



Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz (MiLoG), welches die Zahlung eines Mindestlohn von brutto € 8,50 je Zeitstunde vorschreibt. Grundsätzlich gilt das Gesetz für jeden Arbeitnehmer (zu den Ausnahmen siehe unten). Das MiLoG selbst enthält jedoch keine Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, d.h. wie der Mindestlohn genau zu berechnen ist.

Für wen gilt das MiLoG?

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für jeden Arbeitnehmer in Deutschland. Ausnahmen regelt § 22 MiLoG. Wegen der Anwendbarkeit allein für Arbeitnehmer, sind die Personengruppen ausgeschlossen, die nicht als Arbeitnehmer zu betrachten sind. Dies sind insbesondere Selbstständige, arbeitnehmerähnliche Personen, Freiberufler, Beamte, Soldaten und Ein-Euro-Jobber.

Ausgenommen vom Regelungsbereich sind Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, ehrenamtlich Tätige, Langzeitarbeitslose und Auszubildende. Für Praktikanten sieht das Gesetz besondere Ausnahmetatbestände vor. Sind diese nicht einschlägig, ist auch Praktikanten der Mindestlohn zu zahlen.

Der Mindestlohn gilt danach nicht für **Pflichtpraktika** und **freiwillige Praktika** während der Schul-, Hochschul- und Berufsausbildung sowie für **Orientierungspraktika** vor der Ausbildung mit einer Dauer von maximal drei Monaten.

Die Höhe des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt für alle Arbeitnehmer 8,50 € pro geleisteter Zeitstunde. Tarifliche festgesetzte Mindestlöhne, die den gesetzlichen überschreiten, gelten fort. Es bestehen allerdings auch Ausnahmen, die den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten. In tariflich geregelten Bereichen ist in der Übergangszeit bis zum 31.12.2016 eine negativ abweichende Mindestvergütung möglich. Dies betrifft insbesondere die folgenden Branchen: Fleischindustrie, Friseure, Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Leiharbeit/Zeitarbeit, Textil- und Bekleidungsindustrie, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft und Zeitungszusteller.

Nach dem Mindestlohn zu vergütende Zeiten

Das MiLoG sieht vor, dass der Arbeitnehmer 8,50 € brutto je Stunde geleisteter Arbeit zu bekommen hat. Grundsätzlich fallen unter den Mindestlohn alle Zeiten, in denen bzw. während derer der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit verrichtet, also auch Überstunden. Nicht voll erbrachte Stunden sind anteilig zu vergüten. Pausenzeiten sind grundsätzlich nicht zu vergüten.



Zu beachten ist, dass die auf den Monat zu berechnende Entlohnung in Anbetracht der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden insgesamt nicht unter das Niveau des Mindestlohns rutschen darf. Werden in der Gesamtbetrachtung der monatlichen Arbeitszeit alle zu vergütenden Stunden mit mindestens 8,50 € vergütet, verbietet sich eine Einzelbetrachtung der Stundenvergütung, die ggf. unter dem Mindestlohn liegen kann. Das bedeutet, dass im Schnitt mindestens 8,50 € die Stunde zu zahlen sind. Wird dabei eine „reguläre Arbeitsstunde“ mit z.B. 11,00, eine „Bereitschaftsstunde“ allerdings nur mit z.B. 6,00 € vergütet, ist diese Regelung zulässig, wenn am Ende des Monats im Stundendurchschnitt eine Vergütung von mindestens 8,50 € erfolgt.

Sog. **Rüstzeiten** (z. B. das Hochfahren eines Kassensystems, Computers) gehören grundsätzlich zur Arbeitszeit und sind damit mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Umkleidezeiten gehören auch zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden z.B. aus hygienischen Gründen im Betrieb erfolgen muss (BAG, Urt. v. 19.9.2012 - 5 AZR 678/11). Kann die Arbeitskleidung bereits zu Hause angelegt werden, sind Umkleidezeiten nicht zu berücksichtigen.

Zeiten des **Bereitschaftsdienstes** und der **Arbeitsbereitschaft** zählen zur Arbeitszeit (vgl. BAG, Urt. v. 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12). Diese kennzeichnet im Gegensatz zur Rufbereitschaft, dass sich der Arbeitnehmer an einem bestimmten, vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort, auf- und zur Verrichtung der Arbeit breithält. Da der Arbeitnehmer im Falle der Rufbereitschaft seinen Aufenthaltsort und seine Zeitgestaltung frei wählen kann fallen diese Zeiten nicht unter den Begriff der Arbeitszeit.

