

Mindestlohn – worauf Arbeitnehmer und ihre Chefs achten sollten

Zum 1. Januar 2015 ist in Deutschland erstmals ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde gesetzlich festgelegt worden. Das Gesetz enthielt für verschiedene Branchen jedoch auch Übergangsregelungen, die Abweichungen nach unten erlaubten. Diese galten aber nur bis zum 31. Dezember 2016. Seit dem 1. Januar 2017 müssen demnach alle Beschäftigten in allen Branchen einen Mindestlohn von wenigstens 8,50 Euro erhalten. Über diesen Zeitpunkt hinaus gelten nur noch Sonderregelungen für Zeitungsausträger und Saisonkräfte.

Rund 3,7 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren derzeit vom Mindestlohn. Dies gilt vor allem für ungelernete Beschäftigte. Viele Einzelheiten zur Umsetzung des Mindestlohngesetzes, die zu Beginn noch unklar und umstritten waren, konnten zwischenzeitlich geklärt werden. Seit dem 1. Januar 2017 ist außerdem der Mindestlohn für Branchen ohne tarifliche Ausnahmeregelung auf 8,84 Euro angehoben worden. Der Anspruch auf die Lohnanhebung ergibt sich für die Arbeitnehmer aus dem Gesetz, sodass eine gesonderte vertragliche Vereinbarung nicht erforderlich ist.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer. Ausgenommen sind jedoch Auszubildende, ehemalige Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung, in Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ebenfalls nicht inbegriffen sind Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung absolvieren oder ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten vor bzw. während der Berufsausbildung oder des Studiums leisten. Wenn ein derartiges Praktikum über drei Monate hinausgeht, ist jedoch bereits ab dem ersten Tag der Beschäftigung der Mindestlohn zu zahlen. Nicht unter den Mindestlohn fallen außerdem ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeiten und Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen.

Was müssen Minijobber beachten?

Auch für Minijobber (geringfügig Beschäftigte) ist wenigstens der Mindestlohn zu zahlen. Bisher lag damit die rechnerisch regelmäßige Höchstarbeitszeit im Rahmen der Geringfügigkeit bei 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden waren bereits zu viel (450,50 Euro). Durch die Anhebung des Mindestlohns auf 8,84 Euro hat sich demnach die regelmäßige Höchstarbeitszeit pro Monat seit dem 1. Januar 2017 auf 50,9 Stunden verringert. Zu beachten ist dabei, dass diese Höchstarbeitszeit nur solange zutrifft, wie der Minijobber keine Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erhält. Denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden gearbeitet werden dürfen, ist das gesamte/jährliche Arbeitsentgelt heranzuziehen.

Was für Gehaltsbestandteile fallen unter den Mindestlohn?

Nicht alle Lohnarten können bei der Prüfung, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird, eingerechnet werden. Ausnahmen kann es beispielsweise für Akkordprämien, Qualitätsprämien, Überstunden, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sowie für Schmutz-, Gefahren- oder Entsendezulagen (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) geben. Nach herrschender Rechtsprechung dürfen nur solche Zulagen auf den Mindestlohn angerechnet werden, die nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung ändern. Eine Zulage als Ausgleich für zusätzliche Leistungen ist dagegen nicht anrechenbar. Für eine im Drei-Schicht-Dienst bei einem Taxiunternehmen beschäftigte Telefonistin hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 7. April 2016 entschieden, dass eine gezahlte Wechselschicht- sowie eine Funkzulage nicht auf den Mindestlohn anzurechnen sind. Anzurechnen war jedoch die ebenfalls gezahlte Leistungsprämie. Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber?

Um die Einhaltung der Regelungen des Mindestlohngesetzes überprüfen zu können, sind neue Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber geschaffen worden. So müssen für Minijobber (außer für in Privathaushalten Beschäftigte), für kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV und für Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet und mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags erfolgen. Für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobiler Tätigkeit genügt es, nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Eine Entlastung von den Dokumentationspflichten wird dann gewährt, wenn auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstößes vorliegt. Dies wird dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über 2.958,00 Euro brutto verdient oder er ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über 2.000,00 Euro brutto erhält und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Fazit

Für Arbeitnehmer ist nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen, ob bei der Lohnzahlung die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes korrekt umgesetzt sind. Arbeitgeber müssen darauf achten, alle Auszeichnungspflichten sorgfältig zu erfüllen, um nicht bußgeldpflichtig zu werden. Bei Fragen finden Sie Ansprechpartner in Deutschlands größtem Steuerberater-Suchdienst auf der Website der Steuerberaterkammer Brandenburg unter www.stbk-brandenburg.de.