

# bpa Arbeitgeberverband newsticker

## Zum 01.10.2015 tritt „zweite Stufe“ des Pflegemindestlohns in Kraft

**Die neue Pflegemindestlohverordnung (zweite PflegeArbbV) sieht vor, dass ab dem 01.10.2015 unter bestimmten Voraussetzungen auch diejenigen Arbeitnehmer Anspruch auf Entlohnung in Höhe des Pflegemindestlohns haben, die in nicht-pflegerischen Bereichen von Pflegeeinrichtungen arbeiten (Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftliche Versorgung, Gebäudereinigung, Empfang, Garten, Wäscherei, Logistik) und dabei in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.**

Bereits Ende 2014 / Anfang 2015 wurde auf verschiedenen Landesmitgliederversammlungen des bpa über die Ausdehnung des Pflegemindestlohns auf das nicht-pflegerische Personal in Pflegeeinrichtungen berichtet.

Anlässlich des In-Kraft-Tretens der „zweiten Stufe des Pflegemindestlohns“ nach der zweiten PflegeArbbV gibt der bpa Arbeitgeberverband eine Arbeitshilfe heraus, aus der hervorgehen soll, welche Arbeitnehmer aus der Gruppe des nicht-pflegerischen Personals ab dem 01.10.2015 Anspruch auf Entlohnung in Höhe des Pflegemindestlohns haben. **Sie finden Diese Arbeitshilfe im Anhang an diese Email.**

## EuGH: Für Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort gehört Fahrt zwischen Wohnort und erstem sowie letztem Kunden zur Arbeitszeit

**Mit Urteil vom 10.09.2015 hat der EuGH entschieden, dass Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort ihre Arbeit schon mit der Fahrt zwischen ihrem Wohnort und dem ersten Einsatzort aufnehmen. Gleiches gilt für die Fahrt vom letzten Einsatzort zum Wohnort zurück. Rechtsfolge dieser Rechtsprechung ist, dass der Arbeitgeber Fahrten zwischen Wohnort und Arbeit vollumfänglich vergüten muss. EuGH, Urteil vom 10.09.2015, C-266/14).**

In dem spanischen Ausgangsverfahren ging es um eine Firma, die mit der Installation und Wartung von Sicherheitssystemen befasst ist. Bis zum Jahr 2011 unterhielt diese Firma in Spanien Regionalbüros. Sämtliche Techniker der Firma begannen ihre Arbeitstage in diesen Regionalbüros und fuhren von dort aus zu den Kunden. Am Ende des Arbeitstags kehrten die Techniker in die Regionalbüros zurück und fuhren von dort nach Hause. Seit der Schließung der Regionalbüros erhalten die Techniker jeweils am Vortag eines jeden Arbeitstags einen Dienstplan mit den verschiedenen Standorten, die sie an dem jeweiligen Arbeitstag in ihrem Gebiet aufsuchen müssen, und den Uhrzeiten der Kundentermine. Darüber hinaus sind die Techniker jederzeit via Mobiltelefon mit der spanischen Zentrale in Madrid verbunden. Die Entfernung zwischen den Wohnorten der Arbeitnehmer und ihren Einsatzorten kann beträchtlich variieren und manchmal über 100 Kilometer beziehungsweise bis zu drei Stunden betragen. Die beklagte Firma rechnet die Wegezeiten zwischen Wohnort und erstem Einsatz, bzw. zwischen letztem Einsatz und Wohnort nicht als Arbeitszeiten ab. Arbeitszeit sind danach die Zeiten vom Beginn des ersten Einsatzes bis zur Beendigung des letzten Einsatzes, was die Wegezeiten zwischen den Einsätzen mit umfasst.

Nachdem mehrere der betroffenen Techniker ihren Arbeitgeber auf Bezahlung der Wegezeiten vom Wohnort zum Arbeitseinsatz verklagt hatten, setzte das zuständige spanische Gericht den Rechtsstreit aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob die Zeit, die die Arbeitnehmer für die Fahrt zu Beginn und am Ende des Tages aufwenden, als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG anzusehen ist.

Der EuGH stellt in seinem Urteil fest, dass die Fahrzeit, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem ersten und letzten Arbeitseinsatz aufwenden, Arbeitszeit darstellt. Nach Ansicht des Gerichtshofs ist bei Arbeitnehmern, die sich in einer solchen Situation befinden, anzunehmen, dass sie

während der gesamten Fahrzeit ihre Tätigkeiten ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen. Die Fahrten der Arbeitnehmer zu den von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden seien nämlich das notwendige Mittel, um an den Standorten dieser Kunden technische Leistungen zu erbringen. Dazu komme, dass die Techniker während dieser Fahrten den Anweisungen ihres Arbeitgebers unterstünden, der die Kundenreihenfolge ändern oder einen Termin streichen oder hinzufügen könne. Während der erforderlichen Fahrzeit, die sich zumeist nicht verkürzen lässt, hätten die Arbeitnehmer somit nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen.

Dazu komme, dass sich die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers ohne festen Arbeitsort generell nicht auf die Arbeitseinsätze beschränken lasse, an denen er bei den Kunden des Arbeitgebers physisch tätig wird. Vielmehr seien die täglichen Fahrten zwischen Wohnort und erstem bzw. letztem Einsatzort untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden.

**HINWEIS:** Dieses EuGH-Urteil könnte sich mittelfristig auf einige ambulante Pflegedienste mit spezieller Organisation auswirken.

Grundsätzlich unterhalten die meisten ambulante Pflegedienste Geschäftsräume, die als „gewöhnlicher Arbeitsort“ ihrer Mitarbeiter gelten. Davon ist zumindest auszugehen, wenn das pflegende Personal solcher Pflegedienste seine tägliche Arbeitszeit in den Geschäftsräumen beginnt und beendet (z.B. um die täglichen Touren abzusprechen, Dienstkleidung anzulegen, Arbeitsmittel abzuholen, Berichte abzugeben, etc.). Für solche Pflegedienste dürfte das EuGH-Urteil keinerlei Auswirkungen haben.

Sollte ein ambulanter Pflegedienst jedoch so organisiert sein, dass die Mitarbeiter nie oder nicht regelmäßig die Geschäftsräume aufsuchen müssen, (z.B. weil sie ihre täglichen Touren von zu Hause aus beginnen und nach dem letzten Einsatz direkt wieder nach Hause fahren), könnten die Beschäftigungsverhältnisse in diesen Einrichtungen als Arbeitsverhältnisse ohne gewöhnlichen Arbeitsort gewertet werden.

**Ambulante Pflegedienste sollten also (zur Vermeidung des Risikos, die Wegezeiten ihrer Mitarbeiter für die Fahrten von und nach Hause entlohnen zu müssen) stets darauf achten, ihre Arbeitsverhältnisse so auszugestalten, dass ihre Mitarbeiter einen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben und ggf. die Geschäftsräume aufsuchen müssen.**

## Azubi-Tarifverträge in Bremen und Niedersachsen doch kurz vor der Allgemeinverbindlichkeit?

**Der bpa Arbeitgeberverband hatte seine Mitglieder in den letzten Wochen immer wieder über den Stand der Verhandlungen bzw. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Vergütungstarifverträge für Pflege-Azubis in Bremen und Niedersachsen informiert. Bisher sah es so aus, als ob in den Landesministerien rechtliche Zweifel an der Notwendigkeit bzw. Verhältnismäßigkeit allgemeinverbindlicher Vergütungstarifverträge für Azubis bestehen würden. Inzwischen erreichen uns jedoch Hinweise, dass die Zweifel in den Landesministerien ausgeräumt sind und die Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE-Verfahren) in Kürze offiziell eingeleitet werden.**

In Bremen plant die Senatsverwaltung für Arbeit gerade die offizielle Veröffentlichung des AVE-Antrags im Bundesanzeiger. Mit dieser Veröffentlichung beginnt offiziell des AVE-Verfahren, denn nach Veröffentlichung haben Betroffene drei Wochen Zeit, ihre Stellungnahme zur AVE des jeweiligen Tarifvertrags abzugeben. Nach Ablauf der Stellungnahmefrist tagt der Tarifausschuss, in dem drei Arbeitnehmer- und drei Arbeitgebervertreter sitzen und entscheidet über den AVE-Antrag. Hierbei hat der Tarifausschuss die eingegangenen Stellungnahmen zu

beachten. Sollte der Tarifausschuss für die AVE des jeweiligen Tarifvertrags stimmen, so erklärt das Bundes- oder das jeweils zuständige Landesministerium den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich.

Da die AVE-Verfahren in Niedersachsen und Bremen bisher deckungsgleich abliefen und sich die beiden Ministerialverwaltungen offensichtlich gegenseitig unterstützen bzw. regelmäßig austauschen, verwundert es nicht, dass auch aus dem niedersächsischen Arbeitsministerium zu erfahren war, dass das dortige AVE-Verfahren nun ebenfalls wieder angestoßen werden soll.

Der bpa Arbeitgeberverband wird in beiden Verfahren Stellungnahmen zur AVE abgeben und darin betonen, dass keine Notwendigkeit besteht, die Azubi-Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Azubi-Vergütungen sind bereits gesetzlich so engmaschig zum Schutz der Azubis geregelt, dass keine Notwendigkeit erkennbar ist, spezielle Tarifverträge (an die sich die jeweilige Branche sowieso halten muss) für allgemeinverbindlich zu erklären.

**Wir werden Sie über den Fortgang der Entwicklungen regelmäßig auf dem Laufenden halten.**

## Webimpression