

AMBULANTE DIENSTE

Mindestlohn

Was müssen Pflegedienstbetreiber dem Personal zahlen?

Seit Jahresbeginn gelten die Regelungen zum Mindestlohn. Wegen des Nebeneinanders von allgemeinem Gesetz und den spezifischen Regelungen in der Pflege müssen Pflegedienste vieles beachten.

VON INES SCHMIDT

Frankfurt (Oder) // Die Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche wurde am 28. November 2014 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Verordnung ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten und gilt bis zum 31. Oktober 2017.

Sie gilt ab dem 1. Oktober 2015 auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern tagesstrukturierend:

- als Alltagsbegleiterinnen und -begleiter,
- als Betreuungskräfte von Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder
- als Assistenzkräfte

aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden.

Daneben gilt die Verordnung auch für Betreuungskräfte von Menschen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung (§ 87b SGB XI).

Diese Verordnung findet für eine berufliche Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, für die Dauer von bis zu sechs Wochen keine Anwendung.

Mindestentgelt für Wegezeiten: Das Mindestentgelt ist auch für Wegezeiten zwischen mehreren aufzusuchenden Patienten sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebs zu zahlen.

Mindestentgelt für Bereitschaftsdienste: Bereitschaftsdienste im Sinne dieser Verordnung leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall

die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt. Sie sind im Dienstplan zu hinterlegen. Zum Zwecke der Entgeltberechnung kann die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden. Leistet der Arbeitnehmer in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, so ist die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit mindestens 15 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten. Umfasst die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent, ist die darüber hin-



Foto: ETL

// Von der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche nicht erfasst werden Zeiten der Rufbereitschaft //

INES SCHMIDT



Viel unterwegs! Das Mindestentgelt ist auch für Wegezeiten zwischen mehreren aufzusuchenden Patienten zu zahlen. Foto: Krückeberg

ausgehende Arbeitsleistung zusätzlich mit dem Mindestentgelt gem. § 2 Abs. 1 PflegeArbbV zu vergüten.

Vergütung von Zeiten der Rufbereitschaft: Von der Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche nicht erfasst werden Zeiten der Rufbereitschaft. Rufbereitschaft im Sinne dieser Verordnung leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Das Vorliegen von Rufbereitschaft in diesem Sinne ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. Im Falle einer Arbeitsaufnahme ist die geleistete Arbeitszeit mindestens in Höhe des gem. § 2 Abs. 1 PflegeArbbV maßgeblichen Mindestentgelts zu vergüten.

Fälligkeit der Vergütung und Arbeitszeitkonto: Das Mindestentgelt wird für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum 15. des Monats fällig,

der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden können auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Im Falle einer Überschreitung der Obergrenze von 225 Stunden gilt für den Anspruch auf Vergütung der übersteigenden Arbeitsstunden die reguläre Fälligkeit. Der Ausgleich dieser Arbeitsstunden kann durch Auszahlung des auf die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden entfallenden Entgelts oder durch bezahlte Freizeit erfolgen.

Die Obergrenze von 225 Arbeitsstunden gilt nicht, wenn der Ausgleich der über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden zum Ende eines Ausgleichszeitraums mit einer Länge von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Der Anspruch auf Vergütung von Arbeitsstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt wurden und nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums

von 16 Monaten ausgeglichen wurden, wird mit Ablauf des für diese Arbeitsstunden geltenden Ausgleichszeitraums fällig. Die Obergrenze von 225 Stunden gilt des Weiteren nicht für Wertguthaben auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes, der §§ 7b und 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder einer im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbaren ausländischen Regelung. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Ausschlussfrist: Die Ansprüche auf das Mindestentgelt verfallen gem. § 4 PflegeArbbV, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

□ Die Autorin ist Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verband aus Frankfurt (Oder), Fachberaterin für den Heilberufbereich, Fachberaterin Gesundheitswesen
www.admedio-frankfurtoder.de

Sozialstationen in Württemberg

Wandel als Managementaufgabe: nur patientenferne Prozesse zentralisieren

Stuttgart // Große Chancen der Diakonie-Sozialstationen im Südwesten liegen in der Bündelung von Erfahrung und Wissen, der Vervielfältigung von Erfolgsmodellen sowie häufig genutzten Synergien. Das sagte die Vorsitzende des Evangelischen Landesverbands für Diakonie-Sozialstationen, Schwester Margarete Mühlbauer, bei der Mitgliederversammlung in Stuttgart.

Zusammenschlüsse gebe es bei Diakonie-Sozialstationen bereits, beispielsweise im Kirchenkreis Stuttgart. Daraus und auch aus Kooperationen einen Mehrwert zu schaffen sei ein zukunftsfähiges Modell. Voraussetzung dafür sei, dass die Angebote für Patienten vor Ort bleiben und

nur nicht-patientennahe Dienstleistungsprozesse zentralisiert würden. Vernetzung und Zusammenarbeit erforderten strukturelle Veränderungen. Dazu sagte die Vorsitzende: „Es gehört zu den zentralen Managementaufgaben, den Wandel herbeizuführen.“ Die Leitungen der Dienste müssten diese Veränderungen aktiv gestalten, bevor sie unter Zugzwang kämen.

Als für die ambulanten Pflegedienste erfreulich nannte Mühlbauer, dass die mit dem Pflegeneuordnungsgesetz eingeführte Verpflichtung, Vergütungen nach Zeitaufwand und parallel Vergütungen für Leistungspakete zu bemessen, wieder geändert wurde.

Damit werde bürokratischer Aufwand gespart. Das zeige, „dass sich unsere politische Arbeit gelohnt hat“.

PNG-Bürokratie korrigiert

Johannes Kessler, Leiter der Abteilung Gesundheit, Alter, Pflege im Diakonischen Werk Württemberg, hob in seinem schriftlich vorgelegten Bericht einige positive Auswirkungen des im Januar in Kraft getretenen Pflegestärkungsgesetzes hervor. Für die Verbraucher seien bessere Leistungsansprüche und eine flexiblere Wahl von Geld- und Sachleistungen mit einer besseren Möglichkeit zur Kombination mög-

lich. Allerdings sei das System nun auch komplizierter und für viele Angehörige kaum zu verstehen, was eine gute Beratung erfordere. Ob das Entbürokratisierungsprojekt des Pflegebeauftragten der Bundesregierung zu mehr Pflegeeffizienz führt, müsse sich in Modellversuchen erst zeigen.

Die Diakonie-Sozialstationen müssten sich zukünftig noch intensiver damit auseinandersetzen, dass in Folge des Pflegestärkungsgesetzes weitere Versorgungsangebote neben den etablierten professionellen Diensten entstehen können. Diese könnten verstärkt mit Freiwilligen und geringfügig Beschäftigten arbeiten und müssten eventuell

nicht dieselben Qualitätsansprüche wie die herkömmlichen Dienste erfüllen. Dadurch könnten sie Leistungen günstiger anbieten.

Auch wenn es noch eine Zeitlang dauern werde, bis sich solche Dienste etabliert haben, müsse dies „als eine wichtige und neue Weichenstellung auf der bundespolitischen Ebene eingeschätzt werden, die die Pflegegesellschaft erheblich neu prägen“ könne. (ck)

□ Die Geschäftsstelle des Evangelischen Landesverbands für Diakonie-Sozialstationen erreichen Sie über Sibylle Arndt-Wurster
arndt-wurster.s@diakonie-wue.de