

Gesetzlicher Mindestlohn

Inhaltsverzeichnis

- I. Der Mindestlohn
- II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?
- III. Wer erhält Mindestlohn?
- IV. Was gilt für Minijobber?
- V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?
- VI. Was gilt für Praktikanten?
- VII. Ist ein höherer Lohn möglich?
- VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?
- IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?
- X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?
- XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?
- XII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?
- XIII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?
- XIV. Wichtige Entscheidungen zum Mindestlohn

I. Der Mindestlohn

Mindestlohn bedeutet übersetzt ein festgeschriebenes Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer als **Minimum** zusteht. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit 1. Januar 2019 9,19 € brutto pro Stunde und wird zum 1. Januar 2020 auf 9,35 € brutto pro Stunde angehoben. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf diesen Stundenlohn.

Aber was wird **dem Mindestlohn hinzugerechnet**? Nach der Rechtsprechung fließt beispielsweise eine **tarifliche Einmalzahlung**, die die Zeit bis zur tariflichen Lohnerhöhung überbrücken soll, in die Berechnung der Gesamtvergütung mit ein, nicht aber vermögenswirksame Leistungen. Denn vermögenswirksame Leistungen sind kein Lohn im eigentlichen Sinne.

Der Mindestlohn bezieht sich auf die **Bruttovergütung pro Zeitstunde**. Zulagen und Zuschläge, die als Gegenleistung für eine besondere Arbeit des Arbeitnehmers dienen, sind daher zusätzlich neben dem Grundlohn zu zahlen. Ganz klar ist das bei der **Überstundenvergütung**: Selbstverständlich erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Mindestlohn einen Ausgleich für Mehrarbeit.

Auch **Trinkgelder** können kein Bestandteil des Mindestlohns sein, da diese nicht vom Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses sondern von einem Dritten freiwillig an den Arbeitnehmer gezahlt werden.

Hinweis: Als **Faustformel** kann man festhalten: Vergütungsbestandteile sind entsprechend der Vorgaben der Rechtsprechung Bestandteil des Mindestlohns, wenn hiermit die **gewöhnliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergütet** wird. Etwas anderes gilt, wenn mit Zulagen oder Zuschlägen besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergütet werden, wie etwa **Akkordprämien, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit** oder **Gefahrenzulagen**.

Praxistipp: Der Anspruch auf Mindestlohn ist unabdingbar. Vertragliche Vereinbarungen, die diesen einschränken oder ausschließen, sind daher stets unwirksam. Dies gilt auch für vertragliche Ausschlussfristen. Arbeitgeber sollten in Zukunft darauf achten, im Arbeitsvertrag klar zu stellen, dass sich die vertraglichen Ausschlussfristen nicht auf Ansprüche, die auf dem MiLoG beruhen, beziehen.

II. Ab wann ist Mindestlohn zu zahlen?

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist am **1. 1. 2015** in Kraft getreten.

Der Anspruch auf Mindestlohn ist **grundsätzlich unabdingbar**, es darf also hiervon nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ein Verzicht auf den Mindestlohn ist nicht möglich.

Hinweis: Lediglich im Rahmen eines **gerichtlichen Vergleichs** kann der Arbeitnehmer auf seinen Mindestlohn ausnahmsweise verzichten.

III. Wer erhält Mindestlohn?

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer (auch geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte, s. dazu weiter unten unter IV.) Anspruch auf Mindestlohn. Aber auch hiervon gibt es Ausnahmen.

Der **Mindestlohn gilt nicht**

- für bestimmte Praktika (s. dazu weiter unten unter VI.),
- für ehrenamtliche Tätigkeiten,
- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nach mindestens einem Jahr Arbeitslosigkeit,
- für Auszubildende und

bei einer (der eigentlichen Berufsausbildung vorgelagerten, von der Arbeitsagentur nach § 54a SGB III geförderten) Einstiegsqualifizierung oder bei einer **Berufsausbildungsvorbereitung** i. S. der §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Während eines **befristeten Probearbeitsverhältnisses** und der einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschalteten **Probezeit** ist Mindestlohn zu zahlen, da es sich hierbei um einen ganz normalen Arbeitsvertrag handelt.

IV. Was gilt für Minijobber?

Auch Minijobber haben Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Entgegen landläufiger Meinung ist die geringfügige Beschäftigung ein **reguläres Arbeitsverhältnis**, für das lediglich sozialrechtliche und steuerrechtliche Besonderheiten gelten. Da sich der Mindestlohn brutto versteht und der Minijobber durch die Pauschalierung der Lohnsteuer und den regelmäßigen Verzicht auf die Rentenversicherung keine Abzüge hat, wird auf das **auszubezahlende Entgelt** (z. B. 450 €) abgestellt und dieses durch die zu arbeitenden Stunden dividiert. Im Ergebnis müssen sodann mindestens 9,19 € pro Stunde herauskommen. Zudem ist es **unzulässig**, bei Minijobbern **Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben** auf den Mindestlohn **anzurechnen**.

Hinweis: Arbeit auf Abruf: Minijob in Gefahr – Arbeitgeber müssen Arbeitsverträge anpassen

Am 01.01.2019 ist das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018 (BGBl I S. 2384) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält Änderungen des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der die Rahmenbedingungen für die Arbeit auf Abruf regelt.

Legen Sie die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit schriftlich fest. Ansonsten gilt:

Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt, müssen Sie den Arbeitnehmer täglich mindestens drei Stunden durchgängig beschäftigen. Ist eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart, dürfen Sie höchstens 25 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit zusätzlich abrufen (Überstunden). Ist eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, müssen Sie 80 Prozent dieser Arbeitszeit abrufen. Sollten Sie den Arbeitnehmer weniger als die 80 Prozent der festgelegten Arbeitszeit abrufen, müssen trotzdem 80 % Gehalt gezahlt werden.

Sie müssen die Abruf-Arbeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.

Wenn Sie Abrufarbeitsverträge (Minijobs) unverändert lassen, werden daraus schnell sozialversicherungspflichtige Jobs, weil die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € überschritten wird.

Hinweis: Das MiLoG gilt auch für **kurzfristig versicherungsfrei Beschäftigte**; die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung wurde im Zuge der Einführung des MiLoG auf 70 Tage angehoben.

V. Mindestlohn bei Arbeitsverhältnissen zwischen nahen Angehörigen?

Auch wenn beispielsweise Ehegatten einen Arbeitsvertrag schließen, unterfällt dieser dem Mindestlohn. Anderes gilt lediglich, wenn der Ehegatte zugunsten des anderen unentgeltlich oder **gegen ein Taschengeld** Tätigkeiten verrichtet, zu denen er auch **unterhaltsrechtlich verpflichtet** ist. Denn in diesem Fall liegt bereits kein Arbeitsverhältnis vor, welches Voraussetzung für den Anspruch auf Mindestlohn wäre. Insoweit ändert sich nichts.

VI. Was gilt für Praktikanten?

Der Mindestlohn gilt nicht für:

- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums,
- dreimonatige Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Praktikanten bestanden hat, oder
- Praktika, die verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden müssen sowie
- sog. **Einstiegsqualifizierungen** i. S. des § 54a SGB III.

Hinweis: Anspruch auf Mindestlohn haben demnach alle Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung leisten.

Durch die Ausnahmenregelung wird – zeitlich beschränkt – der Lerncharakter eines Pflichtpraktikums bzw. ein das Hochschulstudium begleitendes Praktikum „privilegiert“. Zu beachten ist aber, dass auch im Rahmen eines Orientierungspraktikums oder eines begleitenden Praktikums nach drei Monaten Mindestlohn zu bezahlen ist. Ferner muss es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis (bei Arbeitspflicht gegeben) handeln. Im letzteren Fall wäre definitiv Mindestlohn zu zahlen.

