



Löhne & Gehälter

Fotos: Fotolia/Marco2811

Für die Pflege gelten zwei Arten von Mindestlöhnen

Rechtsrat. 4,12 Euro pro Stunde – so wenig verdiente eine Pflegekraft im oberbayerischen Traunstein. Richter am Landesarbeitsgericht München bewerteten diesen Lohn im Jahr 2009 dennoch als Wucher. Heutzutage dürfte so etwas nicht mehr passieren. Denn Pflegende haben seit 2015 Anspruch auf Lohnuntergrenzen. Es muss jedoch genau differenziert werden.

Von Thorsten Siefarth

Früher hat sich der Gesetzgeber kaum in die Lohnverhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eingemischt. So kam es immer öfter zu Dumpinglöhnen. Um diesem Missstand zu begegnen, wurde nach einer mehrjährigen politischen Diskussion eine Lohnuntergrenze eingeführt. So trat zum 1. Januar 2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) und damit ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Kraft. Er beträgt 8,50 Euro brutto je Zeiteinheit. Ab dem 1. Januar 2017 werden es 8,84 Euro sein. Die Höhe des

Mindestlohns wird durch eine Kommission festgelegt, die durch die Bundesregierung alle fünf Jahre neu berufen wird.

Für bestimmte Branchen gelten jedoch Sonderregelungen. Diese gehen dem allgemeinen Mindestlohn vor – wenn sie höher liegen. In einer Übergangszeit bis Ende 2017 dürfen die Branchenmindestlöhne den allgemeinen Mindestlohn jedoch noch unterschreiten. Die Branchenmindestlöhne beruhen in der Regel auf allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, etwa für das

Bauhauptgewerbe oder das Friseurhandwerk.

Auch für die Pflege gilt ein Branchenmindestlohn. Rechtsgrundlage hierfür ist die Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung vom 27. November 2014 (2. PflegeArbbV). An Stelle des Tarifvertrags tritt hier eine Kommission, die für den Pflegebereich einen Mindestlohn in Höhe von 9,75 Euro pro Stunde für die alten Bundesländer inklusive Berlin sowie in Höhe von 9,00 Euro für die neuen Bundesländer festgelegt hat. Ab dem 1. Januar 2017 beträgt

der Pflege-Mindestlohn 10,20 Euro beziehungsweise 9,50 Euro. Diese Beträge gelten dann bis zum 31. Oktober 2017.

Für Pflegepersonen in Krankenhäusern gilt der allgemeine Mindestlohn nach dem MiLoG. Arbeitgeber in der Altenpflege müssen den Pflege-Mindestlohn nach der 2. PflegeArbbV beachten, wobei für Mitarbeiter von Pflegeeinrichtungen, die nicht in der direkten Pflege arbeiten, in der Regel der allgemeine Mindestlohn gilt.

Für die Kontrolle des Mindestlohns ist die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zuständig. Stellt sie Verstöße fest, sind für die Arbeitgeber Bußgelder in Höhe von bis zu 500 000 Euro möglich. Mitunter werden sogar Strafverfahren eingeleitet – und zwar dann, wenn neben dem Mindestlohn zu geringe Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer abgeführt wurden.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn nennt sich deswegen „allgemein“, weil er an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang oder Beschäftigung, zu zahlen ist (§ 22 MiLoG). Er gilt also auch für Minijobber. Selbst Praktikanten werden erfasst – nicht jedoch, wenn es sich etwa um Pflichtpraktika im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung oder um ein maximal dreimonatiges Orientierungspraktikum handelt.

Außerdem fallen auch Auszubildende, also auch Krankenpflege-, Kinderkrankenpflege- und Altenpflegeschüler, sowie Ehrenamtliche und solche, die einen Freiwilligendienst ableisten, nicht unter das MiLoG. Auch Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, können in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung keinen Mindestlohn beanspruchen. Ebenso sind Kinder und Jugendliche vom Mindestlohn ausgeschlossen, wenn sie noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.

