

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

Artikel 1 des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. 8. 2014 (BGBl. I. S. 1348)

Abschnitt 1 Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1 Inhalt des Mindestlohns

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Inhaltsübersicht	Rn.
1. Überblick	1
2. Höhe des Mindestlohns	2
3. Persönlicher Anwendungsbereich	3–13
a. Grundsatz: Geltung für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber	3– 6
aa. Arbeitsortprinzip	5
bb. Anwendung auf Entsendungsfälle	6
b. Geringfügig Beschäftigte	7–10
c. Saisonarbeit	11
d. Gesetzliche Ausnahmen vom Mindestlohn	12
e. Übergangsregelungen zum Mindestlohn	13
4. Verdrängung ungünstiger Tarifverträge	14, 15
5. Mindestlohn »je Zeitstunde«	16–40
a. Welche Arbeitszeiten sind zu vergüten?	18–22

Lakies 1275

b.	Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft	23–25
c.	Erfüllung des Mindestlohnanspruchs durch anders bezeichnete Zahlungen	26–40
aa.	Anrechnung von Zuschlägen und Zulagen	27–32
bb.	Anrechnung von Einmal- oder Sonderzahlungen	33, 34
cc.	Anrechnung von »Mehraufwendungen« des Arbeitnehmers (»Spesen«)	35, 36
dd.	Anrechnung von »Sachbezügen«	37–39
ee.	Trinkgelder	40
6.	Mindestlohn für Zeiten ohne Arbeitsleistung	41–48
a.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	42–45
b.	Entgeltfortzahlung für gesetzliche Feiertage	46
c.	Entgeltfortzahlung bei Annahmeverzug	47
d.	Urlaubsentgelt	48
7.	Rechte des Betriebsrats	49
8.	Auswirkungen des MiLoG auf Vergütungsvereinbarungen oberhalb des Mindestlohns	50, 51

1. Überblick

- 1 § 1 Abs. 1 MiLoG ist die Anspruchsgrundlage der AN auf Zahlung des Mindestlohns gegen den AG. Die Höhe des Mindestlohns ergibt sich aus § 1 Abs. 2 MiLoG, wobei seit Januar 2015 der Satz von **8,50 Euro brutto je Zeitstunde** gilt. Spätere Änderungen erfolgen durch Rechtsverordnung der Bundesregierung auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (**Mindestlohnkommission**). § 1 Abs. 3 MiLoG stellt klar, dass Branchen-Mindestlohnregelungen in Tarifverträgen, die nach § 5 TVG, nach dem AEntG oder § 3 a AÜG für allgemeingültig erklärt sind, neben dem MiLoG zu beachten sind, wobei eine Unterschreitung der gesetzlichen Mindestlohnhöhe an sich unzulässig ist. Wegen der Übergangsregelung für Tarifverträge in § 24 Abs. 1 MiLoG gilt der Vorrang der gesetzlichen Mindestlohnhöhe uneingeschränkt allerdings erst ab Januar 2018.

2. Höhe des Mindestlohns

- 2 Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab Januar 2015 kraft Gesetzes **8,50 Euro brutto je Zeitstunde** (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG). Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch **Rechtsverordnung der Bundesregierung** geändert werden (§ 1 Abs. 2 Satz 2 MiLoG). Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis Ende Juni 2016 mit Wirkung zum Januar 2017 zu beschließen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG).

3. Persönlicher Anwendungsbereich

a. Grundsatz: Geltung für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- 3 Jeder AN (§ 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG) hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den AG (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Auf die

Dauer des Arbeitsverhältnisses oder **Umfang der Arbeitszeit** kommt es nicht an. Der Mindestlohn gilt in befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen, für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, auch für geringfügig Beschäftigte (vgl. Rn. 7 ff.). Im Wesentlichen gilt der Mindestlohn nur für **Volljährige**, weil Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als AN i. S. d. MiLoG gelten (§ 22 Abs. 2 MiLoG). Der Mindestlohn gilt für AN, nicht für **Selbstständige**, auch nicht für »arbeitnehmerähnliche Personen«. Für die Frage, wer als AN tätig ist, gelten die allgemeinen Abgrenzungskriterien (vgl. § 611 BGB Rn. 2 ff.). Der Mindestlohn gilt für **alle AG**. Auf die Größe des Betriebs oder Unternehmens kommt es nicht an. Der Mindestlohn gilt selbst dann, wenn ein AG nur einen einzigen AN beschäftigt, z. B. auch in **Privathaushalten**, auch für private Pflegekräfte oder Haushaltshilfen.

