

THEMA DER WOCHE

Pflegearbeitsbedingungenverordnung 4.0: Drohen bei den Urlaubsansprüchen böse Überraschungen?

Mehr als nur ein Mindestlohn

Seit dem 1.5.2020 gilt die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV). Erstmals enthält die Verordnung drei nach der Qualifikation gestaffelte Entgeltgruppen sowie spezielle Urlaubsregelungen. Darüber hinaus wird die Fälligkeit des Mindestentgelts ab dem 1.5.2021 in den laufenden Monat vorverlegt.

Von Alexander Wischnewski

Die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung legt zunächst für den Zeitraum vom 1.5.2020 bis zum 31.3.2021 ein von der Qualifikation unabhängiges und lediglich nach neuen und alten Bundesländern differenziertes Mindestentgelt fest, welches ab dem 1.7.2020 noch einmal erhöht wird. Ab dem 1.4.2021 beziehungsweise 1.7.2021 treten weitere, nach den jeweiligen Qualifikationen gestaffelte Entgeltgruppen in Kraft, innerhalb derer dann weitere Erhöhungen vorgenommen werden. Vereinfacht dargestellt, differenziert die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung nach Pflegekräften ohne qualifizierte Ausbildung, Pflegekräften mit mindestens einjähriger qualifizierter Ausbildung und Pflegefachkräften.



Foto: privat

// Das kann dramatische wirtschaftliche Folgen haben. //

Alexander Wischnewski

Fälligkeit im laufenden Monat

Ab dem 1.5.2021 ist das Mindestentgelt für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Arbeit zu erbringen war, fällig. Träger müssen die Gehälter also so rechtzeitig überweisen, dass sie bei normalen Geschäftsläufen am letzten Bankarbeitstag auf dem Konto der Beschäftigten eingehen. Keine

Bankarbeitstage sind Samstage und Sonntage sowie gesetzliche Feiertage, welche von Bundesland zu Bundesland variieren können. Es sind daher Konstellationen denkbar, in denen das Entgelt bereits am 25. des laufenden Monats angewiesen sein muss. Verstoßen Einrichtungen gegen diese Regelung, drohen hohe Bußgelder (vgl. §§ 23 Abs. 1 Nr. 1, 8 Abs. 1, 13 Arbeitnehmerentsendegesetz). Um die variablen Fristen einhalten zu können, müssen Träger die Vergütung regelmäßig bereits Mitte des Monats abrechnen und eine Auszahlung in die Wege leiten. Erscheinen Beschäftigte in der zweiten Monatshälfte unentschuldig nicht zur Arbeit, haben die betroffenen Einrichtungen kaum noch eine Möglichkeit, das Entgelt zu kürzen. Gleiches gilt für den Fall, dass sich Beschäftigte in der zweiten Monatshälfte krankmelden und aufgrund anrechenbarer Vorerkrankung keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht. Die Einrichtungen werden quasi dazu gezwungen, das Entgelt im Voraus zu bezahlen, obwohl noch gar nicht absehbar ist, ob sie hierzu überhaupt verpflichtet sind.

Anders als bei den Sozialversicherungsbeiträgen, auf welche ebenfalls am Ende des laufenden Monats eine Vorauszahlung geleistet werden muss, können Arbeitgeber ein zu viel gezahltes Entgelt von den Beschäftigten nur unter erschwerten Bedingungen zurückfordern. Eine Verrechnung mit der Vergütung für den Folgemonat ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn in diesem auch tatsächlich Vergütungsansprüche entstehen, die Pfändungsfreibeträge überschritten sind und keine Lohnpfändungen vorliegen. Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, zum Beispiel weil das Arbeitsverhältnis endet oder im Folgemonat aufgrund einer Fortsetzungserkrankung keine Entgeltfortzahlungsansprüche bestehen, müssen die Träger das zu viel gezahlte Entgelt in aufwendigen, kostspieligen und vor allem risikobehafteten Prozessen zurückverlangen.

	Westdeutschland Höhe in € (Steigerung in %)	Ostdeutschland Höhe in € (Steigerung in %)
Alle Beschäftigten mit pflegerischen Aufgaben, insbesondere Hilfskräfte ohne qualifizierte Ausbildung		
Ab 01.05.2020	11,35 (0,00)	10,85 (0,00)
Ab 01.07.2020	11,60 (2,20)	11,20 (3,23)
Ab 01.04.2021	11,80 (1,72)	11,50 (2,68)
Ab 01.09.2021	12,00 (1,69)	12,00 (4,35)
Ab 01.04.2022	12,55 (4,58)	12,55 (4,58)
Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger qualifizierter Ausbildung		
Ab 01.04.2021	12,50 (7,76)	12,20 (8,92)
Ab 01.09.2021	12,50 (0,00)	12,50 (2,46)
Ab 01.04.2022	13,20 (5,60)	13,20 (5,60)
Pflegefachkräfte		
Ab 01.07.2021	15,00 (27,12)	15,00 (30,43)
Ab 01.04.2022	15,40 (2,67)	15,40 (2,67)

Die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung differenziert nach Pflegekräften ohne qualifizierte Ausbildung, Pflegekräften mit mindestens einjähriger qualifizierter Ausbildung und Pflegefachkräften.

Bis zu 36 Urlaubstage möglich

Erstmals sollen Beschäftigte in der Pflege bereits ab diesem Jahr einen Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage Urlaub, bezogen auf eine Fünftagewoche, haben. Für die Jahre 2021 und 2022 erhöht sich der Mindesturlaubsanspruch auf 26 Arbeitstage. Hinzu kommen etwaige zusätzliche gesetzliche Urlaubsansprüche, welche beispielsweise aus einer Schwerbehinderung resultieren können. Erhalten die Beschäftigten bereits 25, 26 oder mehr Arbeitstage Urlaub, entsteht grundsätzlich kein zusätzlicher Urlaubsanspruch nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung. Dies dürfte nach dem Wortlaut der Verordnung jedoch nur dann gelten, wenn der bisher gewährte Mehrurlaub den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes entspricht.

Genau hier liegt jedoch ein enorm praxisrelevantes Problem. So erhalten die meisten Pflegekräfte bereits jetzt deutlich mehr als 20 Arbeitstage Urlaub. Viele Arbeitgeber sind jedoch dazu übergegangen, den von ihnen gewährten, deutlich über dem gesetzlichen Urlaub liegenden Mehrurlaub ein wenig arbeitgeberfreund-

licher auszugestalten, was auch durchaus zulässig ist. So werden seit einigen Jahren immer häufiger sogenannte Urlaubs-Splittingklauseln verwendet, nach denen zumindest der vertragliche Mehrurlaub auch bei lang andauernden Erkrankungen am Ende eines möglichen Übertragungszeitraums verfällt oder bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte nur ein anteiliger Urlaubsanspruch nach dem Ein-Zwölftel-Prinzip besteht. Da der Mehrurlaub in den geschilderten Fällen von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes abweicht, muss davon ausgegangen werden, dass dieser von der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht als bezahlter zusätzlicher Urlaub im Sinne der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung anerkannt wird und daher die fünf beziehungsweise sechs Tage Mehrurlaub zusätzlich zu dem vertraglich vereinbarten Mehrurlaub gewährt werden müssen.

Dies kann dramatische wirtschaftliche Folgen haben. Aufgrund der bereits seit Jahren bestehenden fatalen Arbeitsmarktsituation gewähren zahlreiche Träger ihren hochqualifizierten Fachkräften häufig bereits jetzt schon 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro

Jahr. Sofern sie jedoch die oben beschriebenen Urlaubs-Splittingklauseln verwenden, besteht das Risiko, dass eine Anrechnung nicht erfolgt, so dass die betroffenen Beschäftigten Anspruch auf insgesamt 35 beziehungsweise 36 Arbeitstage Urlaub hätten. Die betroffenen Träger sind daher gut beraten, so zeitnah wie möglich ihre Arbeitsvertragsmuster zu ändern und den Bestandsmitarbeitern Änderungsverträge anzubieten, nach denen der Mehrurlaub zumindest anteilig analog den gesetzlichen Bestimmungen gewährt wird. Weigern sich Beschäftigte, diesen Vertrag zu unterschreiben, bestünde immer noch die Möglichkeit, eine verbindliche Einzelzusage abzugeben, nach der der arbeitsvertragliche Mehrurlaub entsprechend den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes gewährt wird. Die Zusage sollte in jedem Fall schriftlich erfolgen, damit sie gegebenenfalls als „sonstige Regelung“ im Sinne des § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeArbbV anerkannt werden kann.

Für kirchliche Träger oder Einrichtungen, welche AVR anwenden, besteht im Prinzip das gleiche Risiko, da auch hier die oben geschilderten Auslegungssätze gelten. Lediglich tarifgebundene Träger dürften von der geschilderten Problematik nur eingeschränkt betroffen sein. Zumindest normativ wirkende Tarifverträge werden, anders als Standard-Arbeitsverträge oder AVR, dahingehend ausgelegt, dass die vom Bundesurlaubsgesetz zulasten der Arbeitnehmer abweichenden Regelungen nur für die über die gesetzlichen Urlaubsansprüche hinausgehenden tariflichen Urlaubsansprüche gelten.

■ Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Iffland Wischnewski – Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, Web: iw-recht.de