

NEWSLETTER

Ausgabe 1

November 2024

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

2 Editorial

Titel

- 3 Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin
- 5 Ausschnitte aus der Präsentation von Dr. Dörte Heger

Aktuelles

- 7 Veröffentlichung von neuen Durchschnittswerten für Durchschnittsanwender nach § 72c Abs.3b Nr. 4 SGB XI
- 8 Brüderle: Das Bürokratiemonster „Tariftreuregelung“ gehört abgeschafft
Geschäftsbericht online
Wir in social media
- 9 IAB-Studie: Das Beschäftigungswachstum in der Pflege wird inzwischen ausschließlich von ausländischen Beschäftigten getragen
- 10 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.07.2024 - 19 Sa 1150/23 – zu Fragen der Befristung und Länge der Probezeit

Werbeanzeige

- 11 Nachhaltig wirtschaften in Pflegeunternehmen
Digitalisiertes Verpflegungsmanagement



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

Bernd Meurer und ich haben auf der Mitgliederversammlung deutlich gemacht, welche Reformen wir von der Gesundheitspolitik auf Bundesebene erwarten. Leider hat der Bundesgesundheitsminister in den letzten drei Jahren viel angekündigt, aber nie die Kraft gefunden, eine echte Pflegereform anzugehen.

Nach dem Aus der Ampel-Koalition werden die Pflegebedürftigen, ihre Angehörigen und die Pflegebetriebe noch länger auf diese dringende Reform warten müssen, denn vor Mai 2025 wird keine neue Bundesregierung im Amt sein und der jetzigen Rumpf-Koalition fehlt die parlamentarische Mehrheit für grundlegende Entscheidungen.

Fordern Sie im anstehenden Bundestagswahlkampf in Ihren Gesprächen mit den Kandidatinnen und Kandidaten vor Ort diese große Pflegereform ein. 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 Brüderle". The signature is written in a cursive, flowing style.

Rainer Brüderle

Ordentliche Mitgliederversammlung in Berlin

Auf der Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes in Berlin betonten Präsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter bpa-Präsident Bernd Meurer die Bedeutung der privaten Pflege und forderten eine umfassende Pflegereform.

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

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

„Die Altenpflege steht vor großen finanziellen Herausforderungen, denn Pflegebedürftige und ihre Angehörigen können sich professionelle Pflege kaum



Rainer Brüderle (Präsident) und Bernd Meurer (stv. Präsident) auf dem Podium während der Mitgliederversammlung.

Foto: Olaf Bentlage



Dr. Dörte Heger vom RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsförderung e.V. bei ihrem Vortrag.

Foto: Olaf Bentlage

mehr leisten und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Pflegebetriebe werden immer schwieriger. Vorgaben wie die bürokratische Tariftreue-Regelung oder starre Personalschlüssel verschärfen den Personalmangel mindestens genauso wie die steigende Zahl von Pflegebedürftigen. Eine auskömmliche Finanzierung, eine Rückführung der Überregulierung und eine konsequente Entbürokratisierung sind die Bausteine einer echten Pflegereform, die nun endlich angegangen werden muss. Der Bundesgesundheitsminister muss seinen neuerlichen Ankündigungen nun endlich Taten folgen lassen. Pflegebedürftige, ihre Angehörigen, die Pflegenden und die Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer warten schon viel zu lange darauf.“

Bernd Meurer machte deutlich, dass aus dem Personalmangel in der Pflege mittlerweile ein Angebotsmangel

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



Die neue Geschäftsführerin Gesa von dem Bussche bei der Vorstellung des Haushalts 2025.

Foto: Olaf Bentlage



Ein Blick auf die gut besuchte Mitgliederversammlung in Berlin.

Foto: Olaf Bentlage

In ihrem Gastvortrag sprach Dr. Dörte Heger vom RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsförderung e.V. über das Thema „Bewertung der Tariftreuregelung – Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung“. Sie machte dabei deutlich, dass die Tariftreuregelung die bestehenden Trends bei den Lohnsteigerungen in der Pflege lediglich beschleunigt habe, aber das Ziel, den Personalmangel zu verringern, deutlich verfehle. „Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung ist mit der Tariftreuregelung nicht gelungen. Denn zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes gehört mehr als steigende Entlohnung. Zudem ist die Tariftreuregelung gerade für nicht tarifgebundene Pflegeunternehmen mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, sie schränkt den Wettbewerb und die Handlungsfreiheit von Pflegeanbietern ein und riskiert so den Abzug von privatem Kapital und damit von Pflegeangeboten aus dem Pflegemarkt.“

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

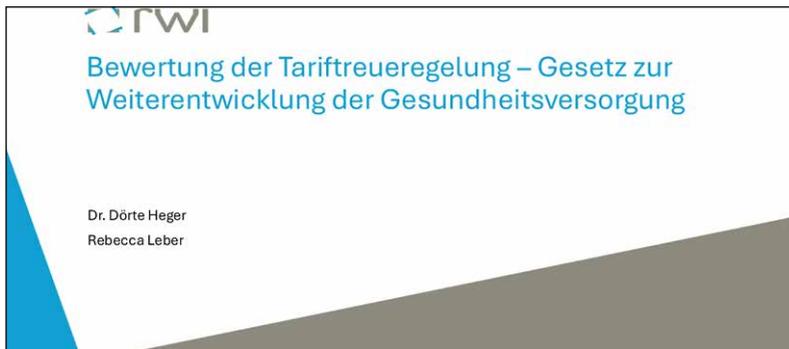
Doris Sommer stellte den Rechnungsprüfungsbericht für das Jahr 2024 vor, der ebenfalls einstimmig zur Kenntnis genommen wurde.

Dr. Erik Hamann dankte dem Präsidium für die Arbeit im vergangenen Geschäftsjahr und beantragte dessen Entlastung. Die Mitgliederversammlung entlastete das Präsidium einstimmig für das Geschäftsjahr 2023.

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

(ob)

Ausschnitte aus der Präsentation von Dr. Dörte Heger



GVWG verlangt Tarif(an)bindung

- ▶ Tariftreuregelung ab dem 1. September 2022 Voraussetzung für Zulassung
- ▶ Drei Möglichkeiten der Erfüllung:
 1. **Bindung** an ein Tarifvertragswerk oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung
 2. **Orientierung** an ein Tarifvertragswerk oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung
 3. Mindestens Bezahlung nach **regional üblichem Niveau** (Durchschnittsanwendung)
- ▶ Ziele:
 - **Attraktivität** des Pflegeberufs steigern
 - **Fachkräftesicherung** und Fachkräftegewinnung
 - **Gehaltslücke** zwischen Kranken- und Altenpflege weiter schließen

Herausforderung: Sicherstellung der pflegerischen Versorgung

- ▶ Stark **gestiegene Anzahl an Pflegebedürftigen** aufgrund
 - der demografischen Entwicklung,
 - einer veränderten Bedarfslage (z. B. Demenz, veränderte Familienstrukturen) und
 - der Erweiterung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs.
- ▶ **Fachkräftemangel** und **Bürokratieranforderungen belasten finanzielle Stabilität** von Pflegeanbietern
 - Geringe Auslastungsquote
 - Hohe Kosten u.a. aufgrund baulicher Vorgaben
- ▶ Damit einhergehende **überproportionale Kostensteigerung** im Pflegesektor

Lohnentwicklung: Eigendynamik oder Handlungsbedarf?

