PFLEGE
WEGWEISER
NRW
Für Pflegebedürftige
und Angehörige

Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur „24-Stunden“-Betreuung

Das Bundesarbeitsgericht hat am 24. Juni 2021 entschieden, dass auch ausländische Betreuungskräfte für ihre Arbeits- und Bereitschaftszeiten den in Deutschland geltenden Mindestlohn erhalten. Weiterhin stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass der Mindestlohn nicht nur für die reguläre Arbeitszeit, sondern auch für die Bereitschaftszeit zu zahlen ist (Az: 5 AZR 505/20).

Die Rechtslage hat sich durch dieses Urteil nicht geändert. Es wurde lediglich klargestellt, was schon lange gilt: Eine tatsächliche Rund-um-die-Uhr Betreuung ist von einer Person nicht zu leisten. Die Arbeitszeit einschließlich Bereitschaftszeit darf durchschnittlich 8 Stunden bei einer 6 Tage Woche nicht überschreiten.

Wie war der Sachverhalt des Urteils?
Dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts lag die Klage einer Bulgarin zugrunde, die bei einer Seniorin in Berlin wohnte und von der bulgarischen Agentur, die sie entsandt hatte, 950 € netto für 30 Stunden Arbeit pro Woche erhielt. Tatsächlich aber war sie fast rund um die Uhr im Einsatz oder in Bereitschaft. Mit der Klage machte sie erfolgreich die Ansprüche für die Zeiten geltend, in denen sie tätig oder bereit zur Tätigkeit war und die sie zuvor nicht von der Agentur vergütet bekam. So bekam sie den Mindestlohn für 21 Stunden täglich zugesprochen.

Was ist Bereitschaftszeit?
Bereitschaftszeit liegt immer dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort aufhalten muss, um im Bedarfsfalle unverzüglich seine Arbeit aufnehmen zu können. Auf den tatsächlichen Einsatz kommt es nicht an. Auch wenn die Kraft auf der Terrasse ein Buch liest oder nachts meist durchschlafen kann: Die grundsätzliche Verpflichtung, in der Nähe zu sein und bei Bedarf sofort tätig zu werden macht den Unterschied zur echten Freizeit aus.

Welche Folgen hat das Urteil für mich?
Das Urteil hat unmittelbare Auswirkungen für Arbeitgeber. Arbeitgeber kann hierbei die Agentur im Ausland sein, bei der die Betreuungskraft angestellt ist und in einen Haushalt in Deutschland entsandt wird, aber auch der Haushalt des Pflegebedürftigen im Arbeitsgebermodell.
Es gilt:

- Mindestlohn muss für die reguläre Arbeitszeit gezahlt werden.
- Bereitschaftszeiten müssen mit dem Mindestlohn vergütet werden.
- Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes müssen eingehalten werden: Danach ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden zulässig. Sie kann im Einzelfall auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Nach § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Pausen von mindestens dreißig Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden einzuhalten. Nach der Beendigung der Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben.