

NEWSLETTER

Ausgabe 2

Dezember 2022

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Titel**
Jahresrück und Jahresausblick
Was ändert sich 2023 für Arbeitgeber?
Die wichtigsten Änderungen und Neuerungen
- 6 Aktuelles**
Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubs-
abgeltungsansprüchen und Ausschlussfristen

Beschluss des BAG zur Arbeitszeiterfassung

BDA: Verdienste im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbands,

ein erneut herausforderndes Jahr neigt sich dem Ende zu. Corona, die Tariftreuepflicht, Fachkräftemangel, steigende Preise und teure Energie sind enorme Herausforderungen, die Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer in der privaten Pflege in diesem Jahr meistern mussten. Für Ihren Einsatz für die von Ihren Unternehmen betreuten Pflegebedürftigen und für Ihre Beschäftigte möchte ich Ihnen im Namen von Präsidium und Vorstand des bpa Arbeitgeberverbandes herzlich danken.

Man benötigt in dieser schwierigen Phase einiges an Steherqualitäten, um die täglich fast nicht endenden „Hiobsbotschaften“ in den unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigen zu können. Die Gesundheitspolitik war und ist in diesen Zeiten leider keine große Hilfe. Immerhin gibt es nun Unterstützung beim Thema Energiepreise. Die „gespielte“ Entrüstung der Politik, dass mit der Tariftreuepflicht die Eigenanteile der Pflegebedürftigen nochmals deutlich gestiegen sind, war zu erwarten. Sie ist trotzdem scheinheilig, denn wir haben immer die Konsequenzen dieser Entscheidung deutlich gemacht.

Wir können nicht feststellen, dass die Pflegepolitik höchste Priorität bei Gesundheitsminister Lauterbach genießt. Dennoch kündigt er für kommendes Jahr eine neuerliche Pflegereform an. Diese Bemühungen sind sicher getrieben von den ansteigenden Eigenanteilen der Pflegebedürftigen. Wir sind gespannt, welche Vorschläge der Minister macht, teurer gewordene Pflege finanzierbar zu halten. Die insgesamt schwierige Finanzlage von Bund, Ländern und Gemeinden, aber auch die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen lassen wenige Spielräume für höhere Pflegeversicherungsbeiträge oder Steuerzuschüsse. Wir werden diese Reform auf jeden Fall von Beginn an aktiv begleiten.

Mit dem Beschluss des 200 Milliarden Euro Abwehrschirms hat die Bundesregierung auch ein Belastungsmoratorium bei Bürokratielasten beschlossen. Das fordern wir konkret auch für die Pflege ein. Sie müssen als Unternehmerin oder Unternehmer endlich einmal die Chance bekommen, nicht ständig mit neuen bürokratischen Anforderungen konfrontiert zu werden. Wir werden das in unseren Gesprächen mit der Politik im Jahr 2023 deutlich machen.

Im Namen von Präsidium und Vorstand wünsche ich Ihnen ruhige und besinnliche Festtage und ein friedliches Jahr 2023.

Bleiben Sie gesund!

Ihr



Rainer Bröderle



Jahresrück und Jahresausblick von Dr. Sven Halldorn

Das Jahr 2022 geht sicher irgendwann als großes Krisenjahr in die Geschichtsbücher ein. Neben dem Ukrainekrieg und der dadurch angefeuerten – nicht mehr für möglich gehaltenen – inflationären Entwicklung hatte uns zumindest in den ersten Monaten die Corona-Pandemie noch fest im Griff. Als wären die Herausforderungen der Pandemie und die Preissteigerungen bei Energie, Lebensmitteln oder auch Hygiene- und Medizinprodukten noch nicht genug, hat die Politik den Einrichtungen und Diensten der Altenpflege auch noch eine komplexe und lohnkostentreibende Tariftreuregelung aufgezwungen.

Die Einführung der Tariftreuregelung zum 1. September war geprägt von vielen offenen Fragen, von verspäteten Umsetzungshinweisen und -richtlinien und einer nochmaligen gesetzlichen Anpassung im Sommer dieses Jahres. Insgesamt bleibt die Regelung praxisfern. Davon zeugen bis zum heutigen Tag lückenhafte und teilweise falsche Datengrundlagen für die Ermittlung der durchschnittlichen regionalen Entgelte, nicht zugängliche Tarifverträge, die dennoch angewandt werden können und nicht zuletzt ein FAQ-Katalog des GKV-Spitzenverbandes Bund mit über 70 Einzelfragen. Wir haben versucht, mit zahlreichen Informationsveranstaltungen, aber auch eigenen und gemeinsamen Arbeitshilfen von bpa und bpa Arbeitgeberverband möglichst viel Licht ins Dunkel zu bringen. Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Umsetzung, einschließlich neuer Vertragsmuster, sind auch sehr stark nachgefragt worden. Trotz teilweise pragmatischer Umsetzungen und erfolgreicher kollektiver Lösungen in den Bundesländern, sind unzählige Einzelverhandlungen immer noch nicht zu Ende gebracht worden.



Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbands e.V.

Foto: vbw

Damit hängen viele Einrichtungen und Dienste auch kurz vor Weihnachten noch in der Luft.

Das fällt zusammen mit der Veröffentlichung der neuen Durchschnittswerte. Beträchtliche Steigerungen der Werte im Vergleich zur letzten Veröffentlichung in einigen Bundesländern einerseits und andererseits Feiertagszuschläge, die zumindest in ihrer Differenzierung zwischen mit und ohne Freizeitausgleich nur bedingt nachvollzogen werden können, tragen neue Verunsicherung in die Pflegeeinrichtungen. Auch wenn wir und der bpa Sie wieder tatkräftig bei der Umsetzung unterstützen werden, bleibt es ein grundsätzliches Dilemma, dass die Werte und deren Zustandekommen nicht nachvollzogen werden können.

Bitte denken Sie in diesem Zusammenhang immer daran, Sie brauchen arbeitsvertragliche Anpassungen erst dann vorzunehmen, wenn Ihre Refinan-

zierung gesichert ist. Löhne und Gehälter können immer auch rückwirkend erhöht werden.

Wir sind nach wie vor der Überzeugung, dass die Tariftreuregelung verfassungswidrig ist. Dennoch haben wir feststellen müssen, dass das Bundesverfassungsgericht leider nicht bereit war, dieser für die Politik heiklen Frage nachzugehen. Immerhin haben wir durch unsere Verfassungsbeschwerde bewirkt, dass die Orientierung an durchschnittlichen regionalen Entgelten als weitere Möglichkeit ins Gesetz aufgenommen wurde, mit der sich Einrichtungen tariftreu verhalten können. Es ist davon auszugehen, dass diese nicht im GVWG verankerte Möglichkeit geschaffen wurde, um den verfassungsrechtlichen Bedenken zumindest teilweise zu begegnen.

Unsere Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) haben wir derweil weiterentwickelt und

an die neue Zeit angepasst. Sie dienen nun Anwendern des durchschnittlichen regionalen Entgelts als Orientierung für eine Lohnstruktur und finden in einigen Bundesländern immer noch als Grundlage für kollektive Verhandlungen Verwendung. Damit die AVR auch weiter die arbeitsvertragliche Gestaltung vor Ort erleichtern beziehungsweise standardisieren können, haben wir den AVR-Mantel sowie diverse Musterarbeitsverträge zur Umsetzung der AVR angepasst. Dieses Instrument der Lohngestaltung wird von vielen unserer Mitglieder weiterhin gern genutzt.

Am Beginn dieses Jahres hat die Pflegekommission getagt und die Pflegemindestlöhne auch im Angesicht des auf 12 Euro steigenden allgemeinen Mindestlohns neu justiert. Es hat sich bestätigt, wie wichtig es ist, dass der bpa Arbeitgeberverband mit seinem Präsidenten Rainer Brüderle Mitglied der für fünf Jahre eingerichteten Kommission geworden ist. Ohne die Hartnäckigkeit von ihm und seinem Stellvertreter, bpa-Präsident Bernd Meurer, hätten die Arbeitnehmervertreter weitere Regulierungen wie Überstundenzuschläge oder Urlaubsgelder nunmehr ebenfalls über die Arbeitsbedingungenverordnung durchgesetzt. Gewiss noch entscheidender ist, dass die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung eine Laufzeit bis Januar 2024 hat. Dafür haben wir gekämpft und wenigstens an einer Stelle Planungssicherheit und Verlässlichkeit für die Einrichtungen und Dienste gewährleistet. Das ist in den unsicheren Zeiten mit sich ständig ändernden Rahmenbedingungen ein hohes Gut.

Pflege bleibt darüber hinaus ein stabiler Faktor in Wirtschaft und Gesellschaft.

Wir schaffen Jobs und bilden auf hohem Niveau aus. Den Zuwachs an Beschäftigung in der Pflege gibt es in keinem anderen Beruf. Auf unsere Branche kann man sich verlassen. Wir tun, was wir können, um mit den verfügbaren Kapazitäten die Versorgung – auch außerhalb der Krisenzeiten – in der Altenpflege aufrechtzuerhalten. Die immer stärker auftretenden Versor-



Unser Angebot an Diginaren haben wir in diesem Jahr weiter ausgebaut.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

gungslücken resultieren aus politischen Vorgaben und demografischen Entwicklungen. Statt Regulierungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen brauchen wir unbürokratische Lösungen bei der Zuwanderung, mehr Fantasie beim Personaleinsatz, aber vor allem brauchen wir innovatives, privates Engagement in der Pflege. Wir brauchen mehr und nicht weniger private Pflege, um die anstehenden demografischen Herausforderungen wirtschaftlich, flexibel und dennoch qualitativ hochwertig bewälti-

gen zu können.

In diesem Jahr haben die entsprechenden statistischen Auswertungen und Studien des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung und der Bundesagentur für Arbeit wieder einmal belegt: Die Löhne in der Pflege steigen seit zehn Jahren doppelt so stark wie in allen anderen Berufen. Markt und Wettbewerb zugunsten der Beschäftigten in der (Alten-)Pflege wirken weiter. Beim

Fachkraftlohn liegt die Altenpflege seit nunmehr zwei Jahren oberhalb des Durchschnitts aller Fachkraftlöhne. Damit wird einmal mehr deutlich: Nicht die Löhne sind das Problem in der Pflege, sondern die oben beschriebenen Rahmenbedingungen, allen voran das fehlende Personal. Dem Gesetzgeber fällt in dieser Situation nichts anderes ein, als sich auf die Löhne zu stürzen und eine Tariftreueverregelung mit bereits beschriebenen Konsequenzen einzuführen. Das nennt man klassisch „Politik-

versagen“.

Wir haben in diesem Jahr nach drei Jahren Pause unsere Mitgliederversammlung wieder in Präsenz durchgeführt. Damit konnten Sie endlich wieder die vermissten persönlichen Gespräche am Rande der Versammlung führen. Professor Hanno Beck hat uns in einem anschaulichen und spannenden Vortrag wichtige Impulse für die weitere inflationäre Entwicklung und deren Auswirkungen auf die Pflege gegeben. Es war eine rundum einvernehmliche und gelungene Veranstaltung mit wichtigen Beschlüssen, zum Beispiel über die zukünftigen Möglichkeiten, virtuelle Veranstaltungen durchzuführen. Im kommenden Jahr wird die Mitgliederversammlung am 24. Oktober im Maritim pro Arte in Berlin stattfinden. Dann stehen wieder unsere Präsidiums- und Vorstandswahlen an. Bitte merken Sie sich diesen Termin schon heute vor.

Unser Angebot an Diginaren (virtuelle, themenspezifische Onlinekurzseminare) haben wir in diesem Jahr weiter ausgebaut. Die Nachfrage macht uns Mut, dieses zeitgemäße Instrument der

Mitgliederberatung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wir können Sie auf diesem Weg schnell und umfassend über neue tarif- und arbeitsrechtliche Themen informieren. Wann immer nötig, werden wir auch zukünftige kurzfristige Diginare zum Beispiel zu konkreten Umsetzungsfragen der Tarifreuegung anbieten.

