

Entgeltumwandlung bei Mindestlohn

Allgemeines zum Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 können Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt in Höhe des jeweils aktuell geltenden Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) verlangen. Vereinbarungen eines geringeren Lohns sind verboten. Über die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entscheidet die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre. Die Entscheidung geht in die jeweilige Mindestlohnanpassungsverordnung ein. Im Jahr 2020 belief sich der Mindestlohn auf 9,35 € pro Stunde. Mit der 3. Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV 3) stieg der Mindestlohn weiter:

- Ab 01.01.2021: 9,50 € pro Stunde
- Ab 01.07.2021: 9,60 € pro Stunde
- Ab 01.01.2022: 9,82 € pro Stunde
- Ab 01.07.2022: 10,45 € pro Stunde

Durch das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zur Änderung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (kurz Mindestlohnerhöhungsgesetz – MiLoEG) vom 28.06.2022 (Bundesgesetzblatt I vom 30.06.2022) wurde der Mindestlohn einmalig erhöht. Seit dem 01.10.2022 beträgt er **12,00 € pro Stunde**.

Entgeltumwandlung bei Mindestlohn

Nach § 1a Absatz 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Umwandlung von Arbeitsentgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Dabei stellt sich die Frage, ob der gesetzliche Mindestlohn zugunsten einer bAV umgewandelt werden kann, oder ob dies eine verbotene Vereinbarung zum Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns und damit ein Verstoß gegen das MiLoG wäre.

Gesetzlicher Mindestlohn

In der Gesetzesbegründung zum MiLoG (BT-Drucksache 18/1558, Seite 35) heißt es ausdrücklich: „Vereinbarungen nach § 1a BetrAVG sind keine Vereinbarungen, die zur Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen.“ Damit ist die Entgeltumwandlung auch bei der Umwandlung gesetzlicher Mindestlöhne möglich.

Tariflicher Mindestlohn

Vom gesetzlichen Mindestlohn zu unterscheiden sind die in Tarifverträgen vereinbarten Mindestlöhne (= tariflicher Mindestlohn). Diese dürfen in der Regel nicht durch eine Entgeltumwandlung unterschritten werden. Nur wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel zur Umwandlung von Tariflohn zugunsten einer bAV enthält, darf überhaupt Entgelt umgewandelt werden. Ob dabei der tarifliche Mindestlohn unterschritten werden darf oder nicht, hängt von den Regelungen im Tarifvertrag ab. Beinhaltet der Tarifvertrag eine Norm, wonach der tarifliche Mindestlohn durch Entgeltumwandlung nicht unterschritten werden darf, scheidet eine Umwandlung des tariflichen Mindestlohns insoweit aus.

Eine Entgeltumwandlung ist auch bei gesetzlichem Mindestlohn möglich.

Bei tariflichen Mindestlöhnen ist darauf zu achten, dass entsprechende Öffnungsklauseln eine Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV zulassen und dass im Tarifvertrag kein Verbot der Unterschreitung des tariflichen Mindestlohns durch Entgeltumwandlung enthalten ist.