

Antrag

der Abgeordneten Martin Reichardt, Jürgen Pohl, René Springer, Gerrit Huy, Ulrike Schielke-Ziesing, Norbert Kleinwächter, Hannes Gnauck, Jörg Schneider, Sebastian Münzenmaier, Tobias Matthias Peterka, Roger Beckamp, Thomas Dietz, Dr. Malte Kaufmann, Stefan Keuter, Edgar Naujok und der Fraktion der AfD

Gesetzlicher Mindestlohn – Zulagen und Sonderzahlungen nicht anrechnen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der gesetzliche Mindestlohn soll nach der Intention des Mindestlohngesetzes in Arbeitsverhältnissen einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer gewährleisten; er markiert die unterste Haltelinie¹. Im Mindestlohngesetz hat der Gesetzgeber seinerzeit keine Klarstellung zur Definition des Mindestlohnes und zur Anrechenbarkeit von Zulagen, Zuschlägen und Sonderzahlungen auf den Mindestlohn vorgenommen. Zugleich hat der Gesetzgeber damit seinerzeit die wichtige Frage der Anrechenbarkeit von Zulagen, Zuschlägen und Sonderzahlungen auf den Mindestlohnanspruch der Rechtsprechung überlassen.

Mit der Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 Euro je Stunde ab Oktober 2022² ist die Frage der Anrechenbarkeit von zusätzlichen Zahlungen auf den Mindestlohn wieder aktuell geworden. In vielen Arbeitsverhältnissen wird die erhöhte Mindestlohngrenze von 12 Euro nur bei einer rechnerischen Einbeziehung von Zulagen bzw. Zuschlägen erreicht. Die „Anrechenbarkeit“ von Zulagen, Zuschlägen und Sonderzahlungen auf den Mindestlohn führt einerseits dazu, dass trotz der Mindestloohnerhöhung zum 1. Oktober 2022 effektiv keine höhere Gesamtvergütung zur Auszahlung kommt und andererseits der Leistungsgedanke konterkariert wird, weil in vielen Fällen Leistungszuschläge, Überstundenzulagen, Schmutz- und Gefahrzulagen, Sonntagszulagen usw. nicht zu einer effektiven Mehrvergütung führen. Dagegen erfolgt bereits jetzt für Nachtarbeitszuschläge keine Anrechnung auf den Mindestlohn; d. h. der Mindestlohn wird um die Nachtzuschläge jeweils entsprechend aufgestockt.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer sind die vereinbarten Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen durch zusätzliche Leistungen bzw. die unter erschwerten Bedingungen erbrachten Leistungen „verdient“. Sie sind zusätzlich zum Grundentgelt bzw. zum aktuellen Mindestlohn zu zahlen. Mit einer entsprechenden Gesetzesänderung wird neben

¹ Vergleiche BT-Drs.18/1558 und 18/2010

² Vergleiche BT-Drs.20/1408

der Herstellung von Leistungsgerechtigkeit und Fairness auch Rechtssicherheit hergestellt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

kurzfristig einen Gesetzentwurf zur Änderung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) vorzulegen, mit dem

1. der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn als regelmäßig gezahltes Grundentgelt für eine Zeitzunde definiert wird;
2. überdies geregelt bzw. klargestellt wird, dass die über das Grundentgelt hinausgehenden Entgeltbestandteile wie Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen und Prämien zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen sind.

Berlin, den 13. Dezember 2022

Dr. Alice Weidel, Tino Chrupalla und Fraktion

Begründung

Zu II.1. Definition des Mindestlohns als Grundentgelt

Der Mindestlohn ist die Untergrenze eines Lohnes, der nicht unterschritten werden darf. Das Mindestlohngesetz³ selbst enthält jedoch keine Definition, die eine klare, einfache und sichere Abgrenzung dazu ermöglicht, welche Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen sind und welche nicht.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt darauf ab, ob der Arbeitgeber mit der Zahlung die vertraglich geschuldete Leistung des Arbeitnehmers vergütet⁴. Der Mindestlohnanspruch wird danach durch jede Entgeltzahlung des Arbeitgebers erfüllt, wenn sie im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis als Gegenleistung für die Leistung des Arbeitnehmers erbracht wird⁵. Dabei reicht es aus, wenn diese Zahlungen zumindest teilweise eine Gegenleistung für die erbrachte Gegenleistung sind. Die konkrete Bezeichnung der Entgeltbestandteile wie beispielsweise „Zulage“ ist nicht maßgeblich. Nur solchen Zahlungen sollen nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können, die ausschließlich anderen Zwecken als der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Teilweise wird in der Diskussion zur Mindestlohnanrechenbarkeit auch auf die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers abgestellt, alles was der Arbeitgeber als unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte normale Arbeitsleistung leistet gilt demnach als funktional gleichwertige Entgeltleistung wie die Grundvergütung und ist auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar.

Aus Arbeitnehmersicht ist der Mindestlohn mit der normalen Arbeit verdient und die Zuschläge und Zulagen – so wie es auch bereits der Wortlaut nahelegt – immer neben der Grundentgelt bzw. Mindestlohn verdient, eben als gesonderte Vergütung für die Arbeit zu besonderen Zeiten, Arbeit unter besonders beschwerlichen Bedingungen oder eben für besondere Leistungen bzw. Qualität der Arbeit. Richtigerweise soll der Mindestlohn künftig nur das reine Grundentgelt bzw. die Grundvergütung je Zeitzunde berücksichtigen, so auch schon im Jahr 2016 der Antrag der Länder Brandenburg, Hamburg, Thüringen an den Bundesrat⁶. Damit wird zugleich mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen sowie Umgehungen des Mindestlohnes verhindert.

³ MiLoG (<https://www.gesetze-im-internet.de/milog/>)

⁴ Vergleiche BAG, Urt.v. 25.5.2016 – 5 AZR 135/16 (<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/01/5-AZR-135-16.pdf>)

⁵ Vergleiche MüKo-BGB, Müller-Glöße, 8.Aufl. (2020) § 1 MiLoG, RN 22

⁶ Vergleiche BR-Drs.361/16 (https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0301-0400/361-16.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Zu II. 2. Nichtanrechenbarkeit von weiteren Entgeltbestandteilen und Leistungen

Arbeitnehmer erhalten neben dem Grundentgelt häufig auch weitere Leistungen und Zuschläge wie Überstundenzuschläge, Sonntagszuschläge, Schmutz- und Gefahrenzulagen, Akkordprämien, Qualitätsprämien, Weihnachtsgeld usw. deren Anrechnung auf den Mindestlohn häufig zweifelhaft und streitbefangen ist. Bereits jetzt sind jedoch Nachtarbeitszuschläge aufgrund der Regelung in § 6 Abs.5 des Arbeitszeitgesetzes⁷ unstrittig nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit ist durch den Gesetzgeber neben der Definition des Mindestlohnes als Grundentgelt auch ausdrücklich zu konkretisieren, dass die diversen Zuschläge, Zulagen und auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht auf den Mindestlohn anzurechnen sind.

⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_6.html

