

NEWSLETTER

Ausgabe 4

August 2019

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Ordentliche Mitgliederversammlung
am 17. September 2019 in Berlin
Tagesordnung
Wichtige Hinweise
- 5 Aktuelles**
Brüderle: „Löhne in der Altenpflege steigen
erneut innerhalb eines Jahres um fast 5 Prozent“
Sondierung: BVAP und Verdi nehmen
Tarifverhandlungen auf
Unfallversicherungsschutz auch an einem
„Probetag“
- 7 Anzeige**
Zukunftsweisendes Nahwärmekonzept
- 8 Kurz notiert**
Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit
öffentlichen Verkehrsmitteln
Bundesarbeitsministerium hat Sozialbudget 2018
veröffentlicht
- 9 Aus der Arbeit des Arbeitgeberverbands**
„Unikum in der deutschen Ökonomenszene“ bei
Mitgliederversammlung am 17. September 2019
Arbeitshilfen
Geschäftsbericht online
- 10 Veranstaltungen und Veröffentlichungen**
- 11 Auch das noch...**
Bundesarbeitsgericht zur sachgrundlosen
Befristung – 22 Jahre sind „sehr lang“



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

mittlerweile vertritt der bpa Arbeitgeberverband 4.000 Einrichtungen mit über 190.000 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. Damit werden wir uns aber nicht begnügen, sondern wir wollen weiterwachsen. Unser politisches Gewicht kann gar nicht groß genug sein – gerade in Zeiten, in denen Teile der Politik, aber auch der anderen Trägerverbände versuchen, die Privaten im Pflegemarkt aus ideologischen oder wettbewerblichen Gründen zurückzudrängen.

In den kommenden Monaten werden wir weiter bei den Themen „allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege“ und „Pflegemindestlohn“ herausgefordert sein. Diese Themen stehen neben den Wahlen zu Präsidium und Vorstand auf der Agenda unserer Mitgliederversammlung am 17. September 2019 in Berlin. Wir freuen uns, den Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen J. Roth begrüßen zu dürfen, der uns einen ökonomischen Impuls zum Thema „Der eigentümliche Prozess zur Mindestlohnfindung in der Pflege“ geben wird. Wir möchten Sie ausgiebig informieren, aber vor allem auch mit Ihnen all diese und andere wichtige Themen diskutieren. Deshalb würde ich mich freuen, wenn wir Sie zahlreich begrüßen dürften.

Die Mitgliederversammlung ist nicht nur ein Ort, um Bilanz zu ziehen und nach vorne zu blicken, sondern auch Danke zu sagen. An dieser Stelle möchte ich Bernd Meurer und den Mitgliedern im Präsidium und im Vorstand für ihre ehrenamtliche Tätigkeit herzlich danken. Das ist in der heutigen Zeit und bei den Herausforderungen, denen sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der Pflegebranche gegenüberstehen, nicht selbstverständlich.

Ein großer Dank gilt auch unserem Geschäftsführer Dr. Sven Halldorn und den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des bpa Arbeitgeberverbands, die sehr motiviert und hoch kompetent an die Arbeit gehen. In diesen Dank schließen wir die Kolleginnen und Kollegen des bpa mit ein, die unser Tun im bpa Arbeitgeberverband unterstützen.

Für Ihre Treue zum bpa Arbeitgeberverband als Mitglied möchten wir ebenfalls danken. Zögern Sie auch im kommenden Jahr nicht, uns Ihre Hinweise aus der Praxis vor Ort zu geben oder den Rat bei Ihrem bpa Arbeitgeberverband zu suchen. Nur der lebendige Austausch untereinander sorgt für einen wirkmächtigen Verband.

Eine Bitte habe ich an Sie: Werben Sie weiter mit uns um neue Mitglieder.

Ich zähle auf Sie!

Ihr

Rainer Bröderle

Ordentliche Mitgliederversammlung am 17. September 2019 in Berlin

Am 17. September 2019 im Hotel Titanic am Gendarmenmarkt Berlin ist es wieder soweit. Unsere Mitgliederversammlung findet statt. Und wir werden das 4.000 Mitglied begrüßen dürfen. Das ist innerhalb von vier Jahren seit Gründung des bpa Arbeitgeberverbands eine stolze Zahl. Sieht man aber das Potential von 11.000 bpa-Mitgliedern, dann wird schnell deutlich, dass wir noch über große Entwicklungsmöglichkeiten verfügen. Wir wollen und müssen weiterwachsen, um gemeinsam noch mehr PS auf die Straße bringen zu können. Helfen Sie uns dabei – auch durch Ihre Präsenz auf der Mitgliederversammlung. Denn das ist in diesen politisch turbulenten Zeiten nötiger denn je.

