

Ausgabe 25/2023 vom 20. Oktober 2023

Diginar: „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ - 09.11.23, 14-16 Uhr - jetzt bis zum 02.11.23 anmelden, letzter Termin!

Arbeitshilfe zum Pflegemindestlohn aktualisiert

Arbeit auf Abruf



Diginar: „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ - 09.11.23, 14-16 Uhr - jetzt bis zum 02.11.23 anmelden, letzter Termin!

Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage bieten wir am **9. November 2023** noch einen letzten Diginar-Termin zu „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“ an.

Am 1. Februar 2024 wird die sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung (6. PflegeArbbV) in Kraft treten. Dass der Pflegemindestlohn ab 2024 schrittweise kräftig steigt, konnten Sie unserem Newsticker und zahlreichen Pressemitteilungen entnehmen. Die PflegeArbbV geht jedoch weit über die Regelung eines Pflegemindestlohns hinaus.

Dieses Diginar nimmt die PflegeArbbV noch einmal gründlich und vollumfassend aus der Sicht von Praktikern, die regelmäßig Arbeitsverträge gestalten, unter die Lupe. Welchen Mitarbeitern muss der Pflegemindestlohn überhaupt gezahlt werden? Welche Fälligkeit muss ich beim Pflegemindestlohn beachten? Was regelt die PflegeArbbV in Bezug auf Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften, Mehrurlaub, das Führen eines Arbeitszeitkontos? Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar intensiv ein und gibt dem Praktiker Empfehlungen für eine rechtssichere Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Darüber hinaus ordnet der Referent die Regelungen im Kontext der seit September 2022 geltenden Tarifneueregelung der §§ 72, 82c SGB XI ein.

Bequem von Ihrem Computer aus am Donnerstag, den **9. November 2023** von **14-16 Uhr** für nur **39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer **Anmeldung Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen an**. Bitte beachten Sie zudem, dass wir Anmeldungen aus organisatorischen Gründen nur bis zum 2. November 2023 berücksichtigen können. Anmeldungen, die nach diesem **Anmeldeschluss** eingehen, können grundsätzlich nicht



berücksichtigt werden.

Wir freuen uns auf Sie!

Arbeitshilfe zum Pflegemindestlohn aktualisiert

Anfang Oktober hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf für eine sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung (6. PflegeArbbV) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Verordnung wird damit am 1. Februar 2024 in Kraft treten.

Aus diesem Anlass haben wir unsere **Arbeitshilfe zum Pflegemindestlohn** aktualisiert. Diese wird Ihnen zeitnah im Mitgliederbereich des bpa Arbeitgeberverbandes zur Verfügung gestellt. Für eine vertiefte Auseinandersetzung mit der 6. PflegeArbbV empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an unserem Dignar „Praxistipps für die rechtssichere Umsetzung der neuen Pflegearbeitsbedingungenverordnung“, welches letztmalig am 9. November 2023 stattfindet. Informationen zur Anmeldung finden Sie in diesem Newsticker.



Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung freuen wir uns auf den Aussteller [Nutrio GmbH](#) als kompetenten Partner in Sachen Digitalisierung im Verpflegungsmanagement – das aktuelle Thema im Moment, wo es ein erhebliches Potenzial für Sie als Betreiber gibt!

Themen wie die Entlastung des Personals, ausgewogene Ernährung, Digitalisierung und Reduzierung von Lebensmittelabfällen stellen auch für Pflegebetreiber eine aktuelle Thematik und Verantwortung dar. Holen Sie sich gerne bei der

Nutrio GmbH Inspirationen über intelligente Lösungsansätze und nutzen Sie die Zeit unserer Veranstaltung für den gemeinsamen Austausch.



Arbeit auf Abruf

Aufgrund einer aktuellen BAG-Rechtsprechung weisen wir nochmals auf die gesetzliche Fiktion der wöchentlichen Mindestarbeitszeit hin:

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt nach der gesetzlichen Regelung eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Eine abweichende Auslegung kommt laut BAG nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Angestellte arbeiten zu festen Arbeitszeiten an immer gleichen Tagen? Nicht bei der Arbeit auf Abruf. Hier richtet sich der Einsatz nach dem betrieblichen Bedarf. Diese Regelung bietet Flexibilität, stellt aber Anforderungen an den Arbeitgeber, die man kennen sollte. Eine Anforderung der Arbeit auf Abruf ist, dass man eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich festlegen sollte, sonst gilt eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Problematisch: Mit 20 Wochenstunden überschreitet man automatisch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 520 EUR, so dass das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig wird.

Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit könne im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung sei und objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen

Arbeitszeit vereinbart, so das BAG mit Urteil von dieser Woche (18.10.2023 – 5 AZR 22/23).
Wichtig: Das Abrufverhalten des Arbeitgebers ist nicht ausschlaggebend, auch nicht wieviel Arbeit tatsächlich angelegen hat.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
[presse@bpa-
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.