Trotz der Bezeichnung als Mindest-»Lohn« geht es um ein **Mindestentgelt**, eine **Mindestvergütung**. Deshalb ist es nicht maßgeblich, ob die Zahlungen, die der AN erhält, im Arbeitsvertrag oder vom AG als »Lohn« oder »Gehalt« bezeichnet werden. Auch »**Gehaltsempfänger**« haben einen Anspruch auf den »Mindestlohn«. Es handelt sich um einen »allgemeinen Mindestlohn« unabhängig davon, welche Tätigkeit die AN ausüben. Der Mindestlohn gilt grundsätzlich **flächendeckend einheitlich für ganz Deutschland unabhängig von der Branche**. Jedoch sind die Regelungen zum »persönlichen Anwendungsbereich« in § 22 MiLoG zu beachten, speziell für »Zeitungs-zusteller« die **Übergangsregelung** in § 24 Abs. 2 MiLoG und für Branchen-Mindestlöhne die Übergangsregelung in § 24 Abs. 1 MiLoG. Günstigere **allgemeingültige Branchen-Mindestlöhne** gehen dem MiLoG als speziellere Regelungen vor (§ 1 Abs. 3 MiLoG; vgl. Rn. 14).

aa. Arbeitsortprinzip

Der Mindestlohn gilt für alle AN, die in Deutschland beschäftigt werden (**Arbeitsortprinzip**), unabhängig davon, ob der **AG seinen Sitz im In- oder Ausland hat** oder ob die Beschäftigung in Deutschland nur zeitweise (vorübergehend) erfolgt (§ 20 MiLoG). Wo im Ausland der AG seinen Sitz hat (innerhalb der EU oder außerhalb), ist unerheblich. Der Anwendungsbereich des MiLoG ist nicht auf Unternehmen beschränkt, die in der EU ihren Sitz haben, sondern erstreckt sich auf alle Unternehmen, die ihren Sitz im Ausland haben, also auch auf Drittstaaten (Staaten außerhalb der EU).

Das bedeutet, dass der Mindestlohn auch für ausländische **LKW-Fahrer** gilt, sobald diese die Grenze zu Deutschland passieren (**Transitverkehr**). Das MiLoG gilt für sämtliche Arbeitstätigkeiten, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich des MiLoG (also in Deutschland) erbracht werden. Auf die Dauer der Arbeitszeit, die in Deutschland erbracht wird, kommt es nicht an. Während etwa in § 6 Abs. 1 AEntG für bestimmte Tätigkeiten vorgesehen ist, dass »die Dauer der Entsendung acht Tage« übersteigen muss, gibt es eine solche zeitliche Grenze im MiLoG nicht. Nach Intervention vor allem polnischer und tschechischer Logistikfirmen hat das Bundesarbeitsministerium sich auf eine »Interimslösung« eingelassen, nach der der deutsche Mindestlohn nicht für reine Transitzfahrten gelten soll, wenn also Deutschland nur durchfahren wird (anders, wenn in Deutschland auch Be- und Entladetätigkeiten

stattfinden). Es ist allerdings zu betonen, dass das Ministerium rechtlich nicht legitimiert ist, die Geltung eines Gesetzes auszusetzen.