Noch immer versucht die Politik im Konzert mit der Gewerkschaft Verdi und dem Nischenanbieter AWO einen noch abzuschließenden Tarifvertrag für alle Pflegeeinrichtungen für allgemeinverbindlich zu erklären. Das findet selbstverständlich unseren Widerstand. Einen Einheitstarifvertrag lehnen wir ab. Wer nach der Qualität, dem Personaleinsatz und den Preisen nun auch die Löhne von Stralsund bis Freiburg vereinheitlichen will, der raubt uns die letzten unternehmerischen Handlungsspielräume. Wie wir das verhindern können, wollen wir gemeinsam diskutieren.

Betrachtet man die Lohnentwicklung in der Altenpflege – 2017 und 2018 sind die Löhne jeweils um fast fünf Prozent gestiegen – dann wundert man sich über die hysterische Diskussion in Teilen der Öffentlichkeit, die anscheinend nicht gewillt ist, die Realität zur Kenntnis zu nehmen. Sie wissen, auch wir sind für höhere Löhne in der Altenpflege. Das haben wir nicht zuletzt mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien deutlich gemacht. Aber Unternehmerinnen und



Rainer Brüderle und Bernd Meurer laden zur Mitgliederversammlung ein.
Foto: Bildschön / Sebastian Semmer

Unternehmer sind es gewohnt, auch die finanziellen Ressourcen im Blick zu haben: Deshalb erwarten wir endlich Antworten von der Bundesregierung, wer die höheren Löhne bezahlen soll. In den kommenden beiden Jahren werden wir weiter vor großen Herausforderungen stehen. Eine davon wird die vierte Pflegekommission sein, die erstmalig auch einen Pflegemindestlohn für Pflegefachkräfte festlegen soll. Das wird ein hartes Stück Arbeit, das auf den bei der Mitgliederversammlung neu zu wählendem Vorstand zukommt. Ebenso werden Präsident und stellvertretender Präsident neu gewählt. Wir würden uns freuen, wenn Sie zahlreich nach Berlin kommen und damit durch Ihr Mandat dem Präsidium und den Vorstandsmitgliedern für die kommenden Aufgaben den Rücken stärken.

Wir freuen uns, den Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen Roth begrüßen zu dürfen, der uns einen ökonomischen Impuls zum Thema „Der eigentümliche Prozess zur Mindestlohn-

findung in der Pflege“ geben wird.

Selbstverständlich möchten wir die inhaltliche Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes wieder in Zahlen ausdrücken. Dazu werden wir Ihnen den Jahresabschluss 2018 und den Haushaltsplan für das kommende Jahr vorlegen und Sie bitten, diese Zahlenwerke zu beraten und zu beschließen.

Wir laden Sie herzlich ein, die Zukunft der privaten Pflege mitzugestalten und durch Ihr Erscheinen unser gewonnenes politisches Gewicht deutlich zum Ausdruck zu bringen.

Wie immer werden Sie auch Gelegenheiten für Austausch, Gespräche und Kennenlernen neuer Kolleginnen und Kollegen finden.

Wir freuen uns, Sie am 17. September 2019 im Hotel Titanic Gendarmenmarkt Berlin begrüßen zu dürfen. Sitzungsbeginn ist um 10 Uhr, der Einlass findet ab 8.30 Uhr statt.

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Genehmigung der Niederschrift der Mitgliederversammlung vom 25.9.2018
3. Bericht des Präsidenten (Vierte Pflegekommission, Tarifpolitik)
4. Bericht des bpa-Präsidenten zur Fachkräftezuwanderung
5. Aussprache zu den Punkten 3 und 4
6. NEU: Vortrag von Dr. Steffen J. Roth, Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, zu „Der eigentümliche Prozess zur Mindestlohnfindung in der Pflege“
7. Jahresabschluss 2018
8. Bericht der Rechnungsprüfer
9. Entlastung des Präsidiums für das Geschäftsjahr 2018
10. Wahl des Präsidenten/der Präsidentin
11. Wahl des stellvertretenden Präsidenten/der stellvertretenden Präsidentin
12. Wahl des Vorstands
13. Wahl der Rechnungsprüfer
14. Haushaltsplan 2020
Der Haushaltsplan liegt ab sofort sowohl im Hauptstadtbüro als auch in der Bundesgeschäftsstelle zur Einsicht aus. Er wird als Tischvorlage ausgelegt.
15. Stand der Entwicklung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)
16. Anträge/Zusatzanträge
17. Ehrung des 4.000 Mitglieds
18. Verschiedenes
19. Schlusswort

