

NEWSLETTER

Ausgabe 1

November 2023

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

2 Editorial

3 Titel

Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin mit Vorstandswahlen

Stellungnahme des bpa Arbeitgeberverbands zur Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche

7 Aktuelles

Es bleibt dabei – kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel im Arbeitszeugnis

Durchschnittslöhne in der Pflege veröffentlicht

BDA: Die „Vier-Tage-Woche“ – kein Arbeitszeitmodell für die Zukunft!“

11 Werbeanzeige

Nachhaltig wirtschaften in Pflegeunternehmen
Digitalisiertes Verpflegungsmanagement



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

auf der diesjährigen Mitgliederversammlung haben Bernd Meurer und ich deutlich gemacht, welchen Stellenwert wir Ihrem privaten Engagement in der Altenpflege zumessen und welche Aufmerksamkeit, welche Freiheiten Ihnen eigentlich die Gesundheits- und Pflegepolitik in Bund und Ländern einräumen sollte.

Es wäre – auch angesichts der angespannten finanziellen Lage in den öffentlichen Haushalten und in den Sozialkassen – dringend erforderlich endlich die große Pflegereform anzugehen. Sie ist nun vom Bundesgesundheitsminister für 2024 angekündigt. Es wäre mehr als wünschenswert, wenn dabei der Rat der Pflegeunternehmen gehört und ernstgenommen werden würde. Bei der Reform der Pflegeausbildung wurde er zwar gehört, aber unsere warnenden Hinweise zur Einführung der Generalistik wurden nicht ernstgenommen. An den sinkenden Auszubildendenzahlen sehen wir nun das Ergebnis einer falschen und einseitigen Reform, vor der wir immer gewarnt haben.

Diese große Pflegereform muss endlich die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen sowie die Pflegeunternehmen in den Blick nehmen. Es geht um Planungssicherheit, um eine stabile Refinanzierung und zahlreiche Maßnahmen, die zur Entlastung in den Unternehmen beitragen. bpa und bpa Arbeitgeberverband haben dazu zahlreiche Vorschläge gemacht. Jetzt ist die Politik am Zug, die Kräfte des Marktes und vor allem die unternehmerische Kreativität und Innovationsfähigkeit endlich wieder stärker zu nutzen. Wir müssen runter mit Überregulierung und Bürokratiewahnsinn! Es gibt eine große Nachfrage nach Pflege und es gäbe Unternehmerinnen und Unternehmer, die machen wollen. Man muss sie endlich machen lassen.

Es grüßt Sie
Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Rainer Bröderle". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Rainer Bröderle

Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin mit Vorstandswahlen

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

In seinem Rechenschaftsbericht dankte Rainer Brüderle den Unternehmerinnen und Unternehmen für ihr Engagement und ihre Investitionsbereitschaft. Gleichzeitig gab er einen Überblick über die Arbeit des bpa Arbeitgeberverbandes und setzte sich mit der Pflegepolitik im Bund auseinander. „Wir müssen unangenehme Wahrheiten aussprechen. Der Staat kann nicht alles versprechen und schon gar nicht alles besser. Er muss wieder häufiger zugeben, da sind andere, die es besser können. Die anderen sind die Unternehmerinnen und Unternehmer. Sie können Vieles



Auf dem Podium (v.l.n.r.): Wibke Eichhorn-Martens (Justiziarin), Burchard Führer (Präsidiumsmitglied), Rainer Brüderle (Präsident), Bernd Meurer (stv. Präsident), Dr. Sven Halldorn (Geschäftsführer)

Foto: Olaf Bentlage



Der Vizepräsident des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel Professor Dr. Stefan Kooths bei seinem Vortrag.

