

NEWSLETTER

Ausgabe 1

Februar 2017

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 **Editorial**

- 3 **Titel**
Pflegewirtschaft ist Wachstumsmotor
Fast jeder vierte Job entsteht in der Altenpflege
Private sichern Versorgung und bauen Marktanteil weiter aus

- 5 **Hintergrund**
Arbeiten 4.0: Forderung nach mehr Flexibilität im Arbeitsrecht

- 7 **Aktuelles**
BAG: Bei Diskriminierung muss „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ bestehen
Neues Informationsportal
BDA für Prämienmodell

- 9 **Aus der Arbeit des bpa Arbeitgeberverbands**
Allgemeine Vertragsrichtlinien werden erarbeitet
Brüderle wirbt für Markt und Wettbewerb in der Pflege

- 11 **Veranstaltungen und Veröffentlichungen**

- 12 **Auch das noch...**
Sportwagen gegen Erbverzicht sittenwidrig



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

nach neuesten Zahlen des Tübinger Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und der Universität Linz hat die Schattenwirtschaft in Deutschland ein Volumen von 330 Milliarden Euro. Das sind 10,4 Prozent des aktuellen Bruttoinlandsproduktes. Von Schwarzarbeit betroffen sind laut Studie vor allem Baugewerbe und Handwerk - gefolgt von Gastronomie und haushaltsnahen Dienstleistungen, zu denen etwa auch die Pflege älterer Menschen gehört. Studienautor Friedrich Schneider spricht von „legalisierter Schwarzarbeit“ im Pflegebereich. Wenn sich eine Betreuerin aus dem Ausland als selbstständige Unternehmerin präsentiert, werde von den privaten Auftraggebern oft nicht kontrolliert, ob sie ihr Geld in der Heimat versteuert. Angehörige der Betreuten müssten sich dafür in ausländisches Recht einlesen - je nachdem, wo die Pflegekraft herkommt. Das ist für viele Angehörige zu kompliziert, die Betreuung benötigen.

Weil uns diese Tatsachen nicht neu sind, habe ich in der Pflegemindestlohnkommission dazu einen ausführlichen Fragenkatalog vorgelegt. Wir wollen wissen, ob man den grauen Markt einfach duldet oder ob der Staat Maßnahmen zu dessen Bekämpfung ergreift. Es stellt sich auch die Frage, ob hier nicht der Pflegemindestlohn durchgesetzt werden müsste, an den sich tausende Pflegeeinrichtungen in Deutschland halten. Zudem kann es nicht sein, dass Pflegedienste und Pflegeheime mit immer mehr bürokratischen Regelungen und Kontrollen überzogen werden, aber der Staat im privaten Bereich beide Augen ganz fest zudrückt. Und dass ein deutlich ansteigender Pflegemindestlohn, wie ihn ver.di gern hätte, noch mehr Menschen in der Pflege in die Schwarzarbeit treiben würde, muss ich Ihnen sicher nicht erklären.

Von den 2,9 Millionen Pflegebedürftigen erhalten 1,4 Millionen Menschen Pflegegeld und werden in der Regel zu Hause von Angehörigen gepflegt. Das ist ein wichtiger Beitrag gesamtgesellschaftlicher Verantwortung. 1,5 Millionen Menschen werden von Pflegebetrieben zu Hause oder im Heim betreut. Für sie wollen wir faire Rahmenbedingungen.

Ihr

Rainer Brüderle
Präsident

Pflegewirtschaft ist Wachstumsmotor

Von Dr. Sven Haldorn



Die Pflege ist eine boomende Branche. Die stetige Zunahme der Pflegebedürftigen – nicht zuletzt im Zuge des demographischen Wandels – bedeutet grundsätzlich hervorragende Wachstumsperspektiven. Studien gehen davon aus, dass die heute 2,7 Millionen Pflegebedürftigen sich auf 3,5 Millionen im Jahre 2030 und gar auf knapp 5 Millionen in 2050 erhöhen werden. Daraus lässt sich eine deutlich steigende Nachfrage nach Pflegeleistungen ableiten. Pflegeunternehmen werden in Zukunft Investitionen tätigen und zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.

Allerdings ist die Pflege bereits heute ein Mangelberuf. Laut Bundesagentur für Arbeit stehen 100 offenen Stellen gerade mal 38 arbeitssuchende Pflegefachkräfte gegenüber. Gut ausgebildete Pflegekräfte sind bereits heute und werden in Zukunft noch mehr zum Engpassfaktor. Damit besteht das Risiko, dass der Fachkräftemangel noch mehr als heute zur Wachstumsbremse im Pflegemarkt werden kann. Um dem entgegen zu wirken, kommt es auch entscheidend darauf an, die Innovationskräfte der Branche zu heben. So

bietet sicher die Digitalisierung Chancen, um dem Fachkräftemangel durch stärkere Vernetzung von Prozessen und Abläufen (z.B. digitalisierte Dokumentation über Spracheingabe oder digitale Diagnosewagen) sowie eine größere Automatisierung (Robotik bei der Grundpflege) entgegen zu wirken. Auch werden sich durch den Einzug der Digitalisierung in die Pflege neue Berufsfelder (z.B. einem „Care engineer“, der u.a. Digitalisierungsprozesse in der Pflege implementiert und steuert) in der Pflegewirtschaft herausbilden. Es braucht zunehmend Arbeitnehmer, die pflegerisch, systemisch und technisch denken können.

Andererseits trägt die Sozialwirtschaft insgesamt, aber im Speziellen die Pflege entscheidend dazu bei, dass der demografiebedingte Fachkräftemangel in der Gesamtwirtschaft abgemildert wird. Nur mit gut ausgebildeten und einsatzfähigen Beschäftigten lassen sich die Wachstumschancen der deutschen Wirtschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auch verwirklichen. Pflegeinstitutionen können dafür sorgen, dass die Beschäftigten überhaupt erst ihrer Arbeit zum Beispiel in der Industrie nachgehen können. Damit wird die Pflegewirtschaft mit ihrem Leistungsspektrum die Verfügbarkeit des Produktionsfaktors Arbeit wesentlich mitbestimmen. Zum einen, indem sie Angehörige von Pflegeaufgaben entlastet, zum anderen indem sie durch ihre Pflegeleistungen produktive Fähigkeiten des Pflegebedürftigen selbst aufrecht erhält.

