Senatsverwaltung für Finanzen

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen
(einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nicht rechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

nachrichtlich

an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts

Geschäftszeichen:
IV B 1, IV B 17 - TGAS 1324-1/2020-1-1
Bearbeiter/in:
Frau Neidenberger, Frau Buß
Zimmer: 1106/ 1111
Telefon: +49 30 9020 3075, 3066
Telefax: +49 30 902028 3075, 3066
Arlett.Neidenberger@senfin.berlin.de
Kati.Buss@senfin.berlin.de
Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de
De-Mails richten Sie bitte an:
post@senfin-berlin.de-mail.de
www.berlin.de/sen/finanzen
Verkehrsverbindungen:
U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke
Datum 04.08.2020

Rundschreiben IV Nr. 67 /2020

Erstes Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes
hier: Beachtung des Landesmindestlohns in Höhe von 12,50 Euro (brutto) je Zeitstunde

Mit Änderung des Mindestlohngesetzes für das Land Berlin (Landesmindestlohngesetz – LMiLoG Bln – verkündet als Artikel 1 des Ersten Gesetzes zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes vom 22. April 2020, GVBl. S. 275) ist zum 1. Mai 2020 der Landesmindestlohn von 9,00 Euro auf 12,50 Euro (brutto) je Zeitstunde erhöht worden. Das Landesmindestlohngesetz verpflichtet das Land Berlin, seinen Beschäftigten grundsätzlich mindestens einen Anspruch auf den Mindestlohn in Höhe von derzeit 12,50 Euro (brutto) je Zeitstunde einzuräumen (§ 4 in Verbindung mit § 9 LMiLoG Bln).

Mit diesem Rundschreiben werden Hinweise zur Berechnung, wann die Vorgaben des § 9 Absatz 1 LMiLoG Bln erfüllt sind, bekanntgegeben. Dabei wird in Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales für die Ermittlung, ob der Anspruch auf den Landesmindestlohn erfüllt ist, die Regelung des § 1 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) des

Zertifikat seit 2011
audit berufundfamilie
Die Senatsverwaltung für Finanzen ist seit August 2011 als familienbewusste Arbeitgeberin zertifiziert.

Bundes einschließlich der dazu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) grundsätzlich entsprechend herangezogen.

1. Persönlicher Anwendungsbereich

Das Landesmindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Berlin (§ 1 in Verbindung mit § 4 LMiLoG Bln). Dabei ist die Form des Arbeitsverhältnisses unerheblich (befristet und unbefristete Arbeitsverhältnisse, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch). Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist somit weiter gefasst als der Geltungsbereich des § 1 TV-L.

Das Landesmindestlohngesetz gilt auch für Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die sog. freiwillige Praktika absolvieren.

Hingegen gilt das Gesetz nicht für Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler nach dem BBiG, Personen, die in Verfolgung ihres Ausbildungszieles eine praktische Tätigkeit nachweisen müssen, sowie Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis nach § 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (§ 3 Absatz 2 LMiLoG Bln).

2. Berechnung des Landesmindestlohns

Für die Berechnung, ob den Beschäftigten neben ihrem tarifvertraglich bzw. arbeitsvertraglich zustehenden Entgelt gegebenenfalls ein ergänzender Differenzbetrag bis zum Erreichen der Höhe des Landesmindestlohns zu zahlen ist, wird grundsätzlich die zum Mindestlohngesetz des Bundes ergangene Rechtsprechung des BAG bezüglich der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile entsprechend herangezogen. Hiernach ist der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt, wenn die vom Arbeitgeber für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung einschließlich anrechenbarer Entgeltbestandteile den Betrag erreicht, der sich aus der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit dem Mindestlohn brutto ergibt (BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

Hiernach ist ein Gesamtvergleich zwischen allen berücksichtigungsfähigen Entgeltzahlungen, die den Mindestlohnanspruch erfüllen können und die für den jeweiligen Abrechnungszeitraum geleistet werden, auf der einen Seite und dem Mindestlohnanspruch im jeweiligen Abrechnungszeitraum auf der anderen Seite vorzunehmen. Als Abrechnungszeitraum gilt grundsätzlich der Kalendermonat (vgl. § 24 Absatz 1 Satz 1 TV-L). Der Mindestlohnanspruch errechnet sich aus dem Ergebnis der im Abrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit dem Mindestlohn in Höhe von derzeit 12,50 Euro. Der Mindestlohnanspruch ist immer dann erfüllt, wenn die für den Abrechnungszeitraum gezahlte anrechenbare Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der vorstehenden Multiplikation ergibt.

Die Anrechnung von Entgeltzulagen und -zuschlägen bzw. Sonderzahlungen setzt dabei stets voraus, dass die für eine geleistete Arbeitsstunde vertraglich vereinbarte Grundvergütung nicht ausreicht, den Anspruch auf den Mindestlohn zu erfüllen. Erreicht dagegen bereits die Grundvergütung die Höhe des Mindestlohnanspruchs, kann eine Kürzung daneben zugesagter Entgeltzulagen und -zuschlägen bzw. Sonderzahlungen nicht mit der Gewährung des Mindestlohns begründet werden. Vielmehr ist die Sonderzahlung dann neben der Grundvergütung zu zahlen (BAG, Urteil vom 11. Oktober 2017 – 5 AZR 621/16).

Ferner hat das BAG mit Urteil vom 6. Dezember 2017 (5 AZR 699/16) entschieden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch für die feiertags-, krankheits- und urlaubsbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden Anspruch auf eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns haben. Daher sind für die Ermittlung eines möglichen Anspruchs auf Zahlung des Landesmindestlohns bei der Anzahl der zu leistenden bzw. geleisteten Arbeitsstunden gesetzliche Feiertage, Urlaubstage und Krankheitstage grundsätzlich mit der Arbeitszeit zu berücksichtigen, die an diesem Tag zu leisten gewesen wäre.

2.1 Anrechenbare Entgeltbestandteile

Fallen in einem Monat Zulagen und Zuschläge bzw. Sonderzahlungen an, sind diese bei der Bemessung der Bruttomonatsvergütung gegebenenfalls zu berücksichtigen. Unter Heranziehung der zum Bundesmindestlohngesetz entwickelten Rechtsprechung des BAG sind sämtliche Zulagen und Zuschläge bzw. Sonderzahlungen auf den allgemeinen Mindestlohn anrechenbar, die Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung sind, mithin Entgeltcharakter haben (BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16).

Auf den Landesmindestlohn anrechenbar sind daher insbesondere folgende Entgeltbestandteile (nicht abschließend):

- Zeitzuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. und 31. Dezember sowie Samstagsarbeit (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstaben a sowie c bis f TV-L),
- Zulage für vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TV-L),
- Zulagen nach der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L),
- Besitzstandszulagen (TVÜ-Länder),
- Zulagen in entsprechender Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften,
- Entgelte für Mehrarbeit und Bereitschaftsdienst (§ 8 Absatz 4 und 6 TV-L),
- Wechselschichtzulagen- und Schichtzulagen (§ 8 Absatz 7 und 8 TV-L),
- Leistungsprämien oder -zulagen nach der übertariflichen Regelung des Rundschreibens vom 18. April 2018, Rundschreiben IV Nr. 17/2018,
- Erschwerniszuschläge und Zulagen nach § 19 und § 19a TV-L.

Darüber hinaus ist die tarifvertragliche Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L lediglich im Monat November, in dem sie fällig und ausgezahlt wird, bei der Berechnung, ob der Landesmindestlohn erfüllt wird, zu berücksichtigen. Demgemäß scheidet eine Anrechnung auf die übrigen Monate aus.

2.2 Nicht anrechenbare Entgeltbestandteile

Entgeltzahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, sind nicht berücksichtigungsfähig (BAG, Urteil vom 21. Dezember 2016 – 5 AZR 374/16). Nicht angerechnet werden daher insbesondere (nicht abschließend):

- tariflicher Zeitzuschlag für Nachtarbeit, da dieser nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zwingend zusätzlich zum Grundentgelt zu zahlen ist, § 6 Absatz 5 ArbZG,
- vermögenswirksame Leistungen, § 23 Absatz 1 TV-L,
- Umlagen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, § 25 TV-L,
- Aufwandsentschädigungen, z.B. Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld nach § 23 Absatz 4 TV-L,

- Sachbezüge und Leistungen, die keinen Entgeltcharakter haben, z.B. die Erstattung betrieblich veranlasster Aufwendungen oder die Überlassung von Arbeitsgeräten zu betrieblichen Zwecken.

2.3 Bereitschaftsdienst

Bereitschaftszeiten sind ebenfalls mit dem Mindestlohn zu vergüten (BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15). Dies gilt auch dann, wenn die Bereitschaftszeiten tariflich oder arbeitsvertraglich nur anteilig als tarifliche Arbeitszeit berücksichtigt werden. Aufgrund der Faktorisierung der Arbeitsstunden für Bereitschaftszeiten (§ 9 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L) könnte gegebenenfalls, sofern ein erheblicher Teil von Bereitschaftszeit geleistet wird, der Landesmindestlohn nicht erreicht werden. Zur Überprüfung, ob der Landesmindestlohn erreicht wird, ist das Bruttomonatsentgelt durch die Anzahl der im Abrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der unfaktorisierten Zeitstunden der Bereitschaftszeit zu dividieren.

2.4 Berechnung

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen ist grundsätzlich nachstehende Berechnung für die jeweiligen Kalendermonate vorzunehmen:

A) Entgelt für den jeweiligen Kalendermonat, gegebenenfalls zuzüglich anrechenbare Entgeltbestandteile gemäß Tz. 2.1 = monatlich tarifgemäß bzw. arbeitsvertraglich zu zahlendes Entgelt.

B) Landesmindestlohn je Zeitstunde x Arbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats* = monatliches Entgelt nach Landesmindestlohngesetz.
*(= Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zuzüglich durch Feiertage, Urlaub oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallener Arbeitsstunden)

C) Monatliches Entgelt nach Landesmindestlohngesetz
./. Monatlich tarifgemäß bzw. arbeitsvertraglich zu zahlendes Entgelt
= Differenz zur Erfüllung des Anspruchs auf den Landesmindestlohn.

Beispiel:

A) Eine Vollzeitbeschäftigte bzw. ein Vollzeitbeschäftigter hat für den Monat Mai 2020 Anspruch auf ein Entgelt in Höhe von 2.000 Euro.
B) 12,50 Euro x 161,7 Arbeitsstunden im Monat Mai 2020 = 2.021,25 Euro.
C) 2.021,25 Euro ./. 2.000 Euro = 21,25 Euro Differenz zur Erfüllung des Anspruchs auf den Landesmindestlohn.

Angefangene Stunden müssen zeitanteilig vergütet werden; eine Aufrundung findet nicht statt.

Bei einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit (z.B. bei saisonal unterschiedlichen Arbeitszeiten) wird der Mindestlohn grundsätzlich dadurch erfüllt, dass bei Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts der Mindestlohnanspruch im vereinbarten Bezugszeitraum erreicht wird. Hierfür ist die Vereinbarung eines (Arbeits-)Zeitkontos erforderlich. Dies kann durch eine entsprechende Dienstvereinbarung oder durch eine einzelvertragliche Vereinbarung erfolgen.

Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen, gilt gemäß § 6 Absatz 2 TV-L für die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit ein Durchschnittszeitraum von bis zu einem Jahr. Folglich wurde bereits tarifvertraglich eine flexible Regelung mit einem

festen Bezugszeitraum geschaffen. Daher sind, wenn von der Errichtung eines (Arbeits-)Zeitkontos (auch in Form von Gleitzeitkonten) Gebrauch gemacht wird, die Rahmenbedingungen für die Gutschrift von erbrachter Arbeitszeit auf einem Zeitkonto anstelle einer sofortigen Auszahlung geschaffen. Für die Betrachtung, ob der Landesmindestlohn erreicht wird, ist daher grundsätzlich auf den Durchschnittszeitraum von § 6 Absatz 2 TV-L abzustellen. Derzeit wird in der Entgeltgruppe 1 Stufen 2 bis 5 der Landesmindestlohn bezogen auf den Ausgleichszeitraum des § 6 Absatz 2 TV-L der Landesmindestlohn voraussichtlich nicht erreicht. Sofern im Jahreszeitraum der Landesmindestlohn mit dem verstetigten Arbeitsentgelt erkennbar nicht erreicht wird, ist nach hiesigem Verständnis die auf den Ausgleichszeitraum bezogene Differenz in Form von monatlichen Teilbeträgen auszuzahlen. Bei Änderungen des verstetigten Entgelts oder dem Hinzutreten von weiteren anrechenbaren Entgeltbestandteilen sind Anpassungen vorzunehmen. Bei Zahlung der Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-L wird im Monat November in der Regel der Mindestlohnanspruch erfüllt sein, so dass der Monat November in diesen Fällen bei der Jahresbetrachtung außer Betracht bleibt.

Bei besonderen einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeitmodellen, wie Blockfreizeiten oder Sabbaticals, besteht das (Arbeits-)Zeitkonto aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung. Hier ist bei der Betrachtung auf den jeweils individuellen Bezugszeitraum abzustellen.

Im Auftrag
Ruppin