



Leitfaden zu den Änderungen durch die Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (7. PflegeArbbV)

Stand: März 2026

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inhaltsverzeichnis .....                                                                                              | 2  |
| 1 Hintergrund .....                                                                                                   | 3  |
| 2 Mindestlöhne .....                                                                                                  | 4  |
| 2.1 Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte .....                                                                     | 4  |
| 2.2 Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte mit mindestens 1-jähriger Ausbildung.....                                 | 4  |
| 2.3 Pflegemindestlohn für dreijährig ausgebildete Fachkräfte .....                                                    | 4  |
| 3 Mehrurlaub.....                                                                                                     | 5  |
| 4 Prüfschema für den Mindestlohn nach der 7. PflegeArbbV.....                                                         | 5  |
| 4.1 Anwendungsbereich § 1 der 6. PflegeArbbV .....                                                                    | 5  |
| 4.2 Beschäftigung von Pflegekräften § 2 der 7. PflegeArbbV .....                                                      | 5  |
| 4.3 Ausführungen zu einzelnen Punkten .....                                                                           | 6  |
| 4.3.1 Anforderungen für den erhöhten Mindestlohn von Pflegefachkräften und qualifizierten<br>Pflegehilfskräften ..... | 6  |
| 4.3.2 Umsetzung der 25% pflegerische Tätigkeit in der Praxis .....                                                    | 7  |
| 4.4 Berechnung des Mindesturlaubs & Thematik der halben Urlaubstage.....                                              | 8  |
| 4.5 Höchstgrenzen von 225 Stunden bei Überstunden auf Arbeitszeitkonten .....                                         | 8  |
| 4.6 Fälligkeit § 3 Abs. 1 der 7. PflegeArbbV .....                                                                    | 9  |
| 4.7 Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge.....                                                                   | 10 |
| 4.8 Hinweis auf Ausschlussfrist von 12 Monaten .....                                                                  | 10 |
| 4.9 Sanktionen .....                                                                                                  | 10 |

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder,

mit dieser Arbeitshilfe können Sie sich einen kurzen Überblick über die Änderungen durch die Siebte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (7. PflegeArbbV) verschaffen. Daneben finden Sie auch einen Leitfaden, um die wichtigsten Fragen in der Praxis klären zu können.

Bei weiteren Fragen stehen Ihnen wie gewohnt die Fachreferentinnen und Fachreferenten Ihrer Landesgeschäftsstelle stets zuverlässig zur Seite.

Der Bundesrat hat am 8. November 2019 das Pflegelöhneverbesserungsgesetz gebilligt. Das Gesetz wurde am 28. November 2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Es trat damit am 29. November 2019 in Kraft. Damit sich die Entlohnung der Pflegekräfte verbessert, ermöglicht das Gesetz dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eine Tarifvereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Pflegebranche für allgemeinverbindlich zu erklären.

Zusätzlich dazu wurde jedoch auch die nach dem Gesetz zuständige Kommission gestärkt. Sie soll künftig ausdrücklich Empfehlungen zu Arbeitsbedingungen aussprechen und Mindestlöhne definieren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann diese Empfehlungen wiederum per Verordnung für allgemeinverbindlich erklären, wenn für den Bereich nicht bereits ein Tarifvertrag gilt. Weiter beruft das Gesetz die Kommission zu einem ständigen Gremium mit einer fünfjährigen Amtszeit und verbessert ihre Beschlussfähigkeit.

Darüber hinaus hat der Bundestag beschlossen, dass Arbeitgeber weiterhin drei Jahre einen Eingliederungszuschuss erhalten, wenn sie ältere Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen beschäftigen. Damit hat er die geltende Vorschrift bis zum 31.12.2028 verlängert.

## 1 Hintergrund

Seit dem 1. August 2010 gibt es in der Pflegebranche einen Mindestlohn im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Der Gesetzgeber hat zum 24. April 2009 die Aufnahme der Pflegebranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beschlossen. Dabei wurde ein eigener Abschnitt "Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche" (§§ 10-13 AEntG) aufgenommen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Mitte 2009 auf Antrag die gesetzlich vorgesehene Pflegekommission eingerichtet. Diese besteht aus acht Mitgliedern:

- Nichtkirchliche Pflegeeinrichtungen: zwei Arbeitnehmervertreter und zwei Vertreter der Arbeitgeberverbände
- Kirchliche Pflegeeinrichtungen: zwei Vertreter der Dienstnehmerseite und zwei Vertreter der Dienstgeberseite

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Empfehlungen der Pflegekommission mit der "Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Pflegearbeitsbedingungenverordnung - PflegeArbbV)" erstmalig im Jahr 2010 umgesetzt.

