



Mindestlöhne und Mehrurlaub in der Pflege

Fragen & Antworten



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

DER
MINDEST
LOHN
GILT

**Nicht geschenkt.
Sondern verdient.**

Liebe Leserin, lieber Leser,

gute Pflege verdient höchsten Respekt. Das weiß jeder, der schon einmal auf die Unterstützung anderer angewiesen war, ob als Betroffener oder als Angehöriger. Gerade für den engagierten Dienst am Menschen gilt: Wir brauchen anständige Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Denn diese wichtige Arbeit hat ihren Wert. Mindestlöhne für Fach- und Hilfskräfte sind dabei ein wichtiger Baustein. Darüber hinaus muss durch eine längere Urlaubsdauer sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten von ihren anspruchsvollen Tätigkeiten erholen können. Die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung sieht deshalb höhere Mindestlöhne und bezahlten Mehrurlaub für die Beschäftigten vor.



Als Bundesminister für Arbeit und Soziales begrüße ich natürlich auch darüberhinausgehende Bestrebungen, zum Beispiel durch kollektivrechtliche Vereinbarungen bessere Standards in der Pflege festzulegen. Damit werden der besonderen Bedeutung der Pflege für unsere Gesellschaft Rechnung getragen und Anreize für Fachkräfte geschaffen.

Die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung beruht auf einer entsprechenden Empfehlung der Vierten Pflegekommission, die sich im Januar 2020 einstimmig auf höhere Mindestlöhne und zusätzlichen bezahlten Erholungsurlaub in der Pflege geeinigt hat. Erstmals wurden nach der Art der Tätigkeit und der Qualifikation der Arbeitnehmer differenzierende Mindestlöhne für die alten und die neuen Bundesländer empfohlen, die bis zum 1. September 2021 sukzessive angeglichen werden.

Alle Antworten auf die wichtigsten Fragen zu den ab dem 1. Mai 2020 geltenden Mindestarbeitsbedingungen finden Sie auf den folgenden Seiten.

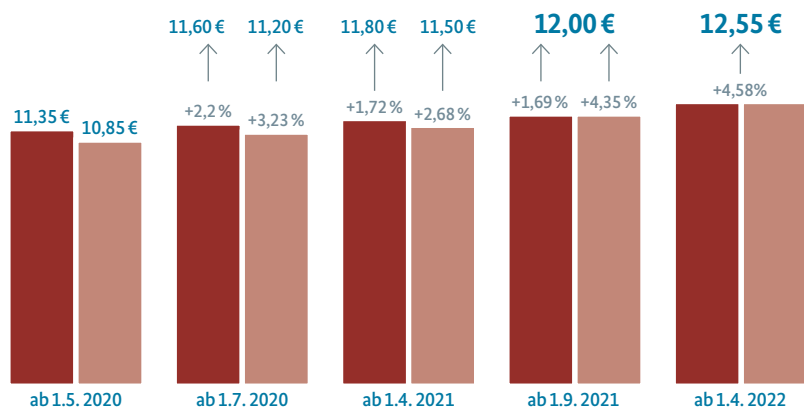
A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Hubertus Heil'.

Hubertus Heil, MdB
Bundesminister für Arbeit und Soziales

Fragen und Antworten zu den neuen Mindestarbeitsbedingungen

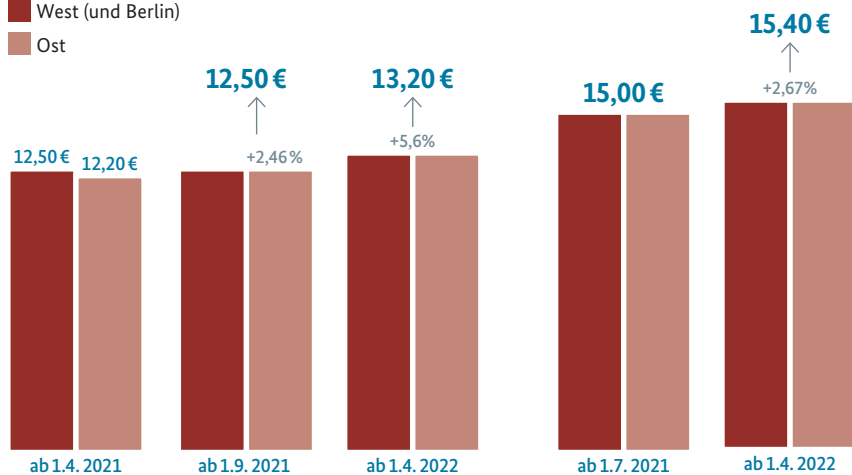
Wie hoch sind die Pflegemindestlöhne?

