



Allgemeiner Mindestlohn zum 01.01.2015

(Stand: Oktober 2014)

Mit Gesetz vom 11. August 2014 wurde in Deutschland der allgemeine Mindestlohn zum 01. Januar 2015 eingeführt. Mit dieser Mandanteninformation wollen wir Ihnen einen ersten Überblick geben.

Höhe des Mindestlohns

Der allgemeine Mindestlohn beträgt brutto EUR 8,50 je Zeitstunde. Dieser allgemeine Mindestlohn kommt immer dann zur Anwendung, wenn es z.B. aufgrund von Tarifverträgen keinen Branchenmindestlohn gibt oder der Branchenmindestlohn EUR 8,50 unterschreitet. Für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2017 gelten für bestimmte Branchen Ausnahmen. Ebenso gehen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen vor.

Für welche Personengruppen gilt der allgemeine Mindestlohn nicht?

1. Für Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten.
2. Für Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten.
3. Für Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit dem selben Auszubildenden bestanden hat.
4. Für eine Einstiegsqualifizierung oder Berufsbildungsvorbereitung.
5. Für in einer Berufsausbildung Beschäftigte.
6. Für ehrenamtlich Tätige.

Grundsätze bei der Mindestlohnermittlung

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn.
Grundsätzlich ist das Bruttoentgelt durch die geleisteten Arbeitsstunden zu dividieren.

Bei seiner Ermittlung ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Zulagen oder Zuschläge

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die immer berücksichtigt werden, sind:

- der Bauzuschlag;
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, sind:

- Überstundenzuschläge, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages im Sinne von § 3 AEntG oder in der Pflegebranche aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 11 AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist. In diesem Fall reicht es aus, wenn der tatsächlich gezahlte Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge mindestens die Summe aus dem tariflich vorgeschriebenen Mindestlohn und dem tariflich vorgeschriebenen Überstundenzuschlag ergibt.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die nicht berücksichtigt werden, sind:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen).
- Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z. B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.

Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum, also monatlich tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Jahressonderzahlungen, die nicht monatlich anteilig ausbezahlt werden, sind bei der Berechnung des Mindestlohns nicht zu berücksichtigen. Es muss sich um Vergütung für geleistete Arbeit handeln. Damit bleiben z.B. Wegegeld, Fahrtkostenerstattung, Kinderzuschläge oder Jubiläumszahlungen außer Ansatz.

Außer Ansatz bleiben auch Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

In der Praxis bedeutet das, dass in den Fällen, bei denen die Mindestlohngrenze erreicht wird, eine genaue Einzelfallprüfung notwendig ist, denn bei Unterschreitung ist die Differenz nachzuzahlen und nach den allgemeinen Regeln ist vom Arbeitgeber sowohl der Arbeitgeberanteil als auch der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung zu tragen.

Dieses Schreiben soll lediglich der allgemeinen Erstinformation dienen und ersetzt keine Einzelberatung.

Mit freundlichen Grüßen

Aisenbrey Weinländer & Partner mbB