- ▶ Entgelte in der Altenpflege sind seit 2015 überproportional gestiegen
 - **im Vergleich zu Gesundheits- und Krankenpfleger** sowie zum **allgemeinen Lohnniveau**
 - für **Hilfs- als auch Fachkräfte**
- ▶ Mit Einführung der Tariftreue im September 2022 weitere, starke Lohnsteigerung erzielt
 - Kausaler Zusammenhang offen: gleichzeitige Erhöhung des Pflege Mindestlohns
 - 2022/2023 erneut starker Lohnanstieg
- ▶ Entgelte nicht alleiniger Faktor bei der Gewinnung von Arbeitskräften
- ▶ Steigende Pflegekosten treffen Pflegebedürftige und deren Angehörige, Beitrags- und Steuerzahler

Ziele teilweise erreicht – Beitrag der Tariftreue jedoch begrenzt

- ✔ **Attraktivität des Pflegeberufs steigern**
 - Entlohnung lediglich ein Attraktivitätsfaktor
- ✘ **Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung**
 - Weiterhin hoher Personalmangel
- ✔ **Gehaltslücke zwischen Kranken- und Altenpflege weiter schließen**
 - Seit Einführung der Tariftreueregelung ist die ohnehin überproportionale Lohnsteigerung weiterhin deutlich gestiegen

Hoher Erfüllungsaufwand insb. für nicht tarifgebundene Pflegeanbieter

- ▶ **Bindung** an ein Tarifvertragswerk oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung
 - Zuschnitt der Regelwerke auf ihre Mitglieder
 - Grenzen der Übertragbarkeit auf private Anbieter
- ▶ **Orientierung** an ein Tarifvertragswerk oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung
 - Hoher Such- und Prüfaufwand
 - Anwendung fehleranfällig durch hohe Komplexität → Risiko fehlender Rechtssicherheit
- ▶ **Mindestens Bezahlung nach regional üblichem Niveau** (Durchschnittsanwendung)
 - Mangelnde Vollständigkeit der Datengrundlage
 - Durchschnitt verliert seine Bedeutung als „Mittelwert“ und wird zur Untergrenze

Fazit: Starke Nebenwirkungen bei geringem Nutzen?

Pro

- Weiterer Lohnzuwachs für Pflegekräfte – kausaler Zusammenhang offen
- Steigerung der (finanziellen) Attraktivität des Pflegeberufs

Contra

- Starker Eingriff führt lediglich zu Beschleunigung existierender Trends
- Hoher bürokratischer Aufwand
- Einschränkung des Wettbewerbs und der Handlungsfreiheit von Pflegeanbietern
- Schwächen bei der Berechnung des regionalüblichen Entgeltniveaus
- Problem der Personalsicherung nicht gelöst
- Risiko des Abzugs von privatem Kapital und Pflegeangebot aus dem Pflegemarkt

Handlungsempfehlungen

-  Alle Aspekte der Berufsattraktivität betrachten und fördern
-  Konsequenter Bürokratieabbau, nicht mehr Bürokratie
-  Förderung von Einsatz von technischen Hilfsmitteln und IT-Lösungen
-  Bestimmung des regionalen Entgelts vereinfachen sowie dessen Aussagekraft erhöhen
-  Individuelle Handlungsspielräume der Pflegeanbieter erhalten
-  Wettbewerb um Personal über Löhne und Arbeitsbedingungen

Veröffentlichung von neuen Durchschnittswerten für Durchschnittsanwender nach § 72c Abs.3b Nr. 4 SGB XI

Zum 31. Oktober 2024 hat die Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ des GKV-Spitzenverbandes (GKV-Spitzenverband) auf Grundlage von § 82c Abs. 5 SGB XI unter diesem [Link](#) (unter: „Weitere Dokumente und Links“) neue Durchschnittswerte für die einzelnen Bundesländer veröffentlicht. Die neuen Werte betreffen das regional übliche Entgeltniveau, die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den drei Qualifikationsgruppen und die Niveaus der pflegetypischen Zuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge). Sie sind für durchschnittsanwendende Einrichtungen maßgeblich, die die Tariftreuevorgaben nach § 72 Abs. 3b Nr. 4 SGBXI einhalten, also nicht tarifgebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung anlehnen.

Sämtliche Durchschnittsanwender sollten ihre Entlohnungsstruktur jetzt wie gewohnt einer umfassenden Prüfung unterziehen und hieraus ggf. notwendige Erhöhungen in der Entlohnungsstruktur ableiten. Hierfür wird die bpa-Servicegesellschaft wieder unterstützende Tools zur Verfügung stellen, die auf der [bpa-Website](#) abrufbar sein werden.

Damit Pflegeeinrichtungen ihren Versorgungsauftrag nicht gefährden, ist eine hieraus ggf. resultierende, höhere Entlohnung ab dem 1. Januar 2025 an die Mitarbeiter, die zu mindestens 50 Prozent ihrer regelmäßigen Arbeitszeit in



Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

der Pflege und/oder Betreuung von pflegebedürftigen Personen tätig sind, weiterzugeben. Achten Sie vor einer ggf. notwendigen Anpassung der Entlohnung darauf, dass in einem ersten Schritt die Refinanzierung durch die Kostenträger sichergestellt ist.

Auf weitere Details geht die umfassende bpa-Arbeitshilfe zur „Tariftreue-Regelung gemäß §§ 72, 82 c SGB XI – Grundzüge und Umsetzung“ ein, die im Mitgliederbereich der [bpa-Website](#) unter dem Pfad „News & Fachinformationen > Alle Fachinformationen > GVWG inkl. Tariftreue-Regelung“ abrufbar ist (dort Seite 13 ff., mit Hinweisen zu Ausgestaltungsspielräumen).

Sollten Sie als Durchschnittsanwender die Allgemeinen Vertragsrichtlinien des bpa Arbeitgeberverbandes e.V.(AVR bpa AGV) nutzen, wird Ihre jeweilige bpa-Landesgruppe zeitnah mit uns eine neue Entgelttabelle (Anlage 1) für das Jahr 2025 entwickeln und im Anschluss über die gewohnten Kanäle zirkulieren. Der bpa Arbeitgeberverband ist gerade dabei, die neuen AVR-Entgelttabellen abzustimmen und wird diese dann im Mitgliederbereich zum Abruf bereitstellen, sobald diese beschlossen sind.

(gb)



Brüderle: Das Bürokratiemonster „Tariftreueregelung“ gehört abgeschafft

Dieser Artikel von bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle erscheint in der Ausgabe AOK G+G spezial 12/2024 unter der Überschrift: „Braucht die Tariftreue-Pflicht eine Nachjustierung?“:

Die jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zur Vergütungsentwicklung in der Altenpflege zeigen, dass die Gehälter seit mehr als zehn Jahren fast doppelt so stark steigen wie in allen anderen Branchen. Die staatliche Regulierung der Löhne durch die Tariftreueregelung ist ein ordnungspolitisch schwerwiegender Eingriff in die Lohnfindung, obwohl sie die im Markt vorhandenen Personalknappheiten widergespiegelt hat. Möglicherweise hat die Tariftreueregelung zu einem (einmaligen) ausgeprägteren Lohnsprung beigetragen – eher bei den

Hilfs- als bei den Fachkräften – sie hat aber keinen neuen Trend ausgelöst. Der Preis dafür ist hoch.

Die Tariftreueregelung ist ein echtes Bürokratiemonster und trägt mit zur wirtschaftlichen Schiefelage in der Pflege bei. Bei einer ernsthaften Evaluation kann das Ergebnis nur lauten, sie wieder abzuschaffen. Sie verursacht enorme Bürokratielasten bei Einrichtungen, Diensten und Kassen durch ständige Vergütungsverhandlungen, eine kleinteilige Kontrollbürokratie und vieles mehr. Kostensteigerungen der Einrichtungen und Dienste werden nicht oder nicht zeitgleich refinanziert. Die Tariftreueregelung trägt erwartungsgemäß zur Verteuerung der Pflege bei. Das eigentliche Kernziel, zusätzliches Personal für die Pflege zu gewinnen, wird hingegen klar verfehlt.

(ob)

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Guido Radau (gr)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia

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

Gesa von dem Bussche (gb),
Geschäftsführerin

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 2023/2024

wurde zur Mitgliederversammlung veröffentlicht. Sie finden ihn [hier](#) online.

