



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Nicht geschenkt.
Sondern verdient.



Mindestlöhne und Mehrurlaub in der Pflege

Fragen und Antworten



Liebe Leserin, lieber Leser,

eine menschengerechte Pflege sicherzustellen ist eine zentrale Aufgabe des deutschen Sozialstaats. Dies gilt jetzt wie auch in Zukunft.

Der Bedarf an Pflegekräften ist schon heute sehr groß und wird auch künftig weiter steigen. Deshalb ist es uns ein großes Anliegen, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten. Besonders die Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche müssen dafür weiter verbessert werden.

Einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Pflegeberufs leisten die gesetzlich festgelegten Mindestarbeitsbedingungen. Sie basieren auf Empfehlungen der Pflegekommission. Mit der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche werden die Empfehlungen der fünften Pflegekommission vom Februar 2022 umgesetzt. Sie sieht, wie schon die Vorgänger-Verordnung, bundeseinheitliche und nach Qualifikation differenzierte Mindestentgelte vor, sowie einen Anspruch auf Mehrurlaub. Der Anspruch auf das Mindestentgelt und auf Mehrurlaub wurden spürbar erhöht.

Was ist neu ab dem 1. Mai 2022?

Antworten auf die wichtigsten Fragen zu den Mindestarbeitsbedingungen finden Sie auf den folgenden Seiten.



HUBERTUS HEIL, MdB

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

Bundesminister
für Arbeit und Soziales



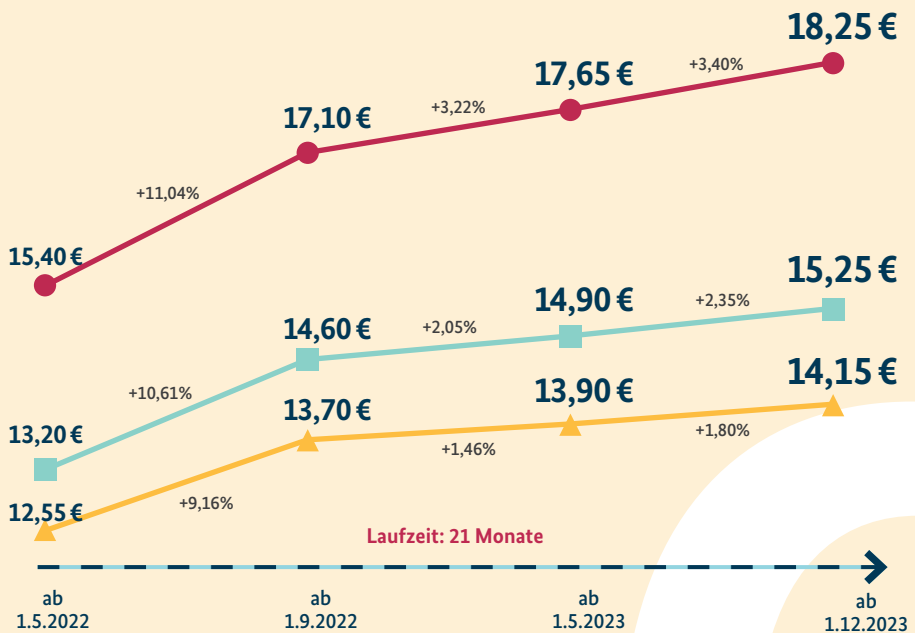
Fragen und Antworten

zu den neuen
Mindestarbeitsbedingungen

Wie hoch sind die Pflegemindestlöhne?

Seit dem 1. Mai 2022 gelten die nachfolgenden Bruttostundensätze, die während der Laufzeit der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung sukzessive erhöht werden:

ab 1. Mai 2022



- Pflegefachkräfte
- Qualifizierte Pflegehilfskräfte mit entsprechender Tätigkeit
- ▲ Pflegehilfskräfte



Bis wann gelten die Pflegemindestlöhne?

Die Fünfte Pflegekommission hat sich auf eine Laufzeit von 21 Monaten geeinigt. Die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung gilt somit bis zum 31. Januar 2024.



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 sowie motivierte und gewissenhafte Arbeitskräfte. Gutes Pflegepersonal wiederum braucht neben der gesellschaftlichen Anerkennung auch angemessene Arbeitsbedingungen.



MINDEST- ARBEITS- BEDINGUNGEN

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 Qualifikation.

