

Ihr Recht am Sonntag

Der neue Mindestlohn ab 1. Januar 2022



Constance Friedlein
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

Mit Beginn des Jahres 2022 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 9,82 Euro brutto je Stunde. Zum 1. Juli 2022 erfolgt eine weitere Erhöhung auf dann bereits 10,45 Euro brutto.

Die neue Bundesregierung aus SPD, den Grünen und der FDP hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, eine einmalige

Anhebung des Mindestlohnes auf 12,00 Euro brutto pro Stunde auf den Weg bringen zu wollen. Ob und wann dies geschieht, bleibt jedoch abzuwarten.

Was bedeutet der Mindestlohn?

Mit dem zum 1. Januar 2015 durch das sog. Mindestlohngesetz (MiLoG) eingeführten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wurde eine Mindestlohngrenze als Lohnuntergrenze eingeführt, die nicht unterschritten werden darf. Bei Einführung im Jahre 2015 betrug diese noch 8,50 Euro brutto.

Der Mindestlohn ist bezogen auf eine Zeitstunde, das heißt er vergütet eine Stunde der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters. Bei einem nicht auf Stunden bezogenen Vergütungsanspruch – etwa einem Bruttomonatslohn – ist die vereinbarte Bruttomonatsvergütung, einschließlich aller berücksichtigungsfähigen Vergütungsbestandteile, auf die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des betroffenen Arbeitneh-

mers umzurechnen. Dieser fiktive Bruttostundensatz muss den gesetzlichen Mindestlohnsatz pro Stunde erreichen oder überschreiten.

Was gehört zum Mindestlohn?

Schwierigkeiten gibt es in der Praxis hinsichtlich der Zuordnung zum Mindestlohn bei Zahlungen des Arbeitgebers als gesonderte Zulagen und Zuschläge oder Einmalzahlungen. Grundsätzlich sind zunächst alle im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehenden Geldleistungen geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Es fehlt nur dann eine solche Erfüllungswirkung, wenn der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung Zahlungen tätigt.

Beispiele für berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge:

- Zulagen und Zuschläge, mit

denen lediglich die regelmäßige und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z. B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer)

- Zulagen die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z. B. Stücklohn bezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn zumindest in Höhe des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohnes zu erzielen
- Einmalzahlungen (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum, in dem diese gegebenenfalls auch anteilig gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes nicht berücksichtigt werden:

- Zuschläge für Nacharbeit

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen
- Aufwandsentschädigungen z. B. zur Durchführung von Reisen, Spesen.

Im Übrigen sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch auch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten.

Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen, ebenso die Verwirkung des Anspruchs (vgl. § 3 MiLoG).

Wer bekommt den Mindestlohn?

Der Mindestlohn steht allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie teilweise Praktikanten zu (vgl. § 22 MiLoG). Ausgenommen sind Auszubildende



Hilmar Lampert
Dr. Ulrich Graf
Constance Friedlein
Christian Ebert
Jutta Spengler
Wolfgang Tiedtke
Janina Heeg

Rathenaustraße 7
95444 Bayreuth
Tel. +49 921 75933 0
Fax +49 921 75933 10
info@lampert-graf.de
www.lampert-graf.de

und ehrenamtlich tätige Personen.

Sollten Sie Fragestellungen zur Höhe und Wirksamkeit des Mindestlohns haben, lassen Sie sich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten.