



Mindestlohn bei verstetigtem Arbeitsentgelt

Regelmäßig stellt sich bei einem verstetigten Arbeitsentgelt, das sich im Bereich des Mindestlohns bewegt, die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass der Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmer in jedem Fall erfüllt wird.

Unternehmen sind unter dem Gesichtspunkt der Kostenoptimierung stets darauf bedacht, ihren verwaltungstechnischen Aufwand möglichst gering zu halten. Häufig wird deshalb der Stundenlohn mittels eines Wochenfaktors berechnet, in dem dieser im jeweiligen Abrechnungssystem hinterlegt wird. Dabei wird beispielsweise ein Wochenfaktor von 4,33 (ergibt 173,2 pro Monat bei einer 40-Stunden-Woche) angesetzt, um das Monatsgehalt entsprechend auf die Stunde herunter zu brechen und somit zu überprüfen, ob der Mindestlohn gezahlt wird. Hintergrund der Verwendung eines Wochenfaktors ist, dass ein Monat mehr als 4 Wochen hat, das arbeitsvertragliche Entgelt jedoch monatlich geschuldet ist. Eine derartige Rechnung sähe dann folgendermaßen aus:

Beispiel:

Bei einem Bruttogehalt von € 1.550,00 betrüge der Stundenlohn bei Zugrundelegung eines Wochenfaktors von 4,33 € 8,95 ($€ 1.550,00 : 173,2 \text{ Stunden}$). Der Mindestlohn von derzeit € 8,50 würde eingehalten.

Tatsächlich geleistete Stunden sind entscheidend.

Jedoch ist die Zugrundelegung eines Wochenfaktors für die Frage, ob der Mindestlohn tatsächlich gezahlt wird oder nicht, rechtlich unerheblich. Denn das Mindestlohngesetz („MiLoG“) stellt hinsichtlich der Höhe des zwingend zu zahlenden Entgeltes auf das Entgelt pro tatsächlich geleisteter Stunde und hinsichtlich des Fälligkeitszeitraums auf den Monat ab, vgl. § 1 Abs. 2 und § 2 Abs. 1 MiLoG.

Der Mindestlohnanspruch errechnet sich aus der Summe der jeweils im Kalendermonat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit dem jeweiligen Min-

destlohn. Es ist daher irrelevant, welchen Wochenfaktor man für die Berechnung der durchschnittlich pro Monat zu leistenden Arbeitsstunden an-setzt. Es kommt ausschließlich darauf an, wie viele Zeitstunden der Arbeitnehmer tatsächlich geleistet und welche Vergütung er hierfür erhalten hat. Richtigerweise hat man daher jeden Monat gesondert zu betrachten. Insbesondere gibt es Kalendermonate mit 23 Arbeitstagen. Hier ist im Besonderen darauf zu achten, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Dies soll anhand eines Beispiels verdeutlicht werden:

Februar (20 Arbeitstage):

€ 1.550,00 brutto/20 Arbeitstage/8 Stunden ergibt einen Stundenlohn von € 9,69.
Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im Februar über dem gesetzlichen Mindestlohn.

August (23 Arbeitstage):

€ 1.550,00 brutto/23 Arbeitstage/8 Stunden ergibt einen Stundenlohn von € 8,42.
Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im August unter dem gesetzlichen Mindestlohn.

Die Anwendung eines einheitlichen Wochenfaktors dient hingegen der pauschalieren Entgeltberechnung pro Woche, Tag bzw. Stunde, ohne auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abzustellen. Die Anwendung eines Wochenfaktors erfolgt beispielsweise zu dem Zweck, das verstetigte monatliche Entgelt auf einen pauschalieren Stundenlohn herunter zu brechen, vgl. zum Beispiel § 24 Abs. 3 Satz 3 TVöD. Insofern stellt sich vor allem die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass der Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmer erfüllt wird.

Sicherstellung der Zahlung des Mindestlohns

Aus dem zuvor Geschilderten folgen grundsätzlich drei Möglichkeiten zur Sicherstellung der Zahlung des Mindestlohns:

- Das Unternehmen stellt die Vergütung auf Zeitstunden um. Eine solche Regelung könnte für neu eintretende Mitarbeiter im Arbeitsvertrag geregelt werden. Mit „Altarbeitnehmern“ müsste eine entsprechende einvernehmliche Regelung getroffen werden.
- Des Weiteren bestünde die Möglichkeit, monatlich verstetigt den Bruttolohn zu zahlen, der in einem Monat mit 23 Arbeitstagen zur Erfüllung des Mindestlohns zu zahlen wäre. So müsste beispielsweise bei einer 40-Stundenwoche und einem

derzeitigen Stundenlohn von € 8,50 ein Bruttogehalt von mindestens € 1.564,00 gezahlt werden.

- Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, in den Monaten, in denen der Mindestlohn aufgrund des oben Gesagten wegen der Vielzahl der Arbeitstage rechnerisch unterschritten würde, das monatliche Entgelt bis zur Höhe des Mindestlohns aufzustocken.

Zusammenfassung

Es kommt nach dem MiLoG nicht auf einen Wochen- oder Monatsfaktor an, der zugrunde zu legen ist, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil am festen Monatsgehalt zu ermitteln. Entscheidend ist auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und die dafür gezahlte Vergütung abzustellen. Um sicher zu stellen, dass der Mindestlohnanspruch erfüllt wird, kann das Vergütungssystem auf Zeitstunden umgestellt oder ein festes Bruttomonatsgehalt gezahlt werden, das auch in „langen“ Monaten die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs gewährleistet. Alternativ könnte in „langen“ Monaten das vertragliche Entgelt – soweit erforderlich – auf das Mindestlohniveau aufgestockt werden.

Autor: Konrad Klier

Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator Kanzlei WOLFF SCHULTZE KIEFERLE