

Merkblatt: Mindestlohn und Entgeltumwandlung

Ausgangslage:

Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns

Mit dem Ziel für alle Branchen einen Mindeststandard bei der Vergütung von in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern zu gewährleisten, wurde mit Wirkung zum 1.1.2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) eingeführt. Der gesetzliche Mindestlohn betrug bei der Einführung 8,50 EUR pro Stunde.

Um den gesetzlichen Mindestlohn der allgemeinen Lohnentwicklung und der Teuerungsrate anpassen zu können, wurde im MiLoG festgelegt, dass eine ständige Kommission der Tarifpartner (sog. Mindestlohnkommission) Vorschläge zur Änderung der Höhe des Mindestlohns machen kann, die dann durch Rechtsverordnung der Bundesregierung umgesetzt werden. So ist der gesetzliche Mindestlohn in den letzten 7 Jahren in mehreren Stufen erhöht worden und beträgt seit dem 1.1.2022 9,82 EUR pro Stunde; beschlossen ist auch schon eine weitere Erhöhung auf 10,45 EUR/h, die zum 1.7.2022 greift.

Laut dem vorliegenden Regierungsentwurf zum MiLoG soll in Erfüllung des Koalitionsvertrags der gesetzliche Mindestlohn zum 1.10.2022 auf 12 EUR pro Stunde steigen, um danach die Mindestlohnkommission auf dieser höheren Basis zum 1.1.2024 beschließen zu lassen, ob es zu einer weiteren Erhöhung kommt.

In § 1 Abs.3 MiLoG ist der Vorrang von durch Rechtsverordnung festgelegten Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben. Der gesetzliche Mindestlohn darf allerdings seit dem 1.1.2018 nicht mehr unterschritten werden.

Es ist außerdem zu berücksichtigen, dass es Mindestlöhne aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen gibt. Häufig geht die Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf eine Rechtsverordnung- gestützt auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz- zurück.

In § 22 MiLoG ist im Rahmen des persönlichen Anwendungsbereichs auch geregelt, dass der Mindestlohn für bestimmte eng abgegrenzte Personengruppen wie z.B. Praktikanten bis 3 Monate Beschäftigungsdauer oder im Rahmen einer Ausbildung o.Ä. sowie Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitungen nicht gilt.

Problemaufriss:

In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, ob durch eine Entgeltumwandlungsvereinbarung und der damit verbundenen Reduzierung des zur Auszahlung gelangenden Entgelts der Mindestlohn unterschritten werden darf. Dabei ist zu prüfen, ob es auf eine gesetzliche oder tarifvertragliche Untergrenze für den Lohn ankommt.

I. Entgeltumwandlung nach MiLoG

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist Bestandteil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, das eine Erweiterung der Erstreckung von Tarifverträgen zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen auf Arbeitnehmer beabsichtigt hat, die nicht unmittelbar der Tarifbindung unterliegen. Instrumente für die Verwirklichung von branchenweit geltenden Mindestarbeitsbedingungen sind die erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sowie das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Durch das MiLoG gibt es in Deutschland erstmalig einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn, der grundsätzlich nicht unterschritten werden darf und letztlich als Arbeitnehmerschutzgesetz dient, um die sozialen Sicherungssysteme vor Lohndumping und daraus resultierenden Auffüllungsansprüchen auf Grundsicherung zu bewahren.

Unter diesen Rahmenbedingungen ist fraglich, ob der Entgeltumwandlungsanspruch aus § 1a BetrAVG auch dann umgesetzt werden kann, wenn der gesetzliche Mindestlohn dadurch unterschritten wird. Eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns ist gegeben, wenn die durchschnittliche in Entgelt ausgezahlte Stundenvergütung eines Arbeitnehmers durch Gehaltsumwandlung unter z.Zt. 9,82 EUR fällt.

Die Regelung in § 3 MiLoG sieht grundsätzlich vor, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam sind.

In der Gesetzesbegründung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes zu § 3 MiLoG wird allerdings explizit erwähnt, dass eine Vereinbarung zur Umsetzung des im Betriebsrentengesetzes in § 1a BetrAVG verankerten Anspruchs auf Entgeltumwandlung nicht zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führt.

Gestützt auf diese Gesetzesbegründung ist es zulässig, eine Entgeltumwandlung zu betreiben, die zu einem auszahlenden Entgelt unter dem gesetzlichen Mindestlohn führt. Zu beachten sind allerdings ggf. Besonderheiten aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen.