Der zuletzt beschriebene Zusammenhang ist noch nicht so im Fokus der Diskussion über die Zukunft der Pflege wie der direkte Beitrag der Pflegewirtschaft zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bzw. zum Bruttoinlandsprodukt. Die enge Beziehung zwischen Sozialwirtschaft und den anderen Wirtschaftssektoren und die Möglichkeiten, sich

gegenseitig positiv zu befruchten, muss in den kommenden Jahren sicher noch wachsen. Sie bietet Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen, aber auch über den Tellerrand schauenden Politikern ein weites Feld, um neue Ansätze zu entwickeln. Durch eine Annäherung zwischen der Sozialwirtschaft und anderen Wirtschaftssektoren kann hier zusätzliches Innovations- und Wachstumspotential gehoben werden. Der Raum für Kooperationen ist hier vielfältig und setzt der Fantasie nur geringe Grenzen. Je mehr z.B. die regionale Pflegewirtschaft auf die Bedarfe der regionalen Wirtschaft eingehen kann, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Fachkräftepotential besser ausgeschöpft werden kann.

Vorstellbar ist, dass international ausgerichtete Industrieunternehmen mit professionellen Pflegeanbietern Joint Ventures bilden oder dass der regionale Einzelhandel die Zusammenarbeit mit regionalen Pflegediensten intensiviert, um schnell Pflegeleistungen verfügbar zu haben und damit den eigenen Beschäftigten den Rücken frei zu halten. Vorstellbar ist auch, dass sich aus solchen Kooperationsformen ganz neue, innovative Pflegeangebote entwickeln werden.

Es ist die Aufgabe von Wissenschaft, Politik und ganz wesentlich von Verbänden diese neue Form der Kooperation zwischen scheinbar völlig unterschiedlichen Branchen durch einen Diskursprozess zu fördern und mit zu gestalten. Ziel muss es dabei sein, eine Vernetzungsstrategie zwischen der Sozialwirtschaft und der gewerblichen Wirtschaft zu entwickeln. Das liegt im Interesse der Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven der deutschen Volkswirtschaft insgesamt.

Fast jeder vierte Job entsteht in der Altenpflege

„Die Altenpflege trägt immer mehr das Jobwachstum in Deutschland. Von Oktober 2015 bis Oktober 2016 sind 88.400 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte neu in der Altenpflege (Heime und Sozialwesen) eingestellt worden. Insgesamt ist die Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bundesweit um 362.800 angestiegen. Damit ist im letzten Jahr fast jeder vierte neue Job in der Altenpflege entstanden“, so bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle.

Die Zahlen machen deutlich, wie wichtig der Altenpflegemarkt mittlerweile für die Binnenwirtschaft geworden ist. Hier werden Menschen gut gepflegt, hier wird investiert und hier entstehen die Arbeitsplätze mit Zukunft. Es wird Zeit, dass sich auch die Mittelstands- und Wirtschaftspolitik um die

Pflege kümmert und sie nicht allein den eher staatsgläubigen Gesundheitspolitikern überlässt. Denn durch Markt und Wettbewerb ist die Altenpflege in den letzten 20 Jahren zu einem Paradebeispiel der Sozialen Marktwirtschaft geworden. Mittelständische und inhabergeführte Betriebe sind es, die sich hier engagieren und mit ihrem Ideenreichtum für ein vielfältiges Angebot in Stadt und Land sorgen. Der Marktanteil der privaten Betreiber beträgt mittlerweile über 50 Prozent, er wächst weiter und ist mittlerweile der entscheidende Grundpfeiler der pflegerischen Versorgung in Deutschland.

Dazu sagt der Vizepräsident des bpa Arbeitgeberverbands Bernd Meurer:

„Politik darf diesen Wachstumsmotor nicht

durch noch mehr Bürokratie und Misstrauen gegenüber den Unternehmerinnen und Unternehmern abwürgen, sondern muss alles dafür tun, dass auch zukünftig in diesen Markt investiert wird. Laut einer neuen Studie der GWS und 2hm im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie fehlen bis 2030 fast 160.000 Pflegeheimplätze. Ohne private Investitionen wird diese Lücke nicht zu schließen sein. Deshalb muss es 2017 ein Umdenken in der Pflegepolitik geben. Markt und Wettbewerb müssen wieder gestärkt und staatliche Interventionen zurückgedrängt werden. Wir brauchen endlich eine Konzentration auf die weitere Gewinnung von Fachkräften im In- und Ausland. Dafür gilt es Freiräume zu schaffen, statt immer neue Regeln zu erfinden.“

(ob)

Private sichern Versorgung und bauen Marktanteil weiter aus

Der Zuwachs an pflegebedürftigen Menschen hätte ohne das Engagement privater Träger nicht bewältigt werden können. Das macht die Pflegestatistik 2015 deutlich. Denn während die Zahl der ambulanten Dienste von 2013 auf 2015 insgesamt bundesweit um 4,5 Prozent (13.323 ambulante Dienste) zunahm, legte die Zahl der ambulanten Dienste in privater Trägerschaft um 6,5 Prozent auf 8.670 zu. Damit stellen sie 65 Prozent aller Dienste bundesweit und sichern so die Versorgung in Stadt und Land im ambulanten Bereich.

