

Arbeitshilfen für Betriebsräte

Tim Richter

Antworten für die Praxis

Mindestlohn

Anspruch
Überwachung
Durchsetzung

Verlag Vahlen

Mindestlohn

Einleitung

Seit dem 1.1.2015 muss erstmalig in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn gezahlt werden. Geregelt ist dies im Mindestlohngesetz. Danach hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 8,50 EUR pro geleisteter Arbeitsstunde. Der Zweck des Gesetzes ist klar: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen vor unangemessen niedrigen Löhnen geschützt werden. Es soll zudem vermieden werden, dass zwischen den Unternehmen ein Lohnunterbietungswettbewerb stattfindet, der sich schlussendlich auch zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme auswirkt. Das Mindestlohngesetz wurde schon vor der Einführung teilweise heftig kritisiert und ist bis heute umstritten. Sowohl von Arbeitgeberseite als auch von Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsseite wurden bereits Forderungen nach Nachbesserungen laut.

Für Mitglieder des Betriebsrats ist es schwierig, sich einen Einblick in die neue Rechtsmaterie zu verschaffen. Das Mindestlohngesetz selbst ist zwar relativ kurz und überschaubar, jedoch verstecken sich hinter einer scheinbar einfachen Grundregel (mindestens 8,50 EUR für alle!) zahlreiche Probleme. Zudem lässt das Mindestlohngesetz eine Vielzahl an Fragen offen. Die vorliegende Arbeitshilfe soll Betriebsratsmitgliedern einen Überblick über die Regelungen des Mindestlohngesetzes verschaffen, das Problembewusstsein schärfen und Lösungswege aufzeigen.

Der Autor

Tim Richter

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg. Tätigkeit im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht mit Schwerpunkt im Individualarbeitsrecht. Beratung und Vertretung von Arbeitnehmern, Betriebsräten und Arbeitgebern. Darüber hinaus regelmäßige Veröffentlichungen zu arbeitsrechtlichen Themen sowie Referententätigkeit für einen namhaften Veranstalter von Betriebsräteschulungen.

www.hr-anwalt.de



Inhaltsübersicht

- I. Einführung**
Fragen 1–18
- II. Berechnung und Fälligkeit**
Fragen 19–32
- III. Welche Vergütungsbestandteile zählen zum Mindestlohn?**
Fragen 33–47
- IV. Anspruchsberechtigung**
Fragen 48–73
- V. Kontrolle und Durchsetzung**
Fragen 74–88
- VI. Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern und Betriebsrat**
Fragen 89–104

Muster

35. Kann vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Im Regelfall ist dies nicht möglich (→ Frage 33: *Müssen die 8,50 EUR in Geld ausgezahlt werden oder ist es zulässig, dass zumindest teilweise Sachleistungen gewährt werden?*). Eine Ausnahme besteht allenfalls bei Saisonarbeitskräften, zB Erntehelfern, die ihren Arbeitgeber quasi dafür bezahlen, dass er ihnen Unterkunft und Verpflegung gewährt. Zu beachten ist allerdings § 107 Abs. 2 S. 5 GewO. Danach darf der Wert der Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Im Klartext bedeutet dies, dass dem Arbeitnehmer der Nettolohn zumindest **in Höhe des unpfändbaren Teils** des Arbeitsentgelts zwingend in Geld **ausbezahlt** werden muss. Da die Pfändungsgrenze momentan bei **1.049,99 EUR** liegt, der Arbeitgeber diesen Betrag somit in Geld schuldet, dürfte sich im Niedriglohnsektor die Frage der Anrechenbarkeit von Kost und Logis kaum stellen, da allenfalls ein verschwindend geringer Teil angerechnet werden dürfte. Der Gesetzgeber hat in der Vergangenheit darüber nachgedacht, Sonderregelungen für Saisonarbeitskräfte zu treffen. Solange dies nicht geschehen ist, ist der Saisonarbeitnehmer wie jeder andere Arbeitnehmer zu behandeln.

