese Ankündigung zu Wasser auf die Mühlen der ver.di und der anderen Befürworter von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen in der Pflegebranche. Glücklicherweise fand Greiners Statement offensichtlich keinen Widerhall im Bremer Tarifausschuss.

Einheitslohn auch in Niedersachsen verhindert

Der niedersächsische Tarifausschuss hatte nach eingehender Diskussion im Januar 2016 gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) des „Tarifvertrags über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen“ gestimmt. Für den bpa Arbeitgeberverband war dies – nach der Entscheidung des Bremer Tarifausschusses vom 1. Dezember 2015 – ein weiterer großer Erfolg. Der Verband und die niedersächsische Landesgruppe des bpa hatten in den vergangenen Wochen und Monaten gemeinsam vehement gegen eine AVE dieses Tarifvertrags argumentiert und dabei sowohl auf die fehlenden rechtlichen Rahmenbedingungen als auch auf die negativen wirtschaftlichen Konsequenzen einer AVE hingewiesen. Der Tarifausschuss ist offensichtlich den Argumenten beider Verbände gefolgt und hat sich nicht dem großen Druck gebeugt, der in den Wochen und Monaten davor von Seiten der Gewerkschaften und sogar von der niedersächsischen Landesregierung aufgebaut worden war.

Rainer Brüderle sagte dazu: „Das war ein guter Tag für die soziale Marktwirtschaft in unserem Land. Trotz massiven Drucks von außen – vor allem aus der niedersächsischen Landespolitik – hat sich der Tarifausschuss gegen die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags Pflege für die Auszubildenden entschieden. Damit bleibt die Tarifhoheit der Tarifpartner gewahrt, die wirtschaftliche Vernunft setzt sich durch und kleine und mittlere Pflegeeinrichtungen können sich weiterhin in der Altenpflegeausbildung engagieren.“

„Das war ein guter Tag für die soziale Marktwirtschaft in unserem Land.“

Wie schon Ende 2015 in Bremen hatte das AVE-Verfahren in Niedersachsen unter großer öffentlicher Beobachtung stattge-

„Ein Einheitspflegemarkt führt mittel- bis langfristig zu Qualitätsverlusten.“

funden. Die SPD-Landtagsfraktion, die Wohlfahrtsverbände und natürlich auch die Gewerkschaft ver.di hatten sich immer wieder an die Öffentlichkeit gewandt, um für die AVE Stimmung zu machen. Bei der ersten Sitzung des Tarifausschusses im Dezember 2015 waren zudem noch zahlreiche



Quelle: Kurt F. Domnik / Pixelio.com

ver.di-Demonstranten vor dem niedersächsischen Arbeitsministerium erschienen, um dort ihrer Forderung nach einer AVE des Tarifvertrags Nachdruck zu verleihen.

Wie in Bremen hatten die Befürworter immer wieder behauptet, lediglich im Interesse der Pflegeschüler zu handeln. Aus ihren Pressemitteilungen war aber herauszulesen, dass es vielmehr darum ging, in Niedersachsen einen Einheitspflegemarkt zu schaffen. Dass solch ein Einheitspflegemarkt mittel- bis langfristig zu Qualitätsverlusten in der niedersächsischen Altenpflege führen würde, war den AVE-Befürwortern offen-

sichtlich nicht so wichtig. Die privaten Pflegeanbieter konnten danach aufatmen. Es ist zu erwarten, dass auch in Niedersachsen jetzt erst einmal von dem Vorhaben Abstand genommen wird, weitere allgemeinverbindliche Tarifverträge auf den Weg zu bringen. „Jetzt werden hoffentlich die Ambitionen begraben, einen bundesweiten Einheitslohn in der Pflege einzuführen, der keine regionale und betriebliche Flexibilität zulässt. Das Engagement der Politik in einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Pflege wäre besser in die finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege investiert“, sagte Bernd Meurer, Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbands.

„Sie haben Standhaftigkeit bewiesen und damit die Tarifautonomie vor dem Zugriff der Politik bewahrt.“

Der bpa Arbeitgeberverband hat nun die Zuständigen in Niedersachsen dazu aufgefordert, endlich über folgende Fragen in den Dialog mit den Beschäftigten und ihren Einrichtungen zu treten: Wie können wir die Kostenträger zu einer besseren Personalausstattung, und somit zur Entlastung der Pflegekräfte bewegen? Wie können wir Bürokratie abbauen und mehr Zeit für Zuwendung organisieren? Wie können Regulierungen wie Fachkraftquoten flexibel eingesetzt werden, um Flexibilität beim Personaleinsatz zu ermöglichen?

