

# Mindestlohn: Auswirkungen auf die Praxis

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland der Mindestlohn von 8,50 Euro.

Leider hat der Gesetzgeber eine Vielzahl von praktischen Anwendungsfragen wie z. B. anrechenbare Vergütungsbestandteile oder Behandlung von Arbeitszeitkonten offengelassen.

Aufgrund zahlreicher Nachfragen und täglichen Neumeldungen der Presse, erhalten Sie nachfolgend eine aktuelle "Auslegung" des Mindestlohngesetzes und dessen Änderungen:

## 1. Gültigkeitsbereich

Der Mindestlohn ist flächendeckend und unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland anzuwenden.

Ausnahmen gelten für

- Langzeitarbeitslose
  - Jugendliche unter 18 Jahren
  - Auszubildende
  - Praktikanten
  - Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifvertrag
  - Sozialversicherungsfreie Arbeitnehmer z. B. GmbH-Gesellschafts-Geschäftsführer
- (siehe auch Rundschreiben November 2014)

## 2. Zeitpunkt der Zahlung des Mindestlohnes

Auch der Zahlungszeitpunkt der Lohnzahlung unterliegt den Vorschriften des Mindestlohnes. Grundsätzlich ist der Lohn im jeweiligen Monat auch zur Auszahlung zu bringen. In anderen Fällen empfiehlt sich eine schriftliche Vereinbarung, dass die Lohnzahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird.

Wichtiger Hinweis:

Zahlungen von Ausbildungsvergütungen **müssen** spätestens am letzten Arbeitstag des Monats entrichtet werden! Ggf. wird hier ein zweiter Lohnabrechnungslauf erforderlich.

## 3. Mindestlohn bei Empfängern von verstetigten Arbeitsentgelt (Festbezug)

Bei der Ermittlung des Stundenlohnes bei Festgehältern wird aktuell die "Durchschnittsmethode" zugrunde gelegt, d. h. *wöchentliche Arbeitszeit lt. Arbeitsvertrag x 52 Wochen : 12 Monate = durchschnittliche monatliche Arbeitszeit (verkürzte Berechnungsmethode lt. Zoll → wöchentliche Arbeitszeit x 13 / 3)*

Das neue Mindestlohngesetz verbietet natürlich eine Gehaltszahlung nicht und schließt diese Methode zur Berechnung des Stundenlohnes nicht aus.

Folgende Sachverhalte müssen jedoch im Zusammenhang mit der Entlohnung mittels verstetigten Arbeitslohnes beachtet werden:

### ➤ **Eintritt/Austritt während des Jahres**

Die Durchschnittsmethode setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis das **gesamte Kalenderjahr** besteht bzw. bestanden hat. Bei einem Eintritt oder Austritt während des Jahres ist diese Voraussetzung nicht erfüllt. Hier muss das Gesetz folgendermaßen angewandt bzw. ausgelegt werden:

*Laut dem Gesetz muss für jede Zeitzunde ein Stundenlohn von 8,50 € eingehalten werden. Aufgrund der wechselnden Anzahl der tatsächlichen monatlichen Arbeitstage und mit den damit verbundenen Arbeitsstunden könnte man den Mindestlohn unterschreiten.*

**Beispiel:**

Festgehalt Durchschnittsmethode:

40 Std/wtl. x 52 Wochen : 12 Monate x 8,50 € = 1.473,33 €

Methode nach Arbeitstagen:

Februar 2015	20 Arbeitstage x 8 Std/tgl. x 8,50 € = 1.360,00 €	-Mindestlohn eingehalten-
März 2015	22 Arbeitstage x 8 Std/tgl. x 8,50 € = 1.496,00 €	-Mindestlohn unterschritten-

Eine Berechnung mit der Grundlage der max. möglichen Arbeitstagen eines Jahres (max. 23 Arbeitstage im Juli 2015) ist hier empfehlenswert, d.h. bei einer z. B. 40 Stunden-Woche → 23 Arbeitstage x 8 Stunden täglich x 8,50 € = 1.564,00 €

Zu beachten ist, dass bei einer unvorhergesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des Kalenderjahres alle noch nicht ausbezahlten Arbeitsstunden fällig werden. Dies bedeutet, dass alle noch nicht durch das verstetigte Monatseinkommen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abzugelten sind, so dass mit der letzten fälligen Gehaltsabrechnung eventuelle Nachzahlungen notwendig werden.

#### **4. Probearbeitsverhältnisse**

Da der Mindestlohn lt. Gesetz für jede Zeitstunde anfällt, müssen auch sogenannte Probearbeitsverhältnisse entlohnt werden, lediglich ein „Schnuppertag“ ohne Arbeitsleistung verpflichtet einen nicht zur Zahlung des Mindestlohnes. Bitte beachten Sie, dass in beiden Fällen in Schwarzarbeit gefährdeten Betrieben eine Sofortmeldung abgesetzt werden muss. Sollte es jedoch zu keinem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsverhältnis kommen, muss diese wieder storniert werden.

#### **5. Mehrarbeit und Arbeitszeitkonten**

Überstunden, vor allem interessant bei Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund des Mindestlohns, können auf ein Arbeitszeitkonto fließen, soweit dies schriftlich vereinbart wurde. Liegt keine Vereinbarung zum Aufbau von Mehrarbeit vor, müssen die tatsächlichen Stunden monatlich abgegolten werden.

Bei Vorlage einer Vereinbarung z.B. Betriebsvereinbarung oder Nachtrag zum Arbeitsvertrag, müssen folgende Einschränkungen berücksichtigt werden:

- Überstunden müssen nach 12 Kalendermonaten nach ihrer Erfassung ausgeglichen werden z.B. durch Freizeitgewährung oder Bezahlung
- Das Überstundenkonto darf nicht mehr als 50 % der monatlichen Arbeitszeit aufweisen

Diese Einschränkung gilt nur, soweit die geleisteten Arbeitsstunden nicht ohnehin durch das laufende Entgelt abgedeckt sind. lt. aktuellen Anweisungen ist eine Vereinbarung bei einem Stundenlohn von bis zu (mindestens) 9,00 € ratsam.

Überstunden, welche bis zum 31.12.2014 aufgebaut wurden, sind von dem neuen Gesetz nicht betroffen und werden somit auch nicht auf die 50%-Grenze angerechnet. Aktuell ist jedoch unklar, ob diese Stunden auch insoweit nicht von dem Mindestlohngesetz betroffen sind als das man Sie mit einem Stundenlohn unter 8,50 Euro auszahlen darf.

#### **6. Dokumentation**

Für alle geringfügigen Beschäftigten, sowie für alle Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes und für alle Arbeitnehmer, bei welchen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag seine Anwendung findet, müssen folgende tägliche Zeiten erfassen:

Beginn, Ende und Dauer => spätestens 1 Woche nach der Arbeitsleistung aufzeichnen

**Achtung:** ab einem monatlichen Entgelt von 2.958,00 € muss diese Aufzeichnung nicht mehr geführt werden.

#### **7. Bußgelder durch den Zoll**

Ordnungswidrigkeiten wie das Versäumnis der Melde- und Dokumentationspflicht werden mit 30.000,00 Euro geahndet.

Unterschreitung des Mindestarbeitsentgeltes oder nicht rechtzeitige Bezahlung werden mit 500.000,00 Euro geahndet.

Bitte beachten Sie, dass sich neben den Bußgeldern auch Forderungen durch die Deutsche Rentenversicherung im Bereich des sogenannten "Phantomlohnes" ergeben können.

#### **8. Weitere Informationen**

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Es bleibt abzuwarten, welche Veränderungen der Gesetzgeber an diesem in Deutschland völlig neuen Gesetz noch vornehmen wird.

**Änderungen vorbehalten**

-Stand Februar 2015-