

Für wen gilt der Mindestlohn?

Jeder in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer hat ab 01.01.2015 Anspruch auf den Mindestlohn von **€ 8,50 brutto** je Arbeitszeitstunde.

Folgende **Ausnahmen** bestehen:

- Ehrenamtlich Tätige
- Auszubildende (unabh. vom Alter)
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung
- Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung



Auch **Praktikanten** haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn mit folgenden Ausnahmen:

- Pflichtpraktikum i.R. einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung
- Orientierungspraktikum von maximal 3 Monaten (Praktikum zur Orientierung über eine Berufsausbildung oder ein Studium)
- Freiwilliges Praktikum begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung bis maximal 3 Monate, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestand
- Einstiegsqualifizierungen nach SGB III oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach dem BBiG

Nicht jeder „Praktikant“ leistet wirklich ein Praktikum. Oft handelt es sich um normale Arbeitsverhältnisse, für die der Mindestlohn dann ausnahmslos gilt: Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Ab wann gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn ist **ab 01.01.2015** umzusetzen. Es gibt aber eine Übergangsregelung: Bis zum 31.12.2017 gehen abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag vor, wenn sie nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder

dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbindlich gemacht worden sind. Ab dem 01.01.2017 müssen abweichende Regelungen jedoch mindestens ein Bruttoentgelt von € 8,50 vorsehen.



Wie wird der Mindestlohn berechnet?

Bei der Berechnung des Mindestlohnes stellen sich praktische Anwendungsprobleme: Überwiegend wird in den bereits vorliegenden Stellungnahmen eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf den Fälligkeitszeitraum für zulässig gehalten, also i.d.R. der Zeitraum eines Monats.

Zu prüfen ist weiter, welche Zusatzleistungen und Lohnbestandteile, beispielsweise Sachbezüge, wie Firmenfahrzeuge oder Kost und Logis, angerechnet werden können, um den geschuldeten Mindestlohn zu erfüllen.

Aufgrund der vorliegenden Stellungnahmen im Schrifttum ist von folgenden ersten Leitlinien auszugehen:

Anrechenbar:

- Erschwerniszulage, Schmutzzulage: nur sofern die Erschwernis typischerweise auftritt
- Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld: nur anrechenbar auf den Fälligkeitszeitraum (i.d.R. der Auszahlungsmonat) und sofern Auszahlung unwiderruflich
- Jahresbonus: nur anrechenbar im Auszahlungsmonat und sofern unwiderruflich

- Entgeltumwandlungen für Altersversorgung

Nicht anzurechnen:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Überstundenzuschläge
- Leistungsprämien
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Aufwendungsersatz (es sei denn echter Entgeltbestandteil, wie z.B. Jobticket)
- Mankogeld
- Trinkgelder

Fortsetzung des Artikels auf Seite 2

■ Leistungen aus sozialen Gründen (Kinderzuschlag, Jubiläumzahlung)
Zu diesen Fragen bleibt die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten. Zur Sicherheit sollten die Arbeitsverträge dahingehend geändert werden, dass auf nicht anrechenbare Leistungen verzichtet oder diese auf eine monatliche Zahlung umgelegt werden.



Wann ist der Mindestlohn fällig?

Der Mindestlohn ist zur vereinbarten **Fälligkeit** auszuzahlen, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Folgemonats.

Für **Arbeitszeitkonten** gilt eine Sonderregelung: Die Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die

geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.



Greifen neue Dokumentationspflichten?

Es müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen **Arbeitszeit** für folgende Personen aufgezeichnet und mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden:

- Geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV (Ausnahme: Privathaushalte)
 - Beschäftigte in Branchen nach § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
- Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag

der Arbeitsleistung fallenden Kalendertags erfolgen.

Die von der Dokumentationspflicht betroffenen Arbeitgeber müssen die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen für die Dauer der Beschäftigung, mindestens für die Dauer der Werk- oder Dienstleistung aufbewahren, maximal jedoch für zwei Jahre.

Bei Verstoß gegen das Mindestlohngesetz, dessen Einhaltung von der Zollverwaltung überprüft wird, drohen Geldbußen von bis zu € 500.000.

Für Rückfragen stehen Ihnen folgende Rechtsanwälte aus dem Team von H/W/S Dr. Pipping Rechtsanwalts-gesellschaft mbH gerne zur Verfügung:

Michael Henne, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Johanna Trautner, Rechtsanwältin
Frank Semerad, Rechtsanwalt

Impressum

Herausgeber

H/W/S GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Gewerbestraße 17
70565 Stuttgart
Telefon 07 11/7 88 92-0
Telefax 07 11/7 88 92-159
www.hws-partner.de

Vi.S.d.P. für tax-i

Marc-Uwe Fischer

Vi.S.d.P. für H/W/S Dr. Pipping Rechtsanwalts GmbH

Dr. Hanns-Georg Pipping

Konzeption

www.dialogmanufaktur.de

Grafik und Satz

www.leuchtfeuer-kommunikation.de

Bilder

www.fotolia.com

Unser Service im Internet

Dieses aktuelle Heft, aber auch ältere Ausgaben der Mandantenzeytung finden Sie unter der Adresse:

www.hws-partner.de

Diese fachlichen Informationen sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden, können den zugrundeliegenden Sachverhalt jedoch oftmals nur verkürzt wiedergeben.

Die Komplexität und der ständige Wechsel der Rechtsmaterie machen es daher notwendig, Haftung und Gewähr für die Angaben auszuschließen. Bitte beachten Sie, dass die Informationen eine individuelle Beratung durch Ihren Steuerberater nicht ersetzen können.

Dieser Informationsbrief ist urheberrechtlich geschützt. Jede vom Urheberrecht nicht ausdrücklich zugelassene Verwertung bedarf der schriftlichen Zustimmung der Herausgeber.