Seit dem 1. Mai 2020 gelten die nachfolgenden Bruttostundensätze, die während der Laufzeit der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung sukzessive erhöht und bundesweit vereinheitlicht werden:



Pflegehilfskräfte

■ West (und Berlin)
■ Ost



qualifizierte Pflegehilfskräfte mit entsprechender Tätigkeit

Pflegefachkräfte

Bis wann gelten die Pflegemindestlöhne?

Die Vierte Pflegekommission hat sich auf eine Laufzeit von 24 Monaten geeinigt. Die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung gilt somit bis zum 30. April 2022.

Warum gibt es neben dem allgemeinen Mindestlohn noch einen Branchenmindestlohn für die Pflege?

Den pflegebedürftigen Mitmenschen eine gute Pflege zu gewährleisten, ist eine der wichtigsten gesamtgesellschaftlichen Aufgaben in der heutigen Zeit. Dafür sind zuverlässige und qualitätsorientierte Pflegebetriebe unabdingbar, in denen es motivierter und gewissenhafter Arbeitskräfte bedarf. Gutes Pflegepersonal wiederum braucht neben der gesellschaftlichen Anerkennung auch angemessene Arbeitsbedingungen.

Angemessene Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege gehen über die vom allgemeinen Mindestlohn gewährleisteten Standards hinaus und benötigen daher auf die Bedürfnisse der Pflegebranche zugeschnittene Regelungen. Die Festsetzung branchenspezifischer Mindestarbeitsbedingungen für die Pflegebranche trägt mit dazu bei, die Attraktivität des Pflegeberufs in der stärker werdenden Konkurrenz zu anderen Branchen und Berufen zu steigern.

Wie unterscheidet sich der Pflegemindestlohn vom allgemeinen Mindestlohn? **Welche Regelung geht vor?**

Bei der Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege bringen die Kommissionsmitglieder ihren Sachverstand und ihre besonderen Erfahrungen aus der Pflegebranche ein. Dadurch wird gewährleistet, dass branchenspezifische Besonderheiten, die einen eigenen Mindestlohn erfordern, berücksichtigt werden. Im Gegensatz zum allgemeinen Mindestlohn erlaubt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz weitergehende Differenzierungen, etwa nach Region oder Tätigkeit.

Die Regelungen zu den Pflegemindestlöhnen finden im Verhältnis zu den Regelungen zum allgemeinen Mindestlohn aufgrund ihrer Sachnähe vorrangig Anwendung. Dies ist in § 1 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes festgelegt.

Von wem und wie wurden die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche festgesetzt?

Mindestentgeltsätze und Mehrurlaub für die Pflegebranche wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des Beschlusses einer paritätisch besetzten achtköpfigen Pflegekommission festgelegt. Im Gegensatz zu anderen Branchen sieht das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in der Pflegebranche verschiedene Verfahren zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vor: Sowohl die branchenspezifisch gestaltete Tarifvertragslösung, mit der erstreckungsfähige tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen zum Gegenstand einer Rechtsverordnung gemacht werden können, als auch die Kommissionslösung ermöglichen es dem Ordnungsgeber, angemessene Mindestarbeitsbedingungen unter Beteiligung aller Trägerarten und auch des in der Pflegebranche wichtigen kirchlichen Bereichs zu regeln.

