



Foto: AdobeStock/Lothar Drechsel

Der Mini-Tarif

Die seit Mai dieses Jahres geltende Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung enthält erstmals drei nach den jeweiligen Qualifikationen gestaffelte Entgeltgruppen für Pflegekräfte. Darüber hinaus wird die Fälligkeit des Mindestentgelts ab Mai 2021 auf den jeweils laufenden Monat vorverlegt. Ganz neu ist ein zusätzlicher Urlaubsanspruch.

Pflegemindestlohn und Fachkräfte-mindestlohn

Beschäftigten in der Pflege, die mindestens 25 Prozent pflegerische Leistungen erbringen, muss seit dem 1.7.2020 unabhängig von ihrer Qualifikation ein Bruttomindestentgelt von 11,60 Euro West und 11,20 Euro Ost bezahlt werden. Ab dem 1.4.2021 erhöht sich der allgemeine Pflegemindestlohn auf 11,80 Euro West und 11,50 Euro Ost. Qualifizierten Pflegehilfskräften mit mindestens einjähriger Ausbildung muss von diesem Zeitpunkt an ein Mindestentgelt in Höhe von 12,50 Euro West und 12,20 Euro Ost bezahlt werden.

Am 1.7.2021 tritt dann erstmals ein bundeseinheitlicher Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15,00 Euro in Kraft. Im Hinblick auf die seit Jahren bestehende fatale Arbeitsmarktsituation in der Pflege dürften die praktischen Auswirkungen des erhöhten Mindestentgelts überschaubar sein. So erhalten zumindest in den alten Bundesländern Pflegehilfs- und Fachkräfte regelmäßig deutlich über dem Pflegemindestlohn liegende Vergütungen. In den neuen Bundesländern sieht dies zum Teil noch anders aus. Gerade hier sollten Träger frühzeitig prüfen, ob das Mindestentgelt refinanziert ist. Ansonsten müssen rechtzeitig Pflegesatz- bzw. Vergütungsverhandlungen aufgenommen werden.

Vorschusspflicht für Arbeitgeber

Sämtliche Pflegeeinrichtungen sind ab Mai kommenden Jahres dazu verpflich-

tet, das in der Vergütung enthaltene Mindestentgelt so rechtzeitig zu überweisen, dass es bei den Beschäftigten spätestens am letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats eingeht. Bankarbeitstage sind alle Werktage von Montag bis Freitag, nicht aber Samstage, Sonntage und Feiertage. Um einheitliche Zahlungsabläufe gewährleisten zu können, bleibt den Einrichtungen im Prinzip nichts anderes übrig, als die Vergütung bereits Mitte des Monats abzurechnen und spätestens sechs Tage vor Monatsende auszubezahlen. Dies erscheint absurd, da zahlreiche Konstellationen denkbar sind, bei denen in der zweiten Monatshälfte gar keine Vergütungsansprüche mehr entstehen. So kommt es immer wieder vor, dass Beschäftigte unentschuldig von der Arbeit fernbleiben oder objektiv zweifelhaftes Krankmeldungen vorlegen, bei denen keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht.

Auch ist vielen Trägern nicht bewusst, dass sie unter Umständen auch bei der Vorlage von Erstbescheinigungen keine Entgeltfortzahlung leisten müssen, wenn die Beschäftigten innerhalb der letzten zwölf Monate bereits sechs Wochen krankgeschrieben waren. Durch die in der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) geregelte vorzeitige Fälligkeit haben Träger aber kaum mehr eine Chance, das Entgelt einzubehalten, obwohl sie hierzu eigentlich berechtigt wären.

Anders als bei den Sozialversicherungsbeiträgen, auf welche ebenfalls am Ende des laufenden Monats eine Vorauszahlung geleistet werden muss, können Einrichtungen ein an die Beschäftigten zu viel gezahltes Entgelt nur unter äußerst schwierigen Umständen zurückfordern. Auch eine Verrechnung mit den Entgeltansprüchen für den Folgemonat oder das Buchen von Minusstunden ist häufig unzulässig.

Träger sollten daher im laufenden Monat lediglich eine Abschlagszahlung auf das Entgelt leisten. Nach der PflegeArbbV sind sie nämlich nur dazu verpflichtet, den jeweiligen Mindestlohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vorzeitig auszuzahlen. Da die Vergütungen regelmäßig deutlich höher sind, ist

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Gerade Träger in den neuen Bundesländern sollten frühzeitig prüfen, ob die neuen Pflegemindestentgelte refinanziert sind und ggf. Pflegesatz- beziehungsweise Vergütungsverhandlungen aufnehmen.
- o Ab Mai 2021 sollte im laufenden Monat jeweils eine Abschlagszahlung in Höhe des jeweiligen Pflegemindestentgelts bezogen auf die vereinbarte Arbeitszeit ausgezahlt werden. Die Differenz zur tatsächlichen Vergütung kann die Einrichtung dann im Folgemonat zusammen mit den Zuschlägen auszahlen.
- o Musterarbeitsverträge oder AVR sollten bezüglich der Urlaubsansprüche und Fälligkeitsregeln dringend überprüft und ggf. modifiziert werden.

es durchaus zulässig, die über dem Mindestlohn liegenden Entgeltbestandteile erst im Folgemonat zu überweisen. Hierfür müsste die Abrechnungspraxis lediglich ein wenig umgestellt werden. Ein erheblicher Mehraufwand resultiert hieraus nicht. So werden Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge schon seit Jahren regelmäßig erst mit der Vergütung für den Folgemonat ausbezahlt. Hinzu käme künftig lediglich die Differenz zwischen der im Vormonat tatsächlich entstandenen Vergütung und der gewährten Abschlagszahlung.

