

Ausgabe 31/2024 vom 1. November 2024

„Urlaub vertieft“ – die Weihnachtsferien stehen vor der Tür! Unser beliebtes Diginar im letzten Durchlauf vor Ende des Jahres am 07.11.24, 14h – 16h. Gleich anmelden!

Veröffentlichung von neuen Durchschnittswerten für Durchschnittsanwender nach § 72c Abs. 3b Nr. 4 SGB XI

Wachstumsinitiative der Bundesregierung soll Überstunden steuerlich begünstigen - IAB zu Arbeitszeit und Überstunden

Neuer Gefahrtarif in der BGW ab 1. Januar 2025



„Urlaub vertieft“ – die Weihnachtsferien stehen vor der Tür! Unser beliebtes Diginar im letzten Durchlauf vor Ende des Jahres am 07.11.24, 14h – 16h. Gleich anmelden!

In **zwei Stunden** vermitteln wir rechtssichere Kenntnisse zu diesem komplexen Thema und geben **wichtige Hinweise zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers zu Beginn des neuen Jahres!**

Die branchenspezifischen Regelungen der 6. PflegeArbbV finden selbstverständlich ebenso Berücksichtigung wie die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs für Mitarbeiter in Pflege, Betreuung oder Verwaltung
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung (neue BAG-Rechtsprechung!)
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall (aktuelle Rechtsprechung BAG!)

- Unterschiedliche arbeitsvertragliche Regelungen für gesetzlichen Mindesturlaub und vertraglichen Mehrurlaub – was geht, was geht nicht?

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen **Gelegenheit für Ihre Fragen** geben. Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, den 7. November 2024 von 14.00h – 16.00h für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen** an.

Wir freuen uns auf Sie!



Veröffentlichung von neuen Durchschnittswerten für Durchschnittsanwender nach § 72c Abs. 3b Nr. 4 SGB XI

Zum 31. Oktober 2024 hat die Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ des GKV-Spitzenverbandes (GKV-Spitzenverband) auf Grundlage von § 82c Abs. 5 SGB XI unter [diesem Link](#) (unter: „Weitere Dokumente und Links“) neue Durchschnittswerte für die einzelnen Bundesländer veröffentlicht. Die neuen Werte betreffen das regional übliche Entgeltniveau, die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den drei Qualifikationsgruppen und die Niveaus der pflegetypischen Zuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge). Sie sind für durchschnittsanwendende Einrichtungen maßgeblich, die die Tariftreuevorgaben nach § 72 Abs. 3b Nr. 4 SGB XI einhalten, also nicht tarifgebunden sind oder sich an einem Tarifvertrag bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung anlehnen.

Vorerst sollte noch eine gewisse Zeit – zumindest bis Anfang kommender Woche – abgewartet werden, ehe die neuen veröffentlichten Werte für bare Münze genommen werden. In der Vergangenheit war es so, dass der GKV-Spitzenverband die veröffentlichten Werte kurz nach der Veröffentlichung mehrfach geringfügig abgeändert hat.

Sämtliche Durchschnittsanwender sollten ihre Entlohnungsstruktur demnächst wie gewohnt einer umfassenden Prüfung unterziehen und hieraus ggf. notwendige Erhöhungen in der Entlohnungsstruktur ableiten. Hierfür wird die bpa-Servicegesellschaft wieder unterstützende Tools zur Verfügung stellen, die dann unter dem unten genannten Pfad auf der [bpa-Website](#) abrufbar sein werden.

Damit Pflegeeinrichtungen ihren Versorgungsauftrag nicht gefährden, ist eine hieraus ggf. resultierende, höhere Entlohnung ab dem 1. Januar 2025 an die Mitarbeiter, die zu mindestens 50 Prozent ihrer regelmäßigen Arbeitszeit in der Pflege und/oder Betreuung von pflegebedürftigen Personen tätig sind, weiterzugeben. Achten Sie vor einer ggf. notwendigen Anpassung der Entlohnung darauf,

dass in einem ersten Schritt die Refinanzierung durch die Kostenträger sichergestellt ist.

Auf weitere Details geht die umfassende bpa-Arbeitshilfe zur „Tariftreuregelung gemäß §§ 72, 82 c SGB XI – Grundzüge und Umsetzung“ ein, die im Mitgliederbereich der [bpa-Website](#) unter dem Pfad „News & Fachinformationen > Alle Fachinformationen > GVWG inkl. Tariftreuregelung“ abrufbar ist (dort Seite 13 ff., mit Hinweisen zu Ausgestaltungsspielräumen). Sollten Sie als Durchschnittsanwender die Allgemeinen Vertragsrichtlinien des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. (AVR bpa AGV) nutzen, wird Ihre jeweilige bpa-Landesgruppe zeitnah mit uns eine neue Entgelttabelle (Anlage 1) für das Jahr 2025 entwickeln und im Anschluss über die gewohnten Kanäle zirkulieren. Wir werden die neuen Durchschnittswerte einer umfassenden Plausibilitätsprüfung unterziehen und in einem der nächsten Newsticker eine weitergehende Einschätzung mit weiteren Hinweisen abgeben.



Wachstumsinitiative der Bundesregierung soll Überstunden steuerlich begünstigen - IAB zu Arbeitszeit und Überstunden

Die Ampel-Koalition hat in ihrer „Wachstumsinitiative“ verschiedene Vorschläge zur Ankurbelung der Wirtschaft vorgestellt. Darunter gehört u. a. der Plan, Überstundenzuschläge ab einer gesetzlich definierten Grenze steuer- und beitragsfrei zu stellen sowie steuerliche Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen.

Dazu schätzt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein:

Anreize zur Erhöhung des Arbeitsvolumens sind zwar grundsätzlich der richtige Denkansatz. Es sollte jedoch der Steuertarif selbst ins Auge gefasst werden, bevor man sich durch eine Privilegierung von Mehrarbeitszuschlägen bzw. Prämien zur Ausweitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eine Trendwende am Arbeitsmarkt erhofft.

In der betrieblichen Praxis werden Überstunden meist durch Freizeit ausgeglichen. Dies ist für die Beschäftigten von hoher Bedeutung, etwa zwei Drittel der Beschäftigten nutzen Arbeitszeitkonten (Quelle: BAuA, 2023). Eine steuerliche Privilegierung von Überstundenzuschlägen sollte diese Flexibilität nicht beeinträchtigen. Eine Unterscheidung zwischen tarifgebundenen und -ungebundenen Betrieben wirft Fragen zur steuersystematischen Gleichbehandlung auf. Ebenso ist die verfehlte Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlung von Überstunden zu beachten. Mehrarbeitszuschlägen unklar. Eine Privilegierung von Überstundenzuschlägen könnte ferner als Signal missverstanden werden, dass eine Vollzeitarbeit von 34 Stunden ausreicht und weitere Arbeitszeit durch gesonderte Zuschläge abgegolten werden kann.

Die Wirkungen einer steuerlichen Vergünstigung für eine vom Arbeitgeber zu zahlende Prämie bei Ausweitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, sind fraglich. Überwiegend arbeiten Teilzeitbeschäftigte deshalb weniger, da es an ausreichender Infrastruktur fehlt z. T. bei der Betreuung

von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen aber auch beim öffentlichen Personennahverkehr vor allem in ländlichen Gebieten. Mehr Arbeit sollte sich durch generelle Steuererleichterungen langfristig lohnen. Der Grundgedanke sollte sein, dass jeder, der mehr arbeitet, auch mehr Netto vom Brutto erhält. Und zwar unabhängig davon, ob die zusätzliche Arbeit durch Überstunden oder die Ausdehnung einer Teilzeittätigkeit entsteht.

Beschäftigte: Überstunden pro Jahr pro Arbeitnehmer:

- | | |
|------------------------------------|--|
| ➤ Vollzeitbeschäftigte: 25.494.000 | ➤ Überstunden: 2,9 Stunden (bezahlt) |
| ➤ Teilzeitbeschäftigte: 16.831.000 | ➤ Überstunden: 4,1 Stunden (durch Freizeit abgegolten) |
| ➤ Teilzeitquote: 39,8 % | ➤ Saldenveränderung von Arbeitszeitkonten: 0,4 Stunden |

Wochenarbeitszeit:

- | | |
|-----------------|---------------|
| ➤ Vollzeit: | 38,31 Stunden |
| ➤ Teilzeit: | 18,40 Stunden |
| ➤ Durchschnitt: | 30,39 Stunden |

Arbeitsvolumen:

- | | |
|---------------------------------|----------------|
| ➤ in Mio. Stunden: | 14.685 Stunden |
| ➤ Veränderung ggü. dem Vorjahr: | 0,8 % |

Darstellung BDA / Zahlen IAB

Das Arbeitsvolumen stieg laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im zweiten Quartal 2024 auf 14,7 Milliarden Stunden – ein Zuwachs von 0,8 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal. Es übertrifft damit erstmals wieder den Vor-Corona-Stand. In Deutschland sei noch nie so viel gearbeitet worden, so das IAB.

Mehr dazu [hier](#).

Neuer Gefahrтарif in der BGW ab 1. Januar 2025

In der Newsticker-Ausgabe 17/2024 vom 6. Juni 2024 hatten wir darüber informiert, dass der 6. Gefahrтарif ab 2025 von der BGW-Vertreterversammlung beschlossen wurde. Der neue Gefahrтарif zur Berechnung der Beiträge kann [hier](#) abgerufen werden.

Im 6. Gefahrтарif konnte durch den intensiven Einsatz des bpa und bpa Arbeitgeberverbandes durch seine Vertreter in den Gremien der BGW eine Zuordnung der Tagespflegen in den höheren Gefahrтарif der ambulanten Dienste verhindert werden. Vielmehr ist es gelungen, dass teilstationäre Einrichtungen ab dem 1. Januar 2025 der Gefahrтарifstelle 11 (Heime, Wohneinrichtungen) zugeordnet werden. Dies wird damit begründet, dass die Risiken in teilstationären Einrichtungen eher mit denen der stationären Pflege zu vergleichen sind. Auch begründet sich die im ambulanten Bereich höhere Gefahrklasse mit den Unfallrisiken in der Häuslichkeit der Versicherten und der notwendigen Wege. Beide Aspekte treffen auf die teilstationäre Pflege nicht zu. Dieser Erfolg wird sich positiv auf die Beiträge der Tagespflegen auswirken. Trotz des im Vergleich zu den stationären Einrichtungen höheren Beitragssatzes für die ambulanten Dienste, wird die Gefahrklasse für die ambulanten Dienste von derzeit 5,91 zum 1. Januar 2025 auf 5,49 sinken. Das ist erfreulich.



In dem Zusammenhang wurde bei der BGW mehrfach auf die korrekte Einordnung der Tagespflegen als Haupt- und Hilfsunternehmen hingewiesen, wenn diese in Kombination mit einem ambulanten Dienst betrieben werden. Eine Tagespflege wird üblicherweise in eigenen Räumlichkeiten ausgeübt und hat einen eigenen Personalstamm, vgl. Teil II (Sonstige Bestimmungen) Nr. 2 des 6. Fahrtarifs der BGW. Für den Sachverhalt konnte bei der BGW eine erhöhte Sensibilität erreicht werden.

Da Tagespflegen, die in Kombination mit einem ambulanten Pflegedienst betrieben werden, jedoch teilweise als Hilfsunternehmen zum ambulanten Träger eingruppiert werden, empfehlen wir Ihnen, den neuen Veranlagungsbescheid der BGW – diese werden aktuell an die Mitgliedseinrichtungen versandt - genau zu prüfen und ggf. eine Anpassung der Eingruppierung bei der BGW zu veranlassen.

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



© 2024 bpa Arbeitgeberverband e.V.