Rainer Brüderle und Bernd Meurer dankten den Mitgliedern des Tarifausschusses, die sich nicht dem öffentlichen Druck gebeugt hatten: „Sie haben heute Standhaftigkeit bewiesen und damit die Tarifautonomie vor dem Zugriff der Politik bewahrt“, so Meurer.

Pflegemindestlohn

„Gesetzlich festgelegte Mindestlöhne sind im deutschen Arbeitsrecht traditionell ein Fremdkörper.“

Mitte Juni 2016 war es soweit: Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, berief den Präsidenten des bpa Arbeitgeberverbands als ordentliches Mitglied in die dritte Pflegemindestlohnkommission. Damit hatte sich der bpa Arbeitgeberverband nicht einmal ganz ein Jahr nach seiner Gründung endgültig als zentraler Arbeitgeberverband der privaten Pflege- und Sozialwirtschaft etabliert. Die Arbeitgeberverbände der großen Wohlfahrtsunternehmen (AWO, Paritätischer Wohlfahrtsverband, etc.) gingen indessen gänzlich leer aus, ihre Besetzungsvorschläge für die Mindestlohnkommission wurden vom Arbeitsministerium nicht berücksichtigt.

Gesetzlich festgelegte Mindestlöhne sind im deutschen Arbeitsrecht (anders als etwa in Frankreich, den USA und anderen Staaten) traditionell ein Fremdkörper. In Deutschland war es bis vor einigen Jahren stets Aufgabe der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände durch Tarifabschlüsse für Mindestarbeitsbedingungen zu sorgen, sodass bestehende Tariflöhne eine gesetzgeberische Festlegung von Mindestlöhnen überflüssig machten.

Seit Mitte der 90er Jahre des 20. Jahrhundert sind in Deutschland jedoch vor allem vier Phänomene zu beobachten, die das gewachsene Tarifsysteem immer weiter aushöhlen. Als erstes engagieren sich immer mehr ausländische Arbeitgeber in Deutschland, die das hiesige gewachsene Tarifsysteem nicht kennen und daher keine aktive Tarifpolitik betreiben. Zweitens entstehen immer mehr neue Branchen, die nicht tarifvertraglich durchdrungen sind. Drittens reagieren immer mehr Arbeitgeber auf unverhältnismäßige und unflexi-

ble gewerkschaftliche Forderungen, indem sie sich aus den bestehenden Tarifstrukturen zurückziehen. Und schließlich (viertens) scheint vielen Arbeitnehmern eine Gewerkschaftsmitgliedschaft immer weniger attraktiv zu sein, sodass die Gewerkschaften seit Jahren mit schwindenden Mitgliedszahlen zu kämpfen haben und dementsprechend immer mehr an Einfluss verlieren.



Quelle: Andreas Hermsdorf / Pixelio.com

„Immer mehr Arbeitgeber reagieren auf unverhältnismäßige und unflexible gewerkschaftliche Forderungen.“

Die Politik hat darauf reagiert, indem schon seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts immer weitere gesetzliche Mindestlohnstrukturen in Deutschland geschaffen hat. Dies begann mit Mindestarbeitsbedingungen, an die sich osteuropäische Unternehmen halten mussten, wenn sie ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden wollten. Ein weiterer Schritt in diese Richtung war die Einführung bestimmter Branchenmindestlöhne für Branchen, die tarifvertraglich

kaum durchdrungen waren. Ihren vorläufigen Höhepunkt fand diese Entwicklung zu Beginn des Jahres 2015, als in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde.

Für die Pflegebranche bedeutet dies, dass die Pflegeunternehmen seit dem Jahr 2010 gehalten sind, Pflegemindestlöhne zu zahlen und darüber hinaus seit dem Jahr 2015 auch noch den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn an solche Arbeitnehmer zahlen müssen, die vom Pflegemindestlohn nicht erfasst sind. In Pflegeunternehmen gelten also parallel zwei verschiedene Mindestlohnsysteme, ohne dass irgendjemand jemals gefragt hat, wie die betroffenen Unternehmen mit dieser zusätzlichen Bürokratie fertig werden und welche Kosten alleine das Nebeneinander von zwei Mindestlohnsystemen verursacht.

