

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche
3. Erlass von Rechtsverordnungen
4. Kommission
5. Geltungsbereich für Betriebe und Arbeitnehmer
6. Höhe des Mindestlohns in der Pflegebranche

Information

1. Allgemeines

In Deutschland gibt es folgende Arten von Mindestlöhnen:

- Allgemeiner Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Mindestlohn für die Pflegebranche durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Lohnuntergrenzen für Leiharbeitnehmer nach des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz;
- Vergabemindestlöhne nach den Vergabegesetzen der Länder, Vergabemindestlöhne beinhalten keinen individuellen Anspruch der Arbeitnehmer auf ein Mindestentgelt;
- Mindestlohn aufgrund eines Arbeitsgerichtsurteils, wenn im Einzelfall tatsächlich gezahlter Lohn sittenwidrig ist.

Branchenmindestlöhne existieren derzeit in vielen Wirtschaftsbereichen, zum Beispiel im Baugewerbe, in der Gebäudereinigung, der Leiharbeit und der Pflegebranche. Rechtsgrundlage dafür sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Solche Branchenmindestlöhne ergeben sich aus einer Übernahme von Einigungen der Tarifvertragsparteien und werden auf dem Verordnungsweg verbindlich gemacht. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für alle Branchen, so dass zu den bisherigen Branchenmindestlöhnen weitere hinzukommen können, wenn sich die Tarifvertragsparteien einer Branche darauf einigen.

Eine **Übersicht** über die aktuell geltenden **Branchenmindestlöhne** ist hier zu finden:

<https://www.zoll.de>

2. Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

Besondere Regelungen sind in den §§ 10-13 AEntG für die Pflegebranche geschaffen worden. Hintergrund dieser Sonderregelung ist, dass in der Pflegebranche die Arbeitsbedingungen nicht nur auf Tarifverträgen, sondern auch auf spezifischen kirchenrechtlichen Regelungen beruhen.

In § 10 Satz 2 AEntG ist eine **gesetzliche Definition** der **Pflegebranche** enthalten. Danach umfasst die Pflegebranche Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (Pflegebetriebe). Keine Pflegebetriebe sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, der schulischen Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen in Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser (§ 10 Satz 4 AEntG).

Pflegebedürftig ist nach § 10 Satz 3 AEntG , wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen

Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen des täglichen Lebens vorübergehend oder auf Dauer der Hilfe bedarf.

Die Regelungen des Pflegemindestlohns finden gegenüber den Regelungen des allgemeinen Mindestlohns aufgrund ihrer Sachnähe vorrangig Anwendung (§ 1 Abs. 3 MiLoG).

3. Erlass von Rechtsverordnungen

Nach § 11 AEntG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer Kommission nach § 12 AEntG vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 AEntG fallen Anwendung finden. Eine solche Rechtsverordnung steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 AEntG sowie einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG gleich (§ 13 AEntG).

4. Kommission

Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern (§ 12 Abs. 2 Satz 1 AEntG). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales benennt je zwei geeignete Personen sowie jeweils einen Stellvertreter aufgrund von Vorschlägen der betroffenen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkreise. Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich (§ 12 Abs. 5 Satz 3 AEntG).

Aufgabe der Kommission ist es nach § 12 Abs. 4 AEntG Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 zu beschließen. Die Empfehlungen sind schriftlich zu begründen. Diese Empfehlung ist dann Grundlage für die Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nach § 11 Abs. 1 AEntG .

Z.Zt. gilt die Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV) vom 1. August 2017 (BAnz AT 11.08.2017 V1).

5. Geltungsbereich für Betriebe und Arbeitnehmer

Die Verordnung gilt für **Pflegebetriebe**. Dies sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (§ 1 Abs. 1 S. 1 und 2 3. PflegeArbbV).

Keine Pflegebetriebe 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 (§ 1 Abs. 1 S. 3 3. PflegeArbbV).

Die Verordnung gilt gem. § 1 Abs. 2 3. PflegeArbbV für **alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.

Sie gilt **nicht** für:

1. Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz sowie
2. Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler.

Die Verordnung gilt gem. § 1 Abs. 3 3. PflegeArbbV weiter **nicht** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pflegebetriebe in **folgenden Bereichen**:

1. in der Verwaltung,
2. in der Haustechnik,
3. in der Küche,
4. in der hauswirtschaftlichen Versorgung,
5. in der Gebäudereinigung,
6. im Empfangs- und Sicherheitsdienst,
7. in der Garten- und Geländepflege,
8. in der Wäscherei sowie

9. in der Logistik.

Abweichend davon **gilt** die Verordnung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S.v. § 1 Abs. 3 3. PflegeArbbV, 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, insbesondere als:

1. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter,
2. Betreuungskräfte,
3. Assistenzkräfte oder
4. Präsenzkräfte (§ 1 Abs. 4 PflegeArbbV).

Diese Verordnung findet für eine **berufliche Orientierungsphase**, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, für die Dauer von bis zu sechs Wochen **keine** Anwendung (§ 1 Abs. 5 3. PflegeArbbV).

6. Höhe des Mindestlohns in der Pflegebranche

Der Mindestlohn in der Pflegebranche betrug bis zum 30.04.2020:

Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein

	Höhe	Steigerung ¹
ab 01.01.2017	10,20 EUR	-
ab 01.01.2018	10,55 EUR	3,4 %
ab 01.01.2019	11,05 EUR	4,7 %
ab 01.01.2020	11,35 EUR	2,7 %

Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

	Höhe	Steigerung
ab 01.01.2017	9,50 EUR	-
ab 01.01.2018	10,05 EUR	5,8 %
ab 01.01.2019	10,55 EUR	5,0 %
ab 01.01.2020	10,85 EUR	2,8 %

- 1 Gegenüber der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche.

Seit dem 1. Mai 2020 gelten - differenziert nach der Qualifikation der Pflegekräfte - die nachfolgenden Bruttostundensätze, die während der Laufzeit der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung sukzessive erhöht und bundesweit vereinheitlicht werden:

Pflegehilfskräfte

	West	Steigerung	Ost	Steigerung
ab 01.05.2020	11,35 EUR	-	10,85 EUR	-
ab 01.07.2020	11,60 EUR	2,2 %	11,20 EUR	3,23 %
ab 01.04.2021	11,80 EUR	1,72 %	11,50 EUR	2,68 %
ab 01.09.2021	12,00 EUR	1,69 %	12,00 EUR	4,35 %
ab 01.04.2022	12,55 EUR	4,58 %	12,55 EUR	4,58 %

Qualifizierte Pflegehilfskräfte mit entsprechender Tätigkeit

	West	Steigerung	Ost	Steigerung
ab 01.04.2021	12,50 EUR	-	12,20 EUR	-
ab 01.09.2021	12,50 EUR	-	12,50 EUR	2,46 %

ab 01.04.2022 13,20 EUR 5,6 % 13,20 EUR 5,6 %

Pflegefachkräfte

	West	Steigerung	Ost	Steigerung
ab 01.07.2021	15,00 EUR -		15,00 EUR -	
ab 01.04.2022	15,40 EUR 2,67 %		15,40 EUR 2,67 %	

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Am 5. Februar 2022 hat sich die Pflegekommission einstimmig auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege geeinigt.

Ab dem **1. September 2022** sollen die Mindestlöhne für Pflegekräfte in Deutschland in drei Schritten steigen:

- für **Pflegehilfskräfte** empfiehlt die Pflegekommission eine Anhebung auf **14,15 Euro** pro Stunde,
- für **qualifizierte Pflegehilfskräfte** eine Anhebung auf **15,25 Euro** pro Stunde
- und für **Pflegefachkräfte** auf **18,25 Euro** pro Stunde.

Auf Grundlage der Empfehlung der letzten Pflegekommission wurde eine **Staffelung der Mindestlöhne nach Qualifikationsstufe** vorgenommen. Die 5. Pflegekommission hat sich dafür ausgesprochen, diese Struktur beizubehalten.

Für **Beschäftigte in der Altenpflege** empfiehlt die Pflegekommission außerdem einen Anspruch auf **zusätzlichen bezahlten Urlaub** über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. Dieser Mehrurlaub soll bei Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche für das Jahr 2022 insgesamt 7 Tage, für die Jahre 2023 und 2024 jeweils 9 Tage betragen.

(Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung 8.02.2022)