



Mindestlohn in der Pflege

Fragen & Antworten



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

**DER
MINDEST
LOHN
GILT**

**Nicht geschenkt.
Sondern verdient.**

[*www.der-mindestlohn-gilt.de*](http://www.der-mindestlohn-gilt.de)

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 Löhne für die Beschäftigten. Denn diese wichtige Arbeit hat ihren Wert. Der Pflegemindestlohn ist dabei ein wichtiger Baustein.

Er regelt eine unterste Lohngrenze, die für alle Pflegebetriebe gilt und in keinem Fall unterschritten werden darf - nicht mehr, aber auch nicht weniger. Die Festlegung angemessener Vergütungen - gerade auch für Fachkräfte - bleibt demgegenüber Aufgabe der Sozialpartner. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales begrüßt deshalb alle Bestrebungen, im Wege kollektivrechtlicher Vereinbarungen bessere Entlohnungsstandards festzulegen, mit denen der besonderen Bedeutung der Pflege für die Gesellschaft Rechnung getragen und ein Anreiz gerade auch für Fachkräfte geschaffen wird.

Die neue Mindestlohnverordnung beruht auf einer Empfehlung der Dritten Pflegekommission. Diese hatte sich im April einstimmig auf die höheren Mindestlöhne in der Pflege geeinigt.

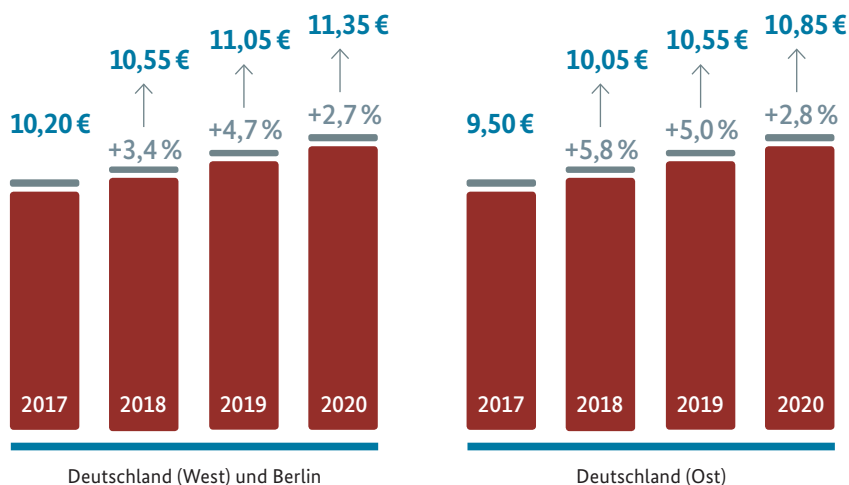
Mit der vorgesehenen Stufenlösung steigen die Mindestentgelte in den östlichen Bundesländern prozentual stärker als in den westlichen Bundesländern. Die bereits begonnene Angleichung der Löhne in Ost und West wird damit weitergeführt.

Alle Antworten auf die wichtigsten Fragen zum neuen Pflegemindestlohn ab dem 1. November 2017 finden Sie auf den folgenden Seiten.

Fragen und Antworten zum Pflegemindestlohn

Wie hoch ist der Pflegemindestlohn?

Ab dem 1. November 2017 gelten die nachfolgenden gestaffelten und regionalisierten Bruttostundensätze:



Bis wann gilt der Pflegemindestlohn?

Die 3. Pflegekommission hat sich für den neuen, ab dem 1. November 2017 geltenden Pflegemindestlohn auf eine Laufzeit von 30 Monaten geeinigt. Die Laufzeit des neuen Pflegemindestlohns endet zum 30. April 2020.

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 gerade auch vor dem Hintergrund der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zu steigern. Der Gesetzgeber hat auch deshalb die Möglichkeit zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche ungeachtet der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 beibehalten.

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 des Pflegemindestlohns finden gegenüber den Regelungen des allgemeinen Mindestlohns aufgrund ihrer Sachnähe vorrangig Anwendung. Dies ist in § 1 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes festgelegt.

Von wem und wie wird der Pflegemindestlohn festgesetzt?

Mindestentgelte für die Pflegebranche (Pflegemindestlohn) werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des Beschlusses einer paritätisch besetzten Pflegekommission festgelegt. Im Gegensatz zu anderen Branchen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz hat der Gesetzgeber für die Pflegebranche eine Kommissionslösung gewählt. Damit werden auch die Kirchen, die in der Pflegebranche zu den größten Arbeitgebern gehören, in die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen eingebunden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt auf Antrag einer Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche oder der Dienstgeber- oder Dienstnehmerseite von paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, eine Pflegekommission ein und ernennt einen unabhängigen, nicht

stimmberechtigten Beauftragten, der die Sitzungen der Kommission leitet. Die 3. Pflegekommission hat am 25. April 2017 einstimmig einen Beschluss zum Pflegemindestlohn gefasst. Der Beschluss ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im August 2017 durch die Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung - 3. PflegeArbbV) umgesetzt worden. Sie wurde im Bundesanzeiger vom 11. August 2017 veröffentlicht (BAnz AT 11.08.2017 V1).

Der 3. Pflegekommission gehörten jeweils auf Arbeitgeberseite ein Vertreter der kommunalen Arbeitgeberverbände und ein Vertreter des bpa Arbeitgeberverbandes sowie jeweils ein Vertreter der Dienstgeberseite der Caritas und der Diakonie an. Auf Seiten der Arbeitnehmer gibt es zwei Vertreter der Gewerkschaft ver.di sowie Vertreter der Dienstnehmerseite der Caritas und der Diakonie.

Wie kann ich feststellen, ob in meinem Betrieb der Pflegemindestlohn gilt?

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.

Gilt der Pflegemindestlohn auch für Privathaushalte als Arbeitgeber?

Privathaushalte als Arbeitgeber sind nicht vom Pflegemindestlohn erfasst. Soweit also Pflegekräfte unmittelbar durch den Haushalt der pflegebedürftigen Person beschäftigt werden, findet der Pflegemindestlohn 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.

Gilt der Pflegemindestlohn 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, gilt bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen der Pflegemindestlohn. Insbesondere gelten dann auch die Regelungen zum persönlichen Anwendungsbereich wie etwa die Einbeziehung der Gruppen von Alltagsbegleiterinnen und -begleitern, Betreuungskräften, Assistenzkräften und Präsenzkäften (§ 1 Absatz 4 der Verordnung). Ist die Wohngemeinschaft als „Privathaushalt“ organisiert, ist der Pflegemindestlohn nicht einschlägig. Hier gilt dann aber der allgemeine Mindestlohn.



Der Pflegemindestlohn gilt für alle Pflegebetriebe, nicht jedoch für Privathaushalte.

Gilt der Pflegemindestlohn 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 der Pflegemindestlohn gilt, darauf an, ob in dem Betrieb überwiegend pflegerische Tätigkeiten erbracht werden.

Gilt der Pflegemindestlohn 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 Fragen „Wie kann ich feststellen, ob in meinem Betrieb der Pflegemindestlohn gilt“) gilt der Pflegemindestlohn 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 Pflegemindestlohnverordnung für die Zeit ab November 2017 beibehalten worden. Gruppen, die typischerweise keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben, werden vom Pflegemindestlohn 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 des Pflegemindestlohns fallen, wenn sie in nicht unerheblichem Umfang tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden. Die noch in der Zweiten Pflegemindestlohnverordnung enthaltene Formulierung der entsprechenden Regelung (§ 1 Absatz 4 der Verordnung) ist dabei in der Dritten Pflegemindestlohnverordnung entsprechend dem Vorschlag der 3. Pflegekommission klarstellend präzisiert worden. 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 insbesondere im Rahmen von besonderen Pflegekonzepten auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden, die zwar formell den genannten Ausnahmegruppen zuzuord-

nen 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.

Gilt der Pflegemindestlohn auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

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

*Pflege ermöglicht
Aktivität und Teilhabe.*



Sind Wegezeiten zwischen mehreren Arbeitseinsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten?

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

Wieso gilt der Pflegemindestlohn nicht bei einer bis zu sechswöchigen Orientierungsphase?

Besondere Orientierungsphasen, die einen vertieften Einblick in die Pflege verschaffen sollen, sind für sechs Wochen vom Pflegemindestlohn ausgenommen. Obwohl es sich um ein kurzzeitiges Arbeitsverhältnis handelt, steht bei ihnen die berufliche Orientierung im Vordergrund. Für sie gelten jedoch die Regelungen des allgemeinen Mindestlohns.

Gilt der Pflegemindestlohn auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Pflegebetrieben?

