

## PRESSEINFORMATION

### **Probleme des Mindestlohngesetzes (MiLoG)**

Von Dr. Oliver Maus, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Seit dem 01.01.2015 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) in Kraft.

Nach diesem Gesetz haben jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber, wobei die Höhe des Mindestlohns ab dem 01.01.2015 brutto 8,50 € je Zeitstunde beträgt.

Einigkeit besteht darüber, dass bei Zahlung eines regelmäßigen Monatslohns dieser auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in dem jeweiligen Monat umzurechnen ist. Hierbei muss die einzelne Stundenvergütung mindestens 8,50 € brutto betragen.

Das Mindestlohngesetz unterscheidet allerdings nicht zwischen verschiedenen Formen der Arbeit und verlangt ohne Ausnahme die Zahlung der 8,50 € brutto pro Stunde. Problematisch wird dies für Stunden, in denen Bereitschaftsdienst (mit einer geringeren Inanspruchnahme als im Rahmen der „regulären“ Arbeitszeit) geleistet wird. Sofern – wie häufig – Tarifverträge eine Vergütung unter 8,50 € brutto pro Stunde für diese besonderen Formen der Arbeit vorsehen, verstoßen diese Regelungen gegen das Mindestlohngesetz und dürfen keine Anwendung finden.

#### **Herausgeber:**

Kanzlei Hast Maus von Radetzky GbR  
Münsterstraße 9  
59065 Hamm  
Telefon: 02381 87113-0  
Telefax: 02381 87113-19  
info@gesundheit-arbeit-recht.de  
www.gesundheit-arbeit-recht.de

#### **Ansprechpartner:**

Dr. Oliver Maus  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Telefon: 02381 87113-0

## **Anrechnung von Zuschlägen**

Problematisch ist ferner die Frage, ob bei der Berechnung der Vergütung für den Mindestlohn zusätzliche Leistungen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen, etc.) und Zulagen berücksichtigt werden dürfen. Nach einer ersten Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin vom 04.03.2015 (54 Ca 14420/14) solle der gesetzliche Mindestlohn unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung – nicht diesem Zweck dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Nicht anrechnungsfähig sind daher auch vermögenswirksame Leistungen, Aufwändungsersatz und Nachtarbeitszuschläge. Letztlich dürfte dies auch für Zuschläge gelten, die für Arbeit zu besonderen Zeiten gezahlt werden. Insoweit wird jedoch eine Klärung durch die Arbeitsgerichte noch abzuwarten sein.