

Entlastungswoche (Pflegepersonal)

Was ist eine „Entlastungswoche“?

Durch eine ab 01.01.2023 geltende Gesetzesbestimmung ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer, die den Berufen

- gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege,
- Pflegefachassistenz oder
- Pflegeassistenz

angehören, ab Vollendung des 43. Lebensjahres pro Jahr eine bezahlte Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit (maximal aber bis zu 40 Stunden) erhalten müssen (§ 3a des Gesetzes über Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal).

Gebührt die Entlastungswoche nur für Schwer- und Nachtarbeit?

Auf den Schweregrad der Arbeit kommt es ebenso nicht an wie auf deren Tages- oder Nachtzeit. Für den Anspruch auf Entlastungswoche spielt es auch keine Rolle, in welcher Organisationseinheit die Arbeit verrichtet wird, daher sind neben den Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen z.B. auch die mobilen Dienste erfasst.

Wie verhält sich die Entlastungswoche zu Urlaubsansprüchen des Pflegepersonals?

Die Entlastungswoche ist ihrem Wesen nach zwar dem Erholungsurlaub gemäß Urlaubsgesetz ähnlich, wird aber in den Gesetzeserläuterungen ausdrücklich als „Maßnahme des Arbeitnehmerschutzes“ bezeichnet.

Bemerkenswert ist die gesetzlich vorgesehene Altersgrenze: Anspruch auf Entlastungswoche besteht ab dem Jahr, in dem das **43. Lebensjahr vollendet** wird. Es kommt also nicht auf die Dienstjahre, sondern ausschließlich auf das Lebensalter an. Ob diese aus Gleichheitsgesichtspunkten bedenklich erscheinende Regelung verfassungs- und EU-rechtlich in Ordnung ist, bleibt der Entscheidung der künftigen Rechtsprechung vorbehalten.

Die ursprünglichen Fassung des Gesetzes sah vor, dass die **Entlastungswoche** jeweils pro Kalenderjahr zusteht, was eine „Divergenz“ zur Regelung im Urlaubsgesetz darstellte (gemäß § 2 Abs. 1 UrlG gilt als Urlaubsjahr standardmäßig das Arbeitsjahr, sofern nicht ausnahmsweise eine Umstellung auf das Kalenderjahr erfolgt). Dieser „Systemfehler“ des Gesetzgebers wurde durch eine Gesetzesnovelle – mit folgender Übergangsphase – behoben: **Ab 01.01.2024** ist anstelle des Kalenderjahres das **Urlaubsjahr** maßgeblich; für einen durch diese Systemumstellung entstehenden Rumpfzeitraum (z.B. 01.01.2024 bis 31.03.2024 bei Beginn des individuellen Urlaubsjahres mit 1. April) gebührt ein aliquoter Teil der Entlastungswoche, wobei auf ganze Werktage aufzurunden ist (§ 5 Abs. 1d des Gesetzes über Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal).

Mit Ausnahme der vorstehend angeführten Übergangsbestimmung ist eine Aliquotierung der Entlastungswoche für **„Rumpfjahre“** im Gesetz nicht vorgesehen. Nach dem Gesetzeswortlaut steht daher den mindestens 43-jährigen Arbeitnehmern (im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, in der Pflegefachassistenz oder in der Pflegeassistenz) die Entlastungswoche für das jeweilige Jahr auch bei unterjährigem Ein- oder Austritt oder im Falle von Karenzzeiten voll zu. Im Gesetz findet sich auch keine Aliquotierung der Entlastungswoche für das erste Jahr (in dem das 43. Lebensjahr erst vollendet wird). Insoweit scheint also ein „Alles-oder-nichts-Prinzip“ zu gelten.

Gesetzliche oder kollektivvertragliche Urlaubsansprüche dürfen auf die Entlastungswoche nur angerechnet werden, soweit sie den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen (fünf Wochen) übersteigen. Zusatzurlaub für Nachtschwerarbeit (§ 10a UrlG) darf aber keinesfalls angerechnet werden.

Was ist bei Konsumation der Entlastungswoche zu beachten?

Der **Verbrauch der Entlastungswoche** ist – ähnlich wie beim Erholungsurlaub – zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell zu vereinbaren. In den Arbeitszeitaufzeichnungen ist die Entlastungswoche ausdrücklich als solche auszuweisen. Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden.

Bei Nichtausweisung der Entlastungswoche in den Arbeitszeitaufzeichnungen sowie bei Ablöse in Geld droht dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe zwischen € 36,00 und € 2.180,00. Allerdings sind Geldablösen aufgrund einer Übergangsbestimmung noch für die Jahre 2023 bis 2026 dann zulässig, wenn der Verbrauch der Entlastungswoche aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Umständen unterbleibt; diese mehrjährige Übergangsfrist soll den Betrieben ausreichend Zeit für diesbezügliche Umstellungsnotwendigkeiten schaffen.

Eine Regelung über die finanzielle Abgeltung von nicht konsumierten Entlastungszeiten bei **Beendigung des Dienstverhältnisses** fehlt im Gesetz. Dennoch ist davon auszugehen, dass bei Dienstverhältniseende offene Entlastungszeiten geldmäßig abzugelten sind (vergleichbar einer Urlaubersatzleistung).