Foto: Olaf Bentlage

besser als der Staat. Der muss Sie endlich wieder unternehmen lassen. Wer Ihnen immer mehr Vorgaben macht und Sie ständig zwingt, zu dokumentieren, einzuhalten und nachzuweisen, der braucht sich nicht zu wundern, dass kreatives und innovatives Unternehmertum auf der Strecke bleibt. Sie wissen am besten, wie gut, erfolgreich und effizient gepflegt wird. Deshalb ist die Forderung an die Politik, endlich Freiräume zurückzugeben. Freiräume für die, die in der Pflege etwas unternehmen wollen. Dazu brauchen wir jetzt ein klares Signal der Politik für grundlegende Reformen, weniger Regulierung, weniger Bürokratie und weniger Kosten, das sind die Notwendigkeiten der Zeit.“

Bernd Meurer warnte vor einem Übergreifen der akuten Probleme der Pflege auf die Gesamtwirtschaft in Deutschland: „Pandemienachwirkungen,

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

Der Vizepräsident des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel, Professor Dr.

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



Rainer Brüderle dankte dem ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Dr. Jochen Schellenberg.

Foto: Olaf Bentlage

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



Der neu gewählte Vorstand des bpa Arbeitgeberverbandes.

Foto: Olaf Bentlage

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

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

Der Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes Dr. Sven Halldorn stellte

den Haushaltsabschluss 2022 sowie den Haushaltsplan 2024 vor und ging dabei auf die signifikanten Kennzahlen ein. Er dankte auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz im vergangenen Jahr.

Die Rechnungsprüfer Doris Sommer und Dr. h.c. Jens Tegeler stellten in ihrem Rechnungsprüfungsbericht eine ordnungsgemäße Rechenschaftslegung fest und empfahlen der Mitgliederversammlung die Entlastung des Präsidiums. Dem stimmte die Versammlung einstimmig zu. Die Rechnungsprüfer wurden einstimmig für zwei weitere Jahre wiedergewählt.

Die Versammlung änderte ebenfalls einstimmig die Satzung des bpa Arbeitgeberverbandes in § 2 Nr. 2. Bisher sah die Satzung nur die arbeitsrechtliche Beratung der Mitglieder durch den Verband vor. Die Satzungsänderung ermöglicht nun die außergerichtliche und gerichtliche Vertretung der Mitglieder durch den Verband. Mit der Sat-

zungsänderung wird in einem ersten Schritt die Möglichkeit geschaffen, die Vertretung der Mitglieder durch den Verband zu etablieren. Über die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung (z.B. Definition der Verrechnungssätze in einer Beratungs- und Vertretungsordnung) entscheidet nun der Vorstand. Die

Satzungsänderung wurde von den Mitgliedern ausdrücklich und verstärkt nachgefragt.

In seinem Schlusswort dankte Bernd Meurer den anwesenden Mitgliedern für ihr Kommen und ihre aktive Teilnahme an der Versammlung und hob hervor,

dass die private Pflege auch in Zukunft gebraucht werde.

Die nächste Mitgliederversammlung findet am Dienstag, 8. Oktober 2024 im Hotel TITANIC Gendarmenmarkt Berlin, Französische Straße 30, 10117 Berlin-Mitte statt.

Stellungnahme des bpa Arbeitgeberverbands zur Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 2. Oktober 2023 den Entwurf eines Verordnungstextes einer Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche bekannt gemacht. Mit dem Verordnungsentwurf sollen die Empfehlungen der Fünften Pflegekommission, in der wir Mitglied sind für, Mindestarbeitsbedingungen vom 22. August 2023 gemäß § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für die Zeit vom 1. Februar 2024 bis zum 30. Juni 2026 inhaltlich unverändert branchenweit festgesetzt werden. Gemäß § 11 Absatz 3 AEntG wurden wir aufgefordert, zu dem Entwurf binnen drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen.

Der Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 23. Oktober 2023 sind wir nach gekommen. Sie finden unsere Stellungnahme [hier](#).

Mit der endgültigen Veröffentlichung im Bundesanzeiger rechnen wir noch im November 2023.

Es stellt sich trotz des einmütig erzielten Ergebnisses die generelle Frage, wie zeitgemäß die Pflegekommission noch ist. Jahrelange deutliche Lohnzuwächse - selbst 2022 hatten Pflegekräfte zum Teil deutliche Reallohnsteigerungen - und die Tariftreueregelung in der Altenpflege lassen die Pflegekommission als einen Anachronismus einer vergangenen Zeit erscheinen.