Ja, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in Pflegebetrieben steht mindestens das gleiche Mindestentgelt wie den Stammkräften und damit der Pflegemindestlohn zu. Dies folgt zwingend aus den §§ 13, 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Gilt der Pflegemindestlohn auch für Praktikantinnen und Praktikanten?

Nein, Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz sind keine Arbeitnehmer. Für sie gilt daher der Pflegemindestlohn nicht. 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.

Gilt der Pflegemindestlohn auch für Auszubildende oder Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler?

Nein. Schülerinnen, Schüler oder Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz 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. Der Pflegemindestlohn gilt daher nicht für Auszubildende, die eine staatlich anerkannte Berufsausbildung (zum Beispiel nach dem Altenpflegegesetz) anstreben, sowie nicht für Pflegeschülerinnen und -schüler.

Gibt es den Pflegemindestlohn auch für Ehrenamtliche Kräfte?

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 des Pflegemindestlohns darstellen.



Gute Pflege verdient faire Löhne.

Gilt der Pflegemindestlohn auch 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, gilt der Pflegemindestlohn nicht. Grund hierfür ist, dass vertraglich vereinbarte Freiwilligendienste keine Arbeitsverhältnisse begründen.

Was gilt hinsichtlich des Pflegemindestlohns 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 Dritten 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 (insbesondere einer solchen, die noch vor dem Inkrafttreten der Dritten Verordnung geschlossen wurde) ein niedrigerer Prozentsatz als 40 Prozent genannt ist. Auch dann gilt kraft der Vorgabe in § 2 Absatz 3 der Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung der Mindestanteil von 40 Prozent.

Der Mindestanteil von 40 Prozent, mit dem die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Entgeltabrechnung nach der Dritten Verordnung mindestens bewertet werden muss, ist an die Stelle des früheren Prozentsatzes von 25 Prozent nach der Zweiten Pflegearbeitsbedingungenverordnung getreten. Hintergrund ist, dass die Ausgestaltung der Bereitschaftsregelung in Übereinstimmung mit den Erwägungen der Pflegekommission gegenüber der Zweiten Verordnung stärker auf die Anforderungen innovativer Modelle der Altenhilfe fokussiert wurde. Dies hat gegenüber der Zweiten Verordnung zu weiteren Modifikationen geführt. So ist der erhöhte Prozentsatz von 40 Prozent künftig bereits ab der ersten Bereitschaftsstunde maßgeblich und die bisherige Regelung, wonach, wenn in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste anfallen, die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich zu dem (früheren) Grundwert von mindestens 25 Prozent mit mindestens 15 Prozent als Arbeitszeit gewertet wird, entfällt.

Des Weiteren bestimmt die Dritte Verordnung, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, mit dem vollen Pflegemindestlohn 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 Dritten

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: 10,05 € (Gebiet Ost, ab 1. Januar 2018)

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 10,05 € = **100,50 €**

Fall 2

Mindestlohn: 10,05 € (Gebiet Ost, ab 1. Januar 2018)

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 10,05 € = **40,20 €**

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

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

Welche Regelungen gelten für Überstunden?

Ohne eine entsprechende Regelung wäre für alle geleisteten Stunden, also auch für die Überstunden, zum Fälligkeitszeitpunkt (am 15. des Folgemonats) der 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 Gesamthöhe 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 durch Geld oder Freizeitausgleich abgegolten 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 abgegolten 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 abgegolten werden.

Gelten Ausschlussfristen beim Pflegemindestlohn?

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 den Pflegemindestlohn durchsetzen? Wer kontrolliert, dass der Pflegemindestlohn auch bezahlt wird?

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. Informationen über einen Verstoß gegen den Mindestlohn können deshalb an die Zollbehörden weitergegeben werden.

Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?

Arbeitgeber mit Sitz im Inland 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 Arbeitnehmer tätig werden lässt. Arbeitgeber mit Sitz im Inland 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 des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (Nachweisrichtlinie) zu fertigen sind
- Arbeitszeitchronik, 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 greifen, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Der vorsätzliche oder fahrlässige Verstoß gegen die Pflicht zur Zahlung des Pflegemindestlohns stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. 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 von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.



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: **gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de**

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: August 2017

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr. A763

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: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: V-FORMATION GmbH

Druck: Hausdruckerei BMAS

Fotos: Titelbild: plainpicture, Bild der Ministerin: Werner Schuering,
sonstige Bilder: Getty Images

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

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.