36. Sind vom Arbeitgeber gewährte Zuschläge auf den Mindestlohn anzurechnen?

Grundsätzlich ist es zulässig, dass Zulagen und Zuschläge auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Zuschläge als Gegenleistung **für die übliche „Normalarbeitsleistung“** gedacht sind. Die meisten Zuschläge werden in der Praxis jedoch dafür gezahlt, dass die Arbeitsbedingungen, unter denen der Arbeitnehmer die Zuschläge erhält, mit besonders unangenehmen Umständen verbunden sind, zB

- Schmutz- und Gefahrezulagen,
- Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit,
- Zuschläge für Überstunden etc.

Derartige Zuschläge sind auf den Mindestlohn nicht anrechenbar, sondern können nur zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn gewährt werden.

37. Sind Spesen als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen?

Spesen sind als Aufwendersersatz anzusehen und dienen damit dem Ausgleich von freiwilligen Vermögensopfern, die der Arbeitnehmer erbringt. Damit stellen sie **keine Gegenleistung** für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit dar und sind infolgedessen nicht Bestandteil des Mindestlohns. Dies gilt im Übrigen auch für pauschal gezahlte Beträge, zB

- Ersatz für Fahrtkosten,
- Übernachtungskosten,
- Verpflegungsmehraufwand,
- Zuschüsse zu Arbeitskleidung etc.

Derartige Leistungen sind stets **zusätzlich zum Mindestlohn** zu gewähren.

38. Sind vermögenswirksame Leistungen anzurechnen?

Nein. Vermögenswirksame Leistungen dienen dem Zweck, dass sich der Arbeitnehmer über einen mehr oder weniger langen Zeitraum ein gewisses Vermögen aufbaut. Die vermögenswirksamen Leistungen werden zudem durch einen staatlichen Zuschuss gefördert und dienen damit einem sozialpolitischen Zweck. Sie sind deswegen **nicht** als **finanzielle Gegenleistung** zu der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung anzusehen und können infolge dessen nicht bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden.

39. Zählen Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung zum Mindestlohn?

Nur dann, wenn die betriebliche Altersversorgung im Wege der **Entgeltumwandlung** finanziert wird. Die **arbeitgeberfinanzierte betriebliche Al-**

tersversorgung kann **nicht** zum Mindestlohn gerechnet werden. Bei der Entgeltumwandlung hingegen finanziert der Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung quasi selbst, indem er auf einen Teil seines Bruttogehaltes verzichtet und diesen Teil freiwillig in die betriebliche Altersversorgung investiert. Würde der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung betreiben, würde er den vollen Betrag in Geld erhalten. Da somit die Initiative zur Entgeltumwandlung und damit die Reduzierung des Bruttogehalts vom Arbeitnehmer veranlasst ist, muss der Betrag der Entgeltumwandlung zum Mindestlohn gerechnet werden.

40. Wie wird Urlaubs- und Weihnachtsgeld berücksichtigt?

Jährliche Sonderleistungen, wie zB Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld können nur dann auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer den entsprechenden Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn **maßgeblichen Fälligkeitsdatum** (→ Frage 26: Wann muss der Mindestlohn ausbezahlt werden?) tatsächlich und unwiderruflich **ausbezahlt** erhält.

✓ Beispiel

Mit der Novemberabrechnung erhält der Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes. Diese Zahlung kann **nur für den Monat November als Bestandteil des Mindestlohns gelten**. Es ist hingegen nicht möglich, dass die Sonderzahlung mit je 1/12 pro Monat für das ganze Jahr berücksichtigt wird. Will der Arbeitgeber eine solche Berücksichtigung erreichen, müsste er die „jährliche“ Sonderzahlung tatsächlich in 12 monatlichen gleichmäßigen Raten abrechnen und auszahlen.

! Praxistipp

Viele Arbeitsverträge sehen so genannte Rückzahlungsklauseln vor, wonach zB das Weihnachtsgeld dann zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer durch Eigenkündigung beendet wird. Enthält der Arbeitsvertrag eine solche Rückzahlungsklausel, ist eine Anrechnung der Sonderzahlung ausgeschlossen, da

der geschuldete Betrag in diesem Fall nicht unwiderruflich ausbezahlt wird.