Es wird Zeit für eine ehrlichere Debatte: Alle Anstrengungen für höhere Gehälter für die Pflegenden bewirken eines nicht, nämlich mehr Pflegekräfte zu gewinnen. Hier muss offenkundig an Stellschrauben gedreht werden. Generelle Aufgabe ist es, mehr Freiräume zu schaffen für die, die in der Pflege etwas unterneh-

men wollen. Dazu brauchen wir jetzt ein klares Signal der Politik für grundlegende Reformen, weniger Bürokratie und weniger Kosten.



bpa Arbeitgeberverband e.V.

Stellungnahme

zum

Entwurf

der Sechsten Verordnung
über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche
(Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 6. PflegeArbV)
vom 25. September 2023

Berlin, den 18. Oktober 2023

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Hauptstadtbüro | Friedstraße 147 | 10117 Berlin
Tel: 030 260 755 0 (20) | Fax: 030 260 756 0 (20)
presidium@bpa-arbeitgeberverband.de | www.bpa-arbeitgeberverband.de

Ausschnitte aus der Präsentation von Professor Dr. Stefan Kooths

ifw KIEL INSTITUTE FOR THE WORLD ECONOMY

Herbstgutachten der Gemeinschaftsdiagnose



Herbst 2023
Kaufkraft kehrt zurück –
Politische Unsicherheit hoch
GDP
GEMEINSCHAFTS-DIAGNOSE #2-2023

Kaufkraft kehrt zurück – Politische Unsicherheit hoch

(28. September 2023)

KOOHNS | Deutsche Wirtschaft: Konjunktur und Standortentwicklung 3

ifw KIEL INSTITUTE FOR THE WORLD ECONOMY

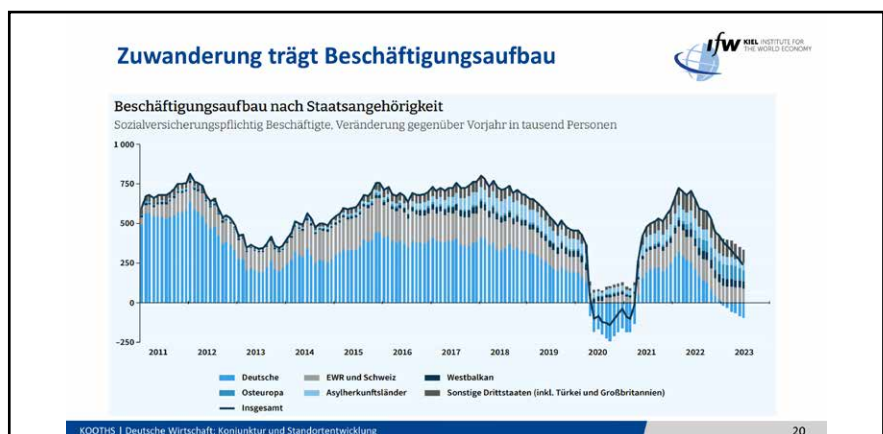
Gespaltene Konjunktur

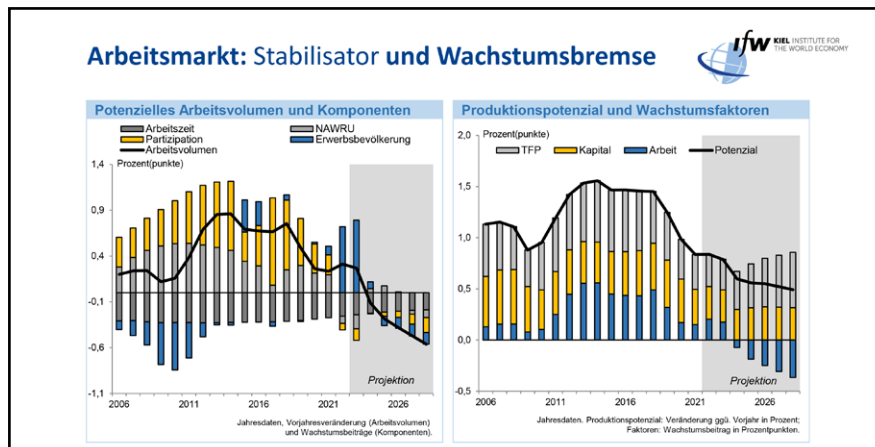
Konsum zieht mit steigender Massenkaukraft wieder an
(Terms-of-Trade Verluste aus Energiekrise wettgemacht)

Industrie leidet noch unter Exportflaute,
Unternehmensinvestitionen aber insgesamt robust

Wohnungsbau im Abwärtssog

KOOHNS | Deutsche Wirtschaft: Konjunktur und Standortentwicklung 8





Standortproblem: Gulliver-Syndrom

- Mindestlöhne
- Entgelttransparenz
- Brückenteilzeit
- SV-Vorauszahlung
- Nachunternehmerhaftung
- Mietpreisbremse/-deckel
- Arbeitszeiterfassung
- Vergesellschaftung?
- ...

Politikmaßnahmen

Handelsbarrieren abbauen
Kanada, USA, Mercosur, ...
Unilaterale Marktöffnung

Wachstumskräfte reflektieren

Lieferkettengesetze
EU-Taxonomie

Die vollständige Präsentation finden Sie [hier](#).

Es bleibt dabei – kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel im Arbeitszeugnis

Es gibt immer mal wieder Streitigkeiten über die Ausstellung von Arbeitszeugnissen. Wer hat einen Anspruch auf ein Zeugnis? Muss neben einer Leistungsbeurteilung auch eine Beurteilung zum Umgang mit den Kollegen und Vorgesetzten vorgenommen werden? Wie fallen diese Beurteilungen notenmäßig aus? Wie wird das formuliert - was bedeutet in dem Zusammenhang die „Zeugnissprache“? Wenig ist im Arbeitsrecht so undankbar (unproduktiv?) wie ein Streit um eine Formulierung im Zeugnis. Nicht selten wird auf dieser Ebene nicht sachlich gestritten, sondern es spiegeln sich emotionale Gefühlslagen wider. Das „Highlight“ der Zeugnisstreitigkeiten ist der Streit über die sogenannte „Schlussformel“:

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, ob er am Ende des Arbeitszeugnisses Dank, Bedauern und gute Zukunftswünsche äußert. Ein Anspruch des Arbeitnehmers darauf ergibt sich weder aus dem Zeugniserteilungsanspruch nach § 109 GewO noch aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht oder dem Rücksichtnahmegebot. Diese Rechtsprechung hat das BAG in einer Entscheidung aus dem Jahr 2022 bekräftigt ([BAG vom 25. Januar 2022 – 9 AZR 146/21](#)).

Daran hat sich auch nichts durch ein aktuelles BAG-Urteil geändert, obwohl der 9. Senat die Arbeitgeberin darin zu der Erteilung einer Schlussformel verurteilt hat und sogar der genaue Wortlaut der Formel vorgeschrieben wurde ([BAG vom 6. Juni 2023 – 9 AZR 272/22](#)). Warum dieses Urteil die bisherige Rechtsprechung nicht in Frage stellt, erläutern wir in diesem Beitrag.

Was war der Hintergrund?

Die Arbeitnehmerin beendete das Arbeitsverhältnis und der Arbeitgeber erteilte ein Arbeitszeugnis, welches eine Schlussformel im letzten Absatz mit folgendem Inhalt enthielt:

„Frau D verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch. Wir danken ihr für ihre wertvolle Mitarbeit und bedauern es, sie als Mitarbeiterin zu verlieren. Für ihren weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihr alles Gute und auch weiterhin viel Erfolg.“

„Frau D verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch.“

Wie hat das Gericht entschieden?

Das ArbG hat die Beklagte zur Erteilung eines Arbeitszeugnisses mit dem Inhalt des letzten Arbeitszeugnisses sowie der ursprünglichen Schlussformel verurteilt. Das LAG und das BAG haben dieses Urteil bestätigt.

In seiner Entscheidung bekräftigte das BAG zunächst, dass sich der Anspruch nicht aus § 109 GewO oder dem arbeitsrechtlichen Rücksichtnahmegebot



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Die Arbeitnehmerin beanstandete das Zeugnis zweimal, weil sie mit der Bewertung des Arbeits- und Sozialverhaltens nicht einverstanden war – sie wollte eine bessere Beurteilung. Die Arbeitgeberin besserte das Zeugnis zweimal nach. Während in der ersten Korrektur die Schlussformel noch vollständig enthalten war, enthielt das letzte Arbeitszeugnis nur noch den Satz

ergibt. Ein Anspruch könne sich aber aus dem Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB ergeben. Hiernach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Dies habe die Arbeitgeberin aber getan, indem sie im dritten Zeugnis die Schlussformel wegließ. Das Maßregelungsverbot endet nicht mit der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und kommt auch im Bereich freiwilliger Leistungen – dem gleichgestellt ist die Dankes- und Wunschformel – zum Tragen.

Die Arbeitnehmerin habe in zulässiger Weise ihren Anspruch auf Zeugniserteilung geltend gemacht, als sie die Leistungsbewertung in den ersten Zeugnissen beanstandete. Nach § 109 GewO hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis die Leistung des Arbeitnehmers nach den Geboten der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit beurteilt.

Das Weglassen der Schlussformel im dritten Zeugnis ist eine Benachteiligung. Denn auch wenn die Arbeitnehmerin ursprünglich keinen Anspruch auf Erteilung der Schlussformel hatte, entstehe ihr durch das nachträgliche Weglassen der Schlussformel ein faktischer Nachteil. Das Interesse der Arbeitnehmerin, ohne Angst vor einer Maßregelung seitens der Arbeitgeberin

die ihr zustehenden Rechte in zulässiger Weise geltend zu machen, ist unter dem Gesichtspunkt des Maßregelungsverbots grundsätzlich höher zu bewerten als das Interesse der Arbeitgeberin, den von ihr zuvor selbst gestalteten Zeugnisinhalt in Reaktion auf ein rechtmäßiges Verhalten der Arbeitnehmerin grundlos nachträglich zu ändern.

Für erwiesen sah es das Gericht schließlich auch an, dass die Maßregelung mit dem Änderungswunsch ursächlich verknüpft gewesen sei. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Korrespondenz und der Änderung des Zeugnistextes.

Welche Konsequenz sollte ein Arbeitgeber daraus ziehen?

Die Arbeitgeberin darf Handlungen oder Unterlassungen, die eigentlich zulässig sind, nicht vornehmen, wenn sie hierdurch eine ihrerseits zulässige Rechtsausübung der Arbeitnehmerin „bestraft“. Dies kann auch, wie im vorliegenden Fall, dazu führen, dass die

Arbeitgeberin das Arbeitszeugnis ausnahmsweise mit einer Schlussformel beendenden muss.

Das BAG setzt sich zu seinen bisherigen Entscheidungen über Schlussformeln in Arbeitszeugnissen nicht in Widerspruch. Ein Anspruch auf Erteilung einer Schlussformel besteht auch weiterhin grundsätzlich nicht. Auch besteht nicht per se ein Anspruch darauf, dass eine einmal erteilte Schlussformel auch in einem abgeänderten Zeugnis enthalten ist. Die Arbeitgeberin kann aus sachlichen Gründen von einem einmal erteilten Zeugnis auch zum Nachteil der Arbeitnehmerin abweichen.

Ratsam ist es, sich schon beim ersten Verfassen eines Zeugnistextes Gedanken zu machen, was man dem Mitarbeiter an Formulierungen mitgeben will. Streitigkeiten im Nachgang über einzelne Formulierungen sind wenig nutzbringend. Und wenn überhaupt, sollte man sie emotionsfrei führen.

(we)

Durchschnittslöhne in der Pflege veröffentlicht

Die Landesverbände der Pflegekassen haben gemäß § 82c Abs.5 SGB XI die maßgeblichen Tarifverträge bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsgelungen sowie das regional übliche Entlohnungsniveau in den einzelnen Bundesländern neu veröffentlicht.