II. Entgeltumwandlung in Branchen, in denen es für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gibt

Rechtsnormen können durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes verbindlich im Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrags auch für bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeordnet werden, vorausgesetzt es besteht ein öffentliches Interesse an einer AVE.

So können auch Mindestlöhne in Branchen über einen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag festgelegt werden. Bedingung seit dem 1.1.2018 ist, dass der gesetzliche Mindestlohn durch Regelungen in Tarifverträgen nicht unterschritten werden darf.

Das aktuelle Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist nach längerem Aussetzen der betreffenden Information in quartärlchen Abständen über folgenden Link des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) abrufbar:

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Nach Stand 1.1.2022 gibt es in folgenden Branchen bundesweit per AVE festgelegte Mindestlöhne (Reihenfolge nach dem Verzeichnis):

- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Fleischwirtschaft
- Abfallwirtschaft inkl. Straßenreinigung und Winterdienst
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk
- Gerüstbauer-Handwerk
- Maler-und Lackiererhandwerk
- Arbeitnehmerüberlassung
- Gebäudereinigerhandwerk
- Schornsteinfegerhandwerk
- Aus-und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder III
- Pflegebetriebe

Neben speziellen Regelungen nur in einzelnen Bundesländern gibt es noch einige Tarifverträge mit AVE und festgelegten Mindestlöhnen, die nicht bundeseinheitlich gelten, aber in ziemlich vielen Bundesländern, z.B.:

- Sicherheitsdienstleistungen und Friseurhandwerk

Nach Durchsicht der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge mit Bezug zu Mindestlohn bzw. einem Mindestentgelt lässt sich feststellen, dass der seit 2018 als Untergrenze definierte gesetzliche Mindestlohn z.Zt. in keiner Branche mehr unterschritten wird. Anders kann es dann ab Oktober 2022 aussehen, wenn der gesetzliche Mindestlohn auf 12 EUR pro Zeitstunde steigt.

Ggf. ist dann bisher noch unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegendes per AVE geltendes Mindestentgelt auf 12 EUR pro Zeitzunde anzupassen.

In einem 1. Schritt muss bzgl. der grundsätzlichen Frage, ob Entgeltumwandlung möglich ist, differenziert werden zwischen tarifgebundenen Unternehmen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen. Die für allgemeinverbindlich erklärten o.g. Tarifverträge zum Mindestlohn gelten für alle Unternehmen.

Gem. § 20 Abs.1 BetrAVG gilt in tarifgebundenen Unternehmen der sog. Tarifvorbehalt. Dies bedeutet, dass tarifgebundene Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlungsvereinbarung nur abschließen können, wenn es eine Öffnungsklausel in einem Altersvorsorge-Tarifvertrag der betreffenden Branche gibt.

In nicht-tarifgebundenen Unternehmen kann grundsätzlich Entgeltumwandlung betrieben werden, sofern es keine für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge mit Bezug zur betrieblichen Altersversorgung gibt.

Solche per AVE geltenden bAV-Tarifverträge sind in den o.g. Branchen allerdings nicht ersichtlich.

In einem 2. Schritt stellt sich also die Frage, welche Besonderheiten in den betreffenden Branchen mit einem für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn-Tarifvertrag bzgl. einer Entgeltumwandlung zu beachten sind. Oder konkreter formuliert, ob durch eine Entgeltumwandlung der per AVE tariflich festgelegte Mindestlohn unterschritten werden darf.

Hierbei muss wiederum unterschieden werden zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen.

In zwei der oben genannten Branchen mit einem per AVE festgelegten Mindestlohn gibt es in einem Tarifvertrag eine Regelung des Spannungsverhältnisses zwischen Mindestlohn und Entgeltumwandlung.

Sowohl in § 2 Abs.2 des TV Entgeltumwandlung für das Dachdeckhandwerk als auch in § 2 Abs.1 TZR im Gerüstbauer-Handwerk ist eine Entgeltumwandlung, die zu einer Unterschreitung des Mindestlohns führt, nicht zulässig.

Dies bedeutet, dass bei tarifgebundenen Dachdeckern und Gerüstbauern eine Entgeltumwandlung nur möglich ist, wenn sie den per AVE festgelegten Mindestlohn nicht unterschreitet. Um den aktuell gültigen Mindestlohn in diesen Branchen herauszubekommen, sollte das quartärlich aktualisierte Verzeichnis des BMAS (Link, s.o.) genutzt werden.

