

AMBULANTE DIENSTE

Nachtpflege

Welcher Zuschlag ist für Nachtarbeit ist angemessen?

Nach dem Arbeitszeitengesetz steht dem Arbeitnehmer für die Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr ein entsprechender Zuschlag zu. Doch was ist für Pflegedienste angemessen?

Von Ralph Wißgott

Winsen(Aller) // Nach § 6 Abs. 5 des Arbeitszeitgesetzes hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer (in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr) eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Nun stellte sich in der Vergangenheit die Frage, welcher Zuschlag denn angemessen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 9. Dezember 2015 (10 AZR 423/14) Im Falle eines LKW-Fahrer entschieden, dass 25 Prozent Zuschlag auf den Bruttoarbeitslohn bzw. die entsprechende Anzahl an freien Tagen, bei Dauernachtarbeit 30 Prozent als angemessen anzusehen sind.

Im Bereich der Pflege sind davon beispielsweise vollstationäre Einrichtungen betroffen, aber auch ambulante Pflegedienste, die ihre Touren vor 6.00 Uhr beginnen und natürlich intensivpflegerische Versorgungen.

Eine Frage der Angemessenheit

Das Arbeitsgericht in Dortmund hat am 14. Februar 2017 jedoch entschieden, dass dem Kläger, einem Zeitungszusteller, „lediglich“ zehn Prozent zustehen.

Dieses Urteil wirft nun erneut die Frage nach der Angemessenheit auf, hatten sich doch viele Arbeitgeber, aber auch Arbeitnehmer auf das BAG Urteil aus Ende 2015 berufen bzw. sich danach gerichtet.

Aber nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessieren sich für die Höhe des Nachzuschlages, sondern auch die Deutsche Rente. Denn Zuschläge in Höhe von bis zu 25 Prozent in der Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr und bis zu 40 Prozent, wenn die Nachtarbeit nach 00.00 Uhr aufgenommen wird, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Allerdings nur dann, wenn es sich um tatsächlich geleistete Arbeit handelt.

Zuschläge auch bei Krankheit?

Befindet sich der Mitarbeiter im Urlaub oder ist krank, so ist er im Rahmen des Entgeltfortzahlungsgesetzes so zu stellen, als hätte er gearbeitet, sprich er hat weiterhin Anspruch auf die Zuschläge. Da es sich dann aber nicht mehr um tatsächlich geleistete Arbeit handelt, entfällt die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit, sprich die Abgaben sind zu entrichten.

Das kann dann bei Nichtbeachtung zu ganz empfindlichen Nachzahlungen und Strafen für den Arbeitgeber führen. Doch was ist der



Wenn Mitarbeiter schon vor sechs Uhr morgens zu den Patienten müssen, dann gilt der Nachzuschlag.

Foto: fotolia/Photographee.eu

angemessene Zuschlag für Nachtarbeit durch eine Pflegekraft?

Das Urteil aus Dortmund schafft nun wieder Unsicherheit. Zwar hat der Kläger Revision, mit Blick auf das BAG Urteil, angekündigt, dennoch wissen wir heute nicht, wie das Landesarbeitsgericht entscheiden wird. Selbst wenn es erneut bis zum Bundesarbeitsgericht gehen sollte, ist unklar, ob das BAG im Falle des Zeitungszustellers genau so entscheiden würde wie im Falle des LKW-Fahrers.

Wer als Arbeitgeber in der Pflege, so gut es eben geht, auf der sicheren Seite stehen möchte, wählt im Zweifel eher den höheren Zuschlag,

muss jedoch auch die damit verbundene „bittere Pille“ schlucken, dass die Lohnfortzahlung der Zuschläge abgabepflichtig ist und bei Dauernachtarbeit ein Zuschlag von 30 Prozent, wenn die Arbeit vor 00.00 Uhr begonnen wurde, ebenfalls voll steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Abgabenfreier Nettzuschlag

Das erfreut sicher auch nicht den Mitarbeiter, dem im Zweifel der abgabenfreie „Nettozuschlag“ deutlich lieber sein dürfte, als „normaler“ abgabepflichtiger Lohn.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass der Gesetzge-

ber mit dem PSG 3, die Regelungen zu den Pflegesatzvereinbarungen, ambulant wie stationär, so gefasst hat, dass Gehälter bis zur Höhe von tarifvertraglich vereinbarten Löhnen von den Kassen nicht als unwirtschaftlich zurückgewiesen werden dürfen.

Erhöhte Lohnkosten können somit „eins zu eins“ in die Vergütungsvereinbarung einfließen. Die Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Einrichtung den Weg der Einzelverhandlung wählt.

■ **Ralph Wißgott leitet die Unternehmensberatung Wißgott in Winsen (Aller) uw-b.de**