Dazu erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Brüderle gegenüber der FAZ: „Die neue Veröffentlichung der Durchschnittslöhne in der Langzeitpflege belegt einmal mehr, dass Mitarbeitende in der Pflege gut bezahlt

werden. Der Pflegeberuf ist attraktiv, weil hier überdurchschnittliche Löhne verdient werden können. Selbstverständlich stehen die Pflegeanbieter bereit, diese Lohnsteigerungen auch so schnell wie möglich an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben.

Um diese Lohnsteigerungen umzusetzen, müssen nun allerdings schnellst möglich Verhandlungen mit den Pflegekassen geführt werden. Leider wissen wir aus den vorherigen Veröffentlichungen, wie schwierig es ist,

diese höheren Löhnen auch refinanziert zu bekommen. Nun sind die Kassen, die Sozialträger und die Politik am Zug, ihre Lohnversprechen auch mit einer auskömmlichen Refinanzierung zu unterlegen.

Da nach den bestehenden Regelungen die Kassen die höheren Kosten nicht vollständig übernehmen, müssen die zu Pflegenden in Form von höheren Eigenanteilen wieder einen Teil davon tragen.“

(sh)



BDA: Die „Vier-Tage-Woche“ – kein Arbeitszeitmodell für die Zukunft!“

Die Diskussionen rund um das Thema Reduzierung der Arbeitszeit bzw. „Vier-Tage-Woche“ ebbten nicht ab und nehmen nun erstmals auch Raum in Tarifverhandlungen ein. So startet die IG Metall in die beginnende Tarifrunde in der Eisen- und Stahlindustrie mit der Forderung nach einer Senkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Die GDL setzt die Absenkung der Arbeitszeit von 38 auf 35 Wochenstunden für Schichtarbeiter ohne Lohnabsenkung auf ihre Forderungsagenda für die Mitte November beginnenden Tarifverhandlungen mit der Deutsche Bahn AG.

Arbeitszeitflexibilität ist ein fester Bestandteil unserer Arbeitswelt und wird sich auch in Zukunft weiterentwickeln. Das eine, allgemeingültige Arbeitszeitmodell der Zukunft kann und wird es nicht geben. Betriebliche Bedürfnisse, technologische Entwicklungen und individuelle Lebensumstände sind dafür zu unterschiedlich. Bedauerlicherweise werden die Diskussionen zum Thema Arbeitszeitverkürzung häufig nur eindimensional geführt. Die realen

Begebenheiten, die Perspektive der Betriebe und der mangelnde Reformwille der Politik werden dabei oftmals übersehen. Eine intelligente Arbeitszeitgestaltung scheidet heutzutage sehr häufig an dem starren deutschen Arbeitszeitgesetz. So verhindern gesetzliche Höchstarbeitszeiten, die sich auf den Arbeitstag statt der Arbeitswoche beziehen, flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Um dem demografischen Wandel zu begegnen, brauchen wir rein rechnerisch eine Vergrößerung statt einer Verkleinerung des Arbeitsvolumens. Das trifft mehr oder weniger auf alle Branchen zu, aber auf die Pflege ganz besonders.

Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) kommt in ihrem [Papier „Die Vier-Tage-Woche“ - kein Arbeitszeitmodell für die Zukunft!“](#) u.a. zu dem Schluss, dass die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands durch Arbeitszeitverkürzungen weiter geschwächt wird.

(ob)

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Simone Kempin (sk),
Guido Radau (gr),
Samuel Schraps (sas),
Wibke Eichhorn-Martens (we),
Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia

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.

Geschäftsbericht online

Der Geschäftsbericht des bpa Arbeitgeberverbands für das Jahr 2022/2023 wurde zur Mitgliederversammlung veröffentlicht. Sie finden ihn [hier](#) online.

Wir in social media



Nachhaltig wirtschaften in Pflegeunternehmen Digitalisiertes Verpflegungsmanagement

Im Verpflegungsmanagement bieten sich für Pflegeeinrichtungen zentrale Stellenschrauben, um zugleich wirtschaftlicher als auch ressourcenschonender und damit nachhaltiger zu handeln. Garant hierfür ist der Einsatz der digitalen Lösung Nutrio des Softwareentwicklers Nutrio GmbH aus Hildesheim.

