

Was genau ist Mindestlohn?

von RAin Eisenreich-Meißner



Nach jahrelanger Diskussion in den Bundesgremien, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden über seine Erforderlichkeit, Wirkungen und Höhe gilt nun seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von (zunächst) 8,50 € brutto pro Zeitstunde. So legt es das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) vom 11.08.2014 fest. Die Diskussionen sind damit keineswegs beendet. Während das Gesetz noch vergleichsweise klar regelt, für welche Beschäftigten der gesetzliche Mindestlohn überhaupt und ab sofort oder zunächst nur schrittweise bis Januar 2017 gelten soll und welche ungünstigeren Tarifverträge noch wirken dürfen, genügt die Bestimmung "8,50 € brutto je Zeitstunde" keinesfalls, um dies in der Praxis problemlos umzusetzen.

Mit dem Mindestlohn muss jede volle Stunde Arbeitsleistung vergütet werden. Eine eigene Definition der Arbeitsleistung hält das MiLoG aber nicht bereit. Das ist angesichts der vielfältigen, branchenabhängigen Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen, anderer gesetzlicher Regelungen und Rechtsprechung nicht möglich und nötig. So werden bspw. Stunden für Bereitschaftsdienst in aller Regel mindestlohnpflichtig, sofern keine andere ausdrückliche Regelung besteht.

Etwas unpraktikabel wird es, wenn die weiterhin zulässigen Vergütungsformen wie Akkord-, Leistungs-, Provisions-, Bonuslohn ggf. mit anderen Zeitabschnitten, z.B. Monatslohn, gewählt worden sind und nun umgerechnet

werden müssen. Gemessen am individuellen Leistungsvermögen des Beschäftigten muss hierzu nämlich erst bestimmt werden, welchen Zeitraum diese Lohnart denn eigentlich abdecken soll, um diese umzurechnen. Angesichts der bei einem Verstoß gegen die Mindestlohnvergütungspflicht zu erwartenden empfindlich hohen Geldbußen von bis zu 500.000 € und der drohenden Lohndifferenzansprüche des Beschäftigten ist der Arbeitgeber gut beraten, wenn er spätestens jetzt Regelungen zur Bestimmung der Arbeitszeit trifft.

Die bedeutendste Frage, die das MiLoG nicht beantwortet, ist, welche Vergütungsbestandteile als Teil des Mindestlohns gelten. Dies zu erkennen, ist wichtig vor allem in handwerklichen nicht-tarifanwendenden Betrieben und im Niedriglohnssektor, da hier zumeist die unter 8,50 € brutto je Zeitstunde liegende Grundvergütung mit etlichen anderen Vergütungsteilen aufgewertet wird. Hiermit hat sich bereits der EuGH befasst und - zumindest für den Bereich der Arbeitnehmerentsendung von einem EU-Mitgliedstaat in einen anderen, unter Maßgabe der RL/96/71/EG - entschieden (Urteil v. 07.11.2013, C-522/12), dass nur solche Vergütungsbestandteile relevant sind, die das Verhältnis zwischen Arbeits- und Gegenleistung nicht zu Lasten des Beschäftigten verändern. Die Arbeitsgerichte der Mitgliedstaaten haben anhand dieser sehr weit gefassten Definition die einzelnen Vergütungsbestandteile zu prüfen, ob sie dieses Verhältnis ändern oder nicht. So haben der EuGH und das BAG, ebenso für den Bereich der Arbeitnehmerentsendung, die Formel so gefasst, dass der jeweilige Vergütungsbestandteil mit dem Mindestlohn funktionsgleichwertig sein muss, der Arbeitgeber also mit ihm die "Normalleistung" des Beschäftigten entlohnen wollen und die Vergütung dem Beschäftigten zum Fälligkeitszeitpunkt zur Verfügung stellen muss. Über einzelne konkrete Vergütungsbestandteile musste jedoch der EuGH außerhalb des Arbeitnehmerentsendungsrechts noch nicht entscheiden. Seine zu diesem speziellen Bereich ergangene Rechtsprechung ist für das nationale MiLoG jedoch nur eine Orientierung, sie kann nicht vollständig auf die innerstaatlichen Fragen übertragen werden, wie wieder ein aktuelles Urteil des EuGH vom 12.02.2015 zeigt. Das BAG hatte bisher über solche Fragen nur im Rahmen eines *tarifvertraglich* vorgesehenen Mindest-

