

Der gesetzliche Mindestlohn

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2015 gilt – abgesehen von den im Gesetz genannten Ausnahmen (siehe unten) – ein gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmer und Beschäftigte in alle Branchen. Der Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2017 € 8,84 pro Stunde. Rechtsgrundlage ist das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ vom 11. August 2014. Das Gesetz ist mit dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 16.8.2014 in Kraft getreten und gilt seit dem 1.1.2015.

Berechnungsgrundlage, Zulagen

Verbindliche gesetzliche Regelungen, welche Vergütungsarten und -elemente auf den Mindestlohn anzurechnen sind, enthält das Gesetz nicht. Auf den Mindestlohn anzurechnen sind sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers für alle Regeltätigkeiten.

Berechnungsgrundlage für den Mindestlohn ist die Bruttovergütung pro Zeitstunde. Bei vereinbartem Festlohn ist der maßgebliche Mindestlohn aus dem Quotienten Festlohn und den tatsächlichen Arbeitsstunden eines jeden Monats zu berechnen. Ist ein verstetigter Monatslohn vereinbart, errechnet sich der tatsächliche Stundenlohn aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird mit folgender Formel ermittelt: regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Wöchentliche Arbeitszeit * 13 / 3. Danach umfasst ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ergeben sich 174 Arbeitsstunden im Monat.

Mindestlohn bei 40stündiger Wochenarbeitszeit: ist der Mindestlohn bei einem Brutto-Monatslohn von mindestens € 8,84 x 174 = € 1.538,16 erreicht.

Sonstige Zulagen, Zuschläge bzw. über die Normalleistung hinausgehende Zahlungen des Arbeitgebers, zählen nur dann zum Mindestlohn, wenn diese zusammen mit anderen Leistungen dem Arbeitnehmer gezahlt werden und die eigentliche Regelarbeitsleistung des Arbeitnehmers entlohnen sollen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. 4. 2005 und vom 7. 11. 2013 sind Zulagen oder Zuschläge dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen Leistung des Arbeitnehmers und der vom ihn erhaltenen Gegenleistung des Arbeitgebers verändern. Bauzulagen, mit denen lediglich die regelmäßige und dauerhaft vertragliche geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird, sind auf den Mindestlohn anrechenbar.

Geleistete Überstunden müssen mindestens zum Mindestlohnsatz vergütet werden. Nicht anrechenbar sind jedoch Überstundenzuschläge oder Zuschläge für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder Schmutzzulagen usw.

Urlaubs-, Weihnachtsgelder, sonstige Einmalzahlungen

Urlaubs-, Weihnachtsgelder und sonstige Einmalzahlungen sind auf den Mindestlohn, nach den Vorgaben des EuGH, anrechenbar, wenn sie mit Ablauf des Monats gezahlt werden, der dem Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Wird das Urlaubsgeld im Juni und das Weihnachtsgeld im November gezahlt, so können diese Einmalzahlungen in den Monaten Juni und November auf den Mindestlohn angerechnet werden. Werden die Leistungen über das Jahr verteilt, also monatlich gezahlt, können diese jeden Monat auf den Mindestlohn angerechnet werden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 25.5.2016 – 5 AZR 135/16) würde das Mindestlohngesetz einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf erhöhtes Monatsgehalt zusichern. Vielmehr kommt den in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen Erfüllungswirkung zu.

Der Regellohn und die Jahressonderzahlung sind für die Mindestlohnermittlung stets zusammen zu betrachten. Die Sonderzahlungen müssen für geleistete Arbeit gezahlt werden und dürfen nicht den Charakter einer freiwilligen Zahlung des Arbeitgebers haben, etwa für eine langjährige Betriebsbindung.

Geltungsbereich, Ausnahmen

Das Mindestlohngesetz nimmt bestimmte Branchen und Personengruppen von der allgemeinen Mindestlohnregelung aus. In der Land- und Forstwirtschaft gelten ab dem 1.1.2017 Mindestlöhne nach Tarifvertrag in Höhe von € 8,60.

Weitere Ausnahmen gelten für:

Auszubildende

Für Auszubildende gilt das Mindestlohngesetz nicht

Kinder und Jugendliche

Für Kinder und Jugendliche besteht ein Anspruch nach dem Mindestlohngesetz grundsätzlich erst mit Vollendung des 18. Lebensjahrs. Wurde das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, besteht der Anspruch nur, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt.

Praktikanten

Der Mindestlohn gilt nicht für Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums absolvieren. Die Mindestlohnregelungen finden ebenfalls keine Anwendung während eines die Berufs- oder Hochschulausbildung begleitenden, dreimonatigen Praktikums oder während eines Pflichtpraktikums.

Langzeitarbeitslose

Bei den Langzeitarbeitslosen ist vorgesehen, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten nach der Beschäftigungsaufnahme nicht anzuwenden ist.

Heimarbeiter

Die Mindestlohnregelungen gelten nicht für Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz.

nahe Angehörige

Auch für Arbeitsverhältnisse unter nahen Angehörigen gilt der Mindestlohn. Ausnahme: Der Ehegatte arbeitet gegen „Taschengeld“ oder unentgeltlich und für den Arbeitgeber-Ehegatten besteht Unterhaltspflicht. In solchen Fällen fehlt es im Regelfall an einem Arbeitsverhältnis.

Geringfügig Beschäftigte

Keine Ausnahmen gelten für geringfügig Beschäftigte. Für Minijobber ist der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Da sich der Mindestlohn für alle Beschäftigte, also auch für geringfügig Beschäftigte, auf die Bruttovergütung pro Zeitstunde bezieht, der Minijobber aber keine Steuer- und Sozialabgaben zahlt, ist das auszuzahlende Entgelt von z. B. € 450,00 durch die zu leistenden Arbeitsstunden zu dividieren. Im Ergebnis muss sich ein Stundensatz von € 8,84 errechnen.

Ergeben sich bei geringfügig Beschäftigten aus den Arbeitszeitaufzeichnungen regelmäßige Überstunden, ist darauf zu achten, dass der Mindestlohn von € 8,84 nicht unterschritten wird. Dies ist dann der Fall, wenn sich aus der Arbeitszeitdokumentation regelmäßig mehr als 53 Arbeitsstunden im Monat ergeben. Die maximale Arbeitsstundenzahl bei geringfügig Beschäftigten beträgt $(450/8,84 \text{ EUR}) = 50,90$ Stunden. Bei geringfügig Beschäftigten ist stets darauf zu achten, dass die geleisteten Überstunden auf die Stundenlöhne heruntergerechnet werden und der Mindestlohn dabei nicht unterschritten wird.

Ergibt sich aus der Stundendokumentation, dass ein 450-Euro-Jobber mehr verdienen müsste, dann drohen Nachzahlungen an die Sozialversicherung, und zwar unabhängig davon, ob tatsächlich eine Lohnnachzahlung erfolgt oder nicht. Der Zoll meldet die Arbeitszeit-Dokumentation mit den Überstunden regelmäßig an die Minijob-Zentrale.

Sonderfälle

Überstunden, Arbeitszeitkonten

Besondere Regelungen gelten für Überstunden, die auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Für einen begrenzten Zeitraum kann eine Buchung auf ein Arbeitszeitkonto erfolgen.

Altersvorsorge, Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Damit ist auch Arbeitnehmern, die zum Mindestlohn arbeiten, die Möglichkeit der freiwilligen Altersvorsorge eröffnet.

Bereitschaftsdienste

Bei Bereitschaftsdienstzeiten handelt es sich um Arbeitszeiten. Es gilt der gesetzliche Mindestlohn entsprechend.

Besondere Arbeitszeitaufzeichnungspflichten

Für geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmern aus den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen, gelten besondere Aufzeichnungspflichten. Arbeitgeber müssen demnach Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit eines jeden betroffenen Arbeitnehmers aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen spätestens zum Ablauf des siebten Tages erfolgen, auf den die Arbeitsleistung erbracht wurde, und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Seit dem 1. August 2015 gilt die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten nach der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung nur noch für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt von bis zu € 2.958,00 im Monat.

Die Form der Aufzeichnung der Arbeitszeit ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Das Bundesfinanzministerium hat hinsichtlich der Arbeitszeitaufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz zwei neue Verordnungen erlassen, die in der täglichen Arbeitspraxis des Lohnbüros zu beachten sind. Im Einzelnen sind dies:

Die „Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ v. 26. 11. 2014, BGBl 2014 I S. 1824, sowie die „Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohn-, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz“ v. 26. 11. 2014, BGBl 2014 I S. 1825.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinerlei Arbeitszeitvorgaben unterliegen, genügt es, wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Beginn und Ende müssen nicht dokumentiert werden.

Eine weitere Verordnung zur Entlastung kleiner und mittelständischer Unternehmen, soll nach Ankündigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Kürze erlassen werden. Nach der geplanten Verordnung sollen mitarbeitende Familienangehörige von den Aufzeichnungspflichten vollständig ausgenommen werden.

Für geringfügig Beschäftigte im privaten Haushalt gelten die Aufzeichnungspflichten nicht. Allerdings ist hier der gesetzliche Mindestlohn zu

zahlen.

Entgeltfortzahlungen

Schließlich ist der Mindestlohn auch für die Berechnung von Entgeltfortzahlungen an Feiertagen und im Krankheitsfall maßgeblich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil entschieden (v. 13.5.2015 10 AZR 191/14).

Geltungsdauer

Der Mindestlohn von € 8,84 soll zunächst bis 31.12.2019 gelten. Dann sollen weitere Anpassungen und Adaptionen im Zwei-Jahres-Abstand erfolgen.

Einhaltung der Vorschriften

Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Steuerbehörden und/oder Sozialversicherungsträger regelmäßig überprüft. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz bei geringfügig Beschäftigten werden regelmäßig an die Minijob-Zentrale gemeldet.

Steuerberater sind nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz zur Erstellung einer ordnungsgemäßen Bescheinigung über die Einhaltung der Vorschriften nach dem Mindestlohngesetz befugt.

Stand: 2. Januar 2018

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die vollständige Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Sollten Sie spezielle Fragen zu einem der Themen haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite



Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.