

Mindestlohn – Das bedeutet die Erhöhung des Mindestlohns zum 01.01.2017 für Arbeitgeber

Seit dem 01.01.2015 hat (fast) jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Die von der Bundesregierung eingerichtete Mindestlohnkommission hat nun erstmals eine Erhöhung beschlossen: von bisher 8,50 Euro auf 8,84 Euro brutto pro Stunde. Arbeitgeber müssen ab dem 01.01.2017 mehr zahlen und einige Neuerungen beachten:

Auswirkungen auf „Minijobs“

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 Euro hat ab 01.01.2017 zur Folge, dass „Minijobber“ maximal 50 Stunden pro Monat arbeiten dürfen. Halten sich Arbeitgeber nicht an diese Grenze, entfällt das Privileg der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Entrichtet der Arbeitgeber dann keine Sozialversicherungsbeiträge, drohen ihm hohe Nachforderungen und Bußgelder.

Auswirkungen auf Arbeitszeitkonten

Die Erhöhung des Mindestlohns wirkt sich auch auf Arbeitszeitkonten aus:

Auswirkung auf „Plusstunden“

Arbeitszeitkonten haben den Vorteil, dass der Arbeitgeber über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden – begrenzt auf die Hälfte der Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag – gutschreiben und innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohn ausgleichen kann.

Doch wie muss der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 entstandene Plusstunden nach Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2017 vergüten?

Der Anspruch auf den Mindestlohn entsteht mit Ableistung der Arbeitsstunden. Da der Arbeitnehmer die Plusstunden im Jahr 2016 geleistet hat, muss der Arbeitgeber dafür „nur“ den Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro zahlen.

PRAXISHINWEIS - Alle Plusstunden, die ab dem 01.01.2017 auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden, muss der Arbeitgeber mit 8,84 Euro je Stunde vergüten. Arbeitgeber sollten deshalb die Plusstunden bis einschließlich 31.12.2016 anders kennzeichnen als die Plusstunden ab dem 01.01.2017. Damit können sie genau dokumentieren, dass sie stets den aktuell geltenden Mindestlohn auszahlen.

Auswirkung auf „Minusstunden“

Auch Minusstunden können ab dem 01.01.2017 zu Problemen führen, denn der Ausgleich von Minusstunden ist nicht gesetzlich geregelt.

Bei Arbeitszeitkonten handelt es sich um Zeitkonten und nicht um Geldkonten. Deshalb sind Minusstunden im Jahr 2017 nachzuarbeiten. Die Erhöhung des Mindestlohns hat dabei keine

Haftungsausschluss:

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.



Auswirkungen auf den zeitlichen Umfang der Ausgleichspflicht, da bei der Saldierung der Plus- und Minusstunden nur der Zeitwert im Vordergrund steht.

PRAXISHINWEIS - Arbeitgebern ist zu empfehlen, Negativsalden auf Arbeitszeitkonten über den Jahreswechsel zu vermeiden. Denn zum einen ist nicht klar, wie streng die Arbeitsgerichte den Gesetzeswortlaut zu § 2 Abs. 2 S. 1 MiLoG auslegen werden. Zum anderen entstehen keine lästigen Diskussionen um den Ausgleich älterer Minusstunden, vor allem wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird.

Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn

Die Frage, ob Sonderzahlungen wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld auf den Mindestlohn angerechnet werden können, ist nach der Erhöhung des Mindestlohns ebenso relevant wie zuvor. Sonderzahlungen sind unter bestimmten Voraussetzungen tatsächlich auf den Mindestlohn anrechenbar.

Der Arbeitgeber muss jedoch

- Zahlungen unwiderruflich und vorbehaltlos zum jeweiligen für den Grundlohn relevanten Fälligkeitsdatum auszahlen, also zu je 1/12 bei einer monatlichen Vergütung, und
- klarstellen, dass die Zahlung im Austausch für die erbrachte Arbeitsleistung gewährt wird. Von Formulierungen wie „Gratifikation“ bzw. „Honorierung der Betriebstreue“ sollte ebenso wie von Vorbehalts-, Widerrufs-, Stichtags- sowie Rückzahlungsklauseln abgesehen werden.

FAZIT – Arbeitgeber von Beschäftigten im Niedriglohnbereich müssen nun entweder mehr zahlen oder die Stunden reduzieren. Bei Arbeitszeitkonten sollten Arbeitgeber streng zwischen den Jahren 2016 und 2017 differenzieren, um Plusstunden richtig auszugleichen, Negativsalden über den Jahreswechsel sollte der Arbeitgeber im eigenen Interesse vermeiden.

Über die nächste Anpassung entscheidet die Mindestlohnkommission am 30.06.2018 mit Wirkung zum 01.01.2019.

Haftungsausschluss:

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.