Anmerkung: Derzeit ist strittig, ob bei Überschreiten der Drei-Monats-Grenze Mindestlohn rückwirkend zu zahlen ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt hierzu die Auffassung, dass dem Praktikanten bereits ab dem ersten Tag des Praktikums Mindestlohn zu vergüten ist. Dies gelte sowohl, wenn die Praktikumsdauer von vornherein auf mehr als drei Monate angelegt ist, als auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird. In der Fachliteratur wird für die Entstehung des Zahlungsanspruchs teilweise auf einen späteren Zeitpunkt, namentlich auf den ersten Tag nach Ablauf der drei Monate abgestellt (ErfK zum Arbeitsrecht, § 22 MiLoG, Rn.12). Der Gesetzgeber stellt im Gesetzestext die Vermutung auf, dass, soweit es sich um ein freiwilliges Praktikum handelt, ab einer Dauer von drei Monaten nicht mehr der Lerncharakter, sondern das Leisten abhängiger Arbeit im Vordergrund steht. Unseres Erachtens sind bis zu einer endgültigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beide Ansichten vertretbar.

Hinweis: Zeitgleich wurde das sog. Nachweisgesetz (NachwG) auf Praktikanten ausgeweitet. Somit hat das Unternehmen unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrags bis spätestens vor der Aufnahme der Tätigkeit diesen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen.

Beinhalten muss der Vertrag die **folgenden Angaben**:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,

- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs sowie
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Vorgenanntes gilt jedoch ausdrücklich nicht für ein duales Studium, d. h. ein Studierender, der ein duales Studium absolviert, hat keinen Anspruch auf Mindestlohn. Grund: bei einem dualen Studium liegt der Schwerpunkt auf dem Erlangen von Wissen und nicht auf der Arbeitsleistung des Studierenden.

Hinweis: Schließlich gilt das MiLoG auch nicht für sog. Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen. Aber Achtung: Hier kann es ggf. bereits bestehende Tarifverträge geben, die einen Mindestlohn garantieren!

VII. Ist ein höherer Lohn möglich?

Selbstverständlich kann ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf einen Mindestlohn haben, der die 9,19 € Grenze übersteigt. Es gibt nicht nur den Mindestlohn nach dem MiLoG. Einen Mindestlohn gibt es auch dann, wenn ein nach § 5 Tarifvertragsgesetz **allgemeinverbindlicher** oder ein durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag dies festlegt.

Hinweis: Daneben kann sich im Einzelfall gemäß der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein den Mindestlohn übersteigender Lohnanspruch ergeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines im betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Diese Rechtsprechung wird durch das MiLoG nicht außer Kraft gesetzt.

VIII. Was gilt für Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Sachbezüge?

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs können zusätzliche Leistungen wie Weihnachts- und auch Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns angesehen werden, wenn diese dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitsdatum des Mindestlohns tatsächlich und unwiderruflich zufließen.

In seiner klassischen Struktur stellt das Weihnachtsgeld eine sog. **freiwillige (Einmal-) Zahlung** dar, die rein die Betriebstreue belohnt und kein Entgelt als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit ist. Dieser Fall ist einfach. Hier darf das Weihnachtsgeld **nicht** auf den Mindestlohn **angerechnet** werden. Dies gilt ebenfalls für das Urlaubsgeld.

Aber auch eine Gratifikation **mit Mischcharakter**, bei der über die Betriebstreue hinaus auch die erbrachten Leistungen des Arbeitnehmers honoriert werden sollen und ein **13. Monatsgehalt**, d. h. eine zeitanteilig verdiente, lediglich in der Fälligkeit auf November bzw. Dezember verschobene Leistung mit reinem Entgeltcharakter, fließen dem Arbeitnehmer nur einmal im Jahr zu und nicht zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum. Zu befürchten ist daher, dass **eine einmal jährlich ausbezahlte Leistung** generell **nicht** auf die übrigen elf Monate **umgelegt werden kann**. Für endgültige Klarheit werden hier die Gerichte sorgen müssen.

Auch zum Thema Sachbezüge – wie etwa ein Dienstwagen, Jobtickets, Haustrenk – trifft das MiLoG keinerlei Aussagen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich vereinbaren, dass ein Sachbezug Teil der Vergütung ist. Allerdings darf der Wert des Sachbezugs die Höhe des pfändbaren Teils des Lohns nicht übersteigen. Konsequenz ist, dass in der Praxis **für Sachbezüge bei Mindestlohnzahlung kaum Raum** bleibt.

IX. Besonderheiten bei variabler Vergütung?

Auch in Zukunft können Arbeitgeber und Arbeitnehmer fixe und variable Vergütung kombinieren, bitte beachten Sie hierzu das seit 1. Januar 2019 geltende Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Somit können auch weiterhin leistungsbezogene Vergütungselemente vereinbart werden. Allerdings hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe von mindestens 9,19 € brutto pro Stunde. Ist

diese „Basis“ gewährleistet, steht es dem Arbeitgeber frei, ein leistungsbezogenes Vergütungssystem in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

X. Was gilt bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit?

Während des Urlaubs oder einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt das sog. **Lohnausfallprinzip**. Demnach hat der Arbeitnehmer auch während dieser Zeiten **ungekürzten Anspruch** auf sein Arbeitsentgelt. Daran ändert auch das MiLoG nichts.

XI. Gilt der Mindestlohn beim Bereitschaftsdienst?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 9,19 € brutto pro geleistete Arbeitsstunde. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten grundsätzlich auch Zeiten des **Bereitschaftsdienstes als vergütungspflichtige Arbeitszeit**. Denn: Bereitschaftsdienst ist **keine Freizeit** für den Arbeitnehmer, da er jederzeit damit rechnen muss, zum Dienst beordert zu werden. Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat. Kurzum: Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Mindestlohn zu vergüten, da es sich hierbei um reguläre Arbeitszeit handelt.

XII. Welche Dokumentationspflichten treffen den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat nunmehr **bestimmten Dokumentationspflichten** nachzukommen. Allgemeine Regel ist und bleibt das Arbeitszeitgesetz, wonach die 8 Stunden überschreitende Arbeitszeit zu dokumentieren ist (§ 16 Abs. 2 ArbZG). § 17 MiLoG geht jedoch weiter: Der Arbeitgeber muss demnach **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit **für folgende Arbeitnehmer** aufzeichnen:

- für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber auf 450 € - Basis oder bei kurzfristigen Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage); Ausnahme: geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten;
- für **Beschäftigte in besonderen Gewerbebranchen** nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, als da wären: Baugewerbe, Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, Personalbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen des Messeaufbaus und Fleischwirtschaft;
- für Beschäftigte in den oben genannten Wirtschaftsbereichen müssen auch **Entleiher** die Arbeitszeit ihrer Leiharbeitnehmer aufzeichnen.

Die Dokumentation hat spätestens am 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag zu erfolgen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre im Inland in deutscher Sprache verfasst aufbewahrt werden. Ferner sind die Unterlagen auf Verlangen der zuständigen Behörde am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

Bei Verstoß gegen diese Dokumentationspflichten können Geldbußen in Höhe von bis zu 30.000 € festgesetzt werden.

Es existieren folgenden **Befreiungen von den genannten Dokumentationspflichten**:

- Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Arbeitsentgelt von **monatlich mehr als 2.000 € brutto** erhalten und die dieses **Entgelt nachweislich die letzten zwölf Monate** erhalten haben, sind von der Dokumentationspflicht des § 17 MiLoG befreit. Allerdings müssen sie neben der Aufzeichnung der Arbeitszeit auch diejenigen Unterlagen bereithalten, aus denen sich das o. g. Bruttomonatsgehalt ergibt (etwa Lohnabrechnungen).
- Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer monatlich mehr als **2.958 € brutto** verdienen und die ihrer **Verpflichtung nach § 16 Abs. 2 ArbZG** zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen ordnungsgemäß nachkommen, sind von der Dokumentationspflicht des § 17 MiLoG befreit. Allerdings müssen sie neben der Aufzeichnung der Arbeitszeit auch diejenigen Unterlagen bereithalten, aus denen sich das o. g. Bruttomonatsgehalt ergibt (etwa Lohnabrechnungen).

- Arbeitgeber unterliegen grundsätzlich keiner Dokumentationspflicht für Familienangehörige, die im Betrieb mitarbeiten.

XIII. Folgen bei Unterschreiten des Mindestlohns?

Der „unterbezahlte“ Arbeitnehmer kann die Entgelt Differenz zwischen Mindestlohn und tatsächlichem Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen („Differenzlohnklage“).

Da die **Sozialversicherungsträger** grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen, können auch sie **Nachforderungen** an den Arbeitgeber stellen, sollte dieser den Mindestlohn unterschreiten.

Der aus dem Lohn resultierende Beitragsanspruch steht den Sozialversicherungsträgern zu. Relevant sind zum einen der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, zum anderen der (nur vom Arbeitgeber zu entrichtende) Beitrag zur Unfallversicherung. Hier gilt grundsätzlich das sog. Entstehungsprinzip. Die Geltendmachung des Lohnanspruchs durch den Arbeitnehmer oder sogar der Zufluss des Entgelts ist für den Beitragsanspruch irrelevant.

Die Auftraggeberhaftung kommt nun auch mit Blick auf den Mindestlohn nach dem MiLoG zum Tragen. Demnach haftet der Auftraggeber im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags im Ergebnis verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge dafür, dass auch seine Subunternehmer, derer er sich zur Verrichtung seines Werks bedient, ihren Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlen. Zahlt der Subunternehmer also nicht, kann – ohne dass der Auftraggeber Vorausklage gegen den Subunternehmer einwenden könnte – der Auftraggeber in Anspruch genommen werden.

Hinweis: Dahinter steckt die Hoffnung des Gesetzgebers, auf diese Weise „schwarze Schafe“ unter den Subunternehmern auszurotten. Denn ein Auftraggeber muss sich ab jetzt dreimal überlegen und genauestens prüfen, welche Subunternehmer er beauftragen wird. Großer Nachteil hierbei ist jedoch, dass der Auftraggeber in der Praxis kaum Einblicke in die Betriebsabläufe seiner Subunternehmer hat, für die Vorgänge dort aber verschuldensunabhängig haften soll. Hier können Auftraggeber mit verstrafsflankierten Zusicherungen des Subunternehmers arbeiten.

Schließlich hält das MiLoG hohe Geldbußen bereit. So hat ein Arbeitgeber, der den Mindestlohn unterschreitet oder diesen nicht rechtzeitig zahlt, sowie ein Auftraggeber, der dies weiß oder fahrlässig nicht weiß, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € zu rechnen.

Im schlimmsten Fall können sich Arbeitgeber und Auftraggeber wegen Wucher (bzw. Beihilfe hierzu) oder Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt strafbar machen.

XIV. Wichtige Entscheidungen zum Mindestlohn

Arbeitsgericht Berlin, Urteil v. 4. 3. 2015 - 54 Ca 14420/14

Der Arbeitgeber darf ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der eine derartige Anrechnung erreicht werden soll, ist unwirksam (Berufung beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt, Aktenzeichen dort: 8 Sa 677/15).

Arbeitsgericht Aachen, Urteil v. 21. 4. 2015 - 1 Ca 448/15h

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Zahlung weiterer Vergütung für Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes. Die tarifvertraglichen Bestimmungen im Abschnitt B des Anhangs zu § 9 TVöD zu Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in den Leitstellen sind auch nach dem Mindestlohngesetz gesetzeskonform.

Arbeitsgericht Düsseldorf; Urteil v. 20. 4. 2015 - 5 Ca 1675/15; nicht rechtskräftig

Ein Leistungsbonus ist in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen.

Anmerkung: Hier stellt das Gericht entscheidend darauf ab, dass all die Zahlungen mindestlohnwirksam sind, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden.

Der Beitrag wurde nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für den Inhalt kann nicht übernommen werden. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar und kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Zu dem angesprochenen Thema dieses Schreibens wird im Bedarfsfall gerne ausführlich Auskunft erteilt. (Stand: 15.07.2019)