12:30 Uhr Mittagessen
13:30 Uhr Fortsetzung
16:00 Uhr Ende
(Änderungen vorbehalten)

Nach § 9 Abs. 7 der Satzung ist eine Stimmübertragung auf ein anderes Mitglied zulässig. Die Stimmvollmacht ist schriftlich nachzuweisen. Ein Mitglied kann nicht mehr als ein anderes Mitglied vertreten. Soll eine Stimmübertragung erfolgen, bitten wir den schriftlichen Nachweis der Stimmvollmacht beim Einlass zur Versammlung vorzulegen; der/die Bevollmächtigte erhält dort die entsprechende Zusatzstimmkarte. Ein Vordruck für die Erteilung einer Stimmvollmacht kann auf Wunsch durch den bpa Arbeitgeberverband, Hauptstadtbüro Berlin, zur Verfügung gestellt werden.

Anmeldung/Registrierung

Zur Mitgliederversammlung registrieren Sie sich bitte in der Lobby des Hotels Titanic Gendarmenmarkt Berlin. Dort erhalten Sie auch Ihre Tagungsmappe und die Wahlunterlagen.

Allgemeine Hinweise

Bitte wenden Sie sich bei allen organisatorischen Fragen an unser Hauptstadtbüro Berlin,
Frau Carmen Weber,
Telefon 030 | 200 755 93-20,
Telefax 030 | 200 755 93-29,
E-Mail-Adresse
weber@bpa-arbeitgeberverband.de.

Dort ist man Ihnen bei Bedarf auch bei einer Zimmervermittlung behilflich.

Die Teilnahme an der Mitgliederversammlung ist kostenlos.

Die Anfahrt zum Hotel finden Sie [hier](#).

Wichtige Hinweise

Tagungsanschrift:	Dienstag, 17. September 2019
TITANIC GENDARMENMARKT BERLIN Französische Straße 30 10117 Berlin Telefon: 0 30 2014 370-0 Telefax: 0 30 2014 370-890 E-Mail: info.tgb@titanic-hotels.de	Die Mitgliederversammlung findet im „Ballsaal“ (Untergeschoss) statt. 08:30 Uhr Einlass, Anmeldung und Begrüßungskaffee 10:00 Uhr Beginn

Brüderle: „Löhne in der Altenpflege steigen erneut innerhalb eines Jahres um fast 5 Prozent“

Das Medianentgelt von sozialversicherungspflichtig-beschäftigten Altenpflegefachkräften ist innerhalb eines Jahres von 2.744 Euro (2017) auf 2.877 Euro (2018) um 4,85 Prozent angestiegen. Im selben Zeitraum ist das Medianentgelt über alle Branchen von 3.209 Euro (2017) auf 3.304 (2018) Euro „nur“ um 2,96 Prozent gestiegen.

Betrachtet man die Entwicklung von 2015 bis 2018, dann ist die Entwicklung für die Beschäftigten in der Altenpflege noch erfreulicher. Von 2015 auf 2018 stieg der Median für Altenpflegefachkräfte um 12,51 Prozent. Der Median für alle Beschäftigten in Deutschland stieg um „nur“ 7,13 Prozent.

Spitzenreiter bei den Löhnen war im Jahr 2018 Baden-Württemberg mit 3.169 Euro als Medianentgelt für eine Altenpflegefachkraft vor Bayern mit 3.097 Euro, Hamburg mit 3.040 Euro und Nordrhein-Westfalen mit 3.007 Euro. Über dem Bundesmedian liegen auch noch Rheinland-Pfalz mit 2.961 Euro und das Saarland mit 2.925 Euro. Beide Bundesländer haben in den letzten beiden Jahren die Rangfolge getauscht. Knapp unter dem Median liegen Berlin (2.866 Euro), Hessen (2.858 Euro), Bremen (2.823 Euro) und Schleswig-Holstein (2.807 Euro). Im Westen hat Niedersachsen beim Medianentgelt die rote Laterne mit einem deutlichen Abstand und liegt bei 2.681 Euro. Als Spitzenreiter in den neuen Bundesländern folgen Brandenburg mit 2.574 Euro und Thüringen mit 2.519 Euro. Mecklenburg-Vorpommern kommt auf ein Medianentgelt von 2.461 Euro. Schlusslichter sind Sachsen-Anhalt mit 2.329 Euro und Sachsen mit 2.367 Euro.

Die Löhne für Altenpflegefachkräfte haben in den neuen Bundesländern

Entgeltatlas der BA						
Beruf: Altenpflege (Median der Vollzeitbeschäftigten)						
Bundesland	2015	2016	2017	2018	17 auf 18	15 auf 18
Baden-Württemberg	2.871 €	2.937 €	3.036 €	3.169 €	4,38%	10,38%
Bayern	2.830 €	2.875 €	2.989 €	3.097 €	3,61%	9,43%
Berlin	2.430 €	2.528 €	2.690 €	2.866 €	6,54%	17,94%
Brandenburg	2.184 €	2.283 €	2.424 €	2.574 €	6,19%	17,86%
Bremen	zu wenige Daten für Median			2.823 €		
Land Hamburg	2.713 €	2.806 €	2.922 €	3.040 €	4,04%	12,05%
Hessen	2.573 €	2.631 €	2.736 €	2.858 €	4,46%	11,08%
Mecklenburg-Vorpommern	2.092 €	2.180 €	2.319 €	2.461 €	6,12%	17,64%
Niedersachsen	2.335 €	2.424 €	2.543 €	2.681 €	5,43%	14,82%
Nordrhein-Westfalen	2.777 €	2.801 €	2.917 €	3.007 €	3,09%	8,28%
Rheinland-Pfalz	2.649 €	2.721 €	2.850 €	2.961 €	3,89%	11,78%
Saarland	2.706 €	2.728 €	2.827 €	2.925 €	3,47%	8,09%
Sachsen	1.949 €	2.050 €	2.203 €	2.367 €	7,44%	21,45%
Sachsen-Anhalt	1.879 €	1.985 €	2.136 €	2.329 €	9,04%	23,95%
Schleswig-Holstein	2.467 €	2.533 €	2.650 €	2.807 €	5,92%	13,78%
Thüringen	2.135 €	2.245 €	2.375 €	2.519 €	6,06%	17,99%
Bund	2.557 €	2.621 €	2.744 €	2.877 €	4,85%	12,51%
Bund (alle Medianentgelte)	3.084 €	3.133 €	3.209 €	3.304 €	2,96%	7,13%

Eigene Abbildung / Zahlen der Bundesagentur für Arbeit

deutlich aufgeholt. So stieg das Medianentgelt in Sachsen-Anhalt von 2015 bis 2018 um 23,95 Prozent und in Sachsen um 21,45 Prozent. Dahinter liegen Thüringen (+17,99 Prozent), Berlin (+17,94 Prozent), Brandenburg (+17,86 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (+17,64 Prozent). In Niedersachsen (+14,82 Prozent) und Schleswig-Holstein (+13,78 Prozent) sind die Löhne noch stärker als der Bundesmedian (+12,51 Prozent) in den letzten drei Jahren gestiegen. Darunter liegen Hamburg (+12,05 Prozent), Rheinland-Pfalz (+11,78 Prozent), Hessen (+11,08 Prozent), Baden-Württemberg (+10,38 Prozent) und Bayern (+9,43 Prozent). Am „geringsten“ waren die Zuwächse in Nordrhein-Westfalen (+8,28 Prozent) und im Saarland (+8,09 Prozent). Die Zuwächse liegen alle über dem Zuwachs der Gehälter über alle Branchen, die im Zeitraum von 2015 bis 2018 „nur“ um 7,13 Prozent zulegen. Für Bremen kann leider kein Vergleichswert angegeben werden, da in den Jahren 2015 bis 2017 laut Bundesagentur für Arbeit zu wenige Daten für ein Medianentgelt für Altenpflegefachkräfte vorlagen.

Zu den Zahlen erklärt der Präsident des bpa Arbeitgeberverbands Rainer Brüderle:

„Das erneut deutliche Lohnplus in der Altenpflege freut mich für die tagtäglich hart arbeitenden Beschäftigten und ist auch ein Ausdruck von Wertschätzung für ihre Leistung. Die Löhne steigen weiter deutlich stärker als die Löhne aller in Deutschland Beschäftigten und haben in den letzten Jahren kräftig aufgeholt. Und das alles völlig ohne politische bzw. dirigistische Eingriffe.“

Die erfreuliche Lohnentwicklung geht bisher nur allein zu Lasten der Pflegebedürftigen oder der Sozialhilfeträger, die höhere Eigenanteile berappen müssen. Es wird Zeit, dass die Politik hier endlich Antworten liefert und die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen nicht länger im Regen stehen lässt.“

Den Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter

<https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de>

(ob)

Sondierung: BVAP und Verdi nehmen Tarifverhandlungen auf

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) haben sich laut gemeinsamer Pressemitteilung bei ihrem Sondierungsgespräch am 21. August 2019 in Berlin auf die Aufnahme von Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag in der Altenpflege geeinigt. Ziel ist es, möglichst noch in diesem Jahr einen Tarifvertrag abzuschließen, der vom Bundesarbeitsminister auf die gesamte Altenpflege in Deutschland erstreckt wird. Die Tarifregelungen müssten dann alle Arbeitgeber einhalten.

„Wir haben das ehrgeizige Ziel, bis Ende des Jahres einen Tarifvertrag zu verhandeln. Die Zeit drängt. Händeringend werden überall gute, engagierte Beschäftigte für die Altenpflege gesucht, die gewinnt man nur mit guten Arbeitsbedingungen“, sagte Sylvia Bühler, Mitglied im Verdi-Bundesvorstand. „Wir möchten den Pflegeberuf attraktiver machen und die Bedingungen für die gesamte Branche verbessern“, sagte Gero Kettler, BVAP-Vorstandsmitglied,

nach dem Sondierungsgespräch. Das angekündigte Pflegelöhnerverbesserungsgesetz müsse jetzt zügig vom Bundestag beschlossen werden. Arbeitgeber sollten jetzt dem Arbeitgeberverband beitreten und mit an den Verhandlungstisch kommen.

Arbeitgeberverband BVAP und Verdi fordern vom Gesetzgeber, dass zügig ein Gesetz auf den Weg gebracht wird, um den Eigenanteil für die Kosten der Pflege zu begrenzen. Bisher steigen bei jedem Tarifabschluss die Kosten für die Bewohnerinnen und Bewohner von Pflegeeinrichtungen. Der Zielkonflikt zwischen fairer Bezahlung, ausreichendem Personal und Begrenzung der Kosten müsse endlich gelöst werden.

Unsere Einschätzung:

Das ist eine von Teilen der Politik unterstützte, groteske Veranstaltung. Ein Miniarbeitgeberverband, der im Prinzip nur aus AWO-Einrichtungen besteht, und eine in der Pflege unbedeutende Gewerkschaft verhandeln einen

Tarifvertrag, der von der Bundesregierung allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Die politischen Unterstützer oder Mitglieder ohne Tarifbindung des Verbandes sind der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband, der ASB-Bundesverband und der Bundesverband der Volkssolidarität. Deren Arbeitgeberverbände oder deren Mitglieder, die in Arbeitgeberverbänden organisiert sind, distanzieren sich von diesem Verband. Klar ist, spätestens vor Gericht wird dieser verfassungsrechtlich bedenkliche Versuch, eine überwältigende Mehrheit der Branche in Geiselnhaft für die Organisationsinteressen kleiner Gruppen zu nehmen, scheitern.

Die Gehälter steigen überdurchschnittlich und gute Arbeitsbedingungen haben nichts mit Tarifverträgen zu tun, schon gar nicht mit allgemein verbindlichen Tarifverträgen. Wir brauchen mehr (Fach-)Kräfte. Wer glaubt, das ginge nur über Tarifverträge, der glaubt auch, dass Zitronenfalter, Zitronen falten.

(ob/sh)

Unfallversicherungsschutz auch an einem „Probetag“

Ein Arbeitsuchender, der in einem Unternehmen einen „Probearbeitstag“ verrichtet und sich dabei verletzt, ist gesetzlich unfallversichert. Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts am Dienstag, dem 20. August 2019 entschieden (Aktenzeichen B 2 U 1/18 R).

Der Kläger hat zwar nicht als Beschäftigter unter Versicherungsschutz gestanden, als er an dem „Probearbeitstag“

Mülltonnen transportierte und dabei vom Lkw stürzte. Ein Beschäftigungsverhältnis lag nicht vor, weil der Kläger noch nicht auf Dauer in den Betrieb des Entsorgungsunternehmers eingegliedert war.

Da der Kläger aber eine dem Entsorgungsunternehmer dienende, dessen Willen entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht hat, die

einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich ist, war der Kläger als „Wie-Beschäftigter“ gesetzlich unfallversichert. Insbesondere lag die Tätigkeit nicht nur im Eigeninteresse des Klägers, eine dauerhafte Beschäftigung zu erlangen. Denn der Probearbeitstag sollte gerade auch dem Unternehmer die Auswahl eines geeigneten Bewerbers ermöglichen und hatte damit für ihn einen objektiv wirtschaftlichen Wert.

