

Das ist neu beim Pflegemindestlohn

DASS PFLEGEDIENSTE VERPFLICHTET SIND, IHREN MITARBEITERN EINEN MINDESTLOHN ZU ZAHLEN, IST NICHT NEU. ZUM 1. JANUAR 2015 WURDE JEDOCH NICHT NUR SEINE HÖHE GEÄNDERT, SONDERN NEBEN DEM ERWEITERTEN KREIS DER ARBEITNEHMER AUCH WEITERE BEDINGUNGEN AUFGESTELLT. WER DAS BEI ANSTEHENDEN VERGÜTUNGSVERHANDLUNGEN NICHT BEACHTET, VERKALKULIERT SICH.

Von Henning Sauer

Seit Jahresbeginn beträgt der Mindestlohn für die Pflegebranche in den alten Bundesländern 9,40 Euro brutto und in den neuen Bundesländern 8,65 Euro brutto pro Stunde. Die Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, ist wie bisher an zwei Voraussetzungen geknüpft. Zunächst muss der ambulante Dienst unter den betrieblichen Geltungsbereich der Zweiten Pflegearbeitsbedingungenverordnung fallen. Darüber hinaus muss für jeden einzelnen Mitarbeiter überprüft werden, ob auch der persönliche Geltungsbereich eröffnet ist.

BETRIEBLICHER UND PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Die neue Verordnung gilt weiterhin für Pflegebetriebe, die überwiegend Pflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Ausdrücklich erfasst



sind jetzt auch Intensivpflegedienste, die überwiegend behandlungspflegerische Leistungen erbringen. War bisher der Mindestlohn nur den Mitarbeitern zu zahlen, die überwiegend grundpflegerische Tätigkeiten verrichten, bezieht die neue Verordnung alle Arbeitnehmer ein, unabhängig von deren Qualifikation. Wer in den Bereichen Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung, Empfangs- und des Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei oder Logistik arbeitet, hat jedoch nicht automatisch Anspruch auf den neuen Pflegemindestlohn. Wenn diese Mitarbeiter aber im Rahmen der von ihnen ausübenden Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit den Patienten tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, ist ihnen doch der Pflegemindestlohn zu zahlen. Diese Ausnahme von der Ausnahme greift jedoch erst ab dem 1. Oktober 2015. Betreuungskräften im ambulanten Pflegedienst ist im Gegensatz zu den sog. 87b-Kräften in stationären Einrich-

tungen der Pflegemindestlohn jedoch schon seit dem Jahresbeginn zu zahlen. Keinen Anspruch haben Auszubildende, Pflegeschüler oder Mitarbeiter in einer bis zu sechs Wochen dauernden beruflichen Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Diesen ist jedoch unter Umständen wie allen anderen Arbeitnehmern, die nicht in den persönlichen Anwendungsbereich fallen, der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz zu zahlen.

MINDESTLOHN FÜR BEREITSCHAFTSDIENSTE

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19. November 2014 (Az. 5 AZR 1101/12) entschieden, dass der alte Pflegemindestlohn nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen ist. Nach der neuen Verordnung sind Bereitschaftsdienste unter bestimmten Voraussetzungen nicht in vollem Umfang mindestlohnpflichtig. Wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt, kann die im Dienstplan hinterlegte Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden. Bei mehr als acht Bereitschaftsdiensten pro Monat ist die Zeit jedes weiteren Bereitschaftsdienstes mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten. Wird während des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent der Zeit gearbeitet, ist die darüber hinausgehende Arbeitsleistung zusätzlich voll mit dem Mindestentgelt zu vergüten.

Hat sich ein Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit lediglich an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen, liegt Rufbereitschaft vor, die bis auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten ist.

FÄLLIGKEIT UND ARBEITSZEITKONTEN

Der Pflegemindestlohn ist spätestens am 15. des Folgemonats zu zahlen. Werden über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt, ist dies nur auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen und nur bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden möglich. Jede weitere Arbeitsstunde ist im Folgemonat auszuzahlen oder durch bezahlte Freizeit auszugleichen, wenn der Ausgleich nicht zum Ende eines Ausgleichszeitraums von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Um diesen Ausgleichszeitraum einzuhalten, muss bei Abgeltung oder Freistellung klar gesagt werden, welche Arbeitsstunden betroffen sind.

Weitere Ausnahmen gelten nur für insolvenzgeschützte Wertguthabenvereinbarungen und Altersteilzeitvereinbarungen. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nicht in Freizeit ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

PRAXIS-TIPPS

- Der Pflegemindestlohn ist nur zu zahlen, wenn der betriebliche und persönliche Anwendungsbereich eröffnet ist. Andernfalls ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.
- Pflegedienste sollten ihre Arbeitsverträge anpassen. Wird ein Arbeitszeitkonto nicht schriftlich vereinbart, sind Überstunden im Folgemonat auszuzahlen oder durch Freizeit auszugleichen.
- Eine Missachtung der gesetzlichen Vorgaben kann für ambulante Dienste zu existenzgefährdenden straf- und ordnungsrechtlichen Konsequenzen führen. Allein der Bußgeldrahmen reicht von 30 000 Euro bis 500 000 Euro.

VERGÜTUNGSVEREINBARUNGEN MIT DEN KOSTENTRÄGERN

Wer auf Basis des alten Mindestlohns mit den Kranken- und Pflegekassen oder Sozialhilfeträgern eine Vergütungsvereinbarung über die erbrachten Leistungen geschlossen hat, kann u. U. noch während der Laufzeit zu erneuten Verhandlungen aufrufen. Zu beachten ist, dass nicht nur die Höhe des Mindestlohns geändert wurde, sondern auch andere Arbeitnehmer betroffen sein können. Die beschriebenen Regelungen zur Vergütung von Bereitschaftsdiensten und Führung von Arbeitszeitkonten bestehen nur im Anwendungsbereich des Pflegemindestlohns. Beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gelten strengere Anforderungen.



HENNING SAUER

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland Wischnewski Rechtsanwälte, Darmstadt.
E-Mail: info@iffland-wischnewski.de

FOTO: ALEXANDER HEIMANN