

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Neue und verschärfte Anforderungen in Sachen Mindestlohn

1) Monatsbezogene Berechnung des Mindestlohns

Obwohl der gesetzliche Mindestlohn eigentlich pro Stunde bezogen ist, lässt es das Bundesarbeitsgericht zu, dass für die Frage, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt worden ist, auf die monatliche Gesamtvergütung abgestellt wird.

Erfüllt ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn die für den Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt. Erfüllung tritt mit Zahlung des Bruttoarbeitsentgelts ein. Auch verspätete Zahlungen können Erfüllungswirkung haben.

Durch diese Berechnung ist auch geklärt, dass selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst leistete und diese Zeiten mit weniger als dem gesetzlichen Mindestlohn pro Stunde vergütet werden, trotzdem keine Mindestlohnansprüche geltend machen kann, wenn jedenfalls am Monatsende für die tatsächlich geleisteten Stunden einschließlich der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes im Schnitt der gesetzliche Mindestlohn gezahlt worden ist.

Damit teilte das Bundesarbeitsgericht nicht die Auffassung der Zollverwaltung und des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), wonach bei einer vereinbarten Monatsvergütung der gesetzliche Mindestlohn angesichts der unterschiedlichen Arbeitstage pro Monat im Durchschnitt von 3 Monaten erreicht werden muss.

Der „Mindestlohnrechner“ auf der Internetseite des BMAS ist insoweit überholt. Solange jedoch die Zollverwaltung keine andere Verlautbarung tätigt, wird jedenfalls kein Bußgeld verhängt, solange der Mindestlohn beim Monatsentgelt jedenfalls im Durchschnitt von 3 Monaten erreicht wird. Wichtig ist jedoch, zu beachten, ob das BMAS bzw. die Zollverwaltung ihre Rechtsauffassung hierzu ändert.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat 40 Std. pro Woche zu arbeiten. Er erhält ein monatliches Entgelt von 1.500 €. Im Monat Februar 2017, der 20 Arbeitstage hat, beträgt der gesetzliche Mindestlohn 1.414 €, er ist mit dieser Zahlung erfüllt. Im Monat August 2017, der 23 Arbeitstage hat, wird der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, denn dieser würde im August 1.626 € betragen.

Die Konsequenz dieser Entscheidung ist, dass der Arbeitnehmer für jeden Kalendermonat mindestens ein Entgelt aus der Anzahl der Arbeitstage multipliziert mit der Zahl der geschuldeten täglichen Arbeitsstunden den multipliziert mit 8,84 € erhalten muss.

WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Die Zollverwaltung (als Prüfbehörde für den Mindestlohn) geht allerdings in derartigen Fällen (noch) davon aus, dass eine stillschweigende Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos vorliegt und dass kein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorliegt, wenn der gesetzliche Mindestlohn im Durchschnitt eines Jahres erreicht wird.

Arbeitsrechtlich ist diese Auffassung kaum haltbar, da die Anforderungen an ein Arbeitszeitkonto hoch sind, es insbesondere schriftlich vereinbart werden muss.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.6.2016 - 5 AZR 716/15 PM

2) Erfüllung des Mindestlohnanspruchs durch sonstige Vergütungsbestandteile

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn wird nicht nur durch die Zahlung des regelmäßigen Stundenlohns oder des umgerechneten Monatsentgelts erfüllt, sondern alle Zahlungen des Arbeitgebers, die für die erbrachte Arbeitsleistung erfolgen, sind Zahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn und erfüllen ihn. Das hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Grundsatzentscheidung klargestellt. Demnach können auch Zulagen aller Art, solange sie jedenfalls für die Arbeitsleistung gezahlt werden, aber auch Einmalzahlungen, die im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen wie z.B. ein 13. Gehalt oder Gratifikationen mit Mischcharakter, die jedenfalls auch geleistete Arbeit vergüten sollen, auf die Erfüllung des Mindestlohnes angerechnet werden.

Beispiele:

Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von 8,50 €. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber wegen der körperlichen Belastung noch eine Erschwerniszulage pro Stunde von 1 €. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch ist erfüllt.

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer zusätzlich zur monatlichen Vergütung im November ein 13. Gehalt. Ob dieses 13. Gehalt insgesamt zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs herangezogen werden kann, ist unklar. Das Bundesarbeitsgericht hat in der genannten Entscheidung ausgeführt, dass auch verspätete Zahlungen den Anspruch auf den Mindestlohn tilgen können. Ob man das übertragen kann auf die Zahlung eines 13. Gehaltes im November mit Erfüllungswirkung für den Mindestlohnanspruch in den Monaten davor, ist jedoch nicht klar.

Davon ist im Zweifelsfall abzuraten !

Der Arbeitgeber zahlt das 13. Gehalt oder eine Jahressonderzahlung nunmehr nicht mehr im November aus, sondern jeden Monats zu einem Zwölftel. Durch diese Zahlung erfüllt er jeden Monat den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Zahlungen, die für erbrachte Arbeitsleistung geleistet werden - und hierzu zählen auch Erschwerniszulagen wie Schmutz-, Lärm- und Hitze-Zulagen, aber auch Sonn- und Feiertagszuschläge, weil diese alle Vergütung für die geleistete Arbeit sind.

**WIRTSCHAFTSTREUHAND ALTENBURG
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBH**

Fabrikstraße 36 * 04600 Altenburg

Wichtig:

Es ist jedoch zu beachten, dass die Zollverwaltung hier gegenteiliger Auffassung ist und (noch) davon ausgeht, dass derartige Zulagen nicht zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs berücksichtigt werden können.

Eine Gratifikation kann dann berücksichtigt werden, wenn sie dem Arbeitnehmer in dem jeweiligen Monat zufließt und ihm auch dauerhaft verbleibt, der Arbeitgeber also kein Rückforderungsrecht hat, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet.

Ob der Arbeitgeber einseitig entscheiden kann, dass er bei Sonderzahlungen zukünftig monatlich zu jeweils einem Zwölftel erbringt, ist nicht endgültig geklärt. Eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitnehmer ist in jedem Fall wirksam.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.5.2016 - 5 AZR 135/16

Wenn sie zu diesen oder anderen Themen Fragen haben oder eine Beratung wünschen, setzen sie sich bitte mit uns in Verbindung.

Mit den besten Wünschen für das neue Jahr verbleibt



Dipl.-Kfm. Martin Raab
Steuerberater

