

Mindestlohn

Inhalt

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Mindestlohngesetz | 4. Aufzeichnungspflichten |
| 2. Gesetzlicher Mindestlohn | 5. Besonderheiten |
| 2.1 Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer | 5.1 Praktikanten |
| 2.2 Berechnung des Mindestlohns | 5.2 Langzeitarbeitslose |
| 3. Flexible Arbeitszeiten | 5.3 Saisonarbeiter |
| | 5.4 Ehrenamtlich Beschäftigte |

Infoblatt

1. Mindestlohngesetz (MiLoG)

Ab dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € pro Arbeitsstunde. Es handelt sich um eine feste Grenze, die zukünftig nicht unterschritten werden darf.

Eine Übergangsregelung vereinfacht den Einstieg in den Mindestlohn für alle Branchen, deren Löhne zurzeit unter dem Niveau von 8,50 € liegen.

Außerhalb des MiLoG können auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zusätzlich verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne ausgehandelt werden. Für folgende Branchen bleibt es daher auch ab Januar 2015 bei niedrigeren Lohnuntergrenzen:

Branche	Mindestlohn ab 1.1.15 (Ost/West)
Abfallwirtschaft	8,86
Arbeitnehmerüberlassung	7,86/8,50
Aus-u. Weiterbildung	12,50/13,35
Baugewerbe	10,75/11,15
Dachdecker	11,85
Elektrohandwerk	9,35/10,10
Fleischwirtschaft	8,00
Friseurhandwerk	7,55/8,00
Gebäudereiniger	8,50/9,55
Gerüstbau	10,25
Land-Forstwirtschaft u. Gartenbau	7,20/7,40
Maler, Lackierer	9,90
Pflege	ggf. 8,65/9,40
Steinkohlebergbau	11,92
Steinmetz u.-bildhauerhandwerk	10,66/11,25
Textilindustrie	ggf. 7,50/-
Wäscherei	8,00/8,50

2. Gesetzlicher Mindestlohn

2.1 Anspruchsberechtigte Personen

Gesetzlichen Anspruch auf Mindestlohn haben alle in Deutschland tätigen Personen über 18 Jahre. Für Personen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Auszubildende erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Da die echte ehrenamtliche Tätigkeit in einem gemeinnützigen Verein oder in einem anderen Zusammenhang keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes darstellt, erhalten Personen, die ein Ehrenamt innehaben, keinen Mindestlohn. Auch Amateur- und Vertragssportler fallen nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, wenn ihre ehrenamtliche sportliche Betätigung und nicht die finanzielle Gegenleistung für ihre Tätigkeit im Vordergrund steht.

2.2 Berechnung des Mindestlohns

Mit dem Mindestlohn ist der steuerpflichtige Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn) gemeint. Für den Fall, dass keine Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet werden. Der maßgebliche Stundenlohn entspricht dem Quotienten aus dem Festlohn und der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat.

a. Bei einem Stundenlohn, der dem Mindestlohn entspricht und bei dem keine flexiblen Arbeitszeitregelungen gelten, kann die monatliche Vergütung auf der Grundlage eines Divisors als über das Jahr gleichbleibend hohe Zahlung festgelegt werden – trotz unterschiedlicher Anzahl der Werkzeuge im Monat. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit ermittelt sich wie folgt:

Wöchentliche Arbeitszeit x 13 / 3

Infoblatt

b. Ist ein Festlohn und keine feste Arbeitszeit vereinbart, so muss eine Arbeitszeit schriftlich vereinbart werden.

Beispiel:

Im Gaststättengewerbe erhält eine Mitarbeiterin auch 2015 nur einen Arbeitslohn von 7 EUR. Das macht ein Bruttolohn von $174 \text{ Std} \times 7 \text{ €} = 1.218 \text{ EUR}$.

Bei einer Rentenversicherungsprüfung wird rückwirkend für 2015 der Mindestlohn von 8,50 EUR zugrunde gelegt. Das macht eine monatliche Differenz von 261 EUR. Der Arbeitgeber muss nun sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil nachzahlen. Gesamtdifferenz für 2015 ($12 \times 261 \text{ €}$) gleich 3.132 €, davon 20 % Arbeitgeberanteil 626,40 €, davon 20 % Arbeitnehmeranteil 626,40 €. Die Gesamtnachzahlung beträgt 1.252,80 EUR.

Ein besonderes Nachzahlungsrisiko birgt auch der Einsatz von Minijobbern.

Beispiel:

Ein geringfügig Beschäftigter erhält auch in 2015 einen Bruttoarbeitsstundenlohn von 6,00 €, bei 75 Arbeitsstunden ergeben das monatlich 450 €.

Die Rentenversicherungsprüfung für 2015 stellt folgendes fest:
Tatsächlicher Bruttolohn 450,00 €.
Gesetzlicher Mindestlohn (75 Stunden $\times$ 8,50 €) 637,50 €. Differenz 187,50 €
Das bedeutet, dass der Beschäftigte rückwirkend sozialversicherungspflichtig wird. Die Nichtbeachtung der gesetzlichen Mindestlohnanforderungen bei der Lohnsteuer hat für den Arbeitgeber keine Konsequenzen. Die Lohnsteuer unterliegt dem Zufluss Prinzip und wird daher nur aus dem tatsächlich geflossenen Entgelt berechnet wird.

c. Bei Bereitschaftsdienst / Abrufbereitschaft gilt auch der Mindestlohn, nicht jedoch für die Zeiten der Rufbereitschaft. Sie zählt als Ruhezeit im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes.

d. Die folgenden Lohnbestandteile erfüllen den Mindestlohnanspruch nur dann, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung nicht verändern, d.h. mit der Zulage oder dem Zuschlag soll nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden. Die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, etwa bei Mehrarbeit.

Auf den Mindestlohn anrechenbar sind: Zulagen und Zuschläge, mit denen regelmäßige und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistungen vergütet werden oder die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden Einmalzahlungen wie Weihnachts-/Urlaubsgeld oder Gratifikationen im Fälligkeitsmonat. Zulagen wie Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen etc., die das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berühren.

Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung, wenn Arbeitsentgelte umgewandelt werden, die auf den Mindestlohn anrechenbar sind.

Nicht anrechenbar sind Vergütungsbestandteile, die einen ganz anderen Zweck befolgen und anderen Bindungen unterfallen.

Dazu gehören beispielsweise

- Akkordprämien oder
- Qualitätsprämien.
- Überstundenzuschläge,
- Nachtschichtzuschläge,
- Sonn- und Feiertagszuschläge,
- Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksamen Leistungen,
- Wechselschichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Gefahrenzulagen.

Infoblatt

Hinweis

Für Arbeitgeber ist es ratsam, so viele Gehaltsbestandteile wie möglich in eine Fixvergütung umzuwandeln. Leistungen, die nicht zum Fixgehalt gehören, sollten mit einer Zweckbestimmung verbunden werden, damit sie auf jeden Fall auf den Mindestlohn anrechenbar sind. Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sind hierauf zu prüfen und anzupassen.

e. Bei Saisonarbeitern sind Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung auf den Mindestlohn nur insoweit anrechenbar, wie dem Saisonarbeiter ein Nettobarlohn bis zu Höhe der individuellen Pfändungsfreigrenze verbleibt.

f. Bei einem monatlichen Fixum sind Provisionszahlungen und Umsatzbeteiligungen in den Monaten der Zahlung auf den Mindestlohn anzurechnen. Das gilt nur dann, wenn Provisionszahlungen keine Stornierungsklausel enthalten, nach denen die Provision zurückgezahlt werden kann, wenn der Kunde das Geschäft storniert.

g. Bei Stücklohnvereinbarungen z.B. für Zeitungsträger ist der Stücklohn vom Arbeitgeber im Rahmen arbeitsanalytischer Verfahren so zu bemessen, dass der Mindestlohn mit einer Durchschnittsleistung erreichbar ist.

Für Zeitungszusteller ausschließlich periodischer Zeitungen und Zeitschriften sowie Anzeigeblättern mit redaktionellem Inhalt gilt eine Übergangsregelung. Bis zum 31. Dezember 2015 gilt ein Mindestlohn von 75 % und ab 1. Januar 2016 ein Mindestlohn in Höhe von 85 % des allgemeinen Mindestlohns. Arbeitnehmer, die neben den periodischen Zeitungen auch Werbematerial zustellen (Mischstätigkeit), sind von dieser Regelung nicht erfasst und haben Anspruch auf den

ungekürzten Mindestlohn für das ganze Arbeitsverhältnis.

h. Besonderheit: Trinkgelder

In der Gastronomie sind Trinkgelder ein wesentlichen Einnahmefaktor. Trinkgelder dürfen nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden.

3. Flexible Arbeitszeiten

a. Wird der Mindestlohn bei verstetigtem Arbeitsentgelt aufgrund von Überstunden unterschritten, so ist der Mindestlohnanspruch grundsätzlich nicht zum Zeitpunkt der „Einstellung“ der Überstunden in das Arbeitszeitkonto fällig, sondern erst zum Zeitpunkt, zu dem der erforderliche Ausgleich unterlassen wird, also nach 12 Monaten.

b. Das normierte Zufluss Prinzip gilt nicht, wenn in einem Monat mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in ein Arbeitskonto eingestellt wurde. In diesem Fall sind die , über 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinausgehenden, Arbeitsstunden unmittelbar mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit die Mindestlohnvergütung nicht bereits durch den verstetigten Arbeitslohn erfolgt ist.

Beispiel:

Arbeitsvertrag ist eine Arbeitszeit von 100 Stunden mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 900 EUR vereinbart. Das ergibt einen Stundenlohn von 9 EUR. Darüber hinaus wird ein Arbeitszeitkonto vereinbart.

Bis zu einer monatlichen Arbeitszeit von 105,88 Stunden (900 EUR / 8,50 EUR) wird der Mindestlohn nicht unterschritten. Wird diese Grenze nicht durch weitere Überstunden überschritten, so ist dies mindestlohnunschädlich, wenn die über 105,88 Stunden hinaus gehende monatliche Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen wird.

Infoblatt

Im Januar beträgt die monatliche Arbeitszeit 163 Stunden. Damit gilt die Einschränkung, wonach lediglich 50 % der vertraglichen Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. Die über diese Grenze hinausgehenden 13 Überstunden sind in Höhen von 60,50 EUR zu vergüten.

100 Std x 9,00 € StdLohn = 900,00 €
113 Std x 8,50 € MindeststdLohn = 960,50 €
Mindestlohndifferenz = 60,50 €

Die 50 % Grenze gilt nicht für den Fall, dass der Anspruch auf den Mindestlohn durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist oder die Stundenvergütung oberhalb des Mindestlohns liegt. Die Regelung findet also nur Anwendung, wenn der Mindestlohn aufgrund von Überstunden unterschritten wird, die auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Ein Anspruch der vor 2015 in ein Arbeitszeitkonto eingeflossenen Stunden mit dem Mindestlohn besteht nicht.

Der Vorrang der Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bezieht sich sowohl auf den Mindestlohn als auch auf die Arbeitszeitregelungen.

4. Aufzeichnungspflichten

a. Stundenaufzeichnungen, d.h. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind für geringfügige Beschäftigte und die im SchwarzBzG genannten Wirtschaftsbereichen Beschäftigten anzufertigen. Auch dann, wenn ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt wird und konkrete Arbeitszeitregelungen vorhanden sind!

Diese Aufzeichnungen sind maximal zwei Jahre aufzubewahren.

Für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (Zustellung von Briefen, Paketen, Druckerzeugnissen, Abfallsammlung, Straßenreinigung, Winterdienst, Gütertransport oder Personenbeförderung) reicht die Aufzeichnung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit.

Die Aufzeichnung ist eine Arbeitgeberpflicht. Er ist für die Richtigkeit und Vollständigkeit verantwortlich, der Arbeitnehmer muss die Aufzeichnung nicht unterschreiben.

5. Besonderheiten

5.1 Praktikanten

Unterschieden wird zwischen einem Praktikum zur Orientierung und einem Pflichtpraktikum. Bei einem Praktikum zur Orientierung sollte sich der Arbeitgeber vom Praktikanten bestätigen lassen, welche Ausbildung bzw. welches Studium beabsichtigt wird. Für das Pflichtpraktikum wäre es ausreichend, eine Bescheinigung für das Absolvieren einer Ausbildung (insbesondere Studienbescheinigung) und die entsprechende Bestimmung, aus der sich die Praktikumspflicht ergibt (Studienordnung) vorlegen zu lassen und aufzubewahren.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen sind:

- Pflichtpraktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
- Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden.
- Sonstige Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz.

Infoblatt

Bei einem freiwilligen Praktikum, das länger als drei Monate dauert, entsteht der Mindestlohnanspruch rückwirkend für die gesamte Zeit des Praktikums. Der Mindestlohn gilt nicht für Teilnehmer dualer Studiengänge.

5.2 Langzeitarbeitslose

Zur Erleichterung eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt kann bei Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Betroffen sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind.

5.3 Saisonarbeiter

Zur Erleichterung wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabenfreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Sie beeinflusst die Höhe des Mindestlohns nicht. Solange der Tarifvertrag in der Landwirtschaft nicht für allgemein verbindlich erklärt wird, gilt der gesetzliche Mindestlohn auch für Saisonkräfte.

5.4 Ehrenamtlich Beschäftigte

Von einer ehrenamtlichen Tätigkeit spricht man dann, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung geprägt ist, sondern von dem Willen, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

Aufwandsentschädigungen sind dann unabhängig von ihrer Höhe unschädlich.