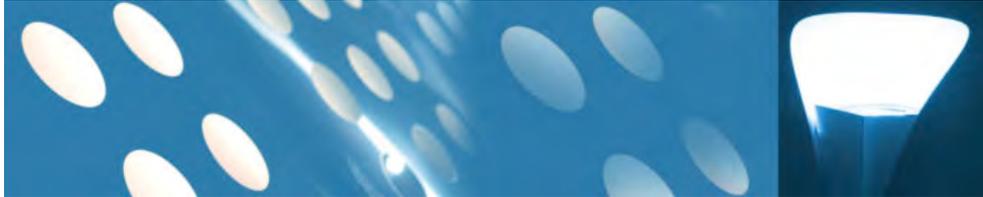


## **Pressemitteilung: Pflegemindestlohn verdrängt den allgemeinen Mindestlohn!**



Bochum, 30. September 2015

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte vertreten den Träger einer ambulanten Pflegeeinrichtung erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Hamm (ArbG Hamm, Urteil vom 11.09.2015, 2 Ca 678/15 L). Das Arbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass die 2. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (2. PflegeArbV) das Mindestlohngesetz (MiLoG) komplett verdrängt.

Die Klägerin ist als Hauswirtschaftskraft gemäß § 1 Absätze 4 und 5 der 2. PflegeArbbV tätig. Danach ist die 2. PflegeArbbV für die Klägerin mit einem Mindestlohn von EUR 9,40 erst ab dem 1. Oktober 2015 anzuwenden. In der Zeit vom 01.01.2015 bis zum 30.09.2015 begehrte die Klägerin den normalen Mindestlohn in Höhe von EUR 8,50. Tatsächlich verdiente sie EUR 7,50 pro Stunde.

Das Arbeitsgericht Hamm hat die Klage abgewiesen. Zwar bestimmt § 1 Absatz 2 MiLoG, dass die Höhe des Mindestlohns ab dem 01.01.2015 brutto EUR 8,50 beträgt. Allerdings gilt § 1 Absatz 2 MiLoG wegen der Bereichsausnahme des § 1 Absatz 3 MiLoG nicht. Nach dieser Vorschrift gehen die Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes und der auf ihrer Grundlage erfassten Rechtsverordnungen den Regelungen des MiLoG vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreitet. Dies ist nach der Auffassung des Arbeitsgerichts Hamm der Fall, denn der Branchenmindestlohn für die Pflegebranche beträgt ab dem 01.01.2015 EUR 9,40 je Stunde.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die 2. PflegeArbbV zugunsten der Klägerin wegen der Bereichsausnahme in § 1 Absatz 4 und 5 2. PflegeArbbV erst ab dem 01.10.2015 Anwendung finden wird. Denn die 2. PflegeArbbV stellt eine gesetzliche Grundlage dar und setzt allein voraus, dass der territoriale sowie betrieblich- fachliche Geltungsbereich eröffnet ist.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Klägerin in der Zeit vom 01.01. bis zum 30.09.2015 keinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG verlangen kann. Dies ist auch rechtlich nicht zu beanstanden, zumal eine Überprüfung der Vergütungsvereinbarung nach den Grundsätzen der Sittenwidrigkeit gemäß § 138 BGB weiterhin erfolgen kann. Ansatzpunkte für eine Sittenwidrigkeit sah das Arbeitsgericht Hamm nicht.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm steht auf der Website [www.ulbrich-kaminski.de](http://www.ulbrich-kaminski.de) zum Download bereit.

### **Rückfragen?**

Ihre Rückfragen beantworten wir selbstverständlich gerne.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte  
Hellweg 2  
44787 Bochum

Telefon +49 (0)234 579 521-0  
Telefax +49 (0)234 579 521-21

E-Mail [kontakt@ulbrich-kaminski.de](mailto:kontakt@ulbrich-kaminski.de)  
[www.ulbrich-kaminski.de](http://www.ulbrich-kaminski.de)