Zukunftsweisendes Nahwärmekonzept



Neue Seniorenresidenz mit mehreren Gebäuden wird zentral mit Heizwärme und Warmwasser versorgt.

Weil die Energieerzeugung dezentraler, lokaler und grüner wird, rücken Nahwärmekonzepte in den Fokus. So auch in Ensdorf im Saarland: Dort waren die Investoren einer Seniorenresidenz mit mehreren Gebäuden schnell überzeugt von dem effizienten, zukunftsweisenden Heizsystem. Es besteht aus einem Buderus BHKW Modul Loganova EN50 und zwei Gas-Brennwertkesseln Loganopius SB625. Das BHKW mit 50 kW elektrischer und 79 kW thermischer Leistung verbindet die Strom- und Wärmeerzeugung, ein großes Pufferspeichersystem mit zwei 3000-Liter-Speichern optimiert die Laufzeit.



Das Buderus BHKW Modul Loganova EN50 hat 50 kW elektrische und 79 kW thermische Leistung.

Bild: Buderus

Nach dreijähriger Planungs- und 18-monatiger Bauzeit konnten die ersten der insgesamt 113 Bewohner einziehen. Direkt neben der neuen Seniorenresi-

denz steht ein Funktionsgebäude mit den Wärmeerzeugern.



Die Seniorenresidenz in Ensdorf wird von einer Nahwärmezentrale mit Heizwärme und Warmwasser versorgt.

Bild: Buderus

Die Nahwärmezentrale ist für eine Heizlast von rund 800 kW sowie eine benötigte Wärmemenge von 1 GWh ausgelegt und modular erweiterbar. Im Hinblick auf einen weiteren Baukörper sieht die Planung ein zweites Blockheizkraftwerk vor, das ohne Unterbrechung der Wärmeversorgung jederzeit eingebaut werden kann. Ein Contracting-Vertrag mit dem regionalen Energiedienstleister stellt die Betreuung der Anlage rund um die Uhr sowie das regelmäßige Monitoring sicher. Der Betreiber der Seniorenresidenz muss lediglich für die abgenommene Wärmeleistung bezahlen.

Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat ein Anwendungsschreiben zu Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach § 3 Nr. 15 EStG veröffentlicht.

Hintergrund des Anwendungsschreibens sind die Steuerbefreiungen für entsprechende Arbeitgeberleistungen, die zum 1. Januar 2019 mit dem „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteueraus-

fällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (Jahressteuergesetz 2018) eingeführt wurden.

Das Anwendungsschreiben gibt zunächst einen Überblick über die verschiedenen mit dem Gesetz eingeführten Steuerbefreiungstatbestände in § 3 Nr. 15 EStG und führt präzise aus,

welche Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit welchen öffentlichen Verkehrsmitteln in welchen Fällen steuerfrei gestellt werden. Diese Erläuterungen werden ergänzt durch mehrere praktische Beispiele mit Anwendungsfragen, denen jeweils auch eine Lösung angefügt ist.

Das Schreiben des BMF finden Sie [hier](#).

Bundesarbeitsministerium hat Sozialbudget 2018 veröffentlicht

Zur Finanzierung laufender und künftiger Sozialleistungen wurden im Jahr 2018 Mittel in Höhe von insgesamt 1.060,7 Mrd. € aufgebracht und damit 3,4 % mehr als im Jahr 2017. 693,5 Mrd. €, also rund 2/3 der Finanzierung, entfielen auf Sozialbeiträge, während der Staat über Steuern mit 350,2 Mrd. € zur Finanzierung beigetragen hat.

Das geht aus dem veröffentlichten Sozialbudget hervor, in dem die Bundesregierung über Umfang, Struktur und Finanzierung sämtlicher Sozialleistungen in Deutschland berichtet. Als größten Financier des Sozialstaates weist das „Sozialbudget 2018“ erneut die Arbeitgeber mit einem Finanzierungsanteil von 34,5 % aus. Die Zuschüsse des Staates beliefen sich auf 33,0 % und die Sozialbeiträge der Versicherten auf 30,9 %.

Für soziale Leistungen wurden im vergangenen Jahr insgesamt 996,0 Mrd.

€ ausgegeben. Die Differenz von 64,7 Mrd. € zum Finanzaufkommen erklärt sich dabei vor allem durch die kapitalgedeckten Systeme, wie die private und betriebliche Altersvorsorge, die Versorgungswerke und die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, in denen die Finanzierungskosten regelmäßig über den Leistungskosten liegen. Gegenüber 2017 haben sich die Sozialausgaben damit um 3,2 % erhöht. Im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt (BIP), das im vergangenen Jahr um 3,3 % auf 3.386,0 Mrd. € stieg, ergibt sich daraus eine Sozialleistungsquote von 29,4 % (2017: 29,5 %). Im Jahr 1996 hatte die Sozialleistungsquote erstmals die Marke von 28 % überstiegen.

Die BDA spricht sich vor diesem Hintergrund dafür aus, die Sozialleistungsquote durch Kosten senkende Strukturreformen in allen Sozialleistungsbereichen wieder unter 29 % zurückzuführen, zumindest aber eine



weiteres Ansteigen der Sozialleistungsquote zu verhindern.

Den Sozialbericht 2018 finden Sie [hier](#).

„Unikum in der deutschen Ökonomenszene“ bei Mitgliederversammlung am 17. September 2019

Wir freuen uns, den Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Dr. Steffen J. Roth bei der Mitgliederversammlung am 17. September 2019 in Berlin begrüßen zu dürfen, der uns einen ökonomischen Impuls zum Thema „Der eigentümliche Prozess zur Mindestlohnfindung in der Pflege“ geben wird.

Das Handelsblatt schrieb im Oktober 2012: „Dr. Steffen J. Roth ist ein Unikum in der deutschen Ökonomenszene. Denn der 42-Jährige setzt in Lehre und Forschung auf einen Ansatz, der an vielen anderen Wirtschaftsfakultäten längst aus dem Fokus gedrängt worden ist: die ordnungspolitische Ideengeschichte. In seinem Seminar an der Uni Köln lässt er daher Hayek lesen, dazu Eucken, Buchanan und andere große liberale Denker – und zwar Originalartikel, keine eingedampften Zusammenfassungen, wie es sonst üblich ist. „Mit Merksätzen kann man zwar Wissen wiedergeben, aber keine kreativen Denkprozesse anstellen“, begründet Roth seinen Ansatz. [...]

iwvp
Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln



Dr. Steffen J. Roth, Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln
Foto: iwvp

Dass Politiker bescheiden sein sollten ob ihrer eigenen Einflussmöglichkeiten, ist für ihn der zentrale Punkt. Da hält er es mit den großen liberalen Denkern wie etwa James Buchanan und Friedrich August von Hayek, die Roths Denken am meisten geprägt haben.

Seit 2002 ist er Geschäftsführer des ehrwürdigen Kölner Instituts für

Wirtschaftspolitik, einst gegründet vom ideellen Vater der Sozialen Marktwirtschaft, Alfred Müller-Armack. Die ordnungspolitische Tradition des Instituts setzt Roth fort: Seine wirtschaftspolitischen Analysen, die er regelmäßig als Gastbeitrag oder als Studie veröffentlicht, sind stets pointiert und unmissverständlich – und für die Politiker meist eher ungemütlich.“ (ob)

Arbeitshilfen

Im Mitgliederbereich unserer Internetseite www.bpa-arbeitgeberverband.de finden Sie zahlreiche Arbeitshilfen für Ihr tägliches Wirken.

Ab Mitte September 2019 finden Sie dort auch eine überarbeitete Arbeitshilfe zum Thema „Mutterschutz in der Altenpflege“, die neue Urteile und gesetzliche Regelungen berücksichtigt.

Als Mitglied können Sie die Arbeitshilfen auch im Hauptstadtbüro unter E-Mail info@bpa-arbeitgeberverband.de anfordern. (ob)

Geschäftsbericht online

Der Geschäftsbericht des bpa Arbeitgeberverbands 2018 / 2019, der bei der Mitgliederversammlung auch als Tischvorlage verteilt wird, ist bereits jetzt online abrufbar.

Er gibt einen Überblick über verbandspolitische Themen und beleuchtet die Tarif- und Arbeitspolitik der Bundesregierung im Feld der Altenpflege.

Wesentliche arbeitsrechtliche Urteile werden aufgeführt sowie die positive Mitgliederentwicklung des bpa Arbeitgeberverbands. Sie finden ihn [hier](#). (ob)





VERANSTALTUNGEN

18. September 2019

bpa Landesgeschäftsstelle Mecklenburg-Vorpommern
Mitgliederversammlung Landesgruppe TOP „Aktuelle arbeitsmarktpolitische Entwicklungen“
Hotel NEPTUN
Seestraße 19
18119 Rostock-Warnemünde
9:00 bis 17:00 Uhr
Referent: Dr. Sven Halldorn

19. September 2019

bpa Sachsen-Anhalt
25-Jahres-Feier der Landesgeschäftsstelle
Dormero Hotel Halle
Leipziger Str. 76
06108 Halle/Saale
14:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Der bpa Arbeitgeberverband vor Ort.

26. September 2019

bpa Hessen
Seminar Update Arbeitsrecht II – Arbeitsverhältnisse im Konfliktfall, Abmahnungen und Kündigungen
Hotel Chassalla
Wilhelmshöher Allee 99
34121 Kassel
10:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Dozentin: Simone Kempin

1. Oktober 2019

bpa Baden-Württemberg
Seminar Dienstplangestaltung und Arbeitsrecht
Hotel Novotel Karlsruhe City
Festplatz 2
76137 Karlsruhe
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozent: Bastian Pophal

26. November 2019

bpa Baden-Württemberg
Seminar Update Arbeitsrecht – Wenn's nicht so klappt, wie gedacht: Schlechtleistung, Schadensersatz oder Arbeitsausfall im Arbeitsverhältnis
Hotel Park Consul
Grabbrunnenstraße 19
73728 Esslingen
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Dozentin: Simone Kempin

17. September 2019

**Mitgliederversammlung
bpa Arbeitgeberverband
10 bis 16 Uhr
Hotel TITANIC
Gendarmenmarkt,
Französische Straße 30
10117 Berlin-Mitte**

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Simone Kempin (sk)
Bastian Pophal (bp)

Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia, Bildschön

Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte und fachkundige Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.

Bundesarbeitsgericht zur sachgrundlosen Befristung – 22 Jahre sind „sehr lang“

In seiner aktuellen Entscheidung vom 21. August 2019 (7 ASZR 452/17) bejaht das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Zulässigkeit einer erneuten sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages in einem Fall, in dem die Vorbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber 22 Jahre zurück liegt.

Die richterliche Rechtsfortbildung zur Befristungskontrolle hat eine turbulente Vergangenheit und das aktuelle Urteil des BAG vermag als Einzelfallentscheidung die bestehende Rechtsunsicherheit nicht zu beseitigen.

Ein kleiner Rückblick: Schon das Reichsgericht entwickelte die Theorie von der subjektiven Umgehung kündigungsschutzrechtlicher Vorschriften und schränkte damit die Freiheit, befristete Verträge abzuschließen, ein. Dieser Auffassung schloss sich das BAG 1954 an und entschied, dass die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge nach § 134 BGB nichtig sei, sofern sie mit dem im KSchG verankerten Grundsatz des Bestandsschutzes nicht vereinbar sei. Befristete Arbeitsverträge müssten stets einen verständigen sachlich gerechtfertigten Grund haben. Befristungen seien daher zulässig bei Arbeitsverträgen zur Probe, bei Aushilfsarbeitsverträgen oder im Saisongewerbe.

Schließlich wurde das Befristungsrecht im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt: eine Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, sog. Anschlussverbot). In zwei Entscheidungen aus dem Jahr 2011



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

ging das BAG davon aus, dass eine erneute sachgrundlose Befristung keine „Zuvor-Beschäftigung“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darstelle, wenn das Ende der früheren Beschäftigung länger als drei Jahre zurück liege. Diese Festlegung ging dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zu weit; es deutete aber an, dass das Anschlussverbot in Einzelfällen unzumutbar sein könnte, wenn z.B. eine Vorbeschäftigung „sehr lange“ zurück liege.

8 Jahre sollten nach Auffassung des BAG nicht „sehr lang“ sein (23.01.2019 - 7 AZR 733/16) – während 22 Jahre in der aktuellen Entscheidung dann doch „sehr lang“ sein sollen.

Ob 9 Jahre dann auch schon „sehr lang“ wären, oder erst 21 Jahre, wird sich im Wege der weiteren Rechtsfortbildung in Einzelfallentscheidungen zeigen müssen.

Beachten Sie daher: Sollten Sie einen Arbeitsvertrag mit jemandem schließen wollen, der schon einmal bei Ihnen beschäftigt war – ob nun vor 3, 8 oder sogar 22 Jahren – tun Sie das besser nur, wenn Sie sich der Qualitäten des Betreffenden sicher sind und sehen Sie von einer Befristung ab!



Folgen Sie dem bpa Arbeitgeberverband auf twitter unter www.twitter.com/bpa_agv