

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Rechtsanwältin Susanne Wortmann
Rechtsanwälte Korth & Wortmann

Kundenveranstaltung 28.11.2018

Derzeitige Gesetzeslage

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

- Derzeit schreibt das Gesetz einen Mindestlohn in Höhe von **8,84 EUR pro Stunde** vor.
 - Der Mindestentgelttarifvertrag Landwirtschaft und Gartenbau forderte zum Schluss ein Mindestentgelt in Höhe von 9,10 EUR pro Stunde.

Dieser Mindestentgelttarifvertrag gilt nicht mehr.

- Ab dem **01.01.2019** gilt damit der Betrag des gesetzlichen Mindestlohns, also **9,19 EUR pro Stunde** und ab 2020 müssen Arbeitgeber mindestens 9,35 EUR pro Stunde bezahlen.
-

Verstöße gegen das MiLoG

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Verstöße gegen das MiLoG

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

ACHTUNG

Wer den **gesetzlich vorgeschriebenen Tarif nicht bezahlt** und von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) **erwischt wird**, muss mit einer **Geldbuße** in Höhe von **bis zu 500.000,00 EUR** rechnen, §§ 21 Abs. 1 Ziffer 9, Abs. 2 Ziffer 1, Abs. 3 i. V. m. § 20 MiLoG.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 21 Bußgeldvorschriften

Abs. 1 Ziffer 9

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

9. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Abs. 2 Ziffer 1

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder

Abs. 3

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

Verstöße gegen das MiLoG

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Werden bei dieser Kontrolle Verstöße gegen Verpflichtungen, etwa die Dokumentation der Arbeitszeit, festgestellt, können Geldbußen von bis zu 30.000,00 EUR verhängt werden, vgl. § 21 Abs. 1 Ziffern 1 bis 8 i. V. m. § 21 Abs. 3 MiLoG.

Was gibt es für Ausnahmen vom Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Was gibt es für Ausnahmen vom Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Grundsätzlich gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle **Arbeitnehmer über 18 Jahren**. Damit auch z. B. für Rentner, Minijobber, ausländische Beschäftigte, Saisonarbeiter und volljährige Schüler. Nach dem MiLoG sind jedoch **Ausnahmen möglich**, vgl. § 22 MiLoG.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 22 MiLoG Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
 2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
 3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
 4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.
-

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 22 MiLoG Persönlicher Anwendungsbereich

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 22 MiLoG Persönlicher Anwendungsbereich

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

Was gibt es für Ausnahmen vom Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Also haben keinen Anspruch auf Mindestlohn:

- Auszubildende
 - ehrenamtlich Tätige
 - Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung
 - Selbstständige
 - Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
 - Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten
 - Personen, die ein **verpflichtendes Praktikum** (schul-, hochschulrechtlich, Ausbildungsordnung, gesetzlich geregelte Berufsakademie) absolvieren
 - Personen, die ein freiwilliges Praktikum bis zu 3 Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums bzw. begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren, **wenn nicht zuvor mit demselben Ausbildenden ein solches Praktikumsverhältnis bestand.**
 - Personen im Rahmen einer Einstellungsqualifizierung (§ 34a SGB III) oder Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz
 - Teilnehmer einer Maßnahme der Arbeitsförderung (z. B. Ein-Euro-Job)
 - Menschen mit Behinderung in einem „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“.
-

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Was bedeutet das?

Grundsätzlich muss die Zahlung des Mindestlohns zum vereinbarten Fälligkeitstermin erfolgen, spätestens jedoch zum letzten Bankarbeitstag des auf den Monat der Arbeitsleistung folgenden Monats. Abweichende Regelungen sind im Rahmen von Arbeitszeitflexibilisierungen unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Nach **§ 2 Abs. 2 MiLoG** gilt für Arbeitszeitkonten Folgendes:

Die **Fälligkeitsregelung** des Abs. 1 S. 1 **gilt** nach Abs. 2 **nicht, wenn die Arbeitszeit** des Arbeitnehmers in einem **schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto geführt wird**. Dies kann auf TV, BV oder schriftlichen Arbeitsvertrag beruhen. In solchen Fällen können die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden auf diesem Arbeitszeitkonto geführt und müssen nicht spätestens am Ende des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats bezahlt werden. Vielmehr beträgt der **Ausgleichszeitraum 12 Kalendermonate**. Nach dem Ablauf dieses Zeitraumes muss der Arbeitgeber dann bezahlte Freizeit in der Höhe aufgelaufener Arbeitsstunden gewähren oder für diese den Mindestlohn bezahlen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, muss der Arbeitgeber gemäß Abs. 2 Satz 2 die auf dem Arbeitszeitkonto enthaltenen und noch nicht bezahlten Arbeitsstunden spätestens am Ende des auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monats durch Zahlung des Mindestlohns ausgleichen. Nach Abs. 2 Satz 3 darf pro Monat allerdings höchstens die Hälfte der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Bei einer 30-Stunden-Woche wären dies 64 Stunden im Monat ($30 \times 4,33 / 2$). Damit will der Gesetzgeber sicherstellen, dass dem Arbeitnehmer ein substantieller Teil des Mindestlohns auch tatsächlich ausbezahlt wird. Überschreitet der Arbeitgeber diese 50 %-Grenze oder verstößt er in anderer Weise gegen die Vorgaben des Abs. 2, wird der Mindestlohn auf die darauf bezogenen Arbeitsstunden gemäß Abs. 1 Satz 1 fällig. Der Arbeitgeber muss diese spätestens am Ende des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats mit dem Mindestlohn vergüten, anderenfalls er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit begeht. Die Regelung des Abs. 2 über Arbeitszeitkonten ist nach S. 1 Halbsatz 2 generell nicht anwendbar, wenn das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt über dem Mindestlohn liegt und der Anspruch auf Mindestlohn damit bereits erfüllt ist.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Dieser tatsächlich auszahlende Betrag, der die Anwendung von Abs. 2 entbehrlich macht, ist folgendermaßen zu berechnen:

Tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Arbeitnehmers pro Monat in Stunden x dem gesamten Bruttomindestlohnsatz pro Stunde = mindestens an den Arbeitnehmer auszugehrender Bruttomonatslohn.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Ein sich gesetzkonform verhaltender Arbeitgeber kann daher bei Ausschöpfung des arbeitszeitrechtlich zulässigen Arbeitsvolumens § 2 Abs. 2 MiLoG in jedem Fall außer Acht lassen, wenn das ausgezahlte Bruttoarbeitsentgelt ca. 2.220,00 EUR übersteigt

(261 Arbeitsstunden pro Monat als nach ArbZG maximal zulässige Arbeitszeit x 8,50 EUR). In solchen Fällen kann der Arbeitgeber vollumfänglich bei ihm geltende Arbeitszeitkontenmodelle anwenden.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Nicht ganz eindeutig dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 MiLoG zu entnehmen ist die Antwort auf die Frage, ob Arbeitszeitkonten nach § 2 Abs. 2 auch die **Verrechnung von Plus- mit Minusstunden** vorsehen können. Diese Frage wird man bejahen müssen, weil ein Arbeitszeitkonto nicht anders nicht sinnvoll funktionieren kann. Zwar erlaubt dies § 2 Abs. 2 nicht ausdrücklich. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund des Regelungszwecks des MiLoG nicht erwartbar: Minusstunden des Arbeitnehmers sind nichts anderes als eine Vorleistung des Arbeitgebers auf Arbeitsentgelt. Eine Erfüllung vor Fälligkeit ist nach § 271 Abs. 2 BGB stets zulässig. Daran hat das MiLoG nichts geändert, weil dieses nur sicherstellen will, dass der Arbeitnehmer den Mindestlohn jedenfalls zum Fälligkeitstag erhält. Dann aber erscheint es vor dem Hintergrund des Zwecks des MiLoG unproblematisch, wenn diese vorzeitige Bezahlung des Mindestlohns in einer späteren Abrechnungsperiode wieder ausgeglichen wird.

.

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Kann der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt werden durch Anrechnung von Zahlungen des Arbeitgebers?

Antwort:

Unter bestimmten Voraussetzungen werden Sachleistungen sowie Zulagen und Zuschläge auf den Mindestlohn angerechnet.

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Sachleistungen

Grundsätzlich ist die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als Geld erbringt, nicht zulässig.

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Ausnahme:

Die Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht.

Regelung § 107 Abs. 2 GewO

Danach wird die Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG zugelassen.

Nach dieser Norm sind zwar grundsätzlich Sachbezüge als Bestandteil des Mindestlohns anzusehen. Aber § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO ...

Gewerbeordnung

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

§ 107 Berechnung und Zahlung des Arbeitsentgelts

- (1) Das Arbeitsentgelt ist in Euro zu berechnen und auszuzahlen.
 - (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.
 - (3) Die Zahlung eines regelmäßigen Arbeitsentgelts kann nicht für die Fälle ausgeschlossen werden, in denen der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit von Dritten ein Trinkgeld erhält. Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt.
-

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

weist darauf hin, dass dem deutschen Recht unterliegende Inlandsarbeitsverhältnisse vorsehen, dass der unpfändbare Teil des Arbeitseinkommens in Geld ausbezahlt werden muss. Der Mindestlohn orientiert sich laut der Gesetzesbegründung für das MiLoG auch an der Pfändungsfreigrenze.

Fazit:

Im Einklang mit den Richtlinien des Hauptzollamtes wird die Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn nur für Saisonarbeitskräfte zugelassen.

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Diese können unter bestimmten Voraussetzungen als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt werden.

Hierzu ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17.01.2018, Az.: 5 AZR 69/17. Die vorhergehenden Instanzen: Sächsisches Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht Leipzig.

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Worum ging es?

Es ging um die **Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen**. Die Klägerin erhielt vor Einführung des Mindestlohns einen Bruttostundenlohn von 6,20 EUR, fällig am letzten des Monats. Sie erhielt zusätzlich für Sonn- und Feiertagsarbeit einen Zuschlag von 2,00 EUR brutto pro Stunde. **Nach Inkrafttreten des MiLoG** zahlte die Beklagte der Klägerin monatlich einen **Bruttolohn in Höhe von 8,50 EUR** pro Stunde. **Zuschläge für Sonn- oder Feiertage wurden nicht mehr gezahlt.**

Hier hat das BAG entschieden, dass die Klägerin zwar **Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge** für die Monate hat, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet wurde. Allerdings sei dieser **durch Erfüllung erloschen nach § 362 Abs. 1 BGB.**

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Dazu führt das BAG aus, dass Mindestlohn wirksam, d. h., geeignet den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen sind, mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG wird je Zeitstunde festgesetzt. Das Gesetz macht den Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. So hat der Begriff „Normalleistung“ eben keinen Eingang in den Wortlaut des MiLoG gefunden. Daraus folgt für das BAG, dass Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mindestlohnwirksam sind.

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Sie sind im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen Sonn- und Feiertagszuschläge nicht. Was anderes gilt für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden. Hier wird eine besondere Zahlungspflicht des Arbeitgebers begründet. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit gilt aber lediglich der Anspruch auf eine Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage (§ 11 Abs. 1 ArbZG). § 11 Abs. 3 ArbZG sieht als Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit lediglich Ersatzruhetage vor.

Und was gilt für sonstige Lohnbestandteile – Zulagen und Zuschläge?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Aus diesem Grund können, und das steht im Einklang mit den vom Zoll veröffentlichten Informationen zur Berechnung und Zahlung des Mindestlohns, auch folgende weitere Zuschläge und Zahlungen mit einbezogen werden, nämlich:

- Mehrarbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämie),
 - überdurchschnittlich qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (s. o.),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen).
-

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (gegebenenfalls auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie **tatsächlich** und **unwiderruflich** ausbezahlt erhält.

Demnach könnte eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld, die im Dezember erfolgt, nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden. Grund: Die Fälligkeit der Mindestlohnzahlung von Januar bis Oktober ist bereits abgelaufen. Aber: Nach den Erläuterungen der Generalzolldirektion kann aber ein etwaiger Überschuss, also ein Betrag, der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, im nachfolgenden Zeitraum angerechnet werden.

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Was bedeutet das?

Dafür ist die Entscheidung des BAG vom 25.05.2016, Az.: 5 AZR 135/16, vorhergehend: LAG Berlin-Brandenburg und Arbeitsgericht Brandenburg, heranzuziehen. Hier war es so, dass die Beklagte das Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Bruttolohns und die Sonderzuwendung, nämlich Weihnachtsgeld, ebenfalls in Höhe von 50 % des Bruttolohns, monatlich jetzt folgendermaßen zahlte:

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Dazu wurde mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung Inkrafttreten Mindestlohngesetz geschlossen, die u. a. bestimmte:

Fälligkeit Sonderzahlung Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld.

Arbeitsvertraglich vereinbarte Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) sind in Höhe von 1/12 für jeden Kalendermonat zur betriebsüblichen Fälligkeit der Monatsvergütung zur Zahlung fällig. Die Beklagte hat dann bei dem insgesamt 1.507,30 EUR brutto bezahlten Monatsentgelt ausgewiesen ein Bruttogehalt in Höhe von 1.391,36 EUR monatlich und weitere jeweils 57,97 EUR brutto, die mit Urlaubsgeld 1/12 und Sonderzuwendung 1/12 abgerechnet wurden. Hier hat das BAG entschieden, dass die Beklagte den Mindestlohnanspruch der Klägerin durch allmonatliche Zahlung des Bruttogehalts und 1/12 der Jahressonderzahlung erfüllt hat, § 362 Abs. 1 BGB.

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Einmalzahlungen, die lediglich den Wert der Arbeitsleistung entgelten sollen, werden also grundsätzlich auf den Mindestlohn angerechnet. Nach BAG spielt es keine Rolle, ob es sich bei diesen Zahlungen lediglich um in der Fälligkeit hinausgeschobenes Arbeitsentgelt handelt oder ob diese noch zusätzlich oder ausschließlich, z. B. die Betriebstreue honorieren sollen. Denn in beiden Fällen handelt es sich um Arbeitsentgelt, welches die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entlohnt.

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Im Ergebnis bedeutet das, wenn die Verpflichtung zur Leistung der Sonderzahlung tatsächlich nicht an weitere Voraussetzungen geknüpft ist als an die Dauer des Bestandes des Arbeitsvertrags im jeweiligen Jahr und die Vergütung des Arbeitnehmers, stellt dies eine „saisonale Sonderleistung“ dar, welche – vorbehaltlich und unwiderruflich geleistet – grundsätzlich auf den Mindestlohn anzurechnen ist.

Und was ist mit Einmalzahlungen, z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld?

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019

Nicht berücksichtigungsfähig sind folgende Zulagen und Zuschläge:

- Zuschläge für Nachtarbeit
 - Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen,
 - Aufwandsentschädigungen, wie z. B. die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisung des Arbeitgebers entstanden sind. Dazu zählt auch das Wegegeld.
-

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Der gesetzliche Mindestlohn ab 01.01.2019