

NEWTICKER

Ausgabe 9 / 2017

31. Dezember 2017

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Neuregelung der Bereitschaftsdienste in der Pflege

Am 1.11.2017 trat die Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV) in Kraft. Die Pflegearbeitsbedingungenverordnung legt im Wesentlichen den Pflegemindestlohn fest und enthält entsprechende Definitionen und Regelungen. Arbeitgeber der Pflegebranche haben seit November einige Veränderungen zu beachten. So wurden auch die Bereitschaftsdienste neu geregelt.

Zeiten der Bereitschaftsdienste zählen ebenfalls zur Arbeitszeit. Bereitschaftsdienste werden geleistet, wenn innerhalb der betreffenden Zeitspanne die Phasen ohne Arbeitsleistung erfahrungsgemäß mindestens 75 Prozent betragen. Der Arbeitnehmer hält sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, darf aber diese Zeit gestalten, wie er möchte. Geregelt ist dies in § 2 Abs.3 der 3. PflegeArbbV.

Bisher wurden im Rahmen der Vergütung die Zeiten der Bereitschaftsdienste mit 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet. Dies hat sich nun geändert: Die Zeit der Bereitschaftsdienste zählt fortan mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit. Diese Regelung ist zwingend und ergibt sich direkt aus der 3. PflegeArbbV. Das bedeutet, dass diese Vorschrift auch gilt, wenn die Arbeitsvertragsparteien hierzu nichts im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Zudem sind Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, mit dem vollen Pflegemindestlohn zu vergüten. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitsleistung innerhalb eines Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent umfasst. Dann ist die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes wie normale Arbeitszeit zu vergüten.

Die monatliche Bruttovergütung geteilt durch alle geleisteten Arbeitsstunden – also Vollarbeit und Bereitschaftsdienste – müssen stets mindestens die jeweilige Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes nach dem Mindestlohngesetz erreichen. Mit dieser Regelung wird einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 Rechnung getragen, nach dem die Stunden des Bereitschaftsdienstes zwar als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu werten sind, diese aber als vergütet gelten, wenn das monatliche Gehalt geteilt durch alle im Monat geleisteten Arbeitsstunden mindestens die Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ergibt (BAG Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12).

Ab dem 1.1.2018 wird sich zudem der Pflegemindestlohn auf 10,55 Euro in Westdeutschland (einschließlich Berlin) und auf 10,05 Euro in Ostdeutschland erhöhen.

Der bpa Arbeitgeberverband stellt seinen Mitgliedern in einer Arbeitshilfe zu den Regelungen der 3. PflegeArbbV zudem einen Überblick über alle weiteren Neuerungen zur Verfügung. Kommen Sie gerne auf uns zu.