

Ausgabe 1/2024 vom 5. Januar 2024

## Neue AVR-Entgelttabellen sind abrufbar

## Hinweis auf Musterschreiben zu Verfall/Verjährung von Urlaub - Update Arbeitshilfe Urlaub

## Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gestiegen



### Neue AVR-Entgelttabellen sind abrufbar

Pflegeeinrichtungen, die ihre Beschäftigten nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau entlohnen, können dafür auch weiterhin unsere AVR (Allgemeinen Vertragsrichtlinien) nutzen. Informationen hierzu sind wie gewohnt im Mitgliederbereich auf [www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de) abrufbar. Die Entgelttabelle (ggf. nebst Zusatzvereinbarung) ist den AVR als Anlage 1 angefügt und variiert wie gewohnt je nach Bundesland. Im Mitgliederbereich sind nunmehr einige neue AVR-Entgelttabellen abrufbar:

Baden-Württemberg (ab 01.01.2024), Hamburg (ab 01.01.2024), Mecklenburg-Vorpommern (ab 01.01.2024), Niedersachsen (ab 01.01.2024), Rheinland-Pfalz (bereits länger abrufbar, ab 01.04.2023 für das Jahr 2023), Sachsen-Anhalt (ab 01.01.2024) und Thüringen (ab 01.03.2024). Die Veröffentlichung der neuen Anlage 1 für Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz steht in Kürze (Ende KW 2/Anfang KW 3) bevor.

Die Fortschreibung erfolgt vor dem Hintergrund der allgemeinen Mindestlohnanpassung sowie der noch bevorstehenden Steigerung des Pflegemindestlohns im Jahr 2024. Vor allem ist das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 5 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82c Abs. 4 SGB XI und das regional übliche Entlohnungsniveau der Beschäftigtengruppen nach § 4 Abs. 3 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82c Abs. 4 SGB XI mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angehoben worden.

Zu beachten ist, dass nicht alle bpa-Landesverbände die Entgelttabelle in Anlage 1 fortschreiben (im Regelfall jedes Jahr erneut zumindest zum Jahresbeginn). Insbesondere in diesen Fällen müssen Pflegeeinrichtungen die jeweilige Entgelttabelle regelmäßig überprüfen und bei Bedarf (insbesondere unter Beachtung des allgemeinen Mindestlohns und des Pflegemindestlohns) selbst anpassen. Hierbei empfiehlt sich eine Beratung durch den bpa Arbeitgeberverband.

### Hinweis auf Musterschreiben zu Verfall/Verjährung von Urlaub - Update Arbeitshilfe Urlaub

Als Arbeitgeber müssen Sie Ihren Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber Ihren Mitarbeitern zu Beginn eines jeden Jahres (zu empfehlen innerhalb der ersten sechs Werktage nach Jahresbeginn) nachkommen, da anderenfalls Urlaub weder verfallen noch verjähren kann.



Hierzu haben wir unsere Hinweise sowie ein MUSTERSCHREIBEN zur weiteren Verwendung im [Mitgliederbereich](#) unserer Website bereitgestellt.

Darüber hinaus haben wir die Arbeitshilfe Urlaub unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des EuGH (Europäischer Gerichtshof) und des BAG (Bundesarbeitsgericht), aktualisiert. Zu dieser Rechtsprechung (Verfall und Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen, Ausschlussfristen, Verfall von Urlaubsansprüchen bei Dauererkrankung) hatten wir in mehreren Newstickern berichtet. Auch diese ist im [Mitgliederbereich](#) unserer Website abrufbar.



## **Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gestiegen**

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro brutto je Stunde gestiegen. Zum 1.1.2025 wird er auf 12,82 Euro steigen.

Zum 1. Dezember 2023 sind die Mindestlöhne in der Pflege auf die letzte Stufe der von der Fünften Pflegekommission im Rahmen der fünften Pflegearbeitsbedingungenverordnung beschlossenen Entgelterhöhung gestiegen. Für ungelernete Hilfskräfte beträgt der Mindestlohn nun 14,15 Euro, für qualifizierte Hilfskräfte 15,25 Euro und für Pflegefachkräfte 18,25 Euro.

Zum 1. Mai 2024 steigen die Pflegemindestlöhne erneut. Für ungelernete Hilfskräfte beträgt der Mindestlohn dann 15,50 Euro, für qualifizierte Hilfskräfte 16,50 Euro und für Pflegefachkräfte 19,50 Euro.

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