Mit dem im November 2019 in Kraft getretenen Pflegehöhneverbesserungsgesetz wurde die praxisbewährte Pflegekommission zum ständigen Gremium, das von Amts wegen für die Dauer von jeweils fünf Jahren zu berufen ist und grundsätzlich jederzeit Beratungen über neue Mindestarbeitsbedingungen aufnehmen kann. Die nichtöffentlichen Beratungen werden von einem nicht stimmberechtigten Beauftragten des BMAS geleitet. Da die Vierte Pflegekommission, deren Empfehlung Grundlage der derzeit geltenden Mindestarbeitsbedingungen ist, vor Inkrafttreten des Pflegehöhneverbesserungsgesetzes berufen wurde, erfolgte die Berufung noch „nach altem Recht“ als nichtständiges Gremium auf Antrag einer Tarifvertragspartei in der Pflegebranche. Die Vierte Pflegekommission wurde daher mit ihrer Beschlussfassung über eine Empfehlung über neue Mindestarbeitsbedingungen kraft Gesetzes aufgelöst. Die Vierte Pflegekommission hat am 28. Januar 2020 einstimmig neue Pflegemindestlöhne und zusätzlichen bezahlten Erholungsurlaub empfohlen. Der Beschluss wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch die Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 4. PflegeArbbV) vom 22. April 2020 umgesetzt. Die Verordnung wurde im Bundesanzeiger vom 28.04.2020 veröffentlicht (BAnz AT 28. April 2020 V2).

Der Vierten Pflegekommission gehörten jeweils auf Arbeitgeberseite ein Vertreter des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. und ein Vertreter des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. sowie jeweils ein Vertreter der Dienstgeberseite der Caritas und der Diakonie an. Auf Seiten der Arbeitnehmer gab es zwei Vertreter der Gewerkschaft ver.di sowie jeweils einen Vertreter der Dienstnehmerseite der Caritas und der Diakonie.

Wie kann ich feststellen, ob mein Betrieb in den Geltungsbereich der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung fällt?

Die Verordnung gilt für Pflegebetriebe. Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen („Überwiegensprinzip“). Pflegeleistungen überwiegen dann, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes oder der selbstständigen Betriebsabteilung in der Summe mehr als 50% ihrer tatsächlichen Arbeitszeit mit Pflegeleistungen bzw. vor- oder nachbereitenden Tätigkeiten befasst sind. Keine Pflegebetriebe im Sinne der Verordnung sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Privathaushalte als Arbeitgeber?

Privathaushalte als Arbeitgeber fallen nicht in den Geltungsbereich der Verordnung. Soweit also Arbeitnehmer unmittelbar durch den Haushalt der pflegebedürftigen Person beschäftigt werden, finden die Mindestarbeitsbedingungen nach der Verordnung (Mindestlöhne, Mehrurlaub) keine Anwendung. Denn ein Privathaushalt stellt keinen „(Pflege-)Betrieb“ im Sinne der Verordnung dar. Grundsätzlich sind in Privathaushalten aber die Regeln des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zu beachten. Gleiches gilt für den gesetzlichen Urlaub.



*Der Pflegemindestlohn
gilt für alle Pflegebetriebe,
nicht jedoch für Privat-
haushalte.*

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch in Wohngruppen/Wohngemeinschaften?

Das hängt davon ab, in welchen Strukturen die Pflege in den Wohngruppen/ Wohngemeinschaften organisiert wird. Gemeinschaftliche Wohnformen, in denen Pflegekräfte zur Deckung des Pflegebedarfs von den zu pflegenden Bewohnern selbst beschäftigt werden, sind in der Regel keine (Pflege-)Betriebe im Sinne von § 10 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und damit auch nicht im Sinne der Verordnung. Hier handelt es sich meist um die bloße Deckung von Eigenbedarf. Ein Pflegebetrieb im Sinne der Verordnung kann jedoch dann bestehen, wenn der Betreiber einer gemeinschaftlichen Wohnform der Arbeitgeber der Pflegekräfte ist und sich seinerseits vertraglich gegenüber den Mitgliedern der Wohngruppe/ Wohngemeinschaft zur Erbringung einer Pflegeleistung verpflichtet hat.