„In Pflegeunternehmen gelten parallel zwei verschiedene Mindestlohnsysteme.“

Die aktuelle Mindestlohnregelung, die sogenannte „Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ läuft am 31. Oktober 2017 aus. Die Pflegemindestlöhne werden dann 9,50 EUR in Ostdeutschland und 10,20 EUR in Westdeutschland betragen.

Um zu verhindern, dass am 1. November 2017 ein mindestlohnfreier Zustand eintritt, muss alsbald mit der Vorbereitung einer neuen Mindestlohnregelung begonnen werden. Hierzu – so verlangt es das sogenannte Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) – wird im Bundesarbeitsministerium (BMAS) eine Kommission gebildet, in der jeweils zwei weltliche und zwei kirchliche Arbeitgebervertreter sitzen, genauso wie je-

weils zwei weltliche und zwei kirchliche Arbeitnehmervertreter. Die Berufung der kirchlichen Vertreter ist einfach: Diakonie und Caritas stellen jeweils einen Arbeitgebervertreter und einen Arbeitnehmervertreter. Genauso einfach ist die Berufung der beiden weltlichen Arbeitnehmervertreter – diese werden stets von der ver.di gestellt. Die Berufung der beiden weltlichen Arbeitgebervertreter ist indes schwierig, weil hier eine Vielzahl von Arbeitgeberverbänden um die beiden Sitze streiten. Dies sind die Verbände der kommunalen Arbeitgeber, die schon genannten Arbeitgeberverbände der Wohlfahrt und darüber hinaus zwei Verbände der privaten Pflegeanbieter, wobei der bpa Arbeitgeberverband der mit großem Abstand bedeutendste Arbeitgeberverband der privaten Anbieter ist. Das BMAS hat daher ein strenges Auswahlverfahren entwickelt, in dessen Rahmen sich gezeigt hat, dass die Verbände der privaten Pflegeanbieter von ihrer Größe her inzwischen die Verbände der Wohlfahrt hinter sich gelassen haben, sodass Rainer Brüderle und ein Vertreter der kommunalen Arbeitgeberverbände als Repräsentanten der weltlichen Arbeitgeber in die Kommission berufen wurden.

Die Kommission könnte – so steht es wiederum im AEntG – ein differenziertes System von Mindestlöhnen vorschlagen, das unter anderem nach Regionen und Pflegeberufen differenziert. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber es der Kommission überlassen, auch Regelungen zum Mindesturlaub, der Urlaubsvergütung und einem Urlaubsgeld vorzuschlagen. Bisher hat sich die Kommission diesbezüglich sehr umsichtig selbst beschränkt und lediglich absolute Lohnuntergrenzen vorgeschlagen, die alleine nach Ost und West differenziert

„Die Kommission könnte ein differenziertes System von Mindestlöhnen vorschlagen, das unter anderem nach Regionen und Pflegeberufen differenziert.“

sind. In der kommenden Kommission wird es darum gehen, die Selbstzurückhaltung zu wahren, um den Arbeitgebern noch einen letzten Rest an eigener Gestaltungshoheit zu überlassen. Auf der anderen Seite steht die Kommission vor der Herausforderung, die Pflege zukunftsfähig zu machen.

„Bisher hat sich die Kommission diesbezüglich sehr umsichtig selbst beschränkt und lediglich absolute Lohnuntergrenzen vorgeschlagen, die alleine nach Ost und West differenziert sind.“



Quelle: I-vista / Pixelio.com

Mit einer bloßen Erhöhung des Pflegemindestlohns, wie es die ver.di seit Jahren gebetsmühlenartig fordert, wird dies indessen nicht gelingen. Einerseits lässt die ver.di-Forderung seit Jahren die Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Löhne in der Pflegebranche unberücksichtigt. Andererseits vermindert ein zu hoher Pflegemindestlohn die Bereitschaft junger Leute, eine Pflegeausbildung zu absolvieren, weil die höheren Löhne nach der Ausbildung als Anreiz wegfallen, wenn man bereits ohne Ausbildung entsprechend hoch entlohnt wird.