Die Zweite und Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche beinhalten ebenfalls nur Regelungen für ein Mindestentgelt für in der Pflege Beschäftigte.

Die Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (4. PflegeArbbV), welche vom 1. Mai 2020 bis zum 30. April 2022 Gültigkeit hatte, umfasste erstmalig weitere dezidierte Regelungen. Mit der 4. PflegeArbbV wurde die Unterteilung der Mindestentgelte nach Tätigkeitsbereichen bzw. Qualifikation eingeführt. Darüber hinaus hat sich die Kommission neben den Entgelten auch mit zusätzlichen Urlaubsansprüchen und der Auszahlung des Arbeitsentgelts auseinandergesetzt. Daneben sieht die aktuelle Verordnung vor, die Entgeltunterschiede nach Ost und West in den nächsten Jahren anzugleichen und zu einer bundesweiten einheitlichen Lohnuntergrenze in der Pflege zu kommen.

Mit der Fünften, Sechsten und Siebten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche wurde die Einteilung der Mindestentgelte nach Tätigkeitsbereichen bzw. Qualifikation fortgeführt.

## 2 Mindestlöhne

### 2.1 *Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte*

Der Pflegemindestlohn für ungelernte Pflegekräfte steigt von **16,10 Euro** pro Stunde schrittweise bis 2027 auf 16,95 Euro pro Stunde.

Für Pflegehilfskräfte

- ab 01.07.2026: 16,52 €
- ab 01.07.2027: 16,95 €

### 2.2 *Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte mit mindestens 1-jähriger Ausbildung*

Für Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung, die eine Ausbildung zu einem Assistenz- und Helferberuf oder eine vergleichbare Ausbildung in der Pflege abgeschlossen haben und eine entsprechende Tätigkeit ausüben, steigt der Mindestlohn von **17,35 Euro** schrittweise auf bis 18,26 Euro pro Stunde.

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte (Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit)

- ab 01.07.2026: 17,80€
- ab 01.07.2027: 18,26 €

### 2.3 *Pflegemindestlohn für dreijährig ausgebildete Fachkräfte*

Der Pflegemindestlohn für dreijährig ausgebildete Fachkräfte steigt von **20,50 Euro** schrittweise bis 2027 auf 21,58 Euro pro Stunde. Pflegefachkräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über eine Qualifikation verfügen, die sie zur Ausübung von Tätigkeiten gemäß § 4 des Pflegeberufgesetzes berechtigt.

Für Pflegefachkräfte

- ab 01.07.2026: 21,03 €
- ab 01.07.2027: 21,58 €

### 3 Mehrurlaub

Der gesetzliche Mehrurlaub bleibt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter die Bedingungen der Siebten Pflegearbeitsbedingungenverordnung fallen - ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche, bei neun Tage. Der Anspruch entsteht jedoch nicht, soweit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bereits nach anderen Regelungen (zum Beispiel anwendbare Tarifverträge) bezahlter Erholungsurlaub zusteht.

### 4 Prüfschema für den Mindestlohn nach der 7. PflegeArbbV

#### 4.1 Anwendungsbereich § 1 der 7. PflegeArbbV

Die 7. PflegeArbbV gilt für Pflegebetriebe und Arbeitnehmende.

**Prüfen Sie mit nachfolgendem Schema, ob der Anwendungsbereich für die Zahlung des Mindestlohns für Sie eröffnet ist.**

#### a) Pflegebetrieb

Ihr Betrieb oder Ihre selbstständige Betriebsabteilung erbringt überwiegend ambulante, teilstationären oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen. Dazu zählen seit der 5. PflegeArbbV auch ausdrücklich die Betreuungsdienste nach § 71 Abs. 1a SGB XI.