bb. Anwendung auf Entsendungsfälle

- 6 Ob der Arbeitsvertrag eines nach Deutschland aus dem Ausland entsandten AN dem deutschen Recht oder dem Recht eines anderen Staates unterliegt, ist eine Frage des Arbeitskollisionsrechts (vgl. Internationales Arbeitsrecht). Häufig gilt für entsandte AN wegen der Anknüpfung an das Recht des gewöhnlichen Arbeitsorts (Art. 8 Abs. 2 Rom-I-VO) das Recht des Entsendestaates, also nicht deutsches Recht. Deutsches Arbeitsrecht findet aber auch in diesen Fällen Anwendung, soweit es um zwingende Vorschriften (sogenannte **Eingriffsnormen**) geht (Art. 9 Abs. 1 Rom-I-VO). Maßgeblich ist, ob die Vorschriften nicht nur auf den Schutz von Individualinteressen der AN gerichtet sind, sondern mit ihr zumindest auch öffentliche Gemeinwohlinteressen verfolgt werden (BAG 12.1.2005 – 5 AZR 617/01; BAG 25.6.2002 – 9 AZR 405/00). Solche Eingriffsnormen gelten auch dann, wenn ansonsten für den Arbeitsvertrag ausländisches Recht anzuwenden ist. Der gesetzliche **Mindestlohn** ist ein **Mindestentgeltsatz i. S. d. § 2 Nr. 1 AEntG** und damit zwingendes Recht i. S. d. Art. 9 Rom-I-VO, wie sich aus § 20 MiLoG ergibt, und gilt damit auch für nur zeitweise in Deutschland tätige Personen. Das bedeutet: Der Schutz des MiLoG ist auf entsandte AN auch dann anzuwenden, wenn im Übrigen auf diese das Recht des Entsende- bzw. Heimatstaates anzuwenden ist, d. h. die entsandten AN haben, wenn und so lange sie in Deutschland tätig sind, zwingend den Anspruch auf den Mindestlohn nach dem deutschen Recht. Je danach, in welcher Branche die AN tätig sind, können auch allgemeingültige **Branchen-Mindestlöhne** Anwendung finden (Vgl. zum AEntG BAG 25.6.2002 – 9 AZR 405/00).

b. Geringfügig Beschäftigte

- 7 Der Anspruch auf den Mindestlohn gilt auch für geringfügige Beschäftigungen (§ 8 SGB IV), auch in Privathaushalten (§ 8 a SGB IV). Zu unterscheiden ist die **geringfügig entlohnte Beschäftigung** (Entgeltgeringfügigkeit) und die **kurzfristige Beschäftigung**. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung werden zeitlich befristet auf drei (statt zwei) Monate ausgeweitet (vgl. Rn. 11).
- 8 Bei der geringfügigen Beschäftigung wegen Entgeltgeringfügigkeit (auch »Mini-Jobs« oder »450-Euro-Jobs« genannt) ist Folgendes zu beachten: Wird der nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV zulässige Höchstsatz von **450 Euro** monatlich als **Fest- oder Pauschalbetrag** für die Arbeitsleistung vertraglich vereinbart oder gezahlt, ohne dass ein Stundensatz oder eine konkrete Arbeitszeit vereinbart wurde, sind unter Beachtung des

Mindeststundenlohns in Höhe von 8,50 Euro maximal 52,9 Arbeitsstunden (52 Stunden 54 Minuten) im Monat geschuldet. Für 53 Stunden wären bereits 450,50 Euro (53 x 8,50) geschuldet, was oberhalb der sozialversicherungsfreien Grenze von 450 Euro läge. Werden von vermeintlich geringfügig Beschäftigten mehr Stunden als 52,9 Stunden im Monat tatsächlich geleistet, sind diese zusätzlich mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Ob durch die Vergütung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem Überschreiten der 450-Euro-Grenze die **sozialversicherungsrechtliche Privilegierung** entfällt und auf die Vergütung (auch vom AN) Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, ist differenziert zu betrachten. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 SGB IV liegt eine geringfügige Beschäftigung nicht mehr vor, »sobald« die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 SGB IV entfallen. Andererseits wird für die 450-Euro-Grenze darauf abgestellt, dass das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung »regelmäßig« im Monat 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Deshalb führt ein **nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze** nicht zur Beendigung der geringfügig entlohn-ten Beschäftigung und der Begründung der Sozialversicherungs- und Beitragspflicht. Als gelegentlich ist ein **Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zwölf-Monats-Zeitraums** anzusehen. Jedes weitere über den Zeitraum von zwei Monaten hinausgehende nicht vorhersehbarer Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (Zwölf-Monats-Zeitraums) ist nicht mehr gelegentlich und begründet eine nicht geringfügige Beschäftigung; es sei denn, in dem vom AG gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts werden 5 400 Euro (12 x 450 Euro) nicht überschritten.

Ist im Arbeitsvertrag neben dem Monatsentgelt in Höhe von 450 Euro eine bestimmte **Stundenzahl vertraglich vereinbart**, ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mit dem Mindestlohn in Höhe von mit 8,50 Euro brutto pro Arbeitsstunde zu vergüten. Liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit oberhalb der 52,9 Stunden monatlich (vgl. Rn. 8), wird die Entgeltgrenze von 450 Euro überschritten. Da (wegen der vertraglichen Vereinbarung der Arbeitszeit kombiniert mit dem gesetzlichen Anspruch auf den Mindestlohn) ein Rechtsanspruch auf die Vergütung der vereinbarten Arbeitszeit besteht, liegt dementsprechend das »regelmäßige« Arbeitsentgelt oberhalb der Entgeltgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Dann liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor, wie sich aus § 8 Abs. 2 Satz 2 SGB IV ergibt: Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, »sobald« die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 SGB IV entfallen. Soll die **sozialversicherungsrechtliche Privilegierung** erhalten bleiben, müssen die Arbeitsvertragsparteien den Arbeitsvertrag ändern (einen Änderungsvertrag vereinbaren) und eine monatliche Arbeitszeit von maximal 52,9 Stunden monatlich vereinbaren. Weicht die tatsächliche monatliche Arbeitszeit jedoch regelmäßig nach oben von der vertraglichen Vereinbarung ab, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

c. Saisonarbeit

Für die »Saisonarbeit« (z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Touristikbetrieben, in der Landwirtschaft) gibt es **keine Ausnahmeregelung** im MiLoG, sondern es werden lediglich befristet die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) auf drei (statt zwei) Monate

ausgeweitet (§ 115 SGB IV). Die Norm hat folgenden Wortlaut: Vom 1.1.2015 bis einschließlich 31.12.2018 gilt § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens **drei Monate oder 70 Arbeitstage** nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Die »Saisonarbeiter« haben aber, wie andere AN auch, einen Anspruch auf den Mindestlohn. Zur Anrechnung von Sachbezügen (»Kost und Logis«) auf den Mindestlohn vgl. Rn. 37 ff.

d. Gesetzliche Ausnahmen vom Mindestlohn

- 12 Das MiLoG gilt für AN (§ 1 Abs. 1, § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG) und damit nicht für solche Personen, die nicht als AN tätig sind. Der Mindestlohn **gilt nicht für Auszubildende und ehrenamtlich Tätige** (vgl. § 22 MiLoG Rn. 1) und nicht für **Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung** (vgl. § 22 MiLoG Rn. 2), ebenso nicht für »**andere Vertragsverhältnisse**« i.S.d. § 26 BBiG (vgl. § 22 MiLoG Rn. 3). Für **Praktikanten** gibt es eine Sonderregelung (vgl. § 22 MiLoG Rn. 7), ebenso für **Langzeitarbeitslose** (§ 22 MiLoG Rn. 4 ff.).

e. Übergangsregelungen zum Mindestlohn

- 13 Nach unten abweichende Tarifverträge werden durch den gesetzlichen Mindestlohn an sich verdrängt (§ 1 Abs. 3 MiLoG), allerdings gilt bis Ende des Jahres 2017 für **Tarifverträge** die Übergangsregelung gemäß § 24 Abs. 1 MiLoG (vgl. § 24 MiLoG Rn. 1). Ebenso gibt es eine spezielle Übergangsregelung für **Zeitungszusteller** (vgl. § 24 MiLoG Rn. 3).

4. Verdrängung ungünstiger Tarifverträge

- 14 Die Regelungen des AEntG, des AÜG und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen des MiLoG vor, allerdings nur, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet (§ 1 Abs. 3 Satz 1 MiLoG). Der Vorrang nach § 1 Abs. 3 Satz 1 MiLoG gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag i. S. v. § 4 Abs. 1 Nr. 1 AEntG sowie § 5 und § 6 Abs. 2 AEntG (§ 1 Abs. 3 Satz 2 MiLoG). Daraus folgt, dass solche Tarifverträge und Rechtsverordnungen nur dann Vorrang haben, wenn sie den durch das MiLoG bestimmten Mindestlohn nicht unterschreiten. Das **Günstigkeitsprinzip** wird durch § 1 Abs. 3 MiLoG nicht verdrängt. Das bedeutet: Höhere Löhne als der gesetzliche Mindestlohn sind zu gewähren, unabhängig davon, auf welchem Geltungsgrund (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) diese beruhen.
- 15 Aus der durch § 20 MiLoG angeordneten zwingenden Wirkung des Mindestlohns und aus § 1 Abs. 3 MiLoG folgt, dass nicht nur **ungünstigere Arbeitsverträge** (solche, die den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten), sondern auch **ungünstigere Tarifverträge** verdrängt werden. Der gesetzliche Mindestlohn ist vom AG auch dann zu zahlen,

wenn er als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes oder als Tarifvertragspartei nach § 3 TVG an einen Tarifvertrag gebunden ist, der niedrigere Vergütungssätze regelt. Es wird also auch ein sog. **Sanierungsarbeitsvertrag** (durch den z. B. zeitweise Vergütungsansprüche abgesenkt werden) verdrängt, soweit er den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet. Allgemeinverbindliche Tarifverträge aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 TVG) oder aufgrund Rechtsverordnung nach dem AEntG werden ebenfalls verdrängt, soweit die Höhe der Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns unterschreitet, wie sich aus § 1 Abs. 3 MiLoG ergibt. Nach unten abweichende Tarifverträge werden durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt. Allerdings gilt bis Ende des Jahres 2017 die **Übergangsregelung** gemäß § 24 Abs. 1 MiLoG. Die Übergangsregelung bezieht sich aber nur auf für allgemeingültig erklärte Tarifverträge, nicht auf »normale« Tarifverträge, die gemäß § 3 TVG oder aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung finden. Insoweit verbleibt es bei der Verdrängungswirkung, auch für sog. Sanierungsarbeitsverträge.

5. Mindestlohn »je Zeitstunde«

Der Mindestlohn ist »je Zeitstunde« geschuldet (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG). In der Gesetzesbegründung zu § 1 MiLoG wird ausdrücklich ausgeführt, dass der Mindestlohn »für die geleisteten Arbeitsstunden« zu zahlen ist (BT-Drs. 18/1558, S. 34). In der Gesetzesbegründung zu § 2 MiLoG heißt es, dass zum Fälligkeitszeitpunkt »nicht nur die vereinbarten Arbeitsstunden, sondern sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum Mindestlohnsatz auszahlen« sind (BT-Drs. 18/1558, S. 34). Daraus folgt:

- Es sind (nur) Arbeitszeiten zu vergüten (»Zeitstunde« meint »Arbeitsstunde«).
- Die vereinbarte Arbeitszeit ist mindestens mit dem Mindestlohnstundensatz zu vergüten.
- Darüber hinaus sind sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum Mindestlohnsatz zu vergüten.
- Angefangene »Zeitstunden« sind zeitanteilig zu vergüten.

Die **Vereinbarung von Stücklöhnen** oder Akkordlöhnen wird, so ausdrücklich die Gesetzesbegründung, durch den Anspruch auf den Mindestlohn nicht ausgeschlossen. Allerdings muss gewährleistet sein, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird (BT-Drs. 18/1558, S. 34). Dasselbe muss in den Fällen gelten, in denen **keine konkrete Arbeitszeit und/oder ein festes Monatsgehalt vereinbart** sind. Die Monatsvergütung ist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umzurechnen und darf nicht niedriger sein als der Mindestlohn. Auch wenn als Vergütung eine **Umsatzbeteiligung** (z. B. im Friseurgewerbe oder im Taxigewerbe) vereinbart wird, muss mindestens der Mindestlohn pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde gezahlt werden.

a. Welche Arbeitszeiten sind zu vergüten?

Dass der Mindestlohn »je Zeitstunde« geschuldet ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG), ändert nichts daran, dass ausschließlich »Arbeitszeit« zu vergüten ist (vgl. die Fälligkeitsregelung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG, die auf den Monat abstellt, in dem die »Arbeits-