Steht also eine unternehmerische Tätigkeit im Vordergrund, gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen die Mindestarbeitsbedingungen nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung. Insbesondere gelten dann auch die Regelungen zum persönlichen Anwendungsbereich wie etwa die Einbeziehung der Gruppen von Alltagsbegleiterinnen und -begleitern, Betreuungskräften, Assistenzkräften und Präsenzkraften (§ 1 Absatz 4 der Verordnung). Ist die Wohngemeinschaft als „Privathaushalt“ organisiert, gilt das oben Gesagte.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch in reinen Alterswohneinrichtungen?

Das hängt davon ab, ob in den Alterswohneinrichtungen gepflegt wird und wenn ja, in welchen Strukturen die Pflege organisiert ist. Bietet ein Unternehmer ergänzende pflegerische Leistungen für die Bewohner an, kommt es für die Frage, ob die Mindestarbeitsbedingungen nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung gelten, darauf an, ob in dem Betrieb überwiegend pflegerische Tätigkeiten erbracht werden.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben? **Spielt der Arbeitsvertrag oder die Ausbildung bei der Einordnung eine Rolle?**

Nach dem sogenannten Überwiegensprinzip (siehe oben zur Frage „Wie kann ich feststellen, ob mein Betrieb in den Geltungsbereich der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung fällt“) gelten die Mindestarbeitsbedingungen zunächst grundsätzlich für den ganzen Pflegebetrieb, also für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei orientiert sich der persönliche Geltungsbereich nicht am Status der formalen Qualifikation.

Anknüpfungspunkt für den persönlichen Geltungsbereich des Pflegemindestlohns ist jedoch weiterhin die pflegerische und teilweise auch betreuende Tätigkeit. Im Gegensatz zur Ersten Pflegemindestlohnverordnung wird aber schon seit 2015 (mit der Zweiten Pflegemindestlohnverordnung) nicht mehr darauf abgestellt, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausübt (dies hat in der Vergangenheit zu Abgrenzungsschwierigkeiten geführt), sondern es wird insoweit eine typisierende Betrachtungsweise vorgenommen. Dies ist auch in der Dritten und der Vierten Pflegemindestlohnverordnung beibehalten worden. Gruppen, die typischerweise keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben, werden von dem Geltungsbereich grundsätzlich ausgenommen.

Das sind zunächst nach § 1 Absatz 3 der Verordnung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Pflegebetriebes in folgenden Bereichen:

- in der Verwaltung
- in der Haustechnik
- in der Küche
- in der hauswirtschaftlichen Versorgung
- in der Gebäudereinigung

- im Empfangs- und Sicherheitsdienst
- in der Garten- und Geländepflege
- in der Wäscherei
- in der Logistik

Für die Frage, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer unter die genannten Gruppen fällt, ist dabei der tatsächliche Einsatz und nicht etwa der Arbeitsvertrag oder die Bezeichnung des Arbeitsbereichs durch den Arbeitgeber maßgeblich.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der vorgenannten Gruppen können aber dennoch in den Anwendungsbereich fallen, wenn sie in nicht unerheblichem Umfang tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden. Die entsprechende Regelung (§ 1 Absatz 4 der Verordnung) ist dabei in der Vierten Pflege Mindestlohnverordnung entsprechend dem Vorschlag der Vierten Pflegekommission enthalten. Danach gilt der Pflege Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den oben genannten, an sich ausgenommenen Bereichen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden. Damit soll sichergestellt werden, dass insbesondere im Rahmen von besonderen Pflegekonzepten auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden, die zwar formell den genannten Ausnahmegruppen zuzuordnen sind, jedoch auch pflegerische oder betreuende Elemente mit der Tätigkeit verbinden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn diese als Alltagsbegleiterinnen oder -begleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkkräfte fungieren oder im Rahmen alternativer Betreuungskonzepte etwa als Gärtner gemeinsam mit den zu Pflegenden Gartenarbeiten durchführen.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Ja. Die Verordnung gilt auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie in Deutschland arbeiten – egal, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Pflegebetrieb angestellt sind.

Sind Wegezeiten zwischen mehreren Arbeitseinsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten?

Die Pflegemindestlöhne gelten auch für die branchentypischen Wegezeiten (erforderliche Fahrten zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen/Patienten/Kunden sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebs).



Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Pflegebetrieben?

Ja, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in Pflegebetrieben stehen mindestens die in der Verordnung vorgesehenen Arbeitsbedingungen und damit auch die Pflegemindestlöhne zu. Dies folgt zwingend aus den §§ 13, 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Gelten Pflegemindestlöhne auch für Praktikantinnen und Praktikanten?

Nein, Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz sind keine Arbeitnehmer. Allerdings gelten für Praktikantinnen und Praktikanten die Regelungen des allgemeinen Mindestlohngesetzes. Praktikanten haben danach Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn.

Für Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung oder eines Studiums gilt, dass sie nur für eine Dauer von maximal drei Monaten vom Mindestlohn ausgenommen sind. Lediglich verbindliche Pflichtpraktika in Ausbildung oder Studium sind auch über die Dauer von drei Monaten hinaus vom Mindestlohn ausgenommen.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Auszubildende oder Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler?

Nein. Schülerinnen, Schüler oder Auszubildende nach dem Berufsbildungs- und dem Pflegeberufegesetz sind keine Arbeitnehmer. Die Ausbildungs- und Vergütungskriterien sind in variierenden bundes- bzw. landesrechtlichen Regelungen festgelegt. Bei diesen Gruppen steht das praktische Lernen im Vordergrund, weshalb sie mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht vergleichbar sind. Die Mindestarbeitsbedingungen gelten daher nicht für Auszubildende, die eine staatlich anerkannte Berufsausbildung anstreben, sowie nicht für Pflegeschülerinnen und -schüler.

Fallen ehrenamtliche Kräfte in den Geltungsbereich der Pflegearbeitsbedingungenverordnung?

Nein. Eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Pflege ist regelmäßig von dem Willen geprägt, sich für das Gemeinwohl einzusetzen, und ist somit kein Arbeitsverhältnis. Soweit der Wille, sich für das Gemeinwohl einzusetzen, in der Gesamtschau zurücktritt, indem beispielsweise das Ehrenamt mit einem Arbeitsverhältnis zusammenfällt, kann dies eine missbräuchliche und damit unzulässige Umgehung der Mindestarbeitsbedingungen darstellen.

Gelten Mindestarbeitsbedingungen für Freiwilligendienste?

Nein, für Personen, die auf der Grundlage des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst und des Gesetzes über die Förderung von Jugendfreiwilligendiensten einen Bundesfreiwilligendienst, ein Freiwilliges Soziales Jahr oder ein Freiwilliges Ökologisches Jahr leisten, gelten die Mindestarbeitsbedingungen nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung nicht. Grund hierfür ist, dass vertraglich vereinbarte Freiwilligendienste keine Arbeitsverhältnisse begründen.

Was gilt hinsichtlich der Pflegemindestlöhne für Bereitschaftsdienste?

Für Bereitschaftsdienste gilt eine besondere Regelung. Mindestvoraussetzung für eine Bereitschaftszeitvereinbarung im Sinne dieser besonderen Regelung ist, dass innerhalb der betreffenden Zeitspanne die Zeit ohne Arbeitsleistung erfahrungsgemäß mindestens 75 Prozent beträgt. Zudem müssen die Vertragsparteien auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Entgeltabrechnung mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit bewerten. Die Bewertung der Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit ist eine zwingende Vorgabe aus der Vierten

Pflegearbeitsbedingungenverordnung. Sie muss sich nicht ausdrücklich aus der kollektivrechtlichen oder der schriftlichen einzelvertraglichen Regelung ergeben, sondern folgt, wenn im Bereich der Pflegebranche Bereitschaft geleistet wird und diese nach dem in der Vereinbarung zum Ausdruck gebrachten Willen der Kollektiv- oder der Arbeitsvertragsparteien nur anteilig als Arbeitszeit bewertet werden soll, unmittelbar aus der Verordnung selbst. Entsprechendes gilt, wenn in einer Vereinbarung ein niedrigerer Prozentsatz als 40 Prozent genannt ist. Auch dann gilt kraft der Vorgabe in § 2 Absatz 6 der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung der Mindestanteil von 40 Prozent.

Des Weiteren bestimmt die Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, mit dem jeweils einschlägigen Pflegemindestlohn voll zu vergüten sind. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitsleistung innerhalb eines Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent umfasst.

Mit Blick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Juni 2016 (5 AZR 716/15) zur Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Zeiten des Bereitschaftsdienstes ist in § 2 Absatz 6 der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung geregelt, dass die monatlich ausgezahlte Bruttovergütung geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Bereitschaftsstunden stets mindestens die jeweilige Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz erreichen muss.

Beispielrechnung zur Bereitschaft

Fall 1

Mindestlohn: 10,85 € brutto (Gebiet Ost, ab 1. Mai 2020)

Bereitschaftszeit: 10 Stunden

Tatsächliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst: 3 h (= 30%)

Entgelt:

Der Anteil der tatsächlichen Arbeitsleistungen liegt über 25 %,

so dass der Bereitschaftsdienst mit dem vollen Pflegemindestlohn zu vergüten ist.

Voller Pflegemindestlohn für Bereitschaftsdienst = 10 h x 10,85 € brutto = **108,50 € brutto**

Fall 2

Mindestlohn: 10,85 € brutto (Gebiet Ost, ab 1. Mai 2020)

Bereitschaftszeit: 10 Stunden

Tatsächliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst: 2 h (= 20%)

– davon abgedeckt durch pauschale Bereitschaftsdienstregelung: 4 h (= 40%)

Zu zahlendes Mindestentgelt:

mind. 40% Pauschalvergütung Bereitschaftsdienst = 10 h x 40% x 10,85 € brutto = **43,40 €**

(Die 40% sind immer mindestens zu zahlen, auch wenn die tatsächliche Arbeitszeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes bei 25% oder darunter liegt.)

Zulagen, die aufgrund von Nachtarbeit bezahlt werden, können nicht auf den Pflegemindestlohn angerechnet werden.

Beispielrechnung für die Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird

Fall 3

Pflegemindestlohn 10,85 € (Gebiet Ost, ab 1. Mai 2020)

Monatliche Gesamtarbeitszeit 180 Stunden
einschließlich der Bereitschaftszeit wie in Beispiel 2
(10 Stunden Bereitschaft mit 2 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit)

Gesamtbrutto ohne Nachtzuschläge, aber mit Bereitschaftspauschale aus Fall 2
1.844,50 € brutto + 43,40 € brutto = 1.887,90 € brutto.

Prüfung Erreichen gesetzlicher Mindestlohn (9,35 € ab Januar 2020)

$1.887 \text{ € brutto} : 180 \text{ h} = 10,49 \text{ € brutto pro Stunde}$

Die durchschnittliche Bruttovergütung pro Stunde (einschließlich der Bereitschaft) liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Welche Regelungen gelten für Überstunden?

Ohne eine entsprechende Regelung wäre für alle geleisteten Stunden, also auch für die Überstunden, zum Fälligkeitszeitpunkt der jeweilige Pflegemindestlohn ausbezahlt zu werden. Um den unterschiedlichen flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Pflege gerecht zu werden, lässt die Verordnung für Mehrarbeit abweichende Fälligkeitsregelungen nach folgenden Maßgaben zu: Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden – also Überstunden – können aufgrund schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen bis zu einer Obergrenze von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Über 225 Stunden hinausgehende Überstundensalden sind zulässig, müssen aber nach Ablauf von 16 Monaten nach ihrem Entstehen finanziell abgegolten oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Bei der Zuordnung der Stunden kommt die sogenannte First-in-First-out-Regel zur Anwendung. Danach sind zuerst diejenigen Überstunden abzubauen, die als erste angespart wurden.

Beispiel für ein Arbeitszeitkonto

Mai: 220 Überstunden (Bestand)
Juni: + 20 Überstunden
= **240 Überstunden (Bestand)**

Die 15 über 225 hinausgehenden Stunden aus dem Juni müssen spätestens bis zum November des Folgejahres ausbezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

Juli: + 20 Überstunden
= **260 Überstunden (Bestand)**

Da das Überstundenkonto über 225 Stunden liegt, müssen die 20 Juli-Überstunden spätestens bis zum Dezember des Folgejahres ausbezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

Gelten für die Pflegemindestlöhne Ausschlussfristen?