Ähnliches gilt für den Pflege-Mindestlohn (§ 1 PflegeArbbV). Insbesondere sind auch hier die Altenpflegeschüler vom Mindestlohn ausgenommen. Darüber hinaus werden alle Tätigkeitsbereiche vom Pflege-Mindestlohn ausgenommen, die typischerweise nichts mit der pflegerischen Versorgung zu tun haben – so beispielsweise Arbeitnehmer in der Verwaltung, in der Küche oder der hauswirtschaftlichen Versorgung. Für all diese Personen gilt aber immerhin der allgemeine Mindestlohn. Aber: Wenn Mitarbeiter „im Rahmen der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden“, dann sind sie letztlich doch von der Verordnung erfasst – also zum Beispiel Alltagsbegleiter, Betreuer von Menschen mit demenziellen Erkrankungen und Assistenzkräfte. Auch Betreuungskräfte von Menschen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung – sogenannte Paragraph-87b-Kräfte – werden ausdrücklich in der Verordnung erwähnt. Genauso ist aber auch der Gärtner gemeint, zu dessen – nicht nur nebensächlichen – Aufgaben es gehört, mit Bewohnern im Garten unterwegs zu sein, um diese zu aktivieren.

Auch Leiharbeitnehmern in Pflegebetrieben steht der Pflege-Mindestlohn zu. Dies folgt zwingend aus den Paragraphen 13, 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Wichtig: Wenn ein Mitarbeiter zur beruflichen Orientierung als regelrechter Arbeitnehmer eingestellt wird, dann ist in den ersten sechs Wochen kein Pflege-Mindestlohn zu zahlen – wohl aber der allgemeine Mindestlohn.

Welche Betriebe sind erfasst?

Beim Pflege-Mindestlohn muss nicht nur auf die betroffenen Personen, sondern auch auf die Art des Betriebs geschaut werden. Die 2. PflegeArbbV gilt nur für Pflegebetriebe.

Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen.

Nicht erfasst werden 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 Zwecks der Einrichtung stehen. Auch Krankenhäuser sind außen vor.

Mindestlohn auch für Überstunden?

Der Mindestlohn wird am 15. des Folgemonats fällig. An sich würde das auch für Überstunden gelten, doch die PflegeArbbV zeigt sich in Paragraph 3 flexibel: Überstunden



LEONHARD GOETZ NACHE

Telefon 0941 / 20 60 38 60

info@normors-kinnstuetze.de

Die Kinnstütze von NorMors
ansprechend und kostengünstig.



www.normors-kinnstuetze.de

	Large	Medium
ab 1 Packung	40,00 Euro	38,00 Euro
ab 10 Packungen	32,00 Euro	30,00 Euro
ab 100 Packungen	24,00 Euro	23,00 Euro

Verpackungseinheit: 10 Stück, Preise zzgl. USt.

Ab 20 Packungen Lieferung frei Haus.



können aufgrund schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Darüber hinausgehende Überstundensalden sind zwar zulässig, müssen aber nach Ablauf von 16 Monaten nach ihrem Entstehen durch Geld oder Freizeitausgleich abgegolten werden.

Eine ähnliche Regelung gibt es in Paragraph 2 Absatz 2 des MiLoG für den allgemeinen Mindestlohn, jedoch ohne Begrenzung des Überstundenumfangs. Außerdem müssen die Überstunden spätestens nach zwölf Monaten ausbezahlt oder durch Freizeit abgegolten werden.

Mindestlohn für Bereitschaft?

Das Bundesarbeitsgericht hatte aus der ersten PflegeArbbV abgeleitet, dass jede Stunde mit dem Mindestlohn zu vergüten ist – unabhängig davon, ob es sich um Vollarbeit oder Bereitschaftsdienst handelt. Die jetzige Regelung ist differenzierter. Zunächst kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Bereitschaft nur zu einem Bruchteil vergütet wird. Allerdings müssen mindestens 25 Prozent der Bereitschaftszeit als zu vergütende Arbeitszeit bewertet werden. Wird dann mehr Arbeit in der Bereitschaftszeit erbracht, fällt für die zusätzliche Arbeit ebenfalls der Mindestlohn an.

Beispiel: Wurde eine Pauschalvergütung von 25 Prozent vereinbart, so fällt bei einer Bereitschaftszeit von zehn Stunden und bei einem Mindestlohn von 9,00 Euro (Ost) ein Betrag von zehnmal 25 Prozent mal neun Euro – also 22,50 Euro – an. Dieser Mindestlohn ist immer zu zahlen – selbst wenn die Pflegekraft nur eine Stunde während der Bereitschaftszeit arbeitet. Ist sie jedoch sechs Stunden tätig, dann hat sie damit über die 2,5 Stunden hinaus weitere 3,5 Stunden gearbeitet. Hierfür bekommt sie zusätzlich 3,5 mal 9,00 Euro gleich 31,50 Euro, insgesamt also 22,50 Euro plus 31,50 Euro gleich 54,00 Euro. Das entspricht ins-

gesamt dem Mindestlohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von sechs Stunden.

Zu beachten ist außerdem: Leistet die Pflegekraft in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, ist die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdiensts zusätzlich mit mindestens 15 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten. Um all diese Abrechnungsfragen nicht zu unterlaufen, fordert die PflegeArbbV ausdrücklich, dass sämtliche Bereitschaftsdienste auch im Dienstplan hinterlegt sind.

Das MiLoG enthält keine Sondervorschriften für Bereitschaftsdienste. Deswegen ist in Krankenhäusern also für jede Stunde Bereitschaftsdienst der allgemeine Mindestlohn zu zahlen – ob nun tatsächlich gearbeitet wurde oder nicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht ganz aktuell bestätigt (Urteil vom 29.6.2016, Az. 5 AZR 716/15).

Bei der Rufbereitschaft hingegen gibt es keine Zweiteilung zwischen PflegeArbbV und MiLoG. Sie wird von beiden Regelungen nicht erfasst (§ 2 Abs. 4 PflegeArbbV). Für die Rufbereitschaft muss also kein Pflege-Mindestlohn bezahlt werden, sehr wohl aber für die Zeiten, in denen die Pflegekraft, nach Abruf durch den Arbeitgeber, tatsächlich arbeitet. Paragraph 2 des PflegeArbbV regelt außerdem, dass der Pflege-Mindestlohn auch für Wegezeiten zwischen mehreren aufzusuchenden Patienten sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebs zu zahlen ist.

Was muss beim Mindestlohn einbezogen werden?

Grundsätzlich gilt: Es sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns zu berücksichtigen, die die normale Tätigkeit des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen für darüber hinausgehende Leistungen sind nicht anrechenbar. Das sind zum Beispiel Überstundenzuschläge, Zulagen und Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeitszuschläge sowie

Schichtzulagen. Aber auch Aufwandsentschädigungen dürfen nicht berücksichtigt werden, ebenso nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Kost und Logis.

Grundsätzlich gilt auch für Urlaubs-, Weihnachtsgeld und Sonderzahlungen, dass es sich dabei nicht um zu berücksichtigende Prämien handelt. Wenn der Arbeitgeber diese aber auf zwölf Monate umlegt und das Geld unwiderruflich ausbezahlt, macht er es damit zur regelrechten Gegenleistung für die Arbeit. Dann muss es bei der Berechnung des Mindestlohnes berücksichtigt werden. Diesen Trick hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich zugelassen (Urteil vom 25.5.2016, Az. 5 AZR 135/16).

Kann der Anspruch verfallen?

Für den Pflege-Mindestlohn regelt § 4 PflegeArbbV, dass Ansprüche auf das Mindestentgelt verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nicht nur die Frist als solche ist wichtig, sondern dass die Pflegekraft den Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen muss.

Für den allgemeinen Mindestlohn gibt es keine vergleichbare Frist; es gilt lediglich die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren. Das darf auch nicht durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag unterlaufen werden (§ 3 Satz 1 MiLoG). In Paragraph 3 Satz 2 des MiLoG heißt es dann sogar noch, dass ein Arbeitnehmer nur dann auf den Mindestlohn verzichten kann, wenn dies im Rahmen eines vor dem Arbeitsgericht abgeschlossenen Vergleichs passiert. Der Anspruch kann auch nicht verwirken (§ 3 Satz 3 MiLoG).



Thorsten Siefarth ist Rechtsanwalt in München.
Mail: kanzlei@ra-siefarth.de