Wir in social media



IAB-Studie: Das Beschäftigungswachstum in der Pflege wird inzwischen ausschließlich von ausländischen Beschäftigten getragen

Knapp 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren im Juni 2023 in der Pflege tätig. Jede sechste Pflegekraft kam aus dem Ausland. Ausländische Pflegekräfte federn den demografisch bedingten Rückgang der deutschen Beschäftigten damit maßgeblich ab. Zugleich tragen sie dazu bei, dass der Arbeitskräftemangel in der Pflege nicht noch größer ausfällt und der Pflegebetrieb so aufrechterhalten wird. Das zeigt eine am Dienstag veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Gesamtbeschäftigung in den Pflegeberufen ist im Zeitraum von 2013 bis 2023 um 26 Prozent gestiegen. Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von ausländischen Beschäftigten getragen, die Zahl deutscher Pflegekräfte ist hingegen rückläufig. „Unter den Pflegekräften mit deutscher Staatsangehörigkeit befinden sich mittlerweile deutlich mehr ältere als jüngere Beschäftigte. Viele von ihnen erreichen in den nächsten Jahren das Rentenalter“, ordnet IAB-Forscher Holger Seibert ein.

Ausländische Beschäftigte erzielten in Pflegeberufen zwischen 2013 und 2023 ein stark überproportionales Beschäftigungswachstum: In der Altenpflege um 273 Prozent, das entspricht einer Zunahme von fast 87.000 ausländischen Personen. Auch in der Krankenpflege war eine Zunahme von 109.000 ausländischen Beschäftigten zu beobachten – damit steigerte sich ihr Beschäftigungsstand um 256 Prozent. In der Kranken-

pflege erhöhte sich der Anteil ausländischer an allen Pflegekräften innerhalb von zehn Jahren von 4,9 auf 14,5 Prozent. In den Altenpflegeberufen lag der Anteil 2023 mit 18,9 Prozent 12 Prozentpunkte höher als noch 2013.

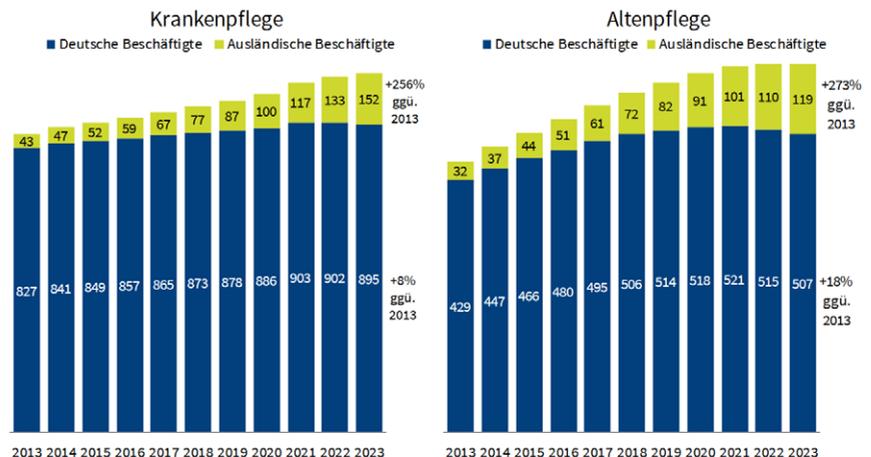
2023 waren mehr ausländische Pflegekräfte aus Nicht-EU-Ländern als aus der EU in Deutschland tätig. Innerhalb der EU kommen Pflegekräfte vor allem aus Polen, Kroatien und Rumänien. Staatsangehörige aus der Türkei und Serbien bilden hingegen eine große Gruppe unter den Pflegekräften aus Drittstaaten. Aus Ländern mit Anwerbevereinbarungen kommen besonders viele Pflegekräfte aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Indien, Tunesien und Vietnam.

Viele Länder Europas haben mit Blick auf die demografische Entwicklung einen ähnlich hohen Pflegekräftebedarf

wie Deutschland. Die deutschen Pflegeeinrichtungen stehen bereits heute und werden daher auch in Zukunft in einer verstärkten internationalen Konkurrenz um ausländische Pflegekräfte stehen. „Neben erleichterten Zuwanderungsregeln für Arbeitskräfte, wird es auch um eine zügigere berufliche Anerkennung und höhere Wertschätzung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen der Pflegekräfte aus dem Ausland gehen. Generell brauchen wir eine verbesserte Willkommenskultur, um neue Beschäftigte auch langfristig in Deutschland halten zu können“, so IAB-Forscherin Doris Wiethölder. Die Studie ist [hier](#) abrufbar. Ein begleitendes Interview zum Bericht lesen Sie [hier](#).

(ob)

Abbildung 2: Beschäftigte in den Kranken- und den Altenpflegeberufen nach Staatsangehörigkeit Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 2013–2023, jeweils am 30. Juni, in 1.000, Deutschland



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 02.07.2024 – 19 Sa 1150/23 – zu Fragen der Befristung und Länge der Probezeit

Das LAG Berlin-Brandenburg ist erst das zweite Landesarbeitsgericht, welches sich mit dem zum 01.08.2022 in das deutsche Recht eingeführten § 15 Abs. 3 TzBfG befasst. Zuvor hatte das LAG Schleswig-Holstein mit Urteil vom 18.10.2023 – 3 Sa 81/23 entschieden, dass eine Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis grundsätzlich dann angemessen ist, wenn sie die Hälfte (also 50 %) der Befristungsdauer ausmacht.

Konsequenzen für Sie als Arbeitgeber:

In den von uns herausgegebenen Mustern zu befristeten Arbeitsverträgen findet sich bei der Regelung zur Probezeit der folgende Kommentar:

Eine Probezeit kann, wie bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen auch, höchstens für die Dauer von sechs Monaten vereinbart werden, § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Bei

bei einer Befristungsdauer von 12 Monaten eine Probezeitdauer von bis zu drei Monaten verhältnismäßig. Bei besonders einfachen Tätigkeiten dürfte nur eine besonders kurze Probezeit zulässig sein. Innerhalb der Probezeit ist es möglich, eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zu vereinbaren. Da die Probezeit der gegenseitigen Erprobung dient, kann eine Kündigung zudem ohne Vorliegen eines Grundes ausgesprochen werden.



Foto: HHS / pixelio.de

Wenn Sie sich an unsere Empfehlungen in den Kommentaren unserer Muster zu befristeten Arbeitsverträgen halten (Probezeit = 25 % der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses), sind Sie „auf der sicheren Seite“

Selbst wenn Sie aber die Dauer der Probezeit nicht angemessen kürzen, wird eine Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses nicht unwirksam. Da der klassische Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz gem. § 1 Abs. 1 KSchG erst nach Ablauf von sechs Monaten beginnt, wird die innerhalb der unwirksam vereinbarten Probezeit ausgesprochene Kündigung in der Regel als „normale“ ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende (§ 622 Abs. 1 BGB) ausgelegt.

(gr)

Gegen das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen, gegen das Urteil des LAG Schleswig-Holstein wurde bereits Revision zum BAG eingelegt. Es bleibt also abzuwarten, ob das BAG ein festes prozentuales Verhältnis von Probezeit und Befristungsdauer für sachgerecht erachtet und wie es dieses dann bemisst.

befristeten Arbeitsverhältnissen ist aber darauf zu achten, dass die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses stehen muss (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Wenngleich zur Angemessenheit noch keine festen Vorgaben existieren, empfiehlt sich grundsätzlich eine Staffelung von 25 % der vereinbarten Dauer. Danach wäre

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 Herstellung- und Energiekosten ist dies ein zentraler Aspekt für alle, die wirtschaftliches und nachhaltiges unternehmerisches Handeln verbinden wollen.

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



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



Mehr Effizienz und Effektivität

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

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