Die Vergütung von **Wegezeiten** folgt den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln. Das bedeutet, dass die Fahrten zur und von der Arbeitsstätte nicht zur Arbeitszeit zählen und entsprechend nicht zu entlohnen sind. Fahrten von der Arbeitsstätte zu einer auswärtigen Arbeitsstätte, Kunden o.ä. zählen hingegen zur Arbeitszeit und sind entsprechend zu vergüten.

Bei **Reisezeiten** kommt es bei der Frage, ob diese zur Arbeitszeit zählen, darauf an, ob die Reisetätigkeit auf Anweisung des Arbeitgebers während der üblichen Arbeitszeit erfolgt; oft ist dann von Dienstreisen die Rede. Diese sind als zu vergütende Arbeitszeit zu werten. Wird die Reise außerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt, wird die Frage der Vergütungspflicht davon abhängen, ob während der Reise eine Arbeitsleistung erbracht wird.

HINWEIS: Für den Pflegebereich ergeben sich zum Teil erhebliche Unterschiede zum Vorstehenden. Auf diese wird hier nicht gesondert eingegangen. (U.a. BAG, Urt. v. 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12).

Anzurechnende Leistungen

Da das Gesetz auch zu dem Thema schweigt, welche Vergütungsbestandteile auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen sind, ergeben sich auch hier Fragen. Können Weihnachtsgeld und Co. auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Zentraler Gedanke, der bei der Frage nach der Anrechnung von Leistungen auf den Mindestlohn Beachtung finden muss ist der, dass der gezahlte Lohn die Gegenleistung für die in einem bestimmten Zeitraum erbrachte Arbeitsleistung ist. Arbeitsleistung und Gegenleistung müssen in einem Austauschverhältnis stehen. Das bedeutet, grundsätzlich sind Geldleistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohnanspruch anzurechnen, wenn der Zweck der Leistung des Arbeitgebers dem Zweck des Mindestlohns funktional gleichwertig ist, d.h. alle Zahlungen sind zu berücksichtigen, die Teil der Arbeitsvergütung sind.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

Zulagen und Zuschläge die der Arbeitnehmer nur erhält, wenn er auf Verlangen des Arbeitgebers mehr Arbeit leistet oder die Arbeit unter besonderen, erschwerten Bedingungen oder Zeiten erbringt, sind nicht anzurechnen. Danach ergibt sich im Einzelnen Folgendes:

Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung (z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer) und solche mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird (z.B. Betriebstreuzulagen und Kinderzulagen) sind nach Dafürhalten des Zolls **berücksichtigungsfähig** (Stand 30.10.2015).

Nicht berücksichtigungsfähig sollen hingegen sein: Schmutz- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, für Überstunden sowie Qualität und Schnelligkeit der Arbeit, Entsendungskosten, vermögenswirksame Leistungen und Aufwendungsersatz oder -Entschädigung.

Einmalzahlungen (z.B. **Weihnachts-/Urlaubsgeld**) sind für den Fälligkeitszeitraum, in dem sie gezahlt werden unter der Voraussetzung anrechnungsfähig, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.

Zahlt der Arbeitgeber das zusätzliche Weihnachts- oder Urlaubsgeld monatlich anteilig aus, kann er die Zahlungen auf den dem Arbeitnehmer zustehenden Mindestlohnanspruch anrechnen. Voraussetzung der Anrechenbarkeit ist aber auch hier die Unwiderruflichkeit der Leistungen. Wenn eine Leistung zum Fälligkeitszeitraum monatlich gezahlt wird, wird sie aber bereits dadurch unwiderruflich, dass der Arbeitgeber nur mit dieser Zahlung den Mindestlohnanspruch erfüllt (ArbG Herne, Urt. v. 07.07.2015 - 3 Ca 684/15).

Sachbezüge sind grundsätzlich aus dem Grund nicht anrechenbar, da der Mindestlohn nach dem Willen des Gesetzgebers als Geldbetrag ausbezahlt ist. **Kost und Logis** können nach den derzeitigen Angaben des Zolls (<http://www.zoll.de>; Stand 30.10.2015) im Falle der vertraglichen Vereinbarung im Bereich der Saisonarbeit auf den Mindestlohn bis zur Höhe der Pfändungsfreigrenze angerechnet werden.

Da **Trinkgelder** nicht vom Arbeitgeber gezahlt werden, scheidet eine Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch grundsätzlich aus.

Autorin:

Rechtsanwältin M. Luise Köhler

eMail: koehler@schloemer-sperl.de

Zu allen weiteren Fragen rund um das Thema Mindestlohn berät Sie:

Rechtsanwältin

M. Luise Köhler

koehler@schloemer-sperl.de

Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen