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 der paritätisch besetzten achtköpfigen Pflegekommission festgelegt.

Mit dem im November 2019 in Kraft getretenen Pflege-löhneverbesserungsgesetz 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



**Nicht geschenkt.
Sondern verdient.**





PFLEGE- KOMMISSION

als ständiges
Gremium

nichtöffentlichen Beratungen werden von einer/einem nicht stimmberechtigten Beauftragten des BMAS geleitet. Die Fünfte Pflegekommission hat ihre Arbeit im Dezember 2021 aufgenommen und am 5. Februar 2022 in ihrem ersten Beschluss einstimmig neue Pflegemindestlöhne und zusätzlichen bezahlten Erholungsurlaub empfohlen. Der Beschluss wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch die Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 5. PflegeArbbV) vom 20. April 2022 umgesetzt. Die Verordnung wurde im Bundesanzeiger vom 26.04.2022 veröffentlicht (BAnz AT 26.04.2022 V1).

Der Fünften Pflegekommission gehören auf Arbeitgeberseite ein Vertreter des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. und ein Vertreter des Zusammenschlusses aus der Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) an. Die Dienstgeberseite wird durch jeweils ein Mitglied der Caritas und der Diakonie vertreten. Auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen zwei Vertreter/innen der Gewerkschaft ver.di sowie jeweils ein Vertreter der Dienstnehmerseite der Caritas und der Diakonie an den Sitzungen der Kommission teil.

Für welche Betriebe gilt die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung?

Die Verordnung gilt für Pflegebetriebe. Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Dazu zählen auch Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a des Elften Buches Sozialgesetzbuch. Eine überwiegende Erbringung von Pflegeleistungen liegt dann vor, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes oder der selbstständigen Betriebsabteilung in der Summe mehr als 50 % ihrer Arbeitszeit mit Pflegeleistungen im vorstehend genannten Sinne bzw. entsprechenden 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 Arbeitgeberin/Arbeitgeber?

Privathaushalte als Arbeitgeberin/Arbeitgeber fallen nicht in den Geltungsbereich der Verordnung. Soweit also Arbeitnehmerinnen und 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.

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 Bewohnerinnen und 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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Pflegekräfte ist und sich seinerseits vertraglich gegenüber den Mitgliedern der Wohngruppe/Wohngemeinschaft zur Erbringung einer Pflegeleistung verpflichtet hat.



§ 10

Arbeitnehmer-
Entsendegesetz

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 eine Unternehmerin/ein Unternehmer ergänzende pflegerische Leistungen für die Bewohnerinnen und Bewohner an, kommt es für die Frage, ob die Mindestarbeitsbedingungen nach der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung gelten, darauf an, ob in seinem 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?

Handelt es sich bei dem Unternehmen um einen Pflegebetrieb (siehe oben zur Frage „Für welche Betriebe gilt die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung?“) gelten die Mindestarbeitsbedingungen zunächst für den ganzen Pflegebetrieb, also für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. § 1 Absatz 2 der Verordnung).

Allerdings werden Beschäftigte in Bereichen des Pflegebetriebs, in welchen typischerweise keine pflegerischen Tätigkeiten ausgeübt werden, vom Geltungsbereich grundsätzlich ausgenommen.

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



- Verwaltung
- Haustechnik
- Küche
- hauswirtschaftlichen Versorgung
- Gebäudereinigung
- Empfangs- und Sicherheitsdienst
- Garten- und Geländepflege
- Wäscherei
- Logistik



Für die Frage, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einem der genannten Bereiche zuzuordnen ist, ist der tatsächliche Einsatz und nicht etwa der Arbeitsvertrag oder die Bezeichnung des Arbeitsbereichs durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber maßgeblich.

Allerdings gilt die vorstehend beschriebene Ausnahme nicht uneingeschränkt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den vorgenannten Bereichen tätig sind, fallen insoweit in den Anwendungsbereich der Verordnung, wenn sie in nicht unerheblichem Umfang tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden (§ 1 Absatz 4 der Verordnung). Danach gilt der Pflegemindestlohn 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 auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden, die zwar formell den genannten ausgenommenen Bereichen zuzuordnen sind, jedoch – insbesondere im Rahmen von besonderen Pflegekonzepten – in ihrer Tätigkeit auch pflegerische oder betreuende Elemente aufweisen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn diese als Alltagsbegleiterinnen oder -begleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkkräfte fungieren oder im Rahmen alternativer Betreuungskonzepte etwa als Gärtnerin oder 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/ Patientinnen und Patienten/Kundinnen und 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 zu. Dies folgt zwingend aus den §§ 13, 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.



Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Praktikantinnen und Praktikanten?

Nein, Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz sind keine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Allerdings gelten für Praktikantinnen und Praktikanten die Regelungen des allgemeinen Mindestlohngesetzes.

Gelten die Mindestarbeitsbedingungen auch für Auszubildende?

Nein. Auszubildende nach dem Berufsbildungs- und dem Pflegeberufegesetz sind keine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Bei Auszubildenden steht – anders als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – das praktische Lernen im Vordergrund. Die Mindestarbeitsbedingungen gelten daher nicht für Auszubildende, die eine staatlich anerkannte Berufsausbildung anstreben. Deren Ausbildungs- und Vergütungskriterien sind in verschiedenen bundes- bzw. landesrechtlichen Regelungen festgelegt.

Fallen ehrenamtliche Kräfte in den Geltungsbereich der Pflegearbeitsbedingungenverordnung?

Nein. Eine ehrenamtliche Tätigkeit 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 Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung nicht. Grund hierfür ist, dass vertraglich vereinbarte Freiwilligendienste keine Arbeitsverhältnisse begründen.

Was gilt hinsichtlich der Pflegemindestlöhne für Bereitschaftsdienste?

Bei Bereitschaftszeit handelt es sich nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen um zu vergütende Arbeitszeit. Sie ist grundsätzlich mit dem vollen Stundenlohn zu vergüten. Es können aber abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung sieht die Möglichkeit einer solchen abweichenden Vereinbarung vor. Danach können in Form einer kollektivrechtlichen oder schriftlichen einzelvertraglichen Regelung abweichende Vergütungsbestimmungen getroffen werden (sog. Bereitschaftszeitvereinbarung).

Bereitschaftsdienste im Sinne der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Arbeitgeberin/von dem Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Voraussetzung für das Vorliegen eines Bereitschaftsdienstes im Sinne der Verordnung ist weiter, dass innerhalb der betreffenden Zeitspanne der Zeitanteil ohne Arbeitsleistung erfahrungsgemäß mindestens 75 Prozent beträgt. Bereitschaftszeiten sind entsprechend im Dienstplan zu hinterlegen. Für den Fall des Abschlusses einer Bereitschaftszeitvereinbarung gibt die Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung Mindestvoraussetzungen vor: Danach müssen die Vertragsparteien die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Entgeltabrechnung mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit bewerten. Des Weiteren bestimmt die Fünfte 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 5 der Fünften 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.

Beispielrechnungen zur Bereitschaft

Fall 1

Pflegemindestlohn: 12,55 € brutto (ab 1. Mai 2022) als Pflegehilfskraft
Bereitschaftszeit: 10 Stunden

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

Entgelt:

Der Anteil der tatsächlichen Arbeitsleistungen liegt über 25 %, so dass der gesamte Bereitschaftsdienst mit dem Pflegemindestlohn zu vergüten ist.

Voller Pflegemindestlohn für Bereitschaftsdienst

10 h x 12,55 € brutto = 125,50 € brutto

Fall 2

Pflegemindestlohn: 12,55 € brutto (ab 1. Mai 2022) als Pflegehilfskraft
Bereitschaftszeit: 10 Stunden

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

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

Zu zahlendes Mindestentgelt:

mind. 40 % Pauschalvergütung Bereitschaftsdienst

10 h x 40 % x 12,55 € brutto = 50,20 €

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

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

Beispielrechnung für die Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird

Fall 3

Pflegemindestlohn: 12,55 € (ab 1. Mai 2022) als Pflegehilfskraft

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

Gesamtbrutto ohne Nachtzuschläge, aber mit
Bereitschaftspauschale aus Fall 2

2.133,50 € brutto + 50,20 € brutto = 2.183,70 € brutto.

Prüfung Erreichen gesetzlicher Mindestlohn
(Der gesetzliche Mindestlohn beträgt 9,82 € ab Januar 2022
und 10,45 € ab Juli 2022)

2.183 € brutto : 180 h = 12,13 € brutto pro Stunde

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

Wann wird der Pflegemindestlohn fällig?

Der jeweilige Pflegemindestlohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wird spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war. Für Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sieht die Verordnung eine gesonderte Regelung vor. Das Mindestentgelt für über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden wird spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats fällig. Abweichende Fälligkeitsregelungen für Überstunden sind aufgrund schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen unter bestimmten Voraussetzungen möglich (siehe nächste Frage).



Welche Regelungen gelten für Überstunden?

Ohne eine entsprechende Regelung wäre für alle geleisteten Stunden, also auch für die Überstunden, zum Fälligkeitszeitpunkt der jeweilige Pflegemindestlohn auszuzahlen. 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 in Textform geltend gemacht wird.

Wie viele Tage beträgt der Mehrurlaub?

Der gesetzliche Mindesturlaub erhöht sich nach der Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche, für das Jahr 2022 um sieben Tage und für die Jahre 2023 und 2024 jeweils um neun Tage. Der Anspruch entsteht jedoch nicht, soweit der Arbeitnehmerin oder 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 Fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung fünf Tage (2022) bzw. jeweils sieben Tage (2023 und 2024).

Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Pflege-mindestlöhne 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

MINDESTLOHN

- individueller arbeitsrechtlicher Anspruch

- vor Arbeitsgerichten einklagbar



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. Die FKS kann allerdings nicht den individuellen Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geltend machen.

Welche Unterlagen muss die Arbeitgeberin/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 eine Entleiherin/ein Entleiher, die/der von einer Verleiherin/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. Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz,
- Arbeitszeitanzeige, die gegebenenfalls nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen,
- Lohnabrechnungen,
- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

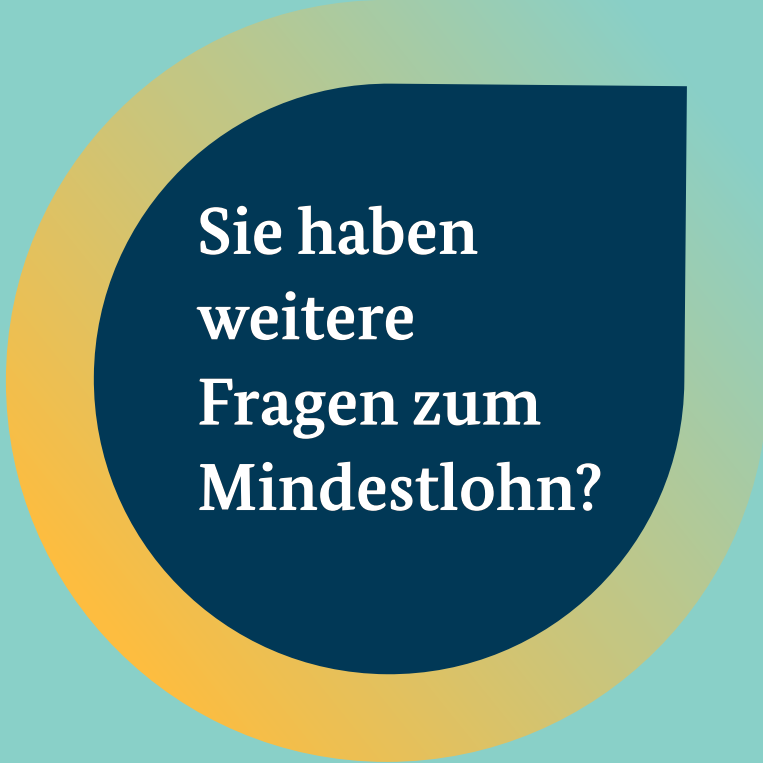


Werden darüber hinaus weitere Unterlagen benötigt, sind diese der Prüfbehörde ebenfalls unverzüglich zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Welche Sanktionen regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für den Fall, dass Mindestarbeitsbedingungen nach der Fünften 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 von 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 bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

**Geldbuße bis zu
1/2 Mio. €**



**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
53107 Bonn

Stand: Mai 2022

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: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Fotos/Titelbild: @iStock.com / gradyreese, taikrixeL,

KatarzynaBialasiewicz, Highwarstarz-Photography,

bluegame, PeopleImages; Model-Fotos: Colourbox.de

Bild des Ministers: ©BMAS / Dominik Butzmann

Druck: Hausdruckerei BMAS

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 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. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.