

Berechnung des Mindestlohnes bei Gehaltsempfängern / aktuelle Rechtsprechung und Verlautbarungen

Nach nunmehr zwei Jahren Mindestlohngesetz und der ersten Erhöhung des Mindestlohnes von 8,50 EUR auf 8,84 EUR sind nach wie vor viele Fragen ungeklärt. Einige Details in Fragen der Berechnung des Mindestlohnes sind erörtert und Änderungen zu den Aufzeichnungspflichten erlassen worden. Wir wollen folgend zum aktuellen Stand informieren.

Berechnung des Mindestlohns bei Empfängern eines verstetigten Monatsentgeltes (Gehaltsempfänger)

Nach dem Mindestlohngesetz wird der Mindestlohn als dem Bruttolohn je Zeitstunde ohne Berücksichtigung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung berechnet. Lediglich für Saisonarbeiter kann eine Anrechnung von Kost und Logis nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen werden.

Für Gehaltsempfänger mit einem sogenannten verstetigten Monatslohn besteht das Problem der schwankenden Anzahl der Arbeitstage in den jeweiligen Monaten.

Wir möchten Ihnen den **Lösungsweg der Deutschen Rentenversicherung** aufzeigen:

Der Stundenlohn berechnet sich aus dem verstetigten Monatslohn und der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird wie folgt ermittelt:

- wöchentliche Arbeitszeit * 13 / 3 = durchschnittliche monatliche Arbeitszeit
- Gehalt / durchschnittliche monatliche Arbeitszeit = durchschnittlicher monatlicher Stundenlohn

Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen pro Monat kann es zu Überzahlungen oder Unterzahlungen des Mindestlohns kommen.

Problemlösung durch fiktive Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Auf ihnen wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Arbeitnehmers festgehalten und mit der arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit saldiert, woraus bei Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit Plusssalden ("Zeitguthaben") sowie bei Unterschreitung der vereinbarten Arbeitszeit Minussalden ("Zeitschulden") entstehen. Mindestlohnunterschreitungen die auf Grund der monatlich schwankenden Arbeitstage (z.B. in 2017 zwischen 19 Arbeitstage im Dezember und 23 Arbeitstage im August) über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, müssen spätestens innerhalb des Jahres ausgeglichen werden. So ist es möglich in einzelnen Monaten auch unter dem Mindestlohn zu gelangen, dies jedoch unschädlich ist, soweit in Summe der Mindestlohn erreicht worden ist.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geht jedenfalls davon aus, dass bei einer Vereinbarung über ein verstetigtes Monatsentgelt automatisch ein Arbeitszeitkonto nach § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbart wird, weist aber darauf hin, dass es sich hier nicht um eine rechtsverbindliche Auslegung des Mindestlohngesetzes handelt.

Nach der Summa Summarum Ausgabe 1/2015 nimmt auch die Rentenversicherung hinsichtlich der schwankenden Arbeitstage je Monat ein fiktives Arbeitszeitkonto nach § 2 Abs. 2 MiLoG an.

Wir möchten in diesem Rahmen darauf hinweisen, dass auf den Seiten des Zolls derzeit keine Hinweise auf die Anerkennung eines fiktiven Arbeitszeitkontos zu finden sind. Im Arbeitsrecht kann die Annahme eines fiktiven Arbeitszeitkontos ebenfalls unzulässig sein.

Weitere Hinweise zur Berechnung des Stundenlohnes finden Sie auf unserem Merkblatt „Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)“ auf unserer Homepage.

Hinweise aus aktuellen Urteilen der Arbeitsgerichte

In der aktuellen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist derzeit der Trend erkennbar, dass Änderungskündigungen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn als unwirksam erklärt werden. Betroffen sind Fälle, bei denen die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen angepasst werden soll, um deren Berücksichtigung für die Berechnung des Mindestlohnes zu erreichen. Das betrifft derzeit die Umwandlung von Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld). Weiterhin wurde eine Kündigung nach der Geltendmachung des Mindestlohnes vom Arbeitsgericht Berlin für unwirksam erklärt.

Änderungen der Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz

Die erlassenen Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz bleiben grundsätzlich bestehen. Lediglich für Arbeitnehmer aus den sofortmeldepflichtigen Branchen, denen in den letzten zwölf Monaten nachweislich Entgelt gezahlt wurde und deren Entgelt 2.000 EUR Brutto übersteigt, entfallen die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz. Aufzeichnungspflichten, welche nach dem Arbeitszeitgesetz oder wegen der Berechnung von Sonn-, Feiertags- oder Nachtzuschlägen usw. bestehen, bleiben von dieser Erleichterung unberührt.

Bei nahestehenden Familienangehörigen entfällt ebenfalls die Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten nach dem Mindestlohngesetz. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass es ratsam ist, für die Anerkennung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses insbesondere dem Ehegattenarbeitsverhältnis Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu führen, damit das Beschäftigungsverhältnis einem Fremdvergleich standhält.

Wir möchten darauf hinweisen, dass sich aus dem Mindestlohngesetz ergebene Rückfragen zur Klärung eines Einzelfalls nicht zu Hilfeleistungen in Steuersachen zählen und daher an einen Anwalt weitergegeben werden sollten.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.