#### b) Arbeitnehmende

Ausgenommen sind Auszubildende und Studierende nach dem Berufsbildungsgesetz, dem Pflegeberufegesetz, dem Altenpflegegesetz, landesrechtlichen Assistenz- und Helferberufen sowie Pflegeschülerinnen und Pflegeschüler.

Ausgenommen sind Arbeitnehmende in den Bereichen

- Verwaltung
- Haustechnik
- Küche
- hauswirtschaftliche Versorgung
- Gebäudereinigung
- Empfangs- und Sicherheitsdienst
- Garten- und Geländepflege
- Wäscherei
- Logistik

#### c) Arbeitnehmende

Arbeitnehmende, die in Bereichen von 1.b) beschäftigt und mindestens 25 % ihrer vereinbarten Arbeitszeit mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend und pflegend tätig werden.

#### 4.2 Beschäftigung von Pflegekräften § 2 der 7. PflegeArbbV

Nach § 2 der 7. PflegeArbbV untergliedern sich die Arbeitnehmende in Pflegekräfte mit einjähriger Ausbildung und Pflegefachkräfte. Die Mindestentgelte differenzieren zwischen den einzelnen Gruppen.

**Prüfen Sie mit nachfolgendem Schema, welcher Kategorie Ihre Mitarbeitenden zuzuordnen sind.**

**a) Pflegefachkräfte**

Pflegefachkräfte verfügen über eine Qualifikation, die sie zur Ausübung von vorbehaltenen Tätigkeiten (§ 4 PflBG) berechtigt. Die tatsächliche Ausübung ist nicht erforderlich.

Für Pflegefachkräfte berechnet sich das Mindestentgelt nach § 2 Abs. 1 Satz 3 der 7. PflegeArbbV.

**b) Qualifizierte Pflegehilfskräfte**

Qualifizierte Pflegehilfskräfte haben eine mindestens einjährige Ausbildung zu einem Assistenz- oder Helferberuf oder eine vergleichbare Ausbildung. Sie üben diese Tätigkeit entsprechend aus.

Die Ausbildung umfasst mindestens 700 Stunden berufsbezogenen schulischen Unterricht und 850 Stunden praktischer Ausbildung unter Anleitung einer Pflegefachkraft. Ausnahmen sind unter bestimmten Bedingungen möglich. Eine entsprechende Tätigkeit liegt insbesondere vor bei der Mitwirkung unter Anleitung und Überwachung von Pflegefachkräften bei ärztlich veranlassten therapeutischen und diagnostischen Verrichtungen.

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte berechnet sich das Mindestentgelt nach § 2 Abs. 1 Satz 2 der 7. PflegeArbbV.

**c) Weitere Arbeitnehmende**

Für alle weiteren Arbeitnehmenden, die unter den Anwendungsbereich der 7. PflegeArbbV fallen, aber keine Pflegekräfte und Pflegefachkräfte nach der vorangestellten Prüfung darstellen, berechnet sich das Mindestentgelt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 der 7. PflegeArbbV.

**4.3 Ausführungen zu einzelnen Punkten**

**4.3.1 Anforderungen für den erhöhten Mindestlohn von Pflegefachkräften und qualifizierten Pflegehilfskräften**

Den Mindestlohn für Pflegefachkräfte bekommen alle Mitarbeitenden, die über eine entsprechende Qualifikation verfügen (siehe § 2 Abs. 3 der 7. PflegeArbbV). Dies bedeutet eine Qualifikation, die sie zur Ausübung von Tätigkeiten gemäß § 4 des Pflegeberufgesetzes (PflBG) berechtigt. Die pflegerischen Aufgaben im Sinne des § 4 Absatz 1 PflBG umfassen die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege.

Beim Mindestlohn für die qualifizierten Hilfskräfte ist neben der Qualifikation (mindestens einjährig) nach § 2 Abs. 2 der 7. PflegeArbbV auch eine entsprechende Tätigkeit erforderlich. Für diese Tätigkeit gilt Folgendes: „Die Ausbildungsdauer muss mindestens den Vorgaben der Nummer 2 der „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BANz AT 17.02.2016 B3) entsprechen.“ Dort steht unter anderem Folgendes: „Assistenzkräfte und Pflegehelfer arbeiten im Team mit Pflegefachkräften in der ambulanten Pflege, der stationären Akutpflege und der stationären Langzeitpflege. Sie betreuen und pflegen Menschen insbesondere in der Häuslichkeit, in Wohngruppen, Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern. Sie führen die Maßnahmen selbstständig durch (Durchführungsverantwortung), die von einer Pflegefachkraft geplant, überwacht und gesteuert werden (Steuerungsverantwortung der Pflegefachkraft). Bei Maßnahmen mit höherem

*Schwierigkeitsgrad, bei Mitwirkung an ärztlich verordneten Maßnahmen oder in instabilen Pflegesituationen beinhaltet die Steuerungsverantwortung auch die konkrete Anleitung der Assistenzkräfte und Pflegehelfer, sofern die Tätigkeit nicht ihrer Art und Schwierigkeit nach oder im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände oder ihres Risikopotentials für die zu pflegende Person wegen von der Pflegefachkraft selbst durchgeführt werden müssen. [...] Die Ausbildung dauert mindestens ein Jahr. Sie umfasst mindestens 700 Stunden berufsbezogenen schulischen Unterricht und 850 Stunden praktischer Ausbildung unter Anleitung einer Pflegefachkraft.“*

(Quelle: Bundesanzeiger, Amtliche Veröffentlichung 17.02.2016, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Gesundheit: Bekanntmachung der von der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und der 86. Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ vom: 29.01.2016, BAnz AT 17.02.2016 B3)

Das Erfordernis einer entsprechenden Tätigkeit bei den qualifizierten Hilfskräften aus § 2 Abs. 2 der 7. PflegeArbbV ist unserer Meinung nach nicht für die Fachkräfte in analoger Anwendung heranzuziehen. Zum einen fehlt es an der dafür erforderlichen Regelungslücke sowie der vergleichbaren Interessenlage. Zum anderen spricht allein die Auslegung der Norm gegen ein solches Erfordernis: Der Wortlaut von § 2 Abs. 3 der 7. PflegeArbbV (*„Pflegefachkräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über eine Qualifikation verfügen, die sie zur Ausübung von Tätigkeiten gemäß § 4 des Pflegeberufgesetzes berechtigt.“*) ist hierbei deutlich genug. Darüber hinaus ist Ziel des Mindestlohns für Fachkräfte, dass hierdurch der Anreiz gesetzt werden soll eine Ausbildung zu Pflegefachkraft abzuschließen, um unabhängig von der konkreten Tätigkeit vom erhöhten Mindestlohn profitieren zu können. Hätte der Gesetzgeber diese Auslegung nicht gewollt, dann hätte er in der 7. PflegeArbbV sicher eine andere Regelung getroffen, statt die bisherige wortgleich zu übernehmen.

#### 4.3.2 Umsetzung der 25% pflegerischen Tätigkeit in der Praxis

Bei der im Prüfschema dargestellten Ausnahme für Mitarbeitende aus den vom Anwendungsbereich ausgenommenen Tätigkeitsgebieten (wie Küche oder Verwaltung) ist eine Differenzierung vorzunehmen, wenn diese „mindestens 25% ihrer vereinbarten Arbeitszeit mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend und pflegend tätig sind“.

Demnach wären alle Mitarbeiter aus diesem Bereich zunächst von der Anwendung des Pflegemindestlohns ausgenommen, es sei denn, sie sind ausgehend von ihrer regulären Gesamtarbeitszeit mindestens 25 % mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend und pflegend tätig.

**Beispiel:** Der in einer Pflegeeinrichtung angestellte Gärtner arbeitet 20 Stunden pro Woche. Weil er eine wunderbare Stimme hat und gut Gitarre spielen kann, bietet er im Rahmen seiner regulären Arbeitszeit für die Heimbewohner regelmäßig an fünf Tagen die Woche für eineinhalb Stunden einen Gesangskreis an und übernimmt in dieser Zeit die Betreuung der teilnehmenden Pflegebedürftigen. Damit ist er über 25% mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend und pflegend tätig und fällt in den Anwendungsbereich des Pflegemindestlohns.

#### 4.4 Berechnung des Mindesturlaubs & Thematik der halben Urlaubstage

Seit der 4. PflegeArbbV wurde durch den Gesetzgeber ein neuer Mindesturlaub für Pflegekräfte eingeführt. Während der Mindesturlaub für alle Arbeitnehmer 4 Wochen beträgt, erhalten Arbeitnehmende – sofern diese unter die 7. PflegeArbbV fallen – bezogen auf eine 5-Tage-Woche neun Tage Mehrurlaub.

Die Berechnung sieht wie folgt aus:

| Tage-Woche   | Gesetzlicher Mindesturlaub | Mindesturlaub nach der 7. PflegeArbbV | Mindesturlaub gesamt |
|--------------|----------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| 6-Tage-Woche | 24 Tage                    | + 10,8 Tage                           | 34,8 Tage            |
| 5-Tage-Woche | 20 Tage                    | + 9 Tage                              | 29 Tage              |
| 4-Tage-Woche | 16 Tage                    | + 7,2 Tage                            | 23,2 Tage            |
| 3-Tage-Woche | 12 Tage                    | + 5,4 Tage                            | 17,4 Tage            |
| 2-Tage-Woche | 8 Tage                     | + 3,6 Tage                            | 11,6 Tage            |
| 1-Tage-Woche | 4 Tage                     | +1,8 Tage                             | 5,8 Tage             |

Fraglich ist, wie mit den hier entstehenden Bruchteilen umzugehen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 8. Mai 2018, Az: 9 AZR 578/17 – in welchem es ebenfalls um die Frage des Rundens von Bruchteilen bei Urlaub ging – klargestellt, dass die Vorschrift des § 5 Abs. 2 BurlG bzgl. Rundungsregelungen vorliegend nicht einschlägig ist.

Ohne eine gesonderte Rundungsvorschrift kommt eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen nicht in Betracht.

Sind im Arbeitsvertrag bereits mehr Tage vereinbart, als nach der 7. PflegeArbbV zu gewähren sind, wird kein zusätzlicher Urlaub fällig.

#### 4.5 Höchstgrenzen von 225 Stunden bei Überstunden auf Arbeitszeitkonten

Auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen können über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden für höchstens 16 Monate in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Bei Überschreitung von 225 Arbeitsstunden gilt die Fälligkeitsfrist des § 3 Abs. 1 der 7. PflegeArbbV:

- spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats.

Der Ausgleich kann durch Auszahlung des entsprechenden Entgelts oder durch bezahlte Freizeit erfolgen.

#### Problem durch divergierende Regelungen des Mindestlohngesetzes?

Sofern Mitarbeitende unter die 7. PflegeArbbV fallen, gilt Folgendes:

Nach § 1 Abs. 3 Mindestlohngesetz (MiLoG) gehen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen dem MiLoG vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des allgemeinen Mindestlohns nach § 1 MiLoG nicht unterschreitet. Der Vorrang beschränkt sich nicht auf die Lohnhöhe, sondern gilt auch für sämtliche Nebenpflichten. Die 7.



PflegeArbbV beruht auf § 11 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 und 3 sowie mit § 25 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und geht daher mangels Unterschreiten des allgemeinen Mindestlohnes dem Mindestlohngesetz vor.

Die Obergrenze von 225 Stunden gilt weiter nicht bei:

- Wertguthaben auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes,
- Wertguthaben auf der Grundlage von §§ 7b, e SGB IV oder
- vergleichbaren ausländischen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer.

#### 4.6 Fälligkeit § 3 Abs. 1 der 7. PflegeArbbV

Die für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu vergütenden Mindestentgelte sind bereits seit Mai 2021 spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war (§ 3 Abs. 1 Satz 1 der 7. PflegeArbbV).

Das in der Vergütung enthaltene arbeitsvertraglich vereinbarte Mindestentgelt ist daher so rechtzeitig zu überweisen, dass es bei den Arbeitnehmern am letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats eingeht. Bankarbeitstage sind alle Werktage von Montag bis Freitag. Samstage, Sonntage und Feiertage zählen nicht zu den Bankarbeitstagen.

Im Übrigen wird das Mindestentgelt spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats fällig (§ 3 Abs. 1 Satz 2 der 7. PflegeArbbV).

Demnach sind Sie nach der 7. PflegeArbbV nur verpflichtet, den jeweiligen Mindestlohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit am letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats auszuführen. Die Vergütung der meisten Ihrer Mitarbeitenden wird jedoch deutlich höher ausfallen. Diesen Teil der Vergütung können Sie zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats auszahlen. Weitere Entgeltbestandteile wie Überstunden, Zuschläge oder sonstige Zahlungen sind ebenfalls erst zum am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats fällig.

**Beispiel:** Im Monat Januar 2027 sind die 17,80 € Mindestlohn pro Stunde bei einer qualifizierten Hilfskraft für die vertraglich vereinbarten 20 Stunden am 29. Januar 2027 fällig (der 31. Januar 2027 ist ein Sonntag und damit kein Bankarbeitstag). Die Vergütung für die in diesem Monat geleisteten Überstunden, Zuschläge und sonstige Zahlungen sind zum 26. Februar 2027 fällig.

Um einheitliche Zahlungsabläufe gewährleisten zu können, sollten Sie daher die Vergütung Ihrer Beschäftigten entsprechend zeitig genug abrechnen und zur Zahlung anweisen.

*Anmerkung zum Musterarbeitsvertrag des VDAB, Stand 04.2024:*

„§ 11 Vergütung

... Das Entgelt für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wird spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung zu erbringen war. Im Übrigen wird das Entgelt spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats fällig.“

Dass sich im Musterarbeitsvertrag des VDAB auf die Fälligkeit für das Entgelt für die gesamte vertragliche Arbeitszeit bezogen wird und nicht lediglich auf die Fälligkeit des Mindestentgeltes, beruht auf

Praktikabilitätsaspekten. Andere Regelungen können getroffen werden, sofern dabei die Anforderungen aus der 7. PflegeArbbV das Mindestentgelt eingehalten werden. Die Ausführungen zu den Sozialversicherungsbeiträgen sind dabei allerdings grundsätzlich zu beachten. Es wird empfohlen in diesem Falle rechtliche Unterstützung sowie steuerrechtliche Expertise hinzuzuziehen.

#### *4.7 Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge*

An der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ändert sich auf Grundlage der 7. PflegeArbbV nichts. Die gesamten Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) sind von Ihnen weiterhin gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bis zum drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats an die gesetzlichen Krankenkassen zu überweisen, in der Ihre Arbeitnehmer versichert sind. Es gilt der Tag der Wertstellung zugunsten der Krankenkasse.

Die Meldungen der Beitragsnachweise müssen dazu generell zwei Tage vorher, also am fünftletzten Bankarbeitstag, bei den Krankenkassen eingegangen sein. Bei verspäteter Zahlung können Mahngebühren und Säumniszuschläge anfallen.

#### *4.8 Hinweis auf Ausschlussfrist von 12 Monaten*

Nach § 5 der 7. PflegeArbbV beträgt die Ausschlussfrist weiterhin 12 Monate. Demnach verfallen die Ansprüche auf das Mindestentgelt, wenn sie nicht innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Damit reicht hier künftig eine lesbare, aber unterschriftlose Erklärung, die nicht in einer Urkunde abgefasst sein muss und somit auch eine E-Mail.

#### *4.9 Sanktionen*

Der individuelle Anspruch auf Zahlung des Pflegemindestlohns ergibt sich für den Arbeitnehmer aus dem arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnis. Dieser Anspruch kann von den Arbeitnehmern vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden. Auch Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Deutschland entsandt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Entsendung bezogene Klage vor den deutschen Arbeitsgerichten erheben. Daneben wird der Pflegemindestlohn auch von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung kontrolliert, die bei Verstößen Bußgelder verhängen kann.

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz stellt der vorsätzliche oder fahrlässige Verstoß gegen die Pflicht zur Gewährung der Mindestarbeitsbedingungen nach der Verordnung eine Ordnungswidrigkeit dar. Arbeitgeber, die sich ordnungswidrig verhalten, können im Einzelfall mit Geldbußen bis zu 500.000 Euro belegt werden, wobei dieser Höchstbetrag einer zulässigen Geldbuße bei fahrlässigen Verstößen auf die Hälfte, also auf 250.000 Euro, begrenzt ist. Außerdem können Sie unter gewissen Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

(Quelle: BMAS [Mindestlohn in der Pflege – Fragen & Antworten - BMAS](#))