Pflege: Jobmotor Nummer 1

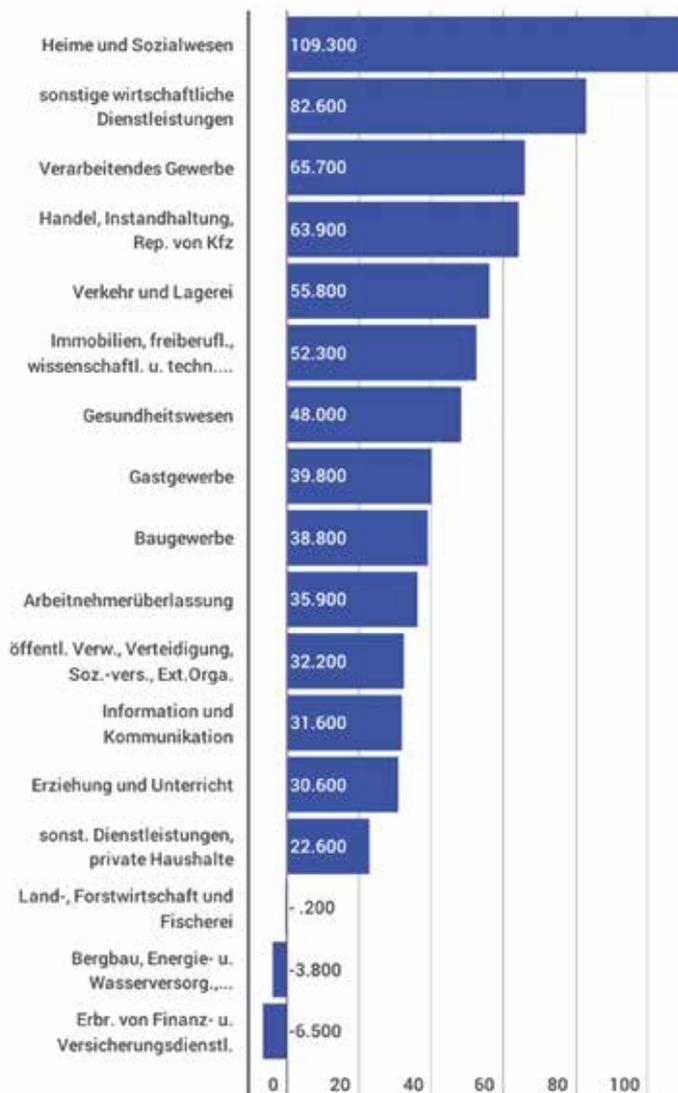
Nach den aktuellsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ist der Wirtschaftsabschnitt „Pflege und Soziales“ weiterhin der größte Jobmotor in Deutschland. „Jede sechste Stelle, die in den letzten zwölf Monaten neu geschaffen wurde, entstand im Bereich Pflege und Soziales. Die Pflege ist Deutschlands Boombranche Nummer 1. Niemand schafft in absoluten Zahlen derzeit mehr Jobs. Daran haben gerade die privaten Anbieter einen großen Anteil, denn ihr Marktanteil nimmt von Jahr zu Jahr zu.

Mit nahezu 2,2 Millionen Beschäftigten gehört die Pflege nun zu den größeren Wirtschaftsabschnitten und liegt damit deutlich vor anderen Bereichen, wie zum Beispiel dem boomenden Baugewerbe (1,75 Millionen Beschäftigte) und fast gleichauf mit dem Gesundheitswesen (Krankenhäuser und Ärzte mit 2,3 Millionen Beschäftigten). Auch in Zukunft werden in der Pflege, und hier vor allem im privaten Bereich, sichere Jobs neu geschaffen. Deshalb sind alle gut beraten, Markt und Wettbewerb in der Pflege zu stärken statt sie zu beschränken oder gar ganz abzuschaffen. Nur private Investitionen werden in den kommenden Jahren helfen, einen Pflegenotstand zu verhindern.