lohns entschieden. Bei dem tarifvertraglichen Mindestlohn sind jedoch zumeist alle Vergütungsbestandteile als Teil des effektiv gezahlten Mindestlohns anzusehen. Weil das MiLoG zwar ähnlich wie der Tarifvertrag angemessene Arbeitsbedingungen festzulegen bezweckt, aber darüber hinaus auch, dass der als angemessen festgesetzte Zeitstundengrundlohn von 8,50 € brutto im Normalfall und nicht erst unter besonderen, wechselnden Bedingungen gelten soll, muss die Bewertung einzelner Vergütungsbestandteile hier strenger ausfallen. Folglich ist auch die bisherige Rechtsprechung des BAG zum Thema Mindestlohn nur mit großer Vorsicht auf die Fragen zum MiLoG übertragbar.

Angesichts der erwähnten Gerichtsentscheidungen ist aber z.B. für (einmalige) Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld anzunehmen, dass sie in aller Regel auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen, da sie regelmäßig vorrangig die Arbeitsleistung des Beschäftigten honorieren, also die Normalleistung entlohnen. Um dennoch nicht in den Konflikt mit dem MiLoG zu geraten und Bußgelder zu riskieren, sollten solche Leistungen nunmehr ggf. auf das ganze Jahr verteilt werden, da sich die Einhaltung des Mindestlohns am Zwei-Monats-Zeitraum orientiert.

Gegenteiliges Beispiel bilden wohl besondere Vergütungen wie Nacht- oder Sonntagsarbeitszuschläge. Sofern sie nicht gerade per Vertrag zur Normalleistung gezahlt werden können wie bspw. im Wachdienst, wird hiermit nicht mehr

die Normalleistung vergütet. Deshalb dürften diese Zuschläge nicht als Teil des Mindestlohns gewertet werden. Ähnliches gilt für Aufwandsentschädigungen, Reisekosten und vermögenswirksame Leistungen.

Bei Überstunden(-grund-)vergütung und -zuschlägen muss beachtet werden, dass neben dem Vergütungsumfang auch das Arbeitszeitvolumen steigt. Diese Zahlungen dürften also nur insoweit als Teil des Mindestlohns zu berücksichtigen sein, als dass Überstunden sich im zeitlich zulässigen Rahmen halten, also in der BRD bei durchschnittlich ca. 176 Stunden/Monat. Differenzierend muss wohl auch die Vergütung bei Betriebsstörungen oder im Krankheits- oder Urlaubszeitraum behandelt werden, letzteres v.a. dann, wenn der Arbeitgeber über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus weiteren Urlaub freiwillig gewährt.

Es bleibt also noch allerhand Bedarf, die Bestimmungen des MiLoG mittels Entscheidungen der nationalen Arbeitsgerichte und des EuGH auszufüllen. Wer nicht so lange warten kann oder möchte, bis andere tätig werden, dem bleibt wohl nur die Devise: Wer nicht klagt, der nicht gewinnt.

mitgeteilt von RAin Eisenreich-Meißner
Frau Rechtsanwältin Eisenreich-Meißner
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Dingeldein Rechtsanwälte
Bickenbach, Gernsheim, Ober-Ramstadt
www.dingeldein.de



Bestattungsinstitut

WALTER REBENICH

**Erd-, Feuer und Seebestattungen
Überführungen**

**64404 Bickenbach, Berliner Straße 6 + 8
Telefon + Fax 06257 / 7611**