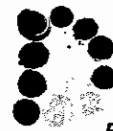


Eingang: 29.07.10



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Freiheit  
Einheit  
Demokratie

Geschäftsführer der Bundesarbeits-  
gemeinschaft Hauskrankenpflege e. V.  
Herrn Frank Twardowsky  
Cicerostraße 37  
10709 Berlin

**Dr. Ursula von der Leyen**

Bundesministerin  
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin  
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2323  
FAX +49 30 18 527-2328  
E-MAIL [ministerbuero@bmas.bund.de](mailto:ministerbuero@bmas.bund.de)

Berlin, 23. Juli 2010

Sehr geehrter Herr Twardowsky,

für Ihre Schreiben vom 9. April 2010 und vom 6. Juli 2010 zum Mindestlohn in der Pflege-  
branche danke ich Ihnen.

Im Hinblick auf die von Ihnen aufgeworfene Frage, ob Zulagen und Zuschläge als Bestand-  
teil des Mindestlohns berücksichtigt werden können, ist die Rechtsprechung des Europäi-  
schen Gerichtshofes (Urteil vom 14. April 2005, C-341/02) zu beachten. Demnach werden  
vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge als Bestandteile des Mindestlohns be-  
rücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt,  
die von der im Tarifvertrag vorgesehenen Normalleistung abweicht. Hintergrund ist, dass ein  
Arbeitnehmer, der auf Verlangen des Arbeitgebers ein Mehr an Arbeit und Arbeitsstunden  
unter besonderen Bedingungen leistet, einen Ausgleich für diese zusätzliche Leistung erhält,  
ohne dass dieser bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt wird. Diese Vorgaben  
sind im Rahmen der Ermittlung, ob die vom Arbeitgeber geleisteten Zahlungen den Vorga-  
ben der Pflegearbeitsbedingungenverordnung entsprechen, zwingend einzuhalten.

Vor diesem Hintergrund können Zulagen und Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten  
(z. B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit) ebenso wenig berücksichtigt werden wie Zu-  
lagen oder Zuschläge, die überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprä-  
mien) honorieren. Etwas anderes gilt für das Weihnachts- und Urlaubsgeld. Leistungen wie  
Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns  
gewertet, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag je-  
weils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruf-  
lich ausbezahlt erhält. Zahlt der Arbeitgeber das Urlaubs-/Weihnachtsgeld hingegen als Ein-

malbetrag aus, ist eine Anrechnung nur im Monat der Auszahlung möglich. Eine Übersicht über die Behandlung weiterer Zulagen und Zuschläge ist auf der Internetseite der für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zuständigen Zollbehörden abrufbar ([www.zoll.de](http://www.zoll.de)).

Ihre Einschätzung zu den wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Pflegevergütung teile ich nicht. Die unabhängige Pflegekommission, deren Empfehlung die Bundesregierung in der Verordnung umgesetzt hat, hat sich bei ihrer Entscheidungsfindung in erheblichem Maße auch von der derzeitigen Entgeltsituation in der Pflegebranche leiten lassen. Demnach existiert zwar eine nicht zu vernachlässigende Zahl von Pflegeeinrichtungen – vor allem im ambulanten Bereich –, bei denen niedrigste Entgelte für überwiegend in der Pflege nach SGB XI Beschäftigte gezahlt werden, die unter dem künftigen Mindestlohn liegen. Die Pflegekommission hat jedoch auch festgestellt, dass dies in diesen Betrieben bei Weitem nicht für alle dort beschäftigten Pflegehilfskräfte zutrifft. Wie Sie zudem in Ihrem Schreiben vom 9. April 2010 anmerken, werden die zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Pflege erforderlichen Fachkräfte ohnehin zu Sätzen vergütet, die deutlich über dem Mindestlohn liegen. Einzelne Beschäftigte mögen somit vom Mindestlohn profitieren. Die Auswirkungen auf den Pflegebetrieb selbst relativieren sich aber bei einer Gesamtbetrachtung.

Mit freundlichen Grüßen

