

## Mindestlohn - Berechnung - Fälligkeit

Seit dem 01.01.2017 gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup> ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn<sup>2</sup> von **8,84 €brutto** für jede Zeitstunde.<sup>3</sup>

### 1. Vergütungspflichtige Arbeitszeit

Dieser Stundenlohnvorgabe in § 1 Abs. 2 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) liegt der Arbeitszeitbegriff zugrunde, welcher innerhalb der Rechtsprechung des EuGH und des BAG zum Arbeitszeitrecht entwickelt wurde. Arbeitsstunden, die unter diesem Arbeitszeitbegriff zusammengefasst werden, sind wenigstens mit dem Mindestlohn zu vergüten.<sup>4</sup> Neben der **Regelarbeitszeit** sind **Mehrarbeits- und Überstunden** gleichermaßen mindestlohnrelevant, auch wenn diese Stunden nicht vom Grundgehalt erfasst sind. Der Mindestlohn gilt darüber hinaus für Zeiten des **Bereitschaftsdienstes**, sowie der **Arbeitsbereitschaft** (bzw. **Bereitschaftszeit**). Berücksichtigt werden zusätzlich Zeiten der **Inanspruchnahme in der Rufbereitschaft**, sowie Fahrtzeiten für **dienstlich angeordnete Fahrten**.<sup>5</sup>

### 2. Berechnungsformel

Um den Stundenlohn berechnen zu können, benötigt man die **Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden** und die **Höhe des monatlichen Bruttoentgelts**. Die wöchentliche Arbeitszeit muss zunächst auf den Stundenumfang im Monat umgerechnet werden. Dazu dient der Faktor 4,348. Dieser wird aus der durchschnittlichen Arbeitszeit in einem Zeitraum von vier Jahren errechnet, der neben der ungleichmäßigen Verteilung der Wochen innerhalb einzelner Monate, das Schaltjahr mitberücksichtigt.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> Zur Vertiefung: Homepage [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de), Rubrik Info, A bis Z: Mindestlohn - Anwendungsbereich – Praktikanten.

<sup>3</sup> § 1 Abs. 2 MiLoG i.V.m. § 1 Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns vom 15.11.2016 (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV).

<sup>4</sup> Greiner, in: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, § 1 Rn. 73.

<sup>5</sup> Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des DCV e.V., Fragen zum allgemeinen Mindestlohn, Stand: 19.05.2015.

<sup>6</sup> Beyer, Beyer/Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 5 AVR, § 1 Rn 11.

Die durchschnittlichen Arbeitsstunden im Monat berechnen sich mit diesem Faktor wie folgt:

|   |
|---|
| $\text{wöchentliche Arbeitsstunden} \times 4,348 = \text{durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat}$ |
|---|

Mit diesem Durchschnittswert kann nun der Stundenlohn berechnet werden:

|   |
|---|
| $\text{Bruttoentgelt} / \text{durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat} = \text{Stundenlohn}$ |
|---|

### 3. Anrechenbare Entgeltbestandteile

Zunächst stellt sich die Frage, welche Entgeltbestandteile in die Mindestlohnberechnung einfließen dürfen, denn nicht alle Arbeitgeberleistungen erhöhen das Bruttogehalt.

Die monatliche Regelvergütung ist als Mindestlohnbestandteil anzusehen. Hinsichtlich aller zusätzlichen Entgeltbestandteile fehlt eine gesetzliche Regelung im Mindestlohngesetz, weshalb die Anrechenbarkeit bestimmter Zulagen in der Literatur kontrovers diskutiert wird. Bis zur gerichtlichen Klärung ist ausweislich der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz die bisherige Rechtsprechung des EuGH und des BAG zu den Branchenmindestlöhnen heranzuziehen.

Danach werden nur solche Entgeltbestandteile in der Mindestlohnberechnung berücksichtigt, die die „**Normaltätigkeit**“ und keine zusätzliche Leistung oder Erschwernis des Mitarbeiters vergüten (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistung).<sup>7</sup>

Dieser Übersicht können Sie entnehmen, welche Entgeltbestandteile auf Grundlage der Hinweise des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, sowie des Bundesministeriums der Finanzen entsprechend diesem Grundsatz **im Bruttoentgelt zu berücksichtigen** sind<sup>8</sup>:

| Arbeitgeberleistung             | anrechenbar | nicht anrechenbar | Bemerkungen |
|---------------------------------|-------------|-------------------|-------------|
| Kinderzulage                    | x           |                   |             |
| Besitzstandszulage <sup>9</sup> | x           |                   |             |

<sup>7</sup> Sittard, RdA 2015, 99.

<sup>8</sup> [www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Glossar/Functions/glossar.html?cms\\_lv2=664440](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Glossar/Functions/glossar.html?cms_lv2=664440); [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz\\_node.html;jsessionid=18E014B98BB49551392427896DC3C829%23doc529866bodyText3](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html;jsessionid=18E014B98BB49551392427896DC3C829%23doc529866bodyText3)

<sup>9</sup> Kutzki, öAT 2015, 70; Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des DCV e.V., Fragen zum allgemeinen Mindestlohn.

|  |             |                   |   |
|--|-------------|-------------------|---|
| Zulagen für Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen                 |             | x                 | Andere Auffassung denkbar, die danach unterscheidet, ob besondere Leistungsmodalität zur üblichen vertraglichen Normalleistung gehört. <sup>10</sup>  |
| Arbeitgeberleistung  | anrechenbar | nicht anrechenbar | Bemerkungen   |
| Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit; Nachtzuschläge                            |             | x                 |   |
| Schichtzulagen   |             | x                 | Abweichend: BAG, 16.04.2014, 4 AZR 802/11 zum Branchenmindestlohn, Gesetz oder Regelung zum Mindestlohn muss der Zulage einen besonderen Zweck zuweisen, sonst bleibt sie anrechenbar <sup>11</sup> |
| Überstundenzuschläge   |             | x                 |   |
| Vermögenswirksame Leistungen   |             | x                 |   |
| Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung  |             | x                 |   |
| Pauschalzahlung zur nachträglichen Umsetzung einer Tariflohnerhöhung <sup>12</sup> | x           |                   |   |
| Aufwendungsersatz (z.B.: Fahrtkosten)  |             | x                 |   |
| Entgeltumwandlung  | x           |                   |   |
| Sachbezüge   |             | x                 | Ausnahme: Saisonarbeitnehmer  |

**Einmalzahlungen** können nur im Fälligkeitszeitraum (2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG) berücksichtigt werden, sofern sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt wurden.<sup>13</sup> Die Einmalzahlung wird deshalb regelmäßig im Monat der Entgeltauszahlung einmalig be-

<sup>10</sup> Ulber, RdA 2014, 176.

<sup>11</sup> Lembke, NZA 2015, 70.

<sup>12</sup> BAG, Beschl. v. 18. 4. 2012, 4 AZR 168/10, NZA 2013, 386, 390.

<sup>13</sup> Sittard, RdA 2015, 99; Ulber, RdA 2014, 176.

rücksichtigt. Eine solche Anrechnung kommt für die Jahressonderzahlung und das Urlaubsgeld in Betracht. Die Weihnachtswahlleistung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 AVR Caritas enthält eine Rückzahlungsklausel, weshalb eine Anrechnung ausscheidet. Auch die Einmalzahlung gemäß § 15 Abs. 4 Anlage 31, 32 bzw. § 14 Anlage 33 AVR bei fehlender Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente ist nach diesen Grundsätzen im Auszahlungszeitraum anrechenbar.

#### **4. Fälligkeit - Besonderheit bei Arbeitszeitkonten**

Der Mindestlohn ist im Grundsatz zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu bezahlen. Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG ist der Mindestlohn jedoch spätestens am letzten Bankarbeitstag (bezogen auf Frankfurt a.M.) des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendermonats fällig.

§ 2 Abs. 2 MiLoG beinhaltet eine Ausnahme zu dieser Fälligkeitsregelung, sofern die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf einem **schriftlich vereinbartem Arbeitszeitkonto** erfasst wird. Die Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit gebucht werden, müssen innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Einstellung durch bezahlten Freizeitausgleich ausgeglichen oder vergütet werden. Zudem dürfen die auf das Arbeitszeitkonto gebuchten Arbeitsstunden monatlich 50 % der jeweils vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Diese Voraussetzungen müssen jedoch nur dann erfüllt werden, wenn das tatsächlich ausbezahlte Arbeitsentgelt unterhalb der Mindestlohngrenze liegt, sodass der Mindestlohnanspruch noch nicht erfüllt wurde (mindestlohnrelevantes Arbeitszeitkonto). Wird bereits das **verstetigte Monatseinkommen auf Basis des Mindestlohns** bezahlt, gelten für Arbeitszeitkonten keine Besonderheiten nach dem MiLoG.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Franzen, in: Erfurter Kommentar, § 2 MiLoG, Rn 3f; Spielberger/Schilling, NJW 2014, 2897.