Der Anspruch auf den Pflegemindestlohn verfällt nach der Verordnung, wenn er nicht innerhalb von zwölf Monaten nach seiner Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird.

Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Pflegemindestlöhne durchsetzen? Wer kontrolliert, dass die Pflegemindestlöhne auch bezahlt werden?

Zunächst besteht ein individueller arbeitsrechtlicher Anspruch auf Zahlung des Pflegemindestlohns. Diesen können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten einklagen. Dabei können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Deutschland entsandt sind oder waren, eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage vor den deutschen Arbeitsgerichten erheben. Daneben wird der Pflegemindestlohn auch von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung kontrolliert, die bei Verstößen Bußgelder verhängen kann.

Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sind nach § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt, aufzubewahren.

Die gleiche Verpflichtung hat ein Entleiher, der von einem Verleiher überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig werden lässt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz im Inland und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach der Verordnung erforderlichen Unterlagen in Deutschland und in deutscher Sprache bereithalten, darunter in jedem Fall die folgenden Unterlagen:

- Arbeitsvertrag bzw. im Falle einer Entsendung die Dokumente, die nach dem Gesetz des Entsendestaates zur Umsetzung der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14. Oktober 1991 (Richtlinie 91/533/EWG) über die Pflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur Unterrichtung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (Nachweisrichtlinie) zu fertigen sind,
- Arbeitszeitanzeige, die gegebenenfalls nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen,
- Lohnabrechnungen,
- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Werden darüber hinaus weitere Unterlagen benötigt, sind diese der Prüfbehörde ebenfalls unverzüglich zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Welche Sanktionen regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für den Fall, dass Mindestarbeitsbedingungen nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung nicht (rechtzeitig) gewährt werden?

Der vorsätzliche oder fahrlässige Verstoß gegen die Pflicht zur Gewährung der Mindestarbeitsbedingungen nach der Verordnung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich ordnungswidrig verhalten, können im Einzelfall mit Geldbußen bis zu 500.000 € belegt werden, wobei dieser Höchstbetrag einer zulässigen Geldbuße bei fahrlässigen Verstößen auf die Hälfte, also auf 250.000 €, begrenzt ist. Außerdem können sie unter gewissen Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Wie viele Tage beträgt der Mehrurlaub?

Der gesetzliche Mindesturlaub erhöht sich nach der 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche, für das Jahr 2020 um fünf Tage und für die Jahre 2021 und 2022 jeweils um sechs Tage. Der Anspruch entsteht jedoch nicht, soweit dem Arbeitnehmer bereits nach anderen Regelungen (z.B. anwendbare Tarifverträge) bezahlter Erholungsurlaub zusteht. Beispiel: Ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Arbeitszeit sich auf fünf Tage verteilt, hat neben dem gesetzlichen Mindesturlaub (20 Tage) bereits Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub (2 Tage). In diesem Fall beträgt der Mehrurlaub nach der 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung drei Tage (2020) bzw. jeweils vier Tage (2021 und 2022).



Sie haben weitere Fragen zum Mindestlohn?

Dann wenden Sie sich an die Mindestlohn-Hotline. Die Hotline richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Unternehmen:

Die Hotline ist von **montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr** unter der Rufnummer **030 60 28 00 28** erreichbar.

Zusätzlich bietet das BMAS den **Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service** an. Auch hier werden Fragen zum Mindestlohn beantwortet.

Zieladresse: **www.gebaerdentelefon.de/bmas**

Fax: **030 221 911 017**

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn

Stand: Mai 2020

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr. A 763

Telefon: 030 18 272 272 1, Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmas.de

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de, Fax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: V-FORMATION GmbH

Satztechnische Überarbeitung: Grafischer Bereich BMAS

Druck: Hausdruckerei BMAS

Fotos/Titelbild: @iStock.com / gradyreese,

KatarzynaBialasiewicz, PeopleImages

Bild des Ministers: ©BMAS / Dominik Butzmann

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.