Die Branche könnte noch mehr Jobs schaffen. Doch der Mangel an Fachkräften setzt derzeit Grenzen. Deshalb setzt die Altenpflege alles daran, in- und ausländische Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen. Das geplante Pflegeberufereformgesetz ist dabei keine Hilfe. Ganz im Gegenteil. Es wird den Jobmotor Pflege eher ausbremsen. Auch das laute und ständige Wehklagen von einzelnen Berufsverbänden über

„Jede sechste Stelle, die in den letzten zwölf Monaten neu geschaffen wurde, entstand im Bereich Pflege und Soziales.“

Jobmotor Pflege



„ Die Pflege ist erneut Jobmotor Nummer 1 in Deutschland

Zuwachs an Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Mai 2015 bis Mai 2016 Quelle: Bundesagentur für Arbeit

die Arbeit in der Pflege sorgt nicht für einen Imagegewinn.

Insgesamt hat, laut dem Arbeitsmarktbericht Juli 2016 der Bundesagentur für Arbeit, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Mai 2015 bis Mai 2016 um 697.200 Beschäftigte zugenommen. Das ist ein Anstieg von 2,3 Prozent in diesem Zeitraum. Der Bereich „Pflege und Soziales“ legte in diesem Zeitraum um 109.000 Beschäftigte (+ 5,2 Prozent) auf 2.195.500 Beschäftigte zu. Seit Mitte 2010 hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 12,3 Prozent zugelegt. Die Pflege legte in diesem Zeitraum um 24,3 Prozent zu. Damit ist sie auch schon seit längerem einer der Wachstumsmotoren in Deutschland.

Bei den Ausbildungszahlen ist die Altenpflege ebenfalls auf dem Vormarsch. Hier entstehen immer mehr Ausbildungsplätze. Eine Ausbildung in der Altenpflege ist für junge Menschen attraktiv. Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung ist nach den Daten der Schulstatistik im Schuljahr 2014/2015 im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich um 3.930 (+ 6,3 Prozent) auf insgesamt 66.285 laut Berufsbildungsbericht 2016 angestiegen. Damit liegt die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung mittlerweile vor den Auszubildenden in der Krankenpflegeausbildung (64.022).

Die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege hat vom Schuljahr 2010/2011 bis zum Schuljahr 2014/2015 von 51.965 auf 66.285 um 28 Prozent zugelegt. Im Vergleich dazu hat die Zahl der Auszubildenden in der Krankenpflege

„Seit Mitte 2010 hat die Beschäftigung insgesamt um 12,3 Prozent zugelegt. Die Pflege legte in diesem Zeitraum um 24,3 Prozent zu.“

„Die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege hat von 2010/2011 bis 2014/2015 um 28 Prozent zugelegt. Im Vergleich dazu hat die Zahl der Auszubildenden in der Krankenpflege nur 8 Prozent zugenommen.“

von 59.172 auf 64.022 um nur 8 Prozent zugenommen. Die Altenpflege scheint also deutlich attraktiver für junge Menschen und Umschülerinnen und Umschüler als die Krankenpflege zu sein.

Jahr für Jahr steigen nun die Ausbildungszahlen im Bereich der Altenpflege, während sie in anderen Bereichen zurückgehen. Erstmals befinden sich mehr Auszubildende in der Altenpflege als in der Krankenpflege. Wer jetzt noch weiter die Behauptung aufstellt, eine Ausbildung in der Altenpflege sei unattraktiv, der ignoriert nicht nur vollkommen die Tatsachen, sondern der handelt auch grob fahrlässig.

Die erneut guten Zahlen sind ein Schlag ins Gesicht für die Befürworter der generalistischen Pflegeausbildung. Sie machen deutlich, dass die Altenpflegeausbildung attraktiv ist und bewusst gewählt wird. Ad absurdum führen die neuen Zahlen geradezu die Zielrichtung des Pflegeberufgesetzes, nämlich die Pflegeausbildung größtenteils an der Krankenpflege auszurichten, um so die Bedingungen der EU-Anerkennungsrichtlinie zu erfüllen. Künftig hat sich die Mehrheit der Auszubildenden in der Pflege, die aus der Altenpflege kommt, den Bedingungen der Krankenpflege unterzuordnen. Auch wenn die alternde Gesellschaft etwas anderes erfordert. Das ist und bleibt ein Unding und wird den Anforderungen eines stolzen Berufsstandes nicht gerecht. Es wird immer deutlicher, dass hier nur ein Ziel verfolgt wird: die erfolgreiche Altenpflege zugunsten der Krankenpflege auszutrocknen.