Auch bei den stationären Einrichtungen konnten die privaten Träger überdurchschnittlich zulegen. So stieg die Anzahl der stationären Einrichtungen von 2013 auf 2015 um 4,3 Prozent (13.596 stationäre Einrichtun-

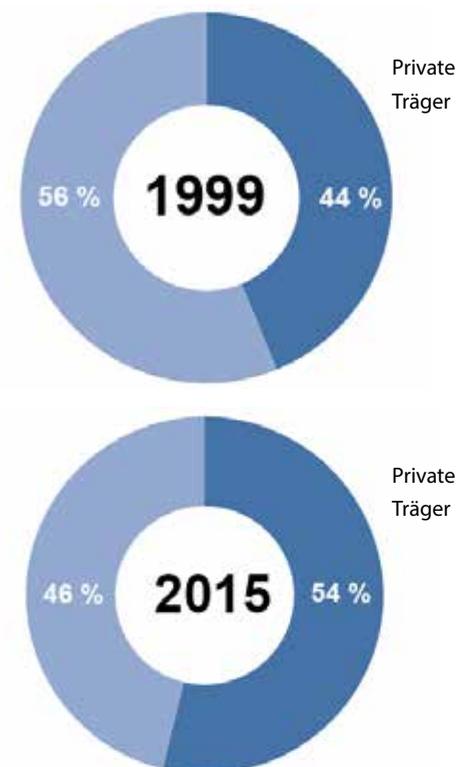
gen). Die der privaten Träger stieg um 7,3 Prozent auf 5.737. Der Anteil der privaten Träger liegt damit bei 42 Prozent bundesweit.

Jahr für Jahr bauen nun die privat-geführten Unternehmen in der Altenpflege ihr Engagement aus und tragen erheblich dazu bei, dass pflegebedürftige Menschen gut versorgt sind. Sie schaffen jährlich tausende neue Jobs sowie Ausbildungsplätze und sichern die Lebens- und Berufsperspektiven von hunderttausenden Beschäftigten und ihrer Familien. Dieser Einsatz verdient Anerkennung und weitere Unterstützung durch mehr Freiräume statt immer neuer Regeln.

Die Pflegestatistik finden Sie [hier](#).

(ob)

Einrichtungen in kommunaler und freigemeinnütziger sowie in privater Trägerschaft laut Pflegestatistik 1999 und 2015.



Arbeiten 4.0: Forderung nach mehr Flexibilität im Arbeitsrecht

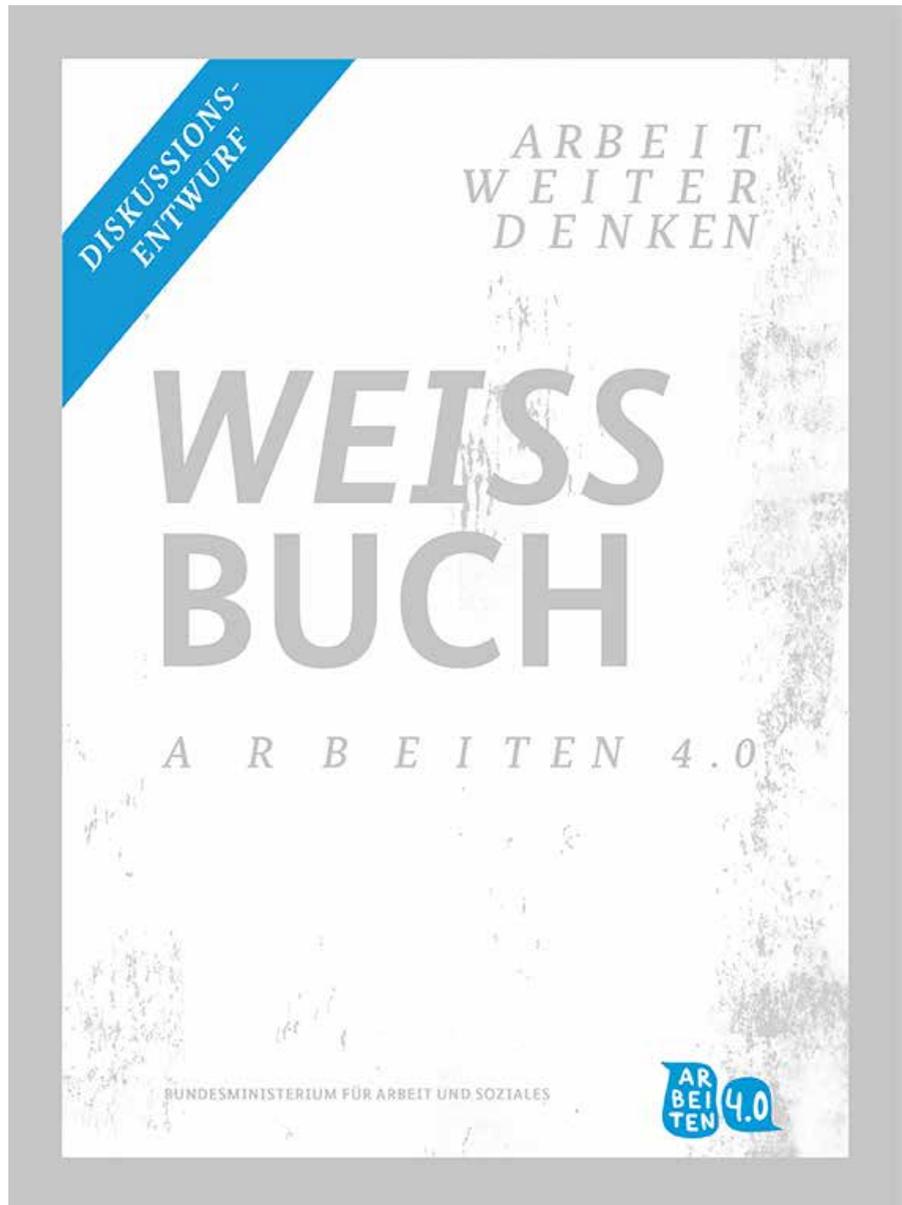
Von Ines Neumann

Ende letzten Jahres stellte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) im Rahmen der Abschlusskonferenz des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“ einen Diskussionsentwurf für das „Weißbuch 4.0“ vor. Das Weißbuch beinhaltet Erwägungen für das Arbeitsrecht, die einen zukunftsweisenden Rechtsrahmen geben sollen und dabei den digitalen Wandel angemessen berücksichtigen sollen. Die Überlegungen stoßen gleichermaßen auf Lob und Kritik.

Das Bundesarbeitsministerium startete Anfang 2015 einen Dialogprozess zum Thema „Arbeiten 4.0“, der teilweise öffentlich, teilweise auf Fachebene erörtert wurde und zum Ziel hatte, die Zukunft der Arbeitsgesellschaft zu definieren und herauszuarbeiten. Als Grundlage für den Dialog wurde am 22. April 2015 das sogenannte Grünbuch veröffentlicht. Darin werden den Arbeitsmarkt bestimmende Trends, gewandelte Werte und wichtige Handlungsfelder der künftigen Arbeitswelt skizziert.

Das Grünbuch enthält Leitfragen als Basis für einen möglichst breit geführten Dialog, an dem sich Akteure und Experten aus Verbänden, Wissenschaft, Sozialpartner und aus der Praxis beteiligen sollten. So wurde unter anderem ein Beraterkreis ins Leben gerufen und es fanden Workshops zu spezifischen Fragestellungen statt. Das Thema Arbeit 4.0 sollte so möglichst breit diskutiert werden. Zudem besuchte die Bundesarbeitsministerin zahlreiche Unternehmen, die sich bereits mit dem Thema Digitalisierung in der Arbeitswelt auseinandersetzen und in ihren Alltag integrieren.

Darüber hinaus wurden eine ganze Reihe von Studien und Forschungsvorhaben durchgeführt, die sich damit auseinandersetzen,



welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Arbeitswelt hat, welche Ansprüche an Arbeit und Sozialstaat bestehen und wie diese aufgegriffen werden können.

Die Antworten auf diese Fragen und die Ergebnisse des Dialogprozesses finden sich

nun in dem Ende November 2016 vorgestellten sogenannten Weißbuch. In einem Weißbuch veröffentlicht die Regierung eines Staates eine Sammlung von Vorschlägen in bestimmten Bereichen, um Orientierung über politische Fragen zu geben.

Die Bundesarbeitsministerin spricht sich in dem Weißbuch für mehr Flexibilität im Rahmen der Arbeitszeiten aus und schlägt vor, in einer zweijährigen Probephase Neuerungen zu testen. Ihr erklärtes Ziel sei es, einen „fair ausgehandelten Kompromiss zwischen den Erfordernissen der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer“ zu finden, so Nahles.



Konkret geht es dabei um ein noch nicht näher ausgearbeitetes „Wahlarbeitszeitgesetz“, das den Anforderungen einer selbstbestimmen Arbeitswelt 4.0 gerecht wird. Zudem ist von einem „atmenden Arbeitszeitkonto“

über das Arbeitnehmer selbst bestimmen können sollen, die Rede.

Weiterhin kündigte Frau Nahles an, die Mitbestimmungsrechte innerhalb von Betrieben stärken zu wollen und sich für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, insbesondere in der Sozialwirtschaft, einzusetzen.

Aus dem Weißbuch lässt sich ferner erkennen, dass der Beschäftigtendatenschutz und der Arbeitsschutz fortentwickelt werden sollen. Die erarbeiteten Vorschläge hinsichtlich der

Anpassung des Arbeitsrechts an die fortschreitende Digitalisierung stoßen insbesondere auf Seiten der Arbeitnehmervertreter auf Zustimmung.

Grundsätzlich herrscht bei allen Beteiligten Einigkeit darüber, dass sich das Arbeitsrecht den neuen Bedingungen anpassen muss, um mehr Flexibilität zu schaffen. Allerdings, so die Kritik seitens der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), sei es bereits heute der Fall, dass Arbeitgeber auf die familiären und privaten Belange der Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Starre gesetzliche Regelungen würden gerade kleine und mittlere Unternehmen belasten und in ihrer Personalplanung überfordern. „Wahlarbeitszeitregelungen“ würden zudem einen hohen Bürokratieaufwand mit sich bringen.

Auch die zweijährige Testphase stößt vielfach auf Kritik. Hierfür sei der Bürokratieaufwand deutlich zu hoch.

Stattdessen werden Forderungen nach einer variableren Gestaltung der Begrenzung der Höchstarbeitszeit laut. Das Arbeitsvolumen an sich würde sich dadurch nicht ändern, es wäre jedoch eine andere Verteilung der Arbeitszeit möglich. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch die Verkürzung der Ruhezeit um wenige Stunden. Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause von elf Stunden sei nicht mehr zeitgemäß.

Der digitale Wandel lässt sich nicht mehr aufhalten. Das Arbeitsrecht wird sich zwangsläufig dem Wandel der Zukunft anpassen müssen. Der Ansatz, die Arbeitswelt flexibler zu gestalten, ist richtig. Allerdings scheinen die in dem Weißbuch 4.0 genannten Maßnahmen nur bedingt geeignet, um dieses Ziel zu erreichen. Insgesamt besteht hier noch ein erheblicher Nachbesserungsbedarf.

Foto: zorobotics.be

BAG: Bei Diskriminierung muss „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ bestehen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat 2006 in Kraft. Seitdem gibt es ein gesetzlich verankertes Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, wie § 1 AGG bestimmt. Arbeitsgerichte beschäftigen sich in diesem Zusammenhang immer wieder mit der Frage, ob Arbeitnehmern aufgrund vermuteter Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis Schadenersatzansprüche zustehen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun die Anforderungen an die Vermutung einer

also die Beweislast. So auch, wenn der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen will. Der Arbeitnehmer muss darlegen und im Streitfall beweisen, dass er diskriminiert wurde und dass diese Diskriminierung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe erfolgt ist. In den allermeisten Fällen kann der Arbeitnehmer jedoch keinen eindeutigen Beweis dafür liefern. Daher kommt ihm eine Beweiserleichterung zugute: Für die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs nach § 15 AGG aufgrund einer Diskriminierung reicht allein die Vermutung, dass diese aus einem der in § 1 AGG

Im Juni 2013 schloss die Beklagte mit 14 teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern Änderungsverträge ab, die eine Erhöhung der Arbeitszeit zum Gegenstand hatten. Hierbei wurden sämtliche Teilzeitmitarbeiter berücksichtigt. Lediglich ein erst kurz zuvor eingestellter Mitarbeiter und der Kläger wurden nicht berücksichtigt.

Der Kläger machte nun gerichtlich die Erhöhung seiner wöchentlichen Arbeitszeit geltend. Hilfsweise begehrte er zusätzlich einen Schadenersatz in Höhe der ihm entgangenen Vergütung. Er war dabei der Auffassung, dass er aufgrund seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei und er nur aus diesem Grunde bei der Erhöhung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt wurde.

Während das Arbeitsgericht die Klage abwies, sprach das Landesarbeitsgericht (LAG) dem Kläger einen Schadenersatz in Höhe der ihm entgangenen Vergütung zu. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg.

Das BAG ging davon aus, dass zwar Indizien vorlägen, die eine Benachteiligung des Klägers aufgrund seiner Schwerbehinderung vermuten ließen. Diese Vermutung habe die Beklagte auch nicht widerlegt. Allerdings bestehe diese Vermutung nach Auffassung der Erfurter Richter nur, wenn Indizien vorliegen, die mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ darauf schließen lassen, dass ein in § 1 AGG genannter Grund tatsächlich ursächlich für die Benachteiligung war. Das LAG hatte bisher angenommen, dass die bloße Möglichkeit ausreicht.

Der Rechtsstreit konnte aufgrund der bisherigen vom LAG getroffenen Feststellungen nicht abschließend entschieden werden und wurde deshalb zur neuen Verhandlung an das LAG zurückverwiesen.

(in)



Foto: Jurec/pixelio.de

Benachteiligung erhöht und festgestellt, dass hierfür eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ bestehen muss (Az.: 8 AZR 736/15).

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, muss grundsätzlich jede Partei die für sie günstigen Tatsachen darlegen und im Zweifel auch beweisen. Die Partei, die einen Anspruch durchsetzen möchte, trägt

genannten Gründe erfolgte, aus.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall war der Kläger, der als schwerbehinderter Mensch anerkannt war, bei der Beklagten als Kurier in Teilzeit tätig. Der Kläger hatte seinen Arbeitgeber immer wieder um Erhöhung der Wochenarbeitszeit gebeten, was dieser jedoch stets abgelehnt hatte.

Neues Informationsportal

Das Thema Sozialversicherung ist nicht so einfach zu durchschauen. Viele Arbeitgeber sind unsicher, ob und wofür Krankenkasse, Minijob-Zentrale, Rentenversicherung, Unfallversicherungsträger oder Agentur für Arbeit zuständig sind und welche Angaben sie an diese Organisationen übermitteln müssen.



Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) startete im Januar 2017 das neue Informationsportal für Arbeitgeber.

Hier können Sie sich jetzt über Ihre Meldepflichten als Arbeitgeber und Unternehmer informieren. Das Portal ist insbesondere für diejenigen konzipiert, die wenig Erfahrung im Umgang mit der Sozialversicherung haben.

Das Informationsportal ist eine Orientierungshilfe, in der Sie selbständig und zeitlich unabhängig Eingaben machen können. Die Frage-Antwort-Kataloge sind jeweils auf Ihr spezielles Anliegen abgestimmt. Aufgrund Ihrer Antworten stellt das Portal konkrete Informationen zu den Meldepflichten, grundlegende Handlungsempfehlungen und Übersicht der erforderlichen Angaben bereit. Zusätzlich sind Informationen in allgemeiner Form in Form von Glossar, Steckbriefen und SV-Bibliothek enthalten.

Bitte beachten Sie: Das Informationsportal ist ein Wegweiser zu den Meldepflichten der Sozialversicherung und unterstützt sie bei deren Erfüllung. Es ersetzt jedoch nicht die persönliche Beratung oder die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines konkreten Sachverhalts im Einzelfall durch die Träger der Sozialversicherung.

<https://www.informationsportal.de/>

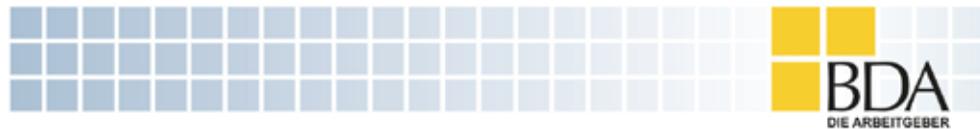
BDA für Prämienmodell

Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) warnt vor weiter steigenden Beiträgen in der Pflegeversicherung und bekräftigt ihr Prämienmodell als Alternative für das Umlageverfahren der sozialen Pflegeversicherung.

In einem aktuellen Papier (Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar halten – BDA-Konzept zur Neuordnung der sozialen Pflegeversicherung) warnt die BDA vor steigenden Beitragssätzen in der gesetzlichen Pflegeversicherung und deren Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Der Spitzenverband der Arbeitgeberverbände fordert nachhaltige Strukturreformen. Auf der Leistungsseite soll der Wettbewerb verstärkt werden, unter anderem um kleinen

Die BDA möchte die Finanzierungsseite der sozialen Pflegeversicherung durch die Umgestaltung hin zu einem Prämienmodell neu ordnen. Die Idee ist dabei, die lohnbezogene Beitragsfinanzierung in ein einkommensunabhängiges Prämienmodell mit Auszahlung des Arbeitgeberanteils in den Bruttolohn umzustellen. Zudem soll für Bezieher niedriger Einkommen ein sozialer Ausgleich über das allgemeine Steuer- und Transfersystem geschaffen werden.

Da dieses Modell politisch derzeit nicht durchsetzbar ist, werden erste Schritte in Richtung eines Prämienmodells als kurzfristige politische Forderung formuliert. Ähnlich wie den Krankenversicherungsbeitrag fordert die BDA auch den Beitrag des Arbeitgebers zur Pflege-



Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar halten

BDA-Konzept zur Neuordnung der sozialen Pflegeversicherung

und mittelständischen Unternehmen ihre effizienzsteigernde Rolle im Pflegemarkt zu sichern. Dazu fordert die BDA mehr Vertragsfreiheit durch freie Verhandlungen von Leistungsbedingungen der einzelnen Pflegekassen mit den Einrichtungen sowie pauschalere Verhandlungen über Gesamtpakete statt über feste Sätze einzelner Leistungen.

Zudem stellt die BDA fest, dass für den Wettbewerb unter den Pflegeanbietern (verschiedene) Tarifverträge mit ausreichenden Handlungsfreiheiten gegenüber allgemeinverbindlichen Flächentarifverträgen vorzuziehen seien. Dies entspricht der Positionierung des bpa-Arbeitgeberverbandes, der Einheitslöhne als wettbewerbswidrig strikt ablehnt.

versicherung auf dem heutigen Niveau (maximal 1,275%) einzufrieren. Im nächsten Schritt soll der Arbeitgeberbeitrag in der derzeit festgeschriebenen Höhe steuerfrei in den Bruttolohn ausgezahlt werden. Darüber hinaus strebt die Arbeitgebervereinigung eine zusätzliche obligatorische, private kapitalgedeckte Finanzierung zur Absicherung künftig steigender Pflegekosten an.

Insgesamt ist das BDA-Konzept ein wichtiger Diskussionsbeitrag über die Zukunft der Pflegeversicherung und die positive Rolle, die Markt und Wettbewerb in diesem wachsenden Wirtschaftssektor spielen können.

Das ausführliche Konzeptpapier finden Sie [hier](#).

Allgemeine Vertragsrichtlinien werden erarbeitet

Von Dr. Sven Halldorn



Fotolia

Der bpa Arbeitgeberverband hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung allgemeiner Vertragsrichtlinien einberufen. Die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe fand bereits am 16. Dezember 2016 unter Leitung von Präsidiumsmitglied Kai Kasri statt.

Was sind überhaupt allgemeine Vertragsrichtlinien und welchen Zweck verfolgt der bpa- Arbeitgeberverband mit deren Erarbeitung?

Allgemeine Vertragsrichtlinien (AVR) sind in erster Linie ein kollektivpolitisches Gestaltungsinstrument. Sie dienen den Mitgliedern (Unternehmen) zur Gestaltung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Anwendung der AVR ist im Unterschied zu tariflichen Regelwerken freiwillig. Unabhängig davon lebt die Gestaltung und die Weiterentwicklung von AVR vom breiten Konsens innerhalb der Mitglieder und von einer hohen „Mitmachquote“.

Derzeit ist eine Debatte über die (angeblich) schlechte Bezahlung in der Pflege im Gange. Diese hat sich längst in den Köpfen der

verantwortlichen Politiker festgesetzt und wird langsam zum gesellschaftspolitischen Megathema. Nicht anders sind die Regulierungswut des Gesetzgebers und die teilweise sehr einseitigen Debattenbeiträge führender Politiker zu werten. PSG III-Nachweispflichten, Verschärfung der örtlichen Vergütung, Forderungen nach allgemeinverbindlichen Flächentarifverträgen, ja sogar die hartnäckige Generalistikdebatte werden alle (auch) mit einer angestrebten besseren Bezahlung von Pflegekräften begründet.

Die steigende Anzahl an Pflegebedürftigen bei gleichzeitigem Rückgang des Arbeitskräftepotentials (Fachkräftemangel) werden bewirken, dass dieses Thema ganz oben auf der Tagesordnung bleiben wird. Deshalb ist es dringend geboten, dass der bpa Arbeitgeberverband jetzt eigene Instrumente zur Gestaltung der Zukunft der Arbeitswelt entwickelt. Wir müssen jetzt deutliche Signale für transparente Lohngestaltung und gute Arbeitsbedingungen in privaten Pflegebetrieben setzen. Ein solches Signal kann von allgemeinen Vertragsrichtlinien ausgehen. AVR sollen inhaltlich vergleichbar aufgebaut

sein wie tarifliche Regelwerke. Daher ist es ratsam in einem ersten Schritt, verfügbare Tarifverträge und andere allgemeine Vertragsbedingungen eingehend zu sichten und zu analysieren. Dies wird durch die Arbeitsgruppe gerade intensiv getan. Grundsätzlich können AVR aus einem Mantel, der allgemeine Arbeitsbedingungen regelt und aus einem Entgeltteil, der Lohn- und Gehaltsniveaus beschreibt, bestehen. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, beide Bestandteile zu erarbeiten.

Die Entgelttabellen von AVR sollen unterschiedliche Qualifikationsniveaus berücksichtigen. Die Qualifikationsniveaus können sich am nationalen Qualifikationsrahmen und an vorhandenen Tarifstrukturen orientieren. Dabei spielt es auch eine Rolle, ob AVR für alle Berufsgruppen von Pflegeeinrichtungen gelten sollen oder nur für die pflegerischen Berufe, wie sie z.B. in der Arbeitsbedingungsverordnung zum Pflegemindestlohn definiert sind. Diese Frage wird noch zu diskutieren sein.

Innerhalb des Qualifikationsniveaus sollen auch verschiedene Leistungsstufen gebildet werden. Dabei können die einzelnen Leistungsstufen z.B. nach Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und tatsächliches Leistungsniveau des einzelnen Mitarbeiters differenzieren. Ob sich aus der Anwendung von Leistungsstufen taktische Möglichkeiten für Pflegesatzverhandlungen ergeben, ist betriebsindividuell bzw. durch kollektive Verhandlungsgruppen zu entscheiden.

Zumindest die Entgelttabellen von AVR sollten regional differenziert ausgestaltet werden. Es ist unmittelbar einleuchtend, dass z.B. im Großraum München andere Lebenshaltungskosten bestehen als z.B. im Großraum Greifswald. Dies sollte sich unbedingt in den Entgeltstabellen widerspiegeln, wie es sich im Übrigen in regionalen Pflegesatzverhandlungen ebenfalls widerspiegelt. Die

Brüderle wirbt für Markt und Wettbewerb in der Pflege

regionale Ausdifferenzierung muss natürlich auch Praktikabilitätsüberlegungen genügen, daher werden bundesländerspezifische Entgelttabellen angestrebt.

Ein weiteres Ziel der zu erarbeitenden AVR ist es, diese in Pflegesatzverhandlungen als Kalkulationsgrundlage nutzbar zu machen. Klar ist aber auch, dass dieser Nutzen entscheidend bestimmt werden muss von der jeweiligen Verhandlungsstrategie und Verhandlungskultur vor Ort.

Schließlich sollen die AVR den Mitgliedern vom Verband empfohlen werden. Eine solche Empfehlung ist die logische Folge der Erarbeitung dieser AVR auf Verbandsebene. Die Erarbeitung durch den Verband soll einerseits eine breite Akzeptanz der AVR bei seinen Mitgliedern bewirken und andererseits aber auch die Möglichkeit schaffen, AVR als politisches und öffentlichkeitswirksames Instrument in tarifpolitischen Diskussionen einzusetzen. Die Vorlage von AVR durch den Arbeitgeberverband bedeuten eben, dass die Mitglieder gute Arbeitsbedingungen aufzeigen und sich zu diesen bekennen können.

Die Arbeitsgruppe wird intensiv an der Vorlage solcher AVR arbeiten. Natürlich müssen alle Ergebnisse anschließend noch in den Gremien diskutiert und beschlossen werden. Es bleibt Ziel, einen breiten Konsens aller Mitglieder von bpa-Arbeitgeberverband und bpa über die AVR herbeizuführen. Dann kann es gelingen, in die zeitweise hitzige Debatte über die Bezahlung von Pflegekräften zumindest wieder ein wenig mehr Sachlichkeit zu bringen.

Save the date:
Mitgliederversammlung
bpa Arbeitgeberverband
am 12. September 2017
in Berlin



Susanne Pletwoski mit Rainer Brüderle Foto: SPPS

[Auf einer Veranstaltung der SPPS GmbH der Familie Pletowski in Karlsruhe sprach bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle über die Bedeutung von Markt und Wettbewerb – auch in der Pflege. Er machte darauf aufmerksam, dass es in den letzten zwanzig Jahren vor allem die privaten Anbieter gewesen seien, die einen Pflegenotstand in Deutschland verhindert hätten.](#)

Mit ihrem dynamischen Wachstum und ihrer Innovationskraft hätten sie für einen vielfältigen Markt gesorgt, der in Europa seinesgleichen suche. Brüderle warnte davor, die Zeit vor die Gründung der Pflegeversicherung zurückzudrehen. Weder der Staat noch die Kirchen seien in der Lage, die demografischen Herausforderungen im Bereich der Altenpflege allein zu meistern.

Das gelinge nur, wenn man privates Engagement fördere und es nicht durch noch mehr Bürokratie abwürge. Deshalb sei gerade im Bundestagswahljahr 2017 ein deutliches

Bekenntnis zu Markt und Wettbewerb in der Altenpflege nötiger denn je.

Der bpa Arbeitgeberpräsident verwies auch auf den grauen Markt im Bereich der häuslichen Pflege und forderte für die Betriebe, die tagtäglich 1,5 Millionen Menschen zu Hause oder im Heim pflegen, faire Rahmenbedingungen. Wer den Pflegemindestlohn in schwindelerregende Höhen treibe und ständig neue bürokratische Hürden erfinde, dürfe sich nicht wundern, wenn die Schwarzarbeit in diesem Bereich weiter steige. Mit Mitte und Augenmaß müsse die Politik hier vorgehen und unternehmerisches Handeln fördern statt abzuwürgen, so Brüderle.

(ob)



VERÖFFENTLICHUNGEN

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu krankheitsbedingten
Kündigungen](#)
2. Auflage
erschienen im November 2016

bpa Arbeitgeberverband e.V.
[Arbeitshilfe zu verhaltensbedingten
Kündigungen](#)
erschienen im November 2016

VERANSTALTUNGEN

8. März 2017
Seminar Arbeitsrecht II
bpa Hessen

21. März 2017
Seminar Arbeitsrecht II
bpa Niedersachsen

22. März 2017
Gemeinsamer Frühlingsempfang von
bpa und bpa Arbeitgeberverband

29. März 2017
bpa Arbeitgeberverband
auf der Mitgliederversammlung
bpa-Baden-Württemberg
in Esslingen

29. März 2017
Arbeitsrechtsseminar für Kinder- und
Jugendhilfeeinrichtungen
bpa Hessen

30. März 2017
bpa Arbeitgeberverband
auf der Mitgliederversammlung
bpa Thüringen
in Erfurt

6. April 2017
bpa Arbeitgeberverband
auf der Mitgliederversammlung
bpa Sachsen-Anhalt
in Magdeburg

12. September 2017
Bundesmitgliederversammlung des
bpa Arbeitgeberverbands
in Berlin

IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer (fbh),
Olaf Bentlage (ob),
Ines Neumann (in)

Layout:

Olaf Bentlage

Bilder:

pixelio.com, Fotolia oder Eigenerwerb

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

Dr. Sven Halldorn, 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.

Sportwagen gegen Erbverzicht sittenwidrig



Vereinbart ein Vater mit seinem gerade 18 Jahre alt gewordenen Sohn einen umfassenden Erbverzicht, bei dem der Sohn allein mit einem Sportwagen Nissan GTR X abgefunden werden soll und das Fahrzeug nur dann erhält, wenn er im Alter von 25 Jahren eine Berufsausbildung erfolgreich absolviert hat, können die Vereinbarungen sittenwidrig und deswegen unwirksam sein. Das hat der 10. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Hamm am 08.11.2016 entschieden und damit das erstinstanzliche Urteil des Landgerichts Detmold bestätigt.

Der Beklagte aus Detmold ist praktizierender Zahnarzt und geschäftlich aktiv. Der im Jahre 1995 geborene Kläger ist sein Sohn. Er wuchs bei seiner Mutter im Rheinland auf, nachdem die Ehe seiner Eltern 1997 geschieden worden war. Im Sommer 2013 verließ der Kläger vorzeitig die Schule, zog zum Beklagten nach Detmold und begann dort eine Ausbildung zum Zahntechniker. Etwa zu dieser Zeit erwarb der Beklagte für ca. 100.000 Euro einen Sportwagen Nissan GTR X, für den sich auch sein Sohn begeisterte.

So erlaubte der Beklagte dem Kläger, das Fahrzeug einige Male selbst zu lenken, was den Kläger faszinierte. Wenige Tage nach dem 18. Geburtstag des Klägers fuhr der Beklagte mit ihm zu einem Notar nach Paderborn. Dort vereinbarten die Beteiligten einen notariell beurkundeten, umfassenden Erb- und Pflichtteilsverzicht des Klägers beim Tode des Beklagten. Zur Abfindung sollte der Kläger nach Vollendung des 25. Lebensjahres den

Sportwagen erhalten, sofern er bis dahin eine Ausbildung zum Zahntechniker und Zahntechnikermeister mit sehr gutem Ergebnis abgeschlossen haben sollte. Eine weitere Gegenleistung des Beklagten sah der notarielle Vertrag nicht vor. Kurz nach der Beurkundung reute den Kläger der Vertragsschluss. Er brach seine Ausbildung in Detmold ab und kehrte zu seiner Mutter zurück.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Feststellung, dass der notarielle Vertrag sittenwidrig und damit nichtig sei. Die Klage hatte Erfolg. Das Landgericht habe, so der 10. Zivilsenat, rechtsfehlerfrei festgestellt, dass der notarielle Vertrag mit dem umfassenden Erb- und Pflichtteilsverzicht sittenwidrig und damit nichtig sei. Den Erbverzicht und die Abfindung hätten die Parteien in dem notariellen Vertrag als Geschäfte so verbunden, dass sie miteinander „stehen und fallen“ sollten. Die Sittenwidrigkeit der Geschäfte folge aus einer Gesamtwürdigung der dem Erbverzicht zugrundeliegenden Vereinbarungen der Parteien. Bereits nach ihrem Inhalt werde die Abfindung ein erhebliches Ungleichgewicht zulasten des Klägers auf. So werde der umfassende Erbverzicht mit sofortiger Wirkung und unbedingt vereinbart. Er solle insbesondere unabhängig vom Eintritt der Bedingungen für die Gegenleistung gelten. Demgegenüber stehe die Gegenleistung unter mehreren gemeinsam zu erfüllenden Bedingungen mit der Folge, dass der Beklagte den Erbverzicht unentgeltlich erlange, wenn auch nur eine der Bedingungen für die Gegenleistung nicht eintrete. Bei der Bewertung der Gegenleistung sei zudem zu berücksichtigen, dass der Kläger das Fahrzeug erst im Alter von 25 Jahren erhalten solle und das Fahrzeug bis dahin aufgrund seines Alters erheblich an Wert verloren haben werde.

Die Vorgabe der erfolgreich zu absolvierenden Ausbildung schränke den Kläger außerdem in zu missbilliger Weise in der Wahl seines beruflichen Werdegangs ein. Eine

berufliche Umorientierung lasse die Vereinbarung nicht zu. Das habe eine knebelnde Wirkung, die unzulässig in die Persönlichkeitsrechte des noch jugendlichen Klägers eingreife, der seine Ausbildung gerade erst begonnen habe. Verschärft werde der Druck noch dadurch, dass die Vertragsbedingungen zur Ausbildung nur bei Erreichen der Bestnote bei den Abschlussprüfungen erfüllt sein sollten.

Mit der Vertragsgestaltung, die auf einseitigen Vorgaben des Beklagten beruhe, habe dieser seine Testierfreiheit mit einer verhältnismäßig geringen, gegebenenfalls sogar ohne Abfindung erweitern wollen. Seine Argumentation, er habe seinen Sohn zu einer zügigen und erfolgsorientierten Ausbildung motivieren wollen, sei vorgeschoben. Bei einer solchen Motivation hätte es genügt, dem Kläger das Fahrzeug beim Erreichen der Ausbildungsziele als Belohnung zu versprechen und den Erbverzicht ebenfalls an den Eintritt dieser Bedingung zu knüpfen.

Die Umstände des Vertragsabschlusses zeigten zudem, dass der geschäftsgewandte Beklagte die jugendliche Unerfahrenheit seines Sohnes zu seinem Vorteil ausgenutzt habe. So habe er sich die Begeisterung des Klägers für den Sportwagen zu Nutze gemacht und durch die Anschaffung des Fahrzeugs im Vorfeld des Vertrages noch gefördert. Der Beklagte habe zudem bewusst den Eintritt der Volljährigkeit seines Sohnes abgewartet, wohlwissend, dass die Mutter dem Geschäft zuvor nicht zugestimmt hätte und es auch vom Familiengericht nicht genehmigt worden wäre. Mit der Wahl des Beurkundungstermins habe er dann den Eindruck erweckt, es handele sich um ein Geburtstagsgeschenk für den Kläger. Das sei geeignet gewesen, dem Kläger eine Ablehnung des Angebotes emotional zu erschweren. In die Vorbereitung des Beurkundungstermins sei der Kläger auch nicht einbezogen worden, einen Vertragsentwurf habe er zuvor nicht erhalten.