

Arbeitgeber-Merkblatt: Mindestlohn. Stand Januar 2017

Informationen und Hinweise, die für problematische Sachverhalte sensibilisieren sollen.

Fragen Sie in Zweifelsfällen Ihren Steuerberater, Ihr Lohnbüro oder kontaktieren Sie die Minijob-Zentrale www.minijob-zentrale.de.

Das Merkblatt informiert u.a. über folgende Themen:

- Arbeitszeitgrenzen aufgrund des Mindestlohns
- Abrechnung nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden oder festes Monatsentgelt?
- Problematik der detaillierten Aufzeichnungspflicht
- Behandlung von Zuschlägen, Zulagen und Einmalzahlungen
- Ausfüllhinweise zum Erklärungsbogen Nr. 718-0115 und Beispielberechnungen

Grundsätzliches zum Mindestlohn

Ab 1.1.2017 beträgt der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn 8,84 € pro Arbeitsstunde. Seit 2015 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in einer Beschäftigung in Deutschland Anspruch auf den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn; dies gilt bis auf wenige Ausnahmen – siehe Randtext – *unabhängig von Alter, Status, Sprachkenntnissen, Qualifikation und auch unabhängig von Staatsangehörigkeit und Wohnsitz. Die Vergütung von Flüchtlingen unterhalb des Mindestlohns ist derzeit nicht möglich!*

Insbesondere haben alle geringfügig Beschäftigten Anspruch auf den Mindestlohn, auch die in Privathaushalten Beschäftigten. **Bei geringfügig entlohnt Beschäftigten („Minijobbern“) ist dabei allein auf den konkreten (Netto-)Entgeltbetrag abzustellen;** eine Hochrechnung auf ein fiktives Bruttoentgelt unter Einbeziehung der pauschalen Arbeitgeberbeiträge wird von der derzeit maßgeblichen, herrschenden Meinung ausdrücklich abgelehnt. Lediglich der vom Beschäftigten zu tragende Rentenversicherungsbeitrag – sofern nicht abgewählt – zählt zum Bestandteil des Mindestlohns. Das heißt, für „Minijobber“ ist stets das ausbezahlte Entgelt (ggf. zuzüglich des Rentenversicherungsbeitrags des Beschäftigten) durch die Anzahl der geleisteten Stunden zu teilen. Hierbei muss sich ab 1.1.2017 mindestens ein Betrag von 8,84 € ergeben.

Achtung: Bestehende Beschäftigungen, in denen die monatliche Entgeltgrenze von 450 € bereits 2016 ausgereizt war, müssen daher zum 1.1.2017 neu beurteilt werden. Ohne Anpassung der Arbeitszeit kann die Erhöhung des Stundenlohns schnell zu einer Überschreitung der jährlichen Entgeltgrenze von 5.400 € führen. Durch die Anhebung des Mindestlohns beträgt die Zeitgrenze einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ab 2017 nur noch rund 50 Arbeitsstunden pro Monat, mehr dazu auf Seite 2.

Der Mindestlohn gilt auch für kurzfristig Beschäftigte (Saisonarbeiter); lediglich für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft wurden in einer Übergangsfrist niedrigere Mindestlöhne vereinbart, siehe Randtext. Darüber hinaus wurde die Zeitgrenze der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage (bzw. 3 statt 2 Monate) erhöht. Diese Ausweitung der Zeitgrenzen gilt befristet bis zum 31.12.2018.

Geltungsbereich und Ausnahmen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt – bis auf die im Gesetz genannten Ausnahmen – für alle Personenkreise, also auch für Rentner, Studenten, Schüler über 18 und im übrigen auch für Ehegatten-Arbeitsverhältnisse. Sollten für bestimmte Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen abweichende Mindestlöhne bereits gelten, ersetzen diese den Mindestlohn von 8,84 €.

Von den **personenbezogenen Ausnahmen**, die das Mindestlohngesetz vorsieht, sind im Bereich der geringfügigen Beschäftigung nur die Ausnahmen für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss (insbesondere Schüler)** und die für **ehrenamtlich Tätige** von Bedeutung. Die Ausnahme vom Mindestlohn bei ehrenamtlicher Tätigkeit ist jedoch auf den Bereich öffentlich-rechtlicher, religiöser oder gemeinnütziger Einrichtungen beschränkt und **gilt ausschließlich für nebenberufliche Beschäftigungen**, bei denen nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern der persönliche Einsatz für das Gemeinwohl im Fokus des Beschäftigten liegt. Dies betrifft z.B. ehrenamtliche Übungsleiter und Mitarbeiter in Vereinen, die in der Regel lediglich eine Aufwandsentschädigung erhalten.

