

# Der Lohn macht die Musik



**Anfang 2017 wurde der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland seit seiner Einführung 2015 erstmalig erhöht und stieg von vorher 8,50 Euro auf 8,84 Euro. Das beschloss die Mindestlohnkommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Berlin. Nun gilt es, einiges zu beachten.**

## 1. ANHEBUNG DES MINDESTLOHNS AB DEM 01.01.2017

Am 26.10.2016 wurde durch das Bundeskabinett beschlossen, dass der Mindestlohn auf 8,84 Euro brutto pro Zeitzunde ab dem 01.01.2017 angehoben wird. Dieser Anhebung liegt ein Beschluss der Mindestlohnkommission vom 28.06.2016 zugrunde. Die Bundesregierung hat beschlossen, die vorgeschlagene Anpassung durch die Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV) entsprechend für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Die Bundesregierung kann von der vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns nicht abweichen. Aufgrund der Anhebung des Mindestlohns pro Zeitzunde sind in der Praxis insbesondere auch die Fälle der Gehaltsempfänger erneut zu überprüfen. Nach inzwischen einheitlicher Meinung ermittelt sich der Stundenlohn eines Gehaltsempfängers nach folgender Formel:

1.) **Wöchentliche Arbeitszeit x 13 / 3 = monatliche Arbeitszeit**

2.) **Gehalt / monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn**

## 2. MINDESTLOHN BEI BEREITSCHAFTSZEITEN

Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit zählen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort – innerhalb oder außerhalb des Betriebs – bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftszeit wird gemeinhin beschrieben als Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung.

Der Arbeitnehmer muss laut Urteil des BAG im Durchschnitt mindestens den Mindestlohn erhalten. Im Urteilsfall (BAG Urteil vom 29.06.2016, 5 AZR 716/15) handelte es

sich um einen Rettungsassistenten, der im Rahmen einer Vier-Tages-Woche in Zwölf-Stunden-Schichten durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beschäftigt war. Das Bruttomonatsgehalt belief sich auf 2.680,31 Euro. Die monatliche Arbeitszeit (Vollzeit zuzüglich Bereitschaftsdiensts) belief sich auf maximal 228 Stunden. Die Vollzeitarbeitsstunden wurden mit 15,31 Euro vergütet, die Bereitschaftszeiten waren mit diesem Grundgehalt abgegolten. Da im Durchschnitt ein Stundenlohn von deutlich über 8,50 Euro erreicht wurde, ergab sich kein zusätzlicher Vergütungsanspruch für die Zeiten der Bereitschaftsdienste.

Von Bereitschaftszeiten zu unterscheiden sind die Zeiten einer Rufbereitschaft. Während der Rufbereitschaft hält sich der Mitarbeiter an einem von ihm selbst gewählten und dem Dienstgeber anzuzeigenden Ort auf, um bei Abruf die Arbeit kurzfristig auf-

zunehmen. Rufbereitschaft unterscheidet sich von dem – ebenfalls außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit – zu leistenden Bereitschaftsdienst dadurch, dass sich der Mitarbeiter in der Zeit, in der er Rufbereitschaft zu leisten hat, nicht in der Einrichtung aufhalten muss, sondern seinen Aufenthaltsort frei bestimmen kann.

Durch das Urteil hat das BAG indirekt entschieden, dass es sich bei dem gesetzlichen Mindestlohn „je Zeitzunde“ lediglich um die gesetzliche Regelung eines Berechnungsfaktors handelt. Von besonderer praktischer Bedeutung ist dies zum Beispiel für die Vergütung von Überstunden. Nach dieser Entscheidung wären Überstunden nicht mindestens mit einem dem Mindestlohn entsprechenden Stundensatz zu vergüten, solange sie rechnerisch auf der Grundlage eines Rechenfaktors von 8,84 Euro brutto pro Zeitzunde im Grundgehalt enthalten sind.

## 3. ANRECHNUNG VON URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD

Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltansprüchen tritt. 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



MICHAEL TESCHNER, Geschäftsführer bei der NRT Niederrheinische Treuhand GmbH in Duisburg

der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt. Erfüllung tritt mit Zahlung des Bruttoarbeitsentgelts ein. Auch verspätete Zahlungen können Erfüllungswirkungen haben. Der gesetzliche Mindestlohn tritt also als eigenständiger Anspruch neben die bisherigen Anspruchsgrundlagen, verändert diese aber nicht.

Auch wenn mit diesem Urteil geklärt worden ist, dass grundsätzlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn anrechenbar sind, bleibt für die Praxis nach wie vor der Fall problematisch, in dem Sonderzahlungen ausschließlich in einem Monat geleistet werden. Gemäß § 20 MiLoG sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Danach könnte ein im November gezahltes Weihnachtsgeld nur für die Monate Oktober und November in die Berechnung des Mindestlohns, nicht jedoch in die übrigen Monate des Jahres einbezogen werden.

Laut Entscheidung des Gerichts können auch verspätete Zahlungen Erfüllungswirkung haben. Leistet der Arbeitgeber den Mindestlohn jedoch nach Fälligkeit, § 2 Abs. 1 MiLoG, kann der Arbeitnehmer Verzugszinsen sowie den Ersatz eines sonstigen Verzugsschadens verlangen, §§ 288, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

In der Praxis sollten daher Sonderzahlungen, die zur Erreichung des monatlichen Mindestlohns erforderlich sind, besser anteilig monatlich zur Auszahlung gebracht werden.

Michael Teschner (Rechtsanwalt) ■

## INFO

### Zusammenfassend ist in Sachen Mindestlohn Folgendes festzuhalten:

- Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2017 8,84 Euro pro Zeitzunde.
- Bereitschaftszeiten gehören zur Arbeitszeit und sind daher mit dem Mindestlohn zu vergüten.
- Es genügt jedoch, wenn im Durchschnitt (Vollzeit und Bereitschaft) mindestens der Mindestlohn erreicht wird.
- Entsprechendes muss auch für Überstunden gelten.
- Rufbereitschaft stellt keine Arbeitszeit dar und ist deshalb nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind grundsätzlich auf den Mindestlohn anrechenbar.
- Probleme können sich aber hinsichtlich der Fälligkeit ergeben.