Mit Unterstützung der Nutrio-Software verkürzen Pflegeeinrichtungen nicht nur ihre Arbeitsabläufe und optimieren ihre Prozesse. Die digitale Lösung sorgt auch dafür, das Personal zu entlasten und zu motivieren. Gleichzeitig wirkt sich Nutrio positiv auf die Ernährungssituation der Bewohnerinnen und Bewohner aus, was sich in mehr Wohlbefinden und Lebensqualität ausdrückt.

Die Software hilft zugleich dabei, Lebensmittelabfälle zu reduzieren, etwa dadurch, dass Portionsgrößen dem individuellen Bedarf von Bewohnern angepasst werden. In Zeiten knapper Ressourcen und gesteigerter Herstellungs- und Energiekosten ist dies ein zentraler Aspekt für alle, die wirtschaftliches und nachhaltiges unternehmerisches Handeln verbinden wollen.



Mehr Effizienz und Effektivität

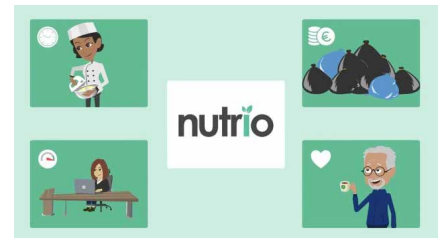
So bietet der Verpflegungsbereich neben der betriebswirtschaftlichen Perspektive auch vor dem Hintergrund des

Klimawandels viele Anknüpfungspunkte, mit den noch zur Verfügung stehenden – insbesondere auch personellen - Ressourcen bewusster und schonender umzugehen.

Um diesen sich zuspitzenden wirtschaftlichen Anforderungen in der Langzeitpflege gerecht zu werden, hat die Nutrio GmbH es sich zur Aufgabe gemacht, das Verpflegungsmanagement zu verbessern und die Softwarelösung Nutrio entwickelt. Sie entstand in enger Zusammenarbeit mit Fachkräften aus Senioreneinrichtungen und ist als herstellerunabhängige Verpflegungslösung über die eigene Schnittstelle kompatibel zu sämtlichen Lebensmittellieferanten.

Mittlerweile ist Nutrio die unverzichtbare Komplettlösung für das Verpflegungsmanagement und überzeugt eine kontinuierlich wachsende Zahl von Kunden in der Pflegewirtschaft. Diese profitieren davon, dass die Nutrio-Software den gesamten Prozess des Verpflegungsmanagements abbildet: Beginnend bei der Menüplanung, über die Essensabfrage und -bestellung, die Rezeptverwaltung, die Essensausgabe

bis hin zum Verzehrtracking, der Überwachung der Essgewohnheiten sowie der Kostenkontrolle und abschließend dem MDK-relevanten Reporting. Zudem garantiert die Nutrio



GmbH eine einfache Installation und Integration der Nutrio-Software sowie die Möglichkeit, Nutrio mit der Bestands-Pflegesoftware des Kunden zu verbinden.

„Mit Nutrio soll ein weiteres Stück Nachhaltigkeit in den Betrieb von Pflegeeinrichtungen einziehen. Durch eine einfache Bedienung und automatisierte Prozesse wird in allen Bereichen mehr Effizienz und somit mehr Zeit für andere Aufgaben erreicht“, fasst Jens Lodahl, CTO der Nutrio GmbH, die Vorteile des Software-Einsatzes zusammen.

Um dieses Potenzial nutzen zu können, bietet das Unternehmen alle interessierten Einrichtungen eine unverbindliche Kostenanalyse an, um das genaue Einsparpotenzial zu errechnen. Diese können sich auch bereits vorab ein Bild machen und den [Kostenkalkulator](#) nutzen.

Kontakt und Fragen:

Telefonisch unter 05121 17493 0 oder über das Onlineformular der Nutrio GmbH unter <https://www.nutrio.care/kontakt/>

Ansprechpartner für redaktionelle Rückfragen:

Jens Lodahl, CTO
Nutrio GmbH
Telefon: +49 5121 17493-11
Email: jl@nutrio.care | www.nutrio.care