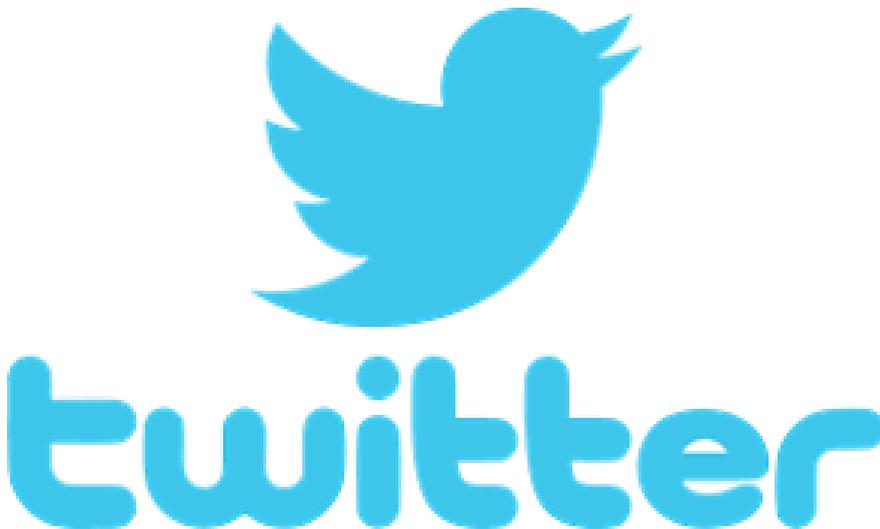
Wir wachsen weiter und haben aktuell knapp 6.000 Mitglieder. Diese beschäftigen über 230.000 Mitarbeiter. Mit jedem neuen Mitglied werden wir stärker und können unsere Interessen mit noch mehr Nachdruck vertreten. Das ist natürlich auch Ihr Verdienst. Dafür bedanke ich mich herzlich. Gerade in diesen schwierigen Zeiten müssen wir alles daran setzen, unsere Reihen geschlossen zu halten und auf eine starke Mitgliederzahl setzen. Daher freue ich mich, wenn Sie auch weiterhin kräftig die Werbetrommel für unseren Verband rühren.

Neben dem Umgang mit der inflationären Entwicklung und der laufenden Umsetzung der bürokratischen und wirklichkeitsfernen Tarifreuegung

erwarten uns im kommenden Jahr auch einige arbeitsrechtliche Herausforderungen, zum Beispiel die Regulierung der Arbeitszeiterfassung. Wir sind darüber hinaus sehr gespannt, wie Bundesgesundheitsminister Lauterbach die angekündigte Pflegereform angehen wird. Angesichts der Vielzahl an neuen Regulierungen und erheblichen, zum Teil hochbürokratischen Umsetzungsanforderungen brauchen wir im kommenden Jahr endlich eine Belastungspause für Pflegeanbieter. Daher muss das von der Bundesregierung für die gesamte Wirtschaft ausgerufen Belastungsmoratorium im Jahr 2023 auch für die Pflege gelten. Es ist an der Zeit, die Leistungen der Pflegeanbieter endlich einmal angemessen zu würdigen und ihnen nicht ständig neue Vorgaben und Vorschriften zu machen, die die eigentliche Aufgabe, eine qualitativ hochwertige Versorgung der Pflegebedürftigen sicherzustellen, permanent behindern.

Bei all den anstehenden Herausforderungen setzen wir weiter unbeirrt auf unternehmerische Lösungen in der Pflege und auf Wettbewerb, wir setzen auf die Soziale Marktwirtschaft.

**Folgen Sie uns auf
twitter.com unter
@bpa_agv**



Was ändert sich 2023 für Arbeitgeber?

Die wichtigsten Änderungen und Neuerungen

Alle Jahre wieder! Auch in diesem Jahr hat der Gesetzgeber zahlreiche Änderungen mit Auswirkungen auf das Arbeitsrecht auf den Weg gebracht oder plant diese für 2023. Was ist neu in der arbeitsrechtlichen Praxis 2023? Wir haben für Sie eine Auswahl getroffen, mit welchen Änderungen Sie im kommenden Jahre rechnen müssen.