Service

Der bpa Arbeitgeberverband vertritt nicht nur Ihre Interessen gegenüber Politik, Verbänden und der Öffentlichkeit, sondern arbeitet auch am Entwurf einer tarifpolitischen Strategie, gibt Unterstützung bei Haustarifverträgen und liefert maßgeschneiderte Informationen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen durch Arbeitshilfen, Mustervorlagen, Newsletter, Newsticker, etc.



Quelle: Thorben Wengert / Pixelio.com

„Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziere.“

Wir bieten Ihnen ebenfalls eine arbeitsrechtliche Einzelberatung durch unsere Justiziere. Uns erreichen täglich zahlreiche Anfragen zu den unterschiedlichsten Themen, deshalb wollen wir Ihnen hier beispielhaft einmal ein paar Fragen vorstellen:

Frage:

Ich habe seit fünf Monaten eine Arbeitnehmerin, mit deren Leistungen ich nicht ganz zufrieden bin. Kann ich die Probezeit verlängern?

Was meinen Sie?

- a) Ja, aber maximal bis zu sechs Monaten.
- b) Nur in besonderen Ausnahmefällen und dann auch nur bis zu drei Monaten.
- c) Ja, aber die Verlängerung hat keine praktischen Auswirkungen.
- d) In meinem Unternehmen endet die Probezeit, wenn ich das will.

Richtig ist c).

Frage:

Vor zwölf Tagen erfuhr ich, dass eine Mitarbeiterin meines ambulanten Pflegedienstes eine Patientin bestohlen haben soll. Wie verhalte ich mich?

Was meinen Sie?

- a) Ich kündige das Arbeitsverhältnis fristlos.
- b) Solange nichts bewiesen ist, kann man auch nichts machen.
- c) Ich werde es wohl bei einer Abmahnung belassen.

Richtig ist c).

Veröffentlichungen

Für die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands erstellen wir zu unterschiedlichen rechtlichen Fragen Arbeitshilfen. Diese finden Sie entweder im Mitgliederbereich unter www.bpa-arbeitgeberverband.de oder sie rufen im Hauptstadtbüro an.



Quelle: Rainer Sturm / Pixelio.com

Arbeitshilfe zu den Urteilen des BAG vom 09.12.2015 zu angemessenen Nachtzuschlägen (BAG, 10 AZR 156/15 und 10 AZR 423/14)

erschieden im April 2016

Arbeitshilfe „Die Haftung von Pflegeeinrichtungen für den Einsatz von „Scheinselbstständigen“ nach Vermittlung durch Vermittlungsagenturen“

erschieden im Mai 2016

Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in
Mecklenburg-Vorpommern
erschieden im Juli 2016

Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Thüringen
erschieden im Juli 2016

Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Rheinland-Pfalz
erschieden im Juli 2016

*„Für die Mitglieder des
bpa Arbeitgeberverbands
erstellen wir zu
unterschiedlichen
rechtlichen Fragen
Arbeitshilfen.“*

Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Hamburg
erschieden im Juli 2016

Arbeitshilfe zu Ausbildungsvergütungen in Bremen
erschieden im Juli 2016

Arbeitshilfe zu krankheitsbedingten Kündigungen
erschieden im August 2016

Mitgliederentwicklung



Quelle: Klicker / Pixelio.com

Innerhalb von 15 Monaten hat die Zahl der Mitgliedseinrichtungen im bpa Arbeitgeberverband um 850 Prozent zugenommen. Wir haben trotzdem keinen Aufnahmestopp, sondern freuen uns, wenn wir weiter wachsen.

23. Juni 2015: 200 Einrichtungen

1. Januar 2016: 1.160 Einrichtungen

1. September 2016: 1.700 Einrichtungen

„Innerhalb von 15 Monaten hat die Zahl der Mitgliedseinrichtungen im bpa Arbeitgeberverband um 850 Prozent zugenommen.“

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 52 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 127 bayerische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 41 Einzelunternehmen aus den Bereichen Industrie, Handwerk, Bauwirtschaft, Groß- und

Außenhandel, Einzelhandel, Banken, Versicherungsgewerbe, 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 4,4 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte tätig. Der Verband hat seinen Sitz in München und widmet sich besonders den Themen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Recht und Bildungspolitik.

Unternehmergeverbände Niedersachsen e.V.

