

## ► Mindestlohn

**Gesetzlicher Mindestlohn am 01.01.2022 auf 9,82 Euro gestiegen**

| Der gesetzliche Mindestlohn ist am 01.01.2022 von 9,60 Euro auf 9,82 Euro brutto pro Stunde gestiegen. Das betrifft auch die Vergütung von Mitarbeitern in Vermittlerbetrieben. |

Stets Stundenzahl  
im Blick halten!

**PRAXISTIPPS |**

- Bei einem Vollzeitmitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 173,33 Stunden (40 Wochenstunden x 13/3). Sie müssen ihm ein Gehalt in Höhe von 1.702,14 Euro (9,82 Euro x 173,33) zahlen, um seinen Mindestlohnanspruch zu befriedigen. Zahlen Sie eine Vergütung, die schon mit ihren fixen Komponenten den Mindestlohnanspruch rechtssicher erfüllt. Denn nur diejenigen Entgeltzahlungen erfüllen den Mindestlohnanspruch, die dem Arbeitnehmer „endgültig verbleiben“, also „vorbehaltlos und unwiderruflich“ gewährt werden. Zweifel hegen an einer „Unwiderruflichkeit“ kann man bei diskontierten Provisionen. Gleiches gilt für monatlich feste Provisionsvorschüsse, die mit den tatsächlich verdienten Provisionen verrechnet werden und im Falle einer Unterdeckung rückforderbar sind. Auch diese stehen unter einem „Vorbehalt“.
- Auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis zu 450 Euro im Monat unterfallen dem Mindestlohngesetz (MiLoG). „Minijobber“ dürfen bei einem Mindestlohn von 9,82 Euro maximal 45 Stunden pro Monat arbeiten (450 Euro : 9,82 Euro/Stunde). Halten Sie sich nicht an diese Grenze, entfällt das Privileg der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Entrichten Sie dann keine Sozialversicherungsbeiträge, drohen Ihnen hohe Nachforderungen und Bußgelder.
- Am 01.07.2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 10,45 Euro. Als Arbeitgeber von „Minijobbern“, die die höchstmögliche Stundenzahl im Minijob ausreizen, müssen Sie folglich ab Juli die Stunden ggf. erneut anpassen.

## ► Urlaub

**BAG: Kurzarbeit Null – Arbeitgeber darf Urlaubsanspruch kürzen**

| Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, dürfen Sie dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigen und entsprechend kürzen. Dies hat das BAG entschieden und damit die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt. |

Wegen Kurzarbeit  
ausgefallene Tage  
nicht mit Arbeits-  
pflicht gleichsetzbar

Im Urteilsfall war die Mitarbeiterin drei Tage wöchentlich tätig. Vereinbart waren 14 Arbeitstage Urlaub (28 Werktage x 156 Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werktage). Im April, Mai und Oktober 2020 war die Frau in Kurzarbeit Null, in den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete sie insgesamt nur an fünf Tagen. Aus Anlass der kurzarbeitsbedingten Arbeitsausfälle berechnete die Arbeitgeberin den Urlaub neu. Sie bezifferte den Jahresurlaub auf 11,5 Arbeitstage. Die Mitarbeiterin klagte weitere 2,5 Urlaubstage ein. Ohne Erfolg (BAG, Urteil vom 30.11.2021, Az. 9 AZR 225/21, Abruf-Nr. 226173). Allein bei Zugrundelegung der drei Monate, in denen die Arbeit vollständig ausgefallen ist (39 Tage), hätte die Mitarbeiterin nur einen Urlaubsanspruch von 10,5 Arbeitstagen gehabt (28 Werktage x 117 Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werktage).