Mehrurlaub für Beschäftigte in der Pflege

Für Beschäftigte in der Pflege und Betreuung, die unter den Geltungsbereich der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung fallen, erhöht sich der Anspruch auf Mehrurlaub ab dem nächsten Jahr erneut. Dann beträgt er bei einer 5-Tage-Woche 29 und bei einer 6-Tage-Woche 34,8 Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Wegen der Einzelheiten verweisen wir auf unsere Arbeitshilfen zur „5. Pflegear-

Zusätzlicher Urlaubsanspruch bei abweichender Anzahl wöchentlicher Arbeitstage:	
Wochenarbeitstage	Ab 2023
1-Tages-Woche	5,8 Urlaubstage
2-Tages-Woche	11,6 Urlaubstage
3-Tages-Woche	17,4 Urlaubstage
4-Tages-Woche	23,2 Urlaubstage
5-Tages-Woche	29 Urlaubstage
6-Tages-Woche	34,8 Urlaubstage

beitsbedingungenverordnung“ sowie zum „Urlaub“, die Sie im geschützten Mitgliederbereich unserer Verbandshomepage jederzeit abrufen können.

Elektronische Arbeitsunfähigkeit (eAU)

Länger als geplant hat sich die Einführung der eAU hingezogen. Die niedergelassenen Ärzte übermitteln Krankmeldungen bereits seit 2022 in digitaler Form an die gesetzlichen Krankenkassen.

sen. Ab Jahresbeginn 2023 sind auch die Arbeitgeber zur Teilnahme an dem elektronischen Verfahren verpflichtet. Dies bedeutet, dass sie die AU-Daten ihrer gesetzlich versicherten Beschäftigten mittels eines systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramms elektronisch bei den Krankenkassen abrufen müssen.

Auf der Homepage der Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) finden Sie die nötigen Informationen, um einen erfolgreichen Start der eAU zu gewährleisten. Neben vielen nützlichen Links und einem Erklär-Film zur eAU stellt die BDA u. a. auf ihrer Website zum Download einen Flyer zum Ablauf der eAU, einen Kurzleitfaden für Unternehmen und ein Musterschreiben zur Information an Beschäftigte zur Verfügung.

Die BDA-Website, welche fortlaufend aktualisiert wird, finden Sie unter dem nachstehenden Link:

<https://arbeitgeber.de/elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung/>



Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten und bei Erwerbsminderungsrenten werden abgeschafft

Ab dem 1. Januar 2023 entfällt die Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten vor der Regelaltersgrenze ersatzlos. Lediglich die Hinzuverdienstgrenze bei der Hinterbliebenenrente ändert sich künftig nicht.

Bei der vollen Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) wird die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro zum 1. Januar 2023 abgeschafft. Stattdessen gilt eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von drei Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße, solange das Leistungsvermögen von weniger als drei Stunden täglich beachtet wird. Dies entspricht einer Hinzuverdienstgrenze von 17.823,75 Euro ab dem kommenden Jahr.

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die Hinzuverdienstgrenze sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße betragen. Hier gilt es, das Leistungsvermögen von täglich unter sechs Stunden zu beachten. Dies entspricht den vorläufigen Werten von 35.647,50 Euro. Falls vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt wurde, gilt hier die höhere individuell-dynamische Grenze.

Die F&A des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Neuregelung Hinzuverdienst“ finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Fragen-und-Antworten-Neuregelung-Hinzuverdienst/faq-neuregelung-hinzuverdienst.html>

Elektronisch: Unterlagen zum Entgelt erhalten und aufbewahren

Arbeitgeber sind gemäß § 28f Abs. 1 S. 1 SGB IV i. V. m. § 8 Beitragsverfahrensordnung (BVV) zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Entgeltabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig und chronologisch geordnet zu dokumentieren. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden.

Seit dem 1. Januar 2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen (beispielsweise Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zur Versicherungspflicht/ Versicherungsfreiheit, Entsendung, Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse) in elektronischer Form vorliegen.

Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag beim zuständigen Betriebsprüfamt bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen. Wir empfehlen Ihnen, diesen Befreiungsantrag formlos bei der Deutschen Rentenversicherung zu stellen.

Weitere Informationen erhalten Sie auf nachstehender Internetseite:

<https://www.informationsportal.de/elektronisch-bei-unterlagen-pflicht-befreiung-bis-2026-moeglich/>

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) – voraussichtlich ab Mai 2023

Im Juli 2022 hatte das Bundeskabinett einen Regierungsentwurf für das

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie, die erstmals EU-weit einen standardisierten Schutz für Hinweisgeber festlegen will.

Das Gesetz regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen). Dies bezieht Arbeitnehmende, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch nicht begonnen hat und sich in einem vorvertraglichen Stadium befindet, mit ein. Das Hinweisgeberschutzgesetz verbietet jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebenden.

Am 16. Dezember 2022 wurde das neue Gesetz im Bundestag in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Im nächsten Schritt muss es nun durch den Bundesrat und könnte dann voraussichtlich Mitte Mai 2023 in Kraft treten.

Wir halten Sie über unsere Medieninformationen (Newsticker und Newsletter) über alle Neuigkeiten zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie in Form des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes auf dem Laufenden.

(gb)

Neue Rechtsprechung: Urteil des BAG zum Verfall von Urlaubs- abgeltungsansprüchen und Ausschlussfristen

Fragen zum Urlaub und zur Urlaubsabgeltung waren in der jüngeren Vergangenheit mehrfach Gegenstand der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG), zumeist mit erheblichen und teuren Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Das BAG hat durch Urteil vom 24.05.2022 (9 AZR 461/21) entschieden, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 IV BUrlG als reiner Geldanspruch aufgrund einer wirksamen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen kann. Dem stehen weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs noch die durch die Rechtsprechung von EuGH und BAG begründeten Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers entgegen. Damit unterstreicht das BAG, dass (Mindest-)Urlaub und Urlaubsabgeltung rechtlich unterschiedlich zu behandeln sind.

Es ist also zu unterscheiden:

Der Urlaubsanspruch ist auf das Kalenderjahr (§ 1 BUrlG) und ggf. auf einen Übertragungszeitraum (§ 7 III BUrlG) befristet. Er erlischt daher grundsätzlich entweder mit dem Jahresende oder dem Ende des Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres. Nach der früheren Rechtsprechung des BAG war es Sache des Arbeitnehmers, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs durch rechtzeitige Beantragung des Urlaubs zu verhindern. Wir wissen, dass der EuGH im Jahr 2018 und dem folgend auch das BAG im Jahr 2019 diesen Grundsatz faktisch aufgehoben bzw. umgekehrt haben. Danach erlischt der Anspruch auf den (gesetzlichen



Foto: Rainer Sturm / pixello.de

Mindest-) Urlaub nur dann am Ende des Kalenderjahrs bzw. eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Diesen Mitwirkungsobliegenheiten genügt der Arbeitgeber, indem er dem Arbeitnehmer – zweckmäßigerweise zu Beginn des Kalenderjahres – in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn er den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Die Mitwirkungsobliegenheiten bestehen jedoch nur, solange das Arbeitsverhältnis besteht und eine Gewährung von

Urlaub noch möglich ist. Nimmt der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub trotz Erfüllung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheiten nicht in Anspruch, obwohl er hierzu in der Lage war, erlischt der Urlaubsanspruch. Bei Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers hingegen kann der Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg Urlaubsansprüche „ansammeln“. Nach neuester Rechtsprechung des EuGH vom 22.09.2022 (C 120/21) helfen hier nicht einmal die nationalen Verjährungsregeln. Dies hat das BAG mit Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20) bestätigt.

Urlaubsabgeltung kann nur verlangt werden, wenn das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet wurde. Der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch wandelt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungs- und damit in einen reinen Geldanspruch um. Die Art

der Beendigung (Kündigung durch Arbeitnehmer, Kündigung durch Arbeitgeber, Befristung etc.) ist dabei nicht relevant. Der Wortlaut des § 7 IV BUrlG („Kann Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“) suggeriert eine Pflicht des Arbeitgebers, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sich aus aktiv zu werden und nicht erfüllte Urlaubsansprüche abzurechnen und auszuzahlen. Dem ist nicht so. Zwar entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch, ohne dass weitere Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers erforderlich sind, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichsam „automatisch“. Der Arbeitgeber muss diesen Anspruch aber nur erfüllen, wenn der Arbeitnehmer ihn dazu auffordert. So kann der Arbeitnehmer (anders als beim gesetzlichen Mindesturlaub selbst) auf den Urlaubsabgeltungsanspruch verzichten, etwa in einem Aufhebungsvertrag („Die Parteien sind sich darüber einig, dass dem Arbeitnehmer etwaig noch zustehender Urlaub in natura gewährt wurde.“) oder im Rahmen eines Prozessvergleichs vor dem Arbeitsgericht. Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses offene Urlaubstage des Arbeitnehmers nicht von sich aus abrechnen und abgelden muss. Es ist vielmehr Sache des Arbeitnehmers, die Urlaubsabgeltung aktiv zu verlangen, sofern er offenen Urlaub nicht zum neuen Arbeitgeber „mitnehmen“ möchte. Der Arbeitgeber verhält sich auf diese Weise rechtlich korrekt und spart ggf. viel Geld. Scheidet der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis aus und möchte er im neuen Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt bekommen, sollte er

aus eigenem Interesse keine Urlaubsabgeltung verlangen. Denn ein Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder dieser abgegolten wurde, § 6 I BUrlG (Ausschluss von Doppelansprüchen). Folgerichtig sollte jeder Arbeitgeber bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters von diesem die Vorlage einer Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub verlangen, § 6 II BUrlG. Gegenüber einem neuen Mitarbeiter, der die Vorlage einer Urlaubsbescheinigung verweigert, kann der Arbeitgeber seinerseits die Gewährung von Urlaub mit der Begründung verweigern, der Arbeitnehmer habe bereits den vollen Urlaub für das Kalenderjahr erhalten.

Die Entwicklung der Rechtsprechung der letzten Jahre zum Urlaubsrecht und insbesondere die jüngsten Entscheidungen von EuGH und BAG geben Anlass zu den folgenden Hinweisen an jeden Arbeitgeber:

1. Nehmen Sie in Ihrem Arbeitsvertrag eine Trennung von gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem (Mehr-)Urlaub vor. Denn für den vertraglichen (Mehr-)Urlaub können Sie die Mitwirkungsobliegenheiten sowie die Verfallkonditionen des Urlaubs günstiger gestalten.
2. Nehmen Sie Ihre Mitwirkungsobliegenheiten ernst, um ein „Ansammeln“ von Urlaubsansprüchen von vornherein zu verhindern. Teilen Sie jedem Arbeitnehmer zu Beginn eines Kalenderjahres in Textform und nachweisbar mit, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ggf. wie viele

Resturlaubstage aus dem Vorjahr in das 1. Quartal des aktuellen Jahres übertragen worden sind, fordern Sie ihn auf, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und weisen Sie darauf hin, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres ersatzlos verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt.

3. Vereinbaren Sie im Arbeitsvertrag wirksame Ausschlussfristenregelungen (Verfallklauseln).

4. Verlangen Sie bei der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers eine Urlaubsbescheinigung nach § 6 BUrlG, um dem Arbeitnehmer durch den vorherigen Arbeitgeber bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub nicht zusätzlich zu gewähren.

(gr)

Neue Rechtsprechung: Beschluss des BAG zur Arbeitszeiterfassung

Sie kennen das: Als Arbeitgeber in der Pflege sind Sie verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese Pflicht ergibt sich für die Pflegebranche aus dem Arbeitnehmersendegesetz und den besonderen Arbeitsbedingungen in der Pflege.

Welche Bedeutung hat dann die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 – 1 AZR 22/21, dessen Gründe erst jüngst veröffentlicht wurden, für die Pflegebranche?

Die im Anwendungsbereich der 5. PflegeArbbV grundsätzlich bereits geltende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie Logistik, soweit diese nicht im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden.

Das BAG stellt indes klar, dass die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitsverhältnisse gilt. Danach hat jeder Arbeitgeber gemäß den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes für sämtliche Arbeitsverhältnisse seines Unternehmens ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

werden kann. Das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung überlässt das Gericht dem Arbeitgeber. Danach können die Aufzeichnungen handschriftlich in Papierform, per Stechuhr oder elektronisch (z.B. über eine Zeiterfassungssoftware) erfolgen. Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten kann der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer delegieren, er muss sie aber kontrollieren. Eine gesetzliche Regelung zur Art und Weise der Arbeitszeiterfassung und ggf. auch zu Sanktionen ist für Ende 2023 zu erwarten. Ein Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist für das 1. Quartal 2023 avisiert.

Auch wenn aktuell keine direkten Sanktionen wie etwa Bußgelder drohen, erscheint es sinnvoll, den aktuellen Status quo zu überprüfen. Sollten Sie bislang für einen Teil Ihrer Mitarbeiter (Verwaltungskräfte etc.) noch keine Arbeitszeiterfassung vornehmen,

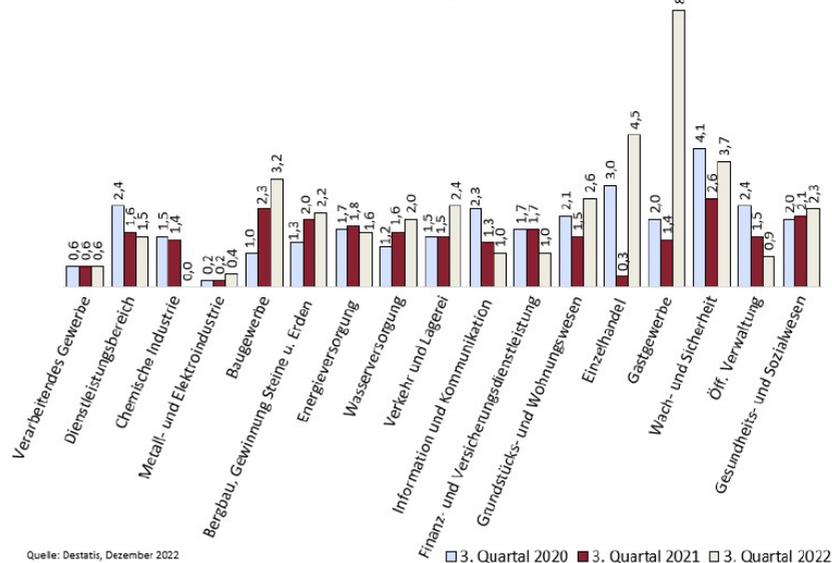
empfiehlt sich die Prüfung, ob und wie Sie Ihre aktuelle Arbeitszeiterfassung (z.B. über Medifox Dan, Curasoft, Komda o.ä.) auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstrecken können. Denn: Die Entscheidung des BAG zur Arbeitszeiterfassung und das große Medienecho rücken das Thema branchenübergreifend in den Fokus. Nicht nur für Prüfungsbehörden (Hauptzollamt, Gewerbeaufsichtsamt etc.) erweitert sich der Handlungsbereich, auch in einem etwaigen Rechtsstreit über Pausen- und Ruhezeiten könnte die auf alle Arbeitsverhältnisse erstreckte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung die Darlegungs- und Beweislast auf den Arbeitgeber verlagern. Und: Ein Verstoß gegen ein Schutzgesetz (hier: das Arbeitsschutzgesetz) kann Schadenersatzansprüche auslösen.

(gr)



BDA: Verdienste im Blick

Tarifliche Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen, Veränderung zum Vorjahresquartal in %



IMPRESSUM

Herausgeber:

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Redaktion:

Olaf Bentlage (ob),
Simone Kempin (sk),
Guido Radau (gr),
Gesa von dem Bussche (gb),
Carmen Weber (cw)

Layout:

Olaf Bentlage & Partner, Berlin

Bilder:

pixelio.com, Fotolia

Abschlussredaktion und v.i.S.d.P.

Dr. Sven Halldorn (sh),
Geschäftsführer

Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte und fachkundige Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.

Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag die Veränderungsrate der tariflichen Stundenlöhne ohne Sonderzahlungen im 3. Quartal 2022 gegenüber dem Vorjahresquartal bei 1,4 % und damit leicht über den Anstiegsraten des 1. und 2. Quartals 2022, die sich auf 1,1 %

bzw. 1,3 % bezifferten.

Das berichtet die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) in einem Überblick der durch das Statistische Bundesamt ermittelten Verdienste. Mehr finden Sie [hier](#).



Wir wünschen
frohe Weihnachten
und ein friedvolles
neues Jahr!

Foto: Claudia Hautumm / pixelio.de