Die Entgeltabrechnungen würden dann aus drei Grundelementen bestehen:

1. Eine Abschlagszahlung in Höhe des Mindestlohns für den laufenden Monat,
2. die Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für den Vormonat,
3. die Differenz zwischen dem tatsächlich im Vormonat entstandenen Vergütungsanspruch und der für den Vormonat geleisteten Abschlagszahlung.

Das Modell hat zwei erhebliche Vorteile: Zum einen könnte auf unentschuldigte oder zweifelhafte Fehlzeiten von Beschäftigten adäquat reagiert werden, zum anderen würde die Liquidität der Einrichtungen erhöht.

Gefährlicher Mehrurlaub

Nach der PflegeArbbV haben Beschäftigte bereits von diesem Jahr an einen Anspruch auf mindestens 25 Arbeitstage Urlaub, bezogen auf eine Fünftagewoche. Im kommenden Jahr erhöht sich der Mindesturlaubsanspruch auf 26 Arbeitstage.

Haben Beschäftigte bereits aufgrund arbeitsvertraglicher Regelungen 25, 26 oder mehr Arbeitstage Urlaub, entsteht grundsätzlich kein zusätzlicher Urlaubsanspruch. Dies dürfte nach dem Wortlaut der PflegeArbbV jedoch nur dann gelten, wenn der im Arbeitsvertrag vereinbarte Mehrurlaub den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) entspricht. Genau dies ist aber häufig nicht der Fall. So erhalten bereits jetzt die meisten Beschäftigten in der Pflege mehr als 20 Ar-

beitstage Urlaub. Häufig ist dieser Mehrurlaub jedoch abweichend von den Bestimmungen des BUrlG geregelt.

So verwenden viele Träger in ihren Musterverträgen sogenannte Urlaubs-Splittingklauseln, nach denen der Mehrurlaub auch bei lang andauernden Erkrankungen frühzeitig verfällt oder bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte nur ein anteiliger Urlaubsanspruch besteht. Da der Mehrurlaub in den geschilderten Fällen von den Regelungen des BUrlG abweicht, muss davon ausgegangen werden, dass dieser von der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht als zusätzlicher Urlaub im Sinne der PflegeArbbV anerkannt wird und daher die fünf bzw. sechs Tage Mehrurlaub zusätzlich zu dem vereinbarten Urlaub gewährt werden müssen.

Bei einem vertraglichen Urlaub von 30 Arbeitstagen würde dann ein Urlaubsanspruch von insgesamt 35 bzw.

36 Arbeitstagen entstehen, was im letzten Fall mehr als sieben Wochen bezahlten Urlaub bedeuten würde.

Regelungen bei den AVR

Ein ähnliches Problem haben kirchliche oder private Träger, welche Allgemeine Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) anwenden. Regelmäßig enthalten die AVR nämlich vom BUrlG abweichende Regelungen. Es muss damit gerechnet werden, dass das Bundesarbeitsgericht auch hier keine Anrechnung anerkennt und die fünf bzw. sechs Urlaubstage zusätzlich zu dem in den AVR geregelten Urlaubsanspruch zu gewähren sind.

Betroffene Träger sollten daher so zeitnah wie möglich ihre Arbeitsvertragsmuster anpassen und klarstellen, dass der arbeitsvertragliche Mehrurlaub oder die Urlaubsansprüche nach den AVR zumindest anteilig analog des BUrlG gewährt werden. Weigern sich die Beschäftigten, eine entsprechende Zusatzvereinbarung zu unterzeichnen, sollte zumindest eine einseitige Zusage in Textform abgegeben werden.

Träger sollten im laufenden Monat lediglich eine Abschlagszahlung auf das Entgelt leisten

Tarifgebundene Träger können dagegen aufatmen. Sie sind von der dargestellten Problematik nur eingeschränkt betroffen. So werden normativ wirkende Tarifverträge, anders als Standard-Arbeitsverträge oder AVR, dahingehend ausgelegt, dass die vom BUrlG zulasten der Arbeitnehmer abweichenden Regelungen nur für die über die gesetzlichen Urlaubsansprüche hinausgehenden tariflichen Urlaubsansprüche gelten.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: www.iw-recht.de



Alexander Wischnewski,
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeits-
recht, Iffland Wischnewski
Fachkanzlei für die
Sozialwirtschaft