In den anderen o.g. Branchen wurde kein entsprechender Tarifvertrag mit Regelungen zur Entgeltumwandlung über öffentlich zugängliche Quellen gefunden, so dass in diesen Branchen in den jeweiligen tarifgebundenen Unternehmen eine Klärung herbeiführt werden muss, ob es eine Tariföffnungsklausel für Entgeltumwandlung gibt und wie diese ausgestaltet ist.

In nicht-tarifgebundenen Unternehmen mit einem für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn-Tarifvertrag (Branchen lt. Verzeichnis des BMAS, s.o.) ist Entgeltumwandlung aufgrund des gesetzlichen Anspruchs nach § 1a BetrAVG grundsätzlich möglich. Allerdings ist bei der konkreten Umsetzung fraglich, ob durch die Entgeltumwandlung der per AVE festgelegte Mindestlohn unterschritten werden darf.

Es gibt in diesem Bereich von nicht-tarifgebundenen Unternehmen keine klaren Aussagen darüber, ob durch eine Entgeltumwandlung der per AVE festgelegte Mindestlohn unterschritten werden darf. Insofern ist hier die Empfehlung, in den Branchen mit allgemein verbindlich erklärtem Mindestlohn-TV durch Entgeltumwandlung nicht die quartärlich über das o.g. Verzeichnis des BMAS abrufbaren Mindestlöhne in den betreffenden Branchen zu unterschreiten.

Matrix zur Konstellation Entgeltumwandlung und Mindestlohn

Entgeltumwandlung nach MiMoG (gesetzlicher Mindestlohn)	Entgeltumwandlung bei Branchen mit allgemeingültigen Tarifverträgen zu Mindestlöhnen		
Es ist möglich, den gesetzlichen Mindestlohn durch Entgeltumwandlung zu unterschreiten	Tarifvertrag Entgeltumwandlung	Tarifgebundene Unternehmen*	nicht tarifgebunden Unternehmen**
	Tarifvertrag lässt Umwandlung von Tariflohn auch unterhalb des Mindestlohns zu	Entgeltumwandlung ist auch unterhalb des tariflichen Mindestlohns möglich	
	Tarifvertrag lässt Umwandlung von Tariflohn zu, aber nicht unter tariflichen Mindestlohn	Entgeltumwandlung unterhalb des tariflichen Mindestlohns nicht möglich	Unklar, ob Entgeltumwandlung unterhalb des tariflichen Mindestlohns möglich ist
	Tarifvertrag lässt keine Umwandlung von Tariflohn zu	keine Entgeltumwandlung möglich	Unklar, ob Entgeltumwandlung unterhalb des tariflichen Mindestlohns möglich ist
	Tarifvertrag lässt Umwandlung von Tariflohn zu, nimmt aber keinen Bezug zu tariflichem Mindestlohn	Unklar, ob in dieser Konstellation Entgeltumwandlung unterhalb des tariflichen Mindestlohns möglich ist	
	<p>* Arbeitgeber ist im Arbeitgeberverband und Arbeitnehmer ist Mitglied der Gewerkschaft ** Arbeitgeber ist nicht im Arbeitgeberverband und / oder Arbeitnehmer ist kein Mitglied der Gewerkschaft</p>		
<p>Sonstige Anmerkung: Bisher gibt es keinen "Entgeltumwandlungstarifvertrag" , welcher in Deutschland allgemeingültig erklärt wurde: Sollte dies mal der Fall sein, muss geprüft werden, ob der Tarifvertrag eine Umwandlung unterhalb des Mindestlohns erlaubt. Das würde dann für alle Arbeitnehmer der Branche gelten</p>			

Hinweis

Die rechtlichen Informationen beruhen auf den zum Zeitpunkt der Erstellung geltenden maßgeblichen rechtlichen Regelungen (03.2022). Bitte beachten Sie mögliche Änderungen von Gesetzen, Verordnungen, Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen. Die Ausführungen erfolgen mit größtmöglicher Sorgfalt, aber ohne Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit. Eine Haftung kann nicht übernommen werden. Diese Informationen ersetzen nicht die rechtliche Beratung im individuellen Einzelfall. Für weitergehende Informationen- auch bzgl. der rechtlichen Auswirkungen -ist eine sorgfältige Einzelfallprüfung notwendig. Bitte wenden Sie sich dazu an einen Rechtsanwalt und/oder Rentenberater. Gerne steht die GBG Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH dafür zur Verfügung.