

Ausgabe 25/2021 vom 27. August 2021

Pflegemindestlohn: Ost-West-Angleichung zum 1.9.2021

Neues Urteil zu Rückzahlungsvereinbarungen bei Fortbildungen

AGVP scheitert mit Klage gegen Tariffähigkeit der Verdi



Pflegemindestlohn: Ost-West-Angleichung zum 1.9.2021

Nachdem bereits zum 1.7.2021 ein einheitlicher Mindestlohn für Pflegefachkräfte von 15,00 Euro pro Stunde in Ost und West in Kraft getreten ist, gleichen sich nun die Mindestlöhne für ungelernete Pflegehilfskräfte und für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung in Ost und West zum 1.9.2021 an.

Der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte beträgt ab 1.9.2021 einheitlich 12,00 Euro. Für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung liegt er dann einheitlich bei 12,50 Euro. Damit ist die von der vierten Pflegekommission erarbeitete Ost-West-Angleichung aller Pflegemindestlöhne abgeschlossen.

Innerhalb der Laufzeit der vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung bis zum 30.4.2022 werden die Mindestlöhne nochmals am 1.4.2022 steigen. So liegt dann der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte bei 12,55 Euro, für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung bei 13,20 Euro und der Mindestlohn für Pflegefachkräfte bei 15,40 Euro.

Foto: Olaf Bentlage



Neues Urteil zu Rückzahlungsvereinbarungen bei Fortbildungen

Mit seinem Urteil vom 29.01.2021 hat das LAG Hamm (Az. 1 Sa 954/20) die Anforderungen an eine Rückzahlungsvereinbarung in einem Fortbildungsvertrag angehoben und konkretisiert.

In dem Rechtsstreit trat eine Pflegefachkraft die Weiterbildung zur Pflegedienstleitung an. Diese zog sich fast zwei Jahre hin. Eine entsprechende Fortbildungsvereinbarung wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen. Der Arbeitnehmer sollte zwei Jahre nach Abschluss der Weiterbildung an das Unternehmen gebunden sein und im Falle der vorzeitigen Kündigung die Kosten „anteilig“ zurückzahlen.

Das LAG Hamm entschied, dass die Formulierung „anteilig“ nicht den Anforderungen der Transparenz entspricht. Der Arbeitnehmer weiß im Detail nicht, wie viel er zurückzahlen muss. Die Klausel ist demnach gem. § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Eine Rückzahlung musste nicht geleistet werden.

Das Gericht hat aber auch festgestellt, dass Rückzahlungsklauseln im Grunde zulässig sind. Sie müssen nur richtig formuliert werden. Die Klausel ist laut Gericht unwirksam, wenn das Arbeitsverhältnis aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Gründen vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Eigenkündigung oder aufgrund einer aus diesen Gründen geschlossenen Auflösungsvereinbarung beendet werde. Zusätzlich muss dem Arbeitnehmer von Anfang an klar werden, wie viel er im Zweifel zurückzahlen muss. Es bietet sich an, die Rückzahlungssumme für jeden Monat der Weiterbeschäftigung nach der Fortbildung entsprechend der Bindungszeit zu kürzen. Wird der Arbeitnehmer also für drei Jahre (36 Monate) an das Unternehmen gebunden, würde sich für jeden Monat des Fortbestehens die Rückzahlungssumme um 1/36 reduzieren. Mitglieder, die unser Muster verwenden, können sich auf die Rechtssicherheit der Rückzahlungsklausel auch unter den neuen Gesichtspunkten des Gerichtsurteils verlassen.

Sollten Sie eine Fortbildungsvereinbarung abschließen wollen, kontaktieren Sie uns gerne. Wir stellen Ihnen unser Muster zur Verfügung.

Foto: HHS / pixelio.de



AGVP scheitert mit Klage gegen Tariffähigkeit der Verdi

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat Anträge des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zur Feststellung fehlender Tariffähigkeit der Gewerkschaft ver.di zurückgewiesen.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung sei, dass sie sozial mächtig und von ihrem organisatorischen Aufbau her in der Lage sei, die ihr gestellten Aufgaben einer Tarifvertragspartei zu erfüllen. Abzustellen sei auf die Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem zumindest nicht unbedeutenden Teil des von der Arbeitnehmervereinigung beanspruchten Zuständigkeitsbereichs. Es gebe keine partielle, auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Branchen beschränkte Tariffähigkeit. Vielmehr sei die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung für den beanspruchten Zuständigkeitsbereich einheitlich zu beurteilen. Es sei davon auszugehen, dass eine in erheblichen Teilen des von ihr beanspruchten Zuständigkeitsbereichs durchsetzungsfähige Arbeitnehmervereinigung sich auch in den Bereichen, in denen es ihr an Durchsetzungskraft fehle, beim Abschluss von Tarifverträgen nicht den Forderungen der Arbeitgeberseite unterwerfe.

Daher habe eine etwa fehlende Durchsetzungskraft von ver.di im Bereich der Pflegebranche für sich genommen auch nicht zur Folge, dass ver.di insgesamt tarifunfähig sei. Als Gesamtorganisation sei ver.di im Sinne der Anforderungen an die soziale Mächtigkeit offensichtlich organisations- und durchsetzungsfähig sowie in der Lage, hinreichenden Druck auf den sozialen Gegenspieler aufzubauen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Bewertung:

Das Ergebnis und damit das Scheitern des AGVP vor dem LArbG waren aus unserer Sicht zu erwarten. Die Tariffähigkeit der Verdi anzuzweifeln, haben wir für den falschen Weg gehalten. Viel wichtiger ist die Frage, ob die Verdi mit ihrer geringen Mitgliederzahl in der Altenpflege überhaupt in der Lage ist, einen repräsentativen

Tarifvertrag abzuschließen. Die Frage der Repräsentativität ist entscheidend, sowohl bei der Allgemeinverbindlichkeit als auch bei der anstehenden Verfassungsbeschwerde.

Die Pressemitteilung des LArbG finden Sie [hier](#).

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2020 bpa Arbeitgeberverband e.V.