Anmerkung: Auszubildende können nur als Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss in einer geringfügigen (Neben-)Beschäftigung vom Mindestlohn ausgenommen sein, für das Ausbildungsverhältnis selbst kommt eine geringfügige Beschäftigung nicht in Betracht.

Fälligkeit des Mindestlohns

Der Mindestlohn muss zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf dem Monat folgt, in dem die Leistung erbracht wurde. Wenn nichts vereinbart wurde und der Lohn nach Zeitabschnitten zu bemessen ist, wird der Mindestlohn nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte fällig. Da bei Arbeitsverhältnissen üblicherweise eine monatliche Bemessung erfolgt, ist der Mindestlohn nach Ablauf des Monats, also am Ersten des Folgemonats zu zahlen.

Verstöße gegen die Verpflichtung, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen oder gegen die Dokumentationspflichten sowie die nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns können mit empfindlichen Geldbußen geahndet werden.

Ausnahmen vom Mindestlohn gelten gem. MiLoG für

- **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss; insb. Schüler**
- **Auszubildende**
- **Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu 3 Monaten**
- **Langzeitarbeitslose in der Phase des Wiedereinstiegs während der ersten sechs Monate**
- **ehrenamtlich Tätige**

Niedrigere Mindestlöhne aufgrund von Übergangsregelungen

In einigen Branchen bis längstens 31.12.2017 abweichende Mindestlöhne, so z.B. in

- **Fleischwirtschaft**
- **Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft**
- **Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau**
- **Textil- und Bekleidungsindustrie**
- **Zeitungszusteller**

Ab 1.1.2018 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Höhere Mindestlöhne

aufgrund Tarifverträgen oder Rechtsverordnungen gelten z.B. für:

- **Abfallwirtschaft**
- **Baugewerbe**
- **Dachdeckerhandwerk**
- **Elektrohandwerk (Montage)**
- **Gebäudereinigerhandwerk**
- **Gerüstbauerhandwerk**
- **Maler- /Lackiererhandwerk**
- **Pflegebranche**
- **Wach- und Sicherheitsgewerbe**

Eine Übersicht über die einzelnen Branchen-Mindestlöhne und alle Fakten finden Sie im Internet unter www.der-mindestlohn-wirkt.de des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Vorsicht:

Beachten Sie in den Mindestlohn-Bran-chen unbedingt die teilweise höheren Branchentariflöhne! Hier ist die zu-lässige Monatsstundenzahl sogar noch niedriger. In den alten Ländern ist im Pflegebereich beispielsweise nur eine Monatsstundenzahl von nur 44 Stunden möglich.

Gleichheitsgrundsatz beachten!

Geringfügig Beschäftigte haben auf-grund des Gleichheitsgrundsatzes nicht nur Anspruch auf den Mindestlohn, sondern auf die übliche Vergütung, die für vergleichbare Tätigkeiten im Unter-nehmen oder der Branche gilt.

Arbeitszeitgrenze anpassen!

Führen Sie bereits flexible Arbeitszeit-konten für geringfügig Beschäftigte?

Dann müssen Sie auch hier unbedingt die Arbeitszeitvereinbarungen prüfen und an die neue maximale monatliche Arbeitszeitgrenze von 50 Stunden (oder niedriger) anpassen, wenn die Entgeltgrenze nicht überschritten werden soll!

Abrechnung tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden empfohlen

Beachte: Die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 € bezieht sich auf den regelmäßigen (durchschnittlichen) Monatslohn; geringe Abweichungen nach oben sind nicht ausgeschlossen, sofern sie durch entsprechende Ab-weichungen nach unten ausgeglichen werden

Wann die Jahresprognose nicht mehr greift:

Wenn in wenigen Monaten eines Jahres eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt würde und in den übrigen Monaten des Jahres die Arbeitszeit und das Entgelt soweit reduziert werden, dass die Jah-resarbeitsentgeltgrenze von 5.400 € nicht überschritten wird, liegt in den Monaten des Überschreitens der Ent-geltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begrün-det werden.

Obere Zeitgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen nur noch rd. 50 Std.

Sofern keine weiteren Zuschläge oder Sonderzahlungen zu zahlen sind, ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde rein rechnerisch

- eine maximale monatliche Stundenzahl von 50,9 genau 50 Std. 54 Min., abgerundet 50 Stunden,
- aber weniger als 11,75 Wochenstunden,
- ein jährlicher maximaler Arbeitszeitrahmen von rd. 610 Stunden

Maximal ansetzbar wäre eine wöchentliche Arbeitszeit von 11 Std. 40 Min., also 11,67 Wo-chenstunden. In einer Beispielrechnung mit drei festgelegten Arbeitstagen ergaben das für 2017 insgesamt 610,51 Stunden pro Jahr, das entspricht bei einem Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde einem Jahresentgelt von 5.396,91 €. Die Exeltabelle zur Prüfung der Entgeltgrenze bei regelmäßigen Arbeitseinsätzen an im voraus festgelegten Wochentagen können Sie im Downloadbereich auf www.erik-verlag.de herunterladen.

Sollte der branchenbezogene Mindestlohn bzw. die übliche Vergütung für vergleichbare Tä-tigkeiten höher sein, vermindert sich die mögliche monatliche Stundenzahl entsprechend. Der Mindestlohn gilt als unterste Grenze für den Grundlohn, der zu zahlen ist. Eine Vergü-tungsvereinbarung unterhalb der Mindestlohngrenze ist unwirksam.

Festes Monatsentgelt

Nachdem der Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung mitgeteilt hat, dass er eine verstetigte Entgeltzahlung akzeptieren wird, wenn der Mindestlohn nach der Formel [wö-chentliche Arbeitszeit x 13 : 3] gezahlt wird, blieb die Akzeptanz seitens der Prüfungen durch den Zoll noch offen. Aufgrund der schwankenden Zahl von Arbeitstagen in den einzelnen Monaten würde hierbei der Mindestlohn in „langen“ Monaten unterschritten. Nach herrschender Meinung verbiete sich der Ausgleich durch nachfolgende Monate mit geringeren Stundenzahlen, weil der Mindestlohn laut MiLoG spätestens im Folgemonat nach Arbeitsleistung zu zahlen ist.

Andererseits hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereits am 19.12.2014 in seinem Antworten auf die Fragen des DIHK zum verstetigten Monatsentgelt eine abweichende Meinung vertreten (Auszug):

„Erhält ein Arbeitnehmer ein verstetigtes Monatseinkommen, kann es selbst bei Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit allein aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen in den verschiedenen Kalendermonaten dazu kommen, dass in einem Monat über und in einem anderen Monat unter dem Mindestlohn gezahlt wird. So fallen in Ab-hängigkeit von der Zahl der Arbeitstage im Kalendermonat bei vertraglich vereinbarter fester wöchentlicher bzw. täglicher Arbeitszeit in manchen Monaten mehr und in anderen Monaten weniger Stunden an.“

Von dem Fälligkeitstermin nach § 2 Absatz 1 Satz 1 MiLoG darf in diesen Fällen auch dann abgewichen werden, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts im Jahresmittel erfüllt wird (§ 2 Absatz 2 Satz 1 MiLoG). Verstetigtes Arbeitsentgelt ist das Arbeitsentgelt, das auf der Basis einer vorgegebenen Stundenzahl unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden **bei gleichzeitiger Verrechnung von Plus- oder Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto** gezahlt wird.

Hierzu werden Monatslohn und Wochenarbeitszeit vereinbart. Die Wochenarbeitszeit ist mit dem Faktor 4,33 zu multiplizieren. Dieser so gewonnene Wert entspricht den verstetigten Monatsarbeitsstunden, die anschließend mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu multiplizieren sind. Daraus ergibt sich das verstetigte Monatsentgelt, das nötig ist, um den Mindestlohn einzuhalten.“

Die Minijobzentrale bietet im Downloadbereich eine Broschüre „Arbeitszeitkonten für Minijobs“ mit Beispielen zu diesem Thema an.

Andererseits bestehen bezüglich der Führung von Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit dem Mindestlohn laut Expertenmeinung noch immer Rechtsunsicherheiten, so dass eine Abrechnung nach Arbeitsstunden bzw. eine Begrenzung auf die maximale monatliche Arbeitszeit ist einem festen Entgelt weiterhin empfohlen wird. Auch muss die Prüfung der Jahresentgeltgrenze von 5.400 € zu erwartende Arbeitszeitguthaben einbeziehen (2.2.1.2 der Geringfügigkeitsrