

MANDANTENINFORMATION

Neuer Mindestlohn ab 01.01.2017

Allgemeines

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn. Die gesetzliche Regelung findet sich im Mindestlohngesetz (MiLoG). Das Mindestlohngesetz gilt branchenübergreifend für alle Arbeitnehmer. Ab 01.01.2017 beträgt der Mindestlohn **8,84 €** brutto pro Zeitsunde.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Vom MiLoG nicht erfasst werden *Langzeitarbeitslose* (mindestens 1 Jahr Arbeitslosigkeit nachgewiesen) in den ersten 6 Monaten einer Beschäftigung sowie *Kinder und Jugendliche* unter 18 Jahren, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Weiterhin nicht unter das MiLoG fallen *Auszubildende* sowie (echte) *Praktikanten*, also solche, die ein vorgeschriebenes Praktikum im Zusammenhang mit der Schule, dem Studium oder einer anderen Ausbildung absolvieren.

Ausbildungsunabhängige Praktika (Orientierungspraktika) mit einer Gesamtdauer von bis zu 3 Monaten werden ebenfalls nicht vom MiLoG erfasst. Hier ist es durch die Änderung des Nachweisgesetzes aber notwendig, dass nach Abschluss des Praktikumsvertrages noch vor Praktikumsbeginn die Mindestinhalte schriftlich aufzuführen sind und unterschrieben dem Praktikanten ausgehändigt werden müssen.

Zudem sind *ehrenamtliche Tätigkeiten* ausgenommen.

Berechnung des Mindestlohns

Hier sagt das Gesetz, der Mindestlohn beträgt **8,84 € je Zeitsunde**. Die Berechnung des daraus resultierenden monatlichen Mindestlohns stellt bei Arbeitnehmern, die auf Stundenlohnbasis abgerechnet werden, keine größere Hürde dar.

Anders sieht es bei Gehalts- oder Festlohneempfängern aus. Hier hat der Gesetzgeber keine Regelung getroffen, ob von den üblicherweise verwendeten Durchschnittsstunden (bei einer 40 Stunden Woche 173,33 Std) oder von den tatsächlichen Arbeitsstunden eines jeden Monats auszugehen ist. Das wären dann für einen Monat mit 22 Arbeitstagen 176 Stunden, für die der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Mindestlohn hätte.

Bei einer Berechnung mit den Durchschnittsstunden würde man hier zu einem Mindestgehalt von **1.532,24 €** kommen. Setzt man allerdings die tatsächlichen Arbeitsstunden an, müsste der Verdienst bei **1.555,84 €** monatlich liegen. Bei Monaten mit 23 Arbeitstagen beträgt die Arbeitszeit 184 Stunden. Hier läge der Mindestverdienst sogar bei **1.626,56 €** pro Monat.

Da der Gesetzgeber keine Regelung getroffen hat, empfehlen wir im Augenblick, eine der drei folgenden Abrechnungsvarianten zu nutzen:

a) Zahlung von Stundenlohn

Hinweis: War bisher ein gleich bleibendes Gehalt vereinbart, muss mit dem Arbeitnehmer eine Änderungsvereinbarung getroffen werden.

b) Zahlung des Gehalts auf Basis der Durchschnittsstunden mit Aufstockung

Es muss dann in Monaten mit 22 und 23 Arbeitstagen geprüft werden, ob der Verdienst für die Erreichung des Mindestlohnes ausreicht. Wenn nicht, ist der Differenzbetrag individuell zu errechnen und aufzuschlagen.

c) Gehaltszahlung basierend auf den Maximalstunden (bei Vollzeit: 23 Tage, 184 Stunden) in Höhe von 1.626,56 €

Hier würde dann die aufwendige monatliche Rechnerei entfallen. Allerdings können unterschiedliche Arbeitszeitenverteilungen *innerhalb der Woche* in einigen Monaten zu einer größeren Stundenzahl als 184 Stunden führen. Hier müsste die monatliche Maximalarbeitszeit individuell ermittelt werden.

Ein geringfügig Beschäftigter darf bei einem Mindestlohn von **8,84 €** maximal 50,75 Stunden pro Monat arbeiten. Arbeitet er mehr Stunden, geht der Status als geringfügig Beschäftigter verloren, auch wenn der Verdienst 450 € nicht übersteigt. Sie sollten daher in den Arbeitsverträgen eine monatliche Obergrenze der maximal zu leistenden Stunden vereinbaren und bei der Einsatzplanung diese Stundenobergrenze berücksichtigen.

Bei einem Stundensatz von 9,00 € könnte die Aushilfe glatte 50 Stunden pro Monat arbeiten.

Dokumentationspflichten

Zur besseren Überwachung der tatsächlichen Arbeitszeit regelt das MiLoG auch die Dokumentationspflichten. Sie trifft zum einen die Beschäftigten aus **bestimmten Branchen**, zum anderen alle **geringfügig und kurzfristig** Beschäftigten (mit Ausnahme von geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten).

Branchen:

- Baugewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Personenbeförderungsgewerbe
- Gaststätten und Beherbergungsgewerbe
- Spedition-, Transport und verbundene Logistikunternehmen
- Messe und Ausstellungsbau
- Unternehmen der Fleischwirtschaft

Für die betroffenen Beschäftigten sind Aufzeichnungen zu Beginn, Ende und der Dauer der täglichen Arbeitszeit zu führen. Diese Aufzeichnungen sind spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages anzufertigen und für die Dauer von 2 Jahren aufzubewahren.

Als Anlage ist dieser Mandanteninformation eine Vorlage für die Arbeitszeiterfassung beige-fügt.

Nach der „Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung“ **entfällt die Aufzeichnungspflicht** für im Betrieb arbeitende Ehegatten, Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Sollte es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person (z. B. GmbH) oder eine rechtsfähige Personengesellschaft (z. B. KG) handeln, dann kommt es auf die Verwandtschaft bzw. Beziehung zum vertretungsberechtigten Organ der juristischen Person (Geschäftsführer, Vorstandsvorsitzender) oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft an.

Die Aufzeichnungspflicht entfällt außerdem für Arbeitnehmer, die bestimmte Verdienstgrenzen überschreiten. Die allgemeine Grenze liegt bei 2.958,00 EUR. Verdient der Arbeitnehmer mehr, müssen keine Aufzeichnungen vorgenommen werden. Hinzu kommt eine weitere Grenze von 2.000 EUR. Hat der Arbeitgeber für die letzten tatsächlich abgerechneten vollen zwölf Monate nachweislich ein verstetigtes regelmäßiges Monatsgehalt in dieser Höhe bezahlt, entfällt die Aufzeichnungspflicht ebenfalls. Damit gilt bei Neueinstellungen innerhalb der ersten 12 Monate immer die Verdienstgrenze von 2.958,00 EUR.

Alle anderen Arbeitgeber müssen nur die über die tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer dokumentieren.

Was kann auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Neben der regulären Gehaltszahlung können nach gegenwärtigem Stand folgende Vergütungsbestandteile angerechnet werden:

- Zahlungen in eine betriebliche Altersvorsorge, die als Gehaltsumwandlung erfolgt
- Sachbezüge
Hinweis: Nach § 107 Abs. 2 S. 5 GewO sind Sachbezüge nur für den Teil der Vergütung zulässig, die den pfändungsfreien Teil (derzeit mindestens 1.079,99 EUR) übersteigt.
- Provisionen, wenn regelmäßig, unwiderruflich und tatsächlich gezahlt

Die Behandlung von Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, 13. Gehalt, Urlaubsgeld) ist umstritten. Allerdings gibt es ein erstes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, dem folgende Systematik entnommen werden kann:

Es ist auf den Zweck der Zahlung abzustellen. Anrechenbar sind Sonderzahlungen, die zumindest auch eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen. Dies wird i.d.R. dann der Fall sein, wenn kein anderer Zweck vorliegt. So ist z. B. denkbar, dass die Zahlung des Weihnachtsgeldes von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig ist. In diesem Fall wird der Zweck eher in der Belohnung der Betriebsstreue liegen; eine Anrechnung ist dann nicht möglich. Beim Urlaubsgeld kommt es darauf an, ob dadurch Urlaubsaufwendungen abgedeckt werden sollen. Dies würde eine Anrechnung ebenso ausschließen.

Selbst wenn grundsätzlich eine Anrechenbarkeit vorliegt, können einmalige Sonderzahlungen nicht rechnerisch auf das ganze Jahr verteilt werden.

Nach gegenwärtiger Rechtsprechung besteht der sicherste Weg zur Anrechnung von Sonderzahlungen also darin, diese Sonderzahlungen **monatlich anteilig** mit der Gehaltsabrech-

nung **unwiderruflich** auszusahlen. Dadurch geht allerdings der Charakter als Sonderzahlung verloren.

Was wird nicht auf den Mindestlohn angerechnet?

Demgegenüber können nachfolgende Vergütungsbestandteile nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden und sind damit (bei entsprechendem Anspruch) zusätzlich zu bezahlen:

- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Überstundenzuschläge
- Schichtzuschläge
- vermögenswirksame Leistungen
- Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge
- Auslösungen
- Fahrgeld
- Gefahrenzuschläge
- Erschwerniszuschläge

Auch Trinkgelder werden nicht berücksichtigt.

Fälligkeit des Mindestlohnes

Der Mindestlohn muss spätestens am letzten Bankarbeitstag *des Folgemonats* gezahlt werden. Sofern mit dem Arbeitnehmer ein früherer Auszahlungstermin vereinbart worden ist, gilt dieser natürlich weiterhin.

Eine abweichende Regelung gilt für Arbeitszeitkonten, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich vereinbart wurden. Deren Ausgleich muss nach dem Arbeitszeitgesetz innerhalb von 6 Monaten erfolgen, bei tarifvertraglichen Vereinbarungen innerhalb von 12 Monaten, in jedem Fall aber spätestens bei Austritt. Der Ausgleich kann in Form von Freizeit oder durch Zahlung des Mindestlohnes erfolgen. Außerdem wurde vom Gesetzgeber festgelegt, dass die auf das Zeitwertkonto gebuchten Arbeitsstunden 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen.

Unabdingbarkeit des Mindestlohnes

Alle Regelungen und Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung des Mindestlohnes führen oder ihn beschränken, sind unwirksam. Ein Verzicht ist ebenfalls ausgeschlossen, sofern er nicht gerichtlich vereinbart wurde.

Werkzeuge zur Durchsetzung des Mindestlohns

Wird der Mindestlohn unterschritten, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 € bedroht ist. Darüber hinaus werden ggf. auch Straftatbestände (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt und Lohnsteuerhinterziehung) verwirklicht.

Um diese Gesetzesverstöße aufzudecken werden in Zukunft voraussichtlich alle Arbeitgeber mit verdachts- und anlasslosen Kontrollen durch die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, einer Abteilung des Zolls, rechnen müssen.

Stundenzettel

→ **WICHTIG:**

Die Aufzeichnungen sind mindestens wöchentlich zu führen, denn der Arbeitgeber „ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer/-innen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren“.

Arbeitgeber:

Monat: _____

Name: _____

Vorname: _____

Datum	Arbeitsbeginn	Arbeitsende	Pausenzeiten	Arbeitszeit
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				

Summe:

Datum/Unterschrift Arbeitnehmer