41. Sind vom Arbeitgeber gezahlte Provisionen auf den Mindestlohn anrechenbar?

Provisionen stellen keine Entlohnung für die „normale“ Arbeitsleistung dar, sondern belohnen den Arbeitnehmer für einen besonderen Erfolg bei der Erbringung der Arbeitsleistung. Da sich der Mindestlohn nur auf die „normale“ Arbeitsleistung bezieht (→ Frage 36: Sind vom Arbeitgeber gewährte Zuschläge auf den Mindestlohn anzurechnen?) dürfen **Provisionen nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden.

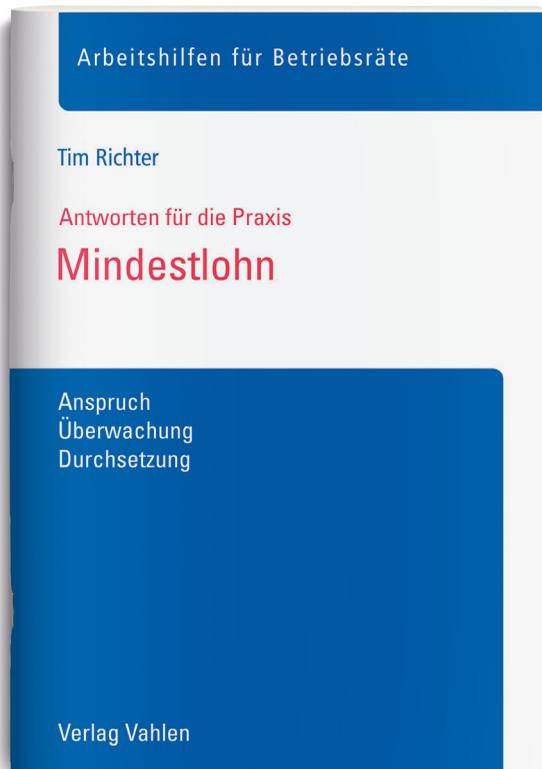
42. Wie werden Tantiemen und Bonuszahlungen berücksichtigt?

Zusätzlich zum normalen Lohn gezahlte Leistungen des Arbeitgebers dürfen nur dann zum Mindestlohn gerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer einen **garantierten Anspruch** darauf hat, dass er die Leistungen zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt auch tatsächlich und unwiderruflich erhält. Arbeitsvertragliche Regelungen, die die Zahlung von Tantiemen oder Boni vorsehen, beruhen jedoch üblicherweise auf einer Zielvereinbarung. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer die zusätzlichen Leistungen nur dann erhält, wenn bestimmte Ziele erreicht werden. Der Arbeitnehmer hat insofern keinen garantierten Anspruch auf Zahlung des Bonus oder der Tantieme, weshalb die aus einer **Zielvereinbarung** resultierenden Zahlungen **nicht mindestlohnrelevant** sind.

43. Zählen Trinkgelder zum Mindestlohn?

Nein. Trinkgelder werden nicht vom Arbeitgeber gezahlt, sondern stellen eine Zuwendung von nicht am Arbeitsverhältnis beteiligten Dritten dar. Bei Trinkgeldern handelt es sich somit nicht um eine

Gefällt Ihnen, was Sie gelesen haben?



Richter

Mindestlohn

2015. 33 Seiten.

Geheftet € 12,90

ISBN 978-3-8006-5045-3

Weitere Informationen:

beck-shop.de/bgtfms

Jetzt in Ihrer Buchhandlung

oder einfach bestellen bei **beck-shop.de** – Portofreie und schnelle Lieferung!
Einfaches Bestellen durch Link-Eingabe im Browser: <http://www.beck-shop.de/bgtfms>

Vahlen



VERLAG C.H. BECK · 80791 München

Telefon: (089)38189-750 · Fax: (089)38189-402 · Mail: kundenservice@beck.de