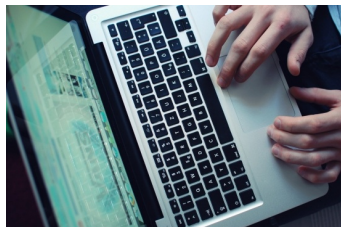


Ausgabe 13/2020 vom 24. April 2020

Webinare verpasst? Hier nachlesen. Weitere folgen.

4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflArbbV) vom Bundeskabinett verabschiedet - neue Mindestlöhne und neuer Mindesturlaub

Mitglieder der Vierten Pflegekommission erarbeiten Vorschläge zu „Pflege-Boni“



Webinare verpasst? Hier nachlesen. Weitere folgen.

Am 23. April 2020 haben wir Sie im Rahmen eines weiteren Webinars zu den arbeitsrechtlichen Folgen der Corona-Pandemie über die neuesten gesetzlichen Regelungen informiert und Ihre konkreten Fragen dazu beantwortet. Wieder war unser Webinar nahezu ausgebucht! Wir freuen uns, dass dieses neue Medium in der Mitgliedschaft so gut angenommen wird. Die Folien haben wir wieder um einige der neu gestellten Fragen ergänzt und für Sie auf unserer Website frei zugänglich [hier](#) bereitgestellt.

Für die Zeit der Pandemie werden wir Sie auch weiterhin im Rahmen kostenfreier Webinare regelmäßig über neueste arbeitsrechtliche Entwicklungen bzw. erste Erfahrungen mit den gesetzlichen Veränderungen informieren. Die Einladungen gehen Ihnen wie gewohnt in unseren Newstickern oder Newslettern zu. Wir würden uns freuen, Sie in unseren nächsten Webinaren begrüßen zu dürfen.

Für die Zeit nach Corona planen wir, dieses Medium weiter auszubauen und sowohl arbeitsrechtliche „Klassiker“ als auch neueste arbeitsrechtliche Rechtsprechung in Form von Live-Webinaren zu vermitteln, die wir Ihnen als Mitglied des bpa Arbeitgeberverbandes exklusiv gegen eine geringe Teilnahmegebühr anbieten werden.

Bereits jetzt freuen wir uns auf Ihre Themenwünsche. Diese nehmen wir gerne per E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff „Webinar-Themen“, entgegen.

Das Bundeskabinett hat am Mittwoch (22. April 2020) die 4. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, PflArbbV) verabschiedet. Damit wird sie am 1. Mai 2020 in Kraft treten und mit ihr neue Pflegemindestlöhne sowie neue Bestimmungen zum Mindesturlaub für alle Mitarbeiter, die von den Regelungen der Verordnung erfasst werden.

Eine Übersicht zu den neuen Pflegemindestlöhnen finden Sie [hier](#).

Arbeitshilfe

Im Mitglieder-Bereich unserer Homepage unter www.bpa-arbeitgeberverband.de finden Sie eine Arbeitshilfe zu den Neuregelungen der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV), zum Mindestlohn in der Pflegebranche und den Neuerungen zum Mindesturlaub.

Mindesturlaub

Die zahlreichen **Anwender der [Arbeitsvertragsrichtlinien \(AVR\) des bpa Arbeitgeberverbands](#) sind von den Neuregelungen beim Mindesturlaub nicht betroffen**, denn sie gewähren bereits bei einer 5-Tage-Woche mindestens 28 Tage Urlaub.

Für die Unternehmen, die zwar unsere AVR noch nicht anwenden, sich aber an einem ähnlich hohen Urlaubsanspruch orientieren oder dieser bereits jetzt mehr als 25 Tage bei einer 5-Tage-Woche beträgt, ändert sich ebenfalls nichts.

Für alle anderen sieht die Verordnung vor, dass der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen (bei einer 5-Tage Woche) für das Jahr 2020 um weitere 5 Tage erhöht wird.

Das bedeutet konkret:

Nach unserer Rechtsauffassung haben Verfallsregelungen, die zwischen 20 Tagen gesetzlichem Urlaub und mehr als 5 weiteren Tagen vertraglichem Urlaub unterscheiden, weiterhin Bestand.

Sofern Sie vereinzelt noch weniger als 25 Tage Urlaub gewähren und zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaub in ihren Arbeitsverträgen differenzieren, können Sie kurzfristig diese Verträge noch anpassen (bis spätestens 30.4.2020). Nur dann können Sie noch vertraglich Verfallsregeln für die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubstage treffen. Warten Sie aber den 1. Mai 2020 ab, sind Sie dann verpflichtet, 25 Tage Urlaub zu gewähren, die den strengen Verfallsregelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) unterliegen.

Für Ihre Teilzeitmitarbeiter ist jeweils nicht die Stundenzahl entscheidend, sondern an wie vielen

Tagen pro Woche der Mitarbeiter regelmäßig arbeitet. Der Urlaubsanspruch beträgt konkret:

6 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 30 Tage
4 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 20 Tage
3 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 15 Tage
2 Tage regelmäßige Arbeitszeit: 10 Tage
1 Tag regelmäßige Arbeitszeit: 5 Tage

Praxistipp:

Bei Neueinstellungen sollten Sie mindestens einen Tag mehr als den gesetzlich vorgesehenen Urlaub vereinbaren (z.B. 26 Tage bei einer 5-Tage Woche im Jahr 2020). In diesem Fall könnten Sie nach unserem Verständnis weiterhin 6 Tage vom Verfallsschutz ausnehmen. Vereinbaren Sie hingegen exakt 25 Tage, unterliegen diese den Regelungen der 4. PflArbbV und damit dem strengen Verfallsschutz.

Bei Rückfragen wenden Sie sich gern an Ihren bpa Arbeitgeberverband.



Mitglieder der Vierten Pflegekommission erarbeiten Vorschläge zu „Pflege-Boni“

bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle und die weiteren sieben Mitglieder der vormaligen Vierten Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Pflegekommission) haben auf Bitten der Bundesminister Hubertus Heil und Jens Spahn eine Empfehlung zur Ausgestaltung einer Prämie im Rahmen der Corona-Pandemie und Anforderungen an mögliche Finanzierungs- und Durchführungswege im Regelungsbereich des SGB XI erarbeitet. Sie wurde an die Minister überreicht und enthält zusammengefasst folgende Vorschläge:

Prämie:

Die Prämie soll die Wertschätzung für besondere Belastungen zum Ausdruck bringen und, differenziert nach Beschäftigungsart, allen Mitarbeitern in Pflegebetrieben nach dem SGB XI in unterschiedlicher Höhe zustehen, die in der Zeit vom 1. März bis 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate tätig waren.

Folgende Differenzierung ist vorgesehen:

1. 1.500 Euro Prämie erhalten Pflegefach- und Hilfskräfte, AlltagsbegleiterInnen, Betreuungs-, Assistenz- und Präsenzkkräfte sowie Beschäftigte in der hauswirtschaftlichen Versorgung
2. 1.000 Euro Prämie erhalten alle Kräfte, die mit den Pflegebedürftigen in der Einrichtung arbeiten, wenn sie mindestens 25 Prozent ihrer Arbeit mit Pflegebedürftigen verbringen.

Das sind Mitarbeiter in folgenden Bereichen:

Verwaltung, Haustechnik, Küche, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei und Logistik.

3. 900 Euro Prämie erhalten Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz oder den entsprechenden vorangehenden Formen.

4. 500 Euro Prämie erhalten alle sonstigen Mitarbeiter. Dies betrifft Mitarbeiter aus der Gruppe unter 2., deren Umgang mit Pflegebedürftigen weniger als 25 Prozent ihrer Arbeit betrifft.

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Prämie entsprechend dem Verhältnis zwischen tatsächlich gearbeiteten Arbeitsstunden zur betrieblichen Vollzeit, mindestens entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und maximal in Höhe von 1.500 Euro.

Ab 35 Stunden vertraglich vereinbarter oder tatsächlicher Wochenarbeitszeit soll die Prämie ungekürzt ausgezahlt werden.

Unterbrechungen der Tätigkeit von bis zu 14 Kalendertagen wegen Corona-Erkrankung, Quarantäne-Maßnahmen, Arbeitsunfall oder Erholungsurlaub sollen unberücksichtigt bleiben.

Bei mehreren Arbeitsverhältnissen besteht ein Anspruch auf die kumulierte Prämie bis zur entsprechenden maximalen Höhe.

Die Prämie soll erstmalig mit dem Juli-Entgelt und spätestens bis zum 31. Dezember 2020 ausgezahlt werden, um die Steuer- und Sozialabgaben-Freiheit sicher zu stellen.

Ein direkter Anspruch der Arbeitnehmer soll unmittelbar durch Gesetz oder Verordnung begründet werden.

Anforderungen an die Finanzierung:

Zur Finanzierung wird empfohlen, dass die Kosten der Prämie weder von den Einrichtungen und Diensten getragen werden noch über eine Erhöhung der Eigenbeteiligung der Pflegebedürftigen oder ihrer Angehörigen finanziert werden.

Die Liquidität vieler Einrichtungen und Dienste ist durch die Pandemie beansprucht und lässt ein Vorstrecken der Prämienzahlung nicht zu, so dass eine entsprechende vorherige Vorauszahlung für die Einrichtungen und Dienste zwingend erforderlich ist, so die Kommission.

Anmerkung: Über den Finanzierungsweg muss letztendlich die Politik entscheiden.



