



Mindestlohn in der Pflege

Fragen & Antworten



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

DER
**MINDEST
LOHN**
GILT

**Nicht geschenkt.
Sondern verdient.**

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 neue Pflegemindestlohn ist dabei ein wichtiger Baustein. Er sichert auch den Arbeitgebern einen fairen Wettbewerb, der über die Qualität von Dienstleistungen ausgetragen wird und nicht über Lohndumping. Er hilft Menschen für diese wertvolle Tätigkeit zu gewinnen, denn der Pflegebedarf wächst, und qualifizierte Pflege braucht motiviertes Fachpersonal. Der Pflegemindestlohn leistet somit auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in dieser Branche.

Die Einführung des Pflegemindestlohns vor vier Jahren war ein erster Schritt, um die Anerkennung für diese wichtige Tätigkeit auch in der Vergütung abzubilden. Jetzt folgt der nächste Schritt. Grundlage ist die Einigung der Pflegekommission auf eine höhere Lohnuntergrenze ab dem 1. Januar 2015. Wir haben diesen Beschluss durch eine Rechtsverordnung für die gesamte Pflegebranche verbindlich gemacht. Die begonnene Angleichung Ost/West wird damit weitergeführt und außerdem der Kreis der Beschäftigten, für die der Pflegemindestlohn gilt, sukzessive erweitert.

Alle Antworten auf die wichtigsten Fragen zum neuen Pflegemindestlohn ab dem 1. Januar 2015 finden Sie auf den folgenden Seiten.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Nahles', written in a cursive style.

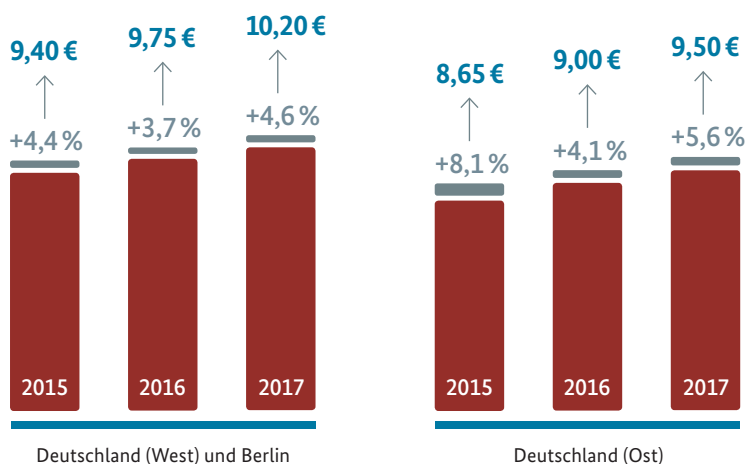
Andrea Nahles

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Fragen und Antworten zum Pflegemindestlohn

Wie hoch ist der Pflegemindestlohn?

Ab dem 1. Januar 2015 gelten die nachfolgenden gestaffelten und regionalisierten Bruttostundensätze:



Bis wann gilt der Pflegemindestlohn?

Die Pflegekommission hat sich für den neuen, ab dem 1. Januar 2015 geltenden Pflegemindestlohn auf eine Laufzeit von 34 Monaten geeinigt. Die Laufzeit des neuen Pflegemindestlohns endet zum 31. Oktober 2017.

Warum gibt es neben einem 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 2. Pflegekommission hat am 4. September 2014 einstimmig einen Beschluss zum Pflegemindestlohn gefasst. Der Beschluss kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen eines Verordnungsverfahrens umgesetzt werden und wird dann in Form einer Rechtsverordnung veröffentlicht.

Der 2. Pflegekommission gehörten jeweils ein Vertreter der kommunalen Arbeitgeberverbände und des Arbeitgeberverbandes Pflege sowie jeweils ein Vertreter der Dienstgeberseite der Caritas und der Diakonie an. Auf Seiten der Arbeitnehmer gibt es zwei Vertreter der Gewerkschaften 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 Assistenzkräften (§ 1 Absatz 4 der Verordnung) und Betreuungs-kräften (§ 1 Absatz 5 der Verordnung) entsprechend. 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 Privat-
haushalte.*

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 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 Vorgängerverordnung wird aber 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. 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 Bereich des Empfangs- und des Sicherheitsdienstes
- 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 Pflege-mindestlohns fallen, wenn sie in nicht unerheblichem Umfang 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 von Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder Assistenzkraft fungieren oder im Rahmen alternativer Betreuungskonzepte etwa als Gärtner gemeinsam mit den zu Pflegenden Gartenarbeiten durchführen.



*Pflege ermöglicht
Aktivität und Teilhabe.*

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.

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.

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.



*Gute Pflege verdient
faire Löhne.*

Warum gilt der Pflegemindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erst ab dem 1. Oktober 2015? Welche Regelungen gelten vorher?

Mit der Einbeziehung dieser Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird modernen bzw. alternativen Pflegekonzepten Rechnung getragen. Dies stellt eine Neuerung im Hinblick auf die vorhergehende Pflegemindestlohnverordnung dar.

Um den Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, sich auf die Neuregelung einzustellen, wurde und – vor dem Hintergrund der notwendigen Nachverhandlungen zur Refinanzierung der Kosten – wird eine angemessene Übergangszeit gewährt. Für diese Gruppen gilt der Pflegemindestlohn deshalb erst ab dem 1. Oktober 2015. Vorher gilt für sie jedoch der allgemeine Mindestlohn.

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 % beträgt. Zudem muss kollektivrechtlich oder schriftlich einzelvertraglich die gesamte Bereitschaftszeit mit mindestens 25 % als zu vergütende Arbeitszeit bewertet werden (§ 2 Absatz 3 der Verordnung). Geht die tatsächliche Arbeitszeit in einem Bereitschaftsdienst jedoch über 25 % hinaus, muss die insgesamt geleistete Arbeitszeit auf jeden Fall mit dem Mindestlohn vergütet werden. Fallen in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste an, muss die Zeit jedes weiteren Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit mindestens 15 % als Arbeitszeit gewertet werden. Damit soll die durch viele Bereitschaftsdienste entstehende Belastung ausgeglichen werden.

Mit dieser Regelung wurde durch die Pflegekommission auch auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg aus dem Jahr 2012 reagiert. Das Gericht hatte aus dem Fehlen einer Regelung zu den Bereitschaftsdiensten in der bislang geltenden ersten Pflegemindestlohnverordnung abgeleitet, dass jede Stunde mit dem Mindestlohn zu vergüten ist, unabhängig davon, ob es sich um Vollarbeit oder Bereitschaftsdienst handelt. Diese Rechtsauffassung wurde zwischenzeitlich durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt. Die Regelung der zweiten Verordnung zum Pflegemindestlohn reagiert auf diese Rechtsauffassung und erlaubt eine differenzierte Behandlung von Vollarbeitszeit und Bereitschaftsdienst.

Beispielrechnung

Fall 1

Mindestlohn: 9,00 € (Gebiet Ost, ab 1. Januar 2016)

Bereitschaftszeit: 10 Stunden

Tatsächliche Arbeitszeit im Bereitschaftsdienst: 6 h (= 60%)

– davon abgedeckt durch pauschale Bereitschaftsdienstregelung: 2,5 h (= 25%)

= über pauschale Bereitschaftsdienstregelung hinausgehende Arbeitszeit: 3,5 h (= 35%)

Entgelt:

mind. 25 % Pauschalvergütung Bereitschaftsdienst = 10 h x 25 % x 9,00 € = 22,50 €

+ zusätzlich für die 35 % den Mindestlohn = 3,5 h x 9,00 € = 31,50 €

= zu zahlendes Mindestentgelt für den Bereitschaftsdienst = **54,00 €**

(Das entspricht dem Mindestlohn für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von sechs Stunden.)

Fall 2

Mindestlohn: 9,00 € (Gebiet Ost, ab 1. Januar 2016)

Bereitschaftszeit: 10 Stunden

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

– davon abgedeckt durch pauschale Bereitschaftsdienstregelung: 2,5 h (= 25%)

Zu zahlendes Mindestentgelt:

mind. 25 % Pauschalvergütung Bereitschaftsdienst = 10 h x 25 % x 9,00 € = **22,50 €**

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

Zulagen, die aufgrund von Nachtarbeit oder anderen Erschwernissen bezahlt werden, können nicht auf den Pflegemindestlohn angerechnet werden (siehe Seite 19). Gleiches gilt für den Zuschlag in Höhe von 15 %, der bei mehr als acht Bereitschaftsdiensten zu zahlen ist.

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 auszus zahlen. Um den unterschiedlichen flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Pflege gerecht zu werden, legt die Verordnung für Mehrarbeit eine abweichende Fälligkeit fest.

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.

Die Regelung gilt nur für die nach dem Inkrafttreten der Verordnung angefallenen Überstunden. Für die Altfälle gelten die Regelungen der Vorgängerverordnung sowie die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bzw. die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze. Dies gilt auch für die Frage, mit welchem Wert die vor dem 1. Januar 2015 gesammelten Überstunden im Falle der Auszahlung zu vergüten sind.

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.

Welche Sonderzahlungen, wie etwa Weihnachtsgeld, Überstundenzuschläge oder Nachtzuschläge, gelten als Zahlungen im Sinne des Pflegemindestlohns?

Grundsätzlich können solche Zahlungen auf den Pflegemindestlohn angerechnet werden, die der Arbeitgeber für die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers erbringt. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn sie oder er auf Verlangen des Arbeitgebers ein Mehr an Arbeit oder Arbeit unter besonderen Bedingungen leistet, sind nicht anrechenbar. Dies gilt etwa für: Zulagen/Zuschläge für Arbeit zu besonderen (Tages-)Zeiten, wie z. B. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen, regelmäßig auch Überstundenzuschläge; für Arbeit unter besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich oder psychisch besonders belastenden oder gefährlichen Umständen, wie z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen; wenn mehr Arbeit pro Zeiteinheit geleistet wird (zum Beispiel bei Akkordprämien); bei Zulagen für eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien).

Typische Einmalzahlungen, wie z.B. Weihnachtsgeld oder zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld, sind auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn der anteilige Betrag regelmäßig (also monatlich) jeweils zu dem für den Pflegemindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt (also dem 15. des Folgemonats) tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wird.

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
- Arbeitszeitrachweise, 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.

Auf der Website **www.der-mindestlohn-gilt.de** informiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) laufend über aktuelle Entwicklungen beim Mindestlohn.

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 Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Stand: Januar 2015

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: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH, Frankfurt am Main

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.