Die Unternehmergeverbände Niedersachsen e.V. (UVN) mit Sitz in Hannover sind der Spitzenverband der niedersächsischen Wirtschaft. Sie haben rund 70 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände als Mitglieder, die zusammen mehr als 140 000 Unternehmen betreuen. Der Verband vertritt die Interessen von Arbeitgeber und Wirtschaftsverbänden in Niedersachsen. Sie vertreten die Positionen der Wirtschaft gegenüber Parlament, Regierung und Opposition. Als Sozialpartner sind sie neben den Gewerkschaften in Kontakt mit vielen weiteren gesellschafts- und wirtschaftspolitisch relevanten Gruppen und Institutionen.



Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.

Der Verband der Wirtschaft Thüringens ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Thüringens und damit regionale Interessenvertretung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



(BDA) und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI). Er repräsentiert gegenwärtig 35 Arbeitgeber-, Wirtschafts- und Fachverbände Thüringens (Mitglieder). Zusätzlich sind neun Unternehmen Thüringens im Verband aktiv (Einzelfirmen). Er bündelt die Interessen seiner Mitglieder und sieht sich als deren wirtschaftspolitische Sprecher und Vertreter; darüber hinaus aber auch als Vordenker und Erarbeiter von perspektivischen Konzeptionen, als Impulsgeber und Vermittler wirtschaftlicher Sachverhalte.

Unsere Gremien

Präsidium:

Rainer Brüderle, Präsident

Bernd Meurer, Vizepräsident

Als geschäftsführendes Führungsgremium des bpa Arbeitgeberverbands fungiert das Präsidium. Das Präsidium leitet den Verband im Rahmen der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und der Richtlinien des Vorstands. Neben dem Präsidenten und dem stellvertretenden Präsidenten gehören zurzeit folgende Personen dem Präsidium des Verbands an:

Kai A. Kasri (Vivaldo GmbH)



Quelle: Michael Werner Nickel / Pixelio.com

Vorstand:

Der Vorstand erarbeitet und bestimmt die Richtlinien der Verbandsarbeit im Rahmen der Beschlüsse der Mitgliederversammlung und ist damit für die Grundausrichtung der Verbandspolitik verantwortlich. Neben den Präsidiumsmitgliedern gehören aktuell folgende Personen dem Vorstand des bpa Arbeitgeberverbands an:

Harald Berghoff (AlexA Seniorendienste GmbH)
Margit Benkenstein (Pflegezentrum Sonnenschein GmbH)
Dr. Matthias Faensen (advita GmbH)
Thomas Flotow (Pflegen & Wohnen Hamburg GmbH)
Wolfgang Frühschütz (compassio GmbH & Co. KG)
Burchard Führer (Unternehmensgruppe Burchard Führer GmbH)
Marc Hildebrand (Orpea Deutschland GmbH)
Rainer Hohmann (Alloheim Senioren-Residenzen GmbH)
Thorsten Meilahn (Pflegekonzert Meilahn GmbH)
Lars Uhlen (Bonitas Holding GmbH & Co. KG)
Knud Riebschläger (KerVita Betriebs GmbH)
Dr. Jochen Schellenberg (Katharinenhof Betriebs GmbH)
Volker Schulze (Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG)
Dr. Joachim Wilbers (Project Care GmbH)

Unser Hauptstadtbüro



Quelle: Gordon Gross / Pixelio.com

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer, Leiter des Justizariats

Ines Neumann, Justiziarin

Olaf Bentlage, Pressesprecher

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

Impressum

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro

Friedrichstraße 147

10117 Berlin

Redaktion:

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer, Olaf Bentlage

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder und Logos:

Fotolia (Umschlag), Fotolia (S.7), Rolf Neurolle / pixelio.com (S.10), Kurt F. Domnik / pixelio.com (S. 13); Andreas Hermsdorf / pixelio.com (S. 16), I-vista / pixelio.com (S. 19), Thorben Wengert / pixelio.com (S. 25), Rainer Sturm / pixelio.com (S. 26), Klicker / pixelio.com (S. 28), Michael Werner Nickel / pixelio.com (S. 32), Gordon Gross / pixelio.com (S. 35). Die Logos auf den Seiten 29 und 30 wurden von den einzelnen Verbänden zur Verfügung gestellt.

Abschlussredaktion und V.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030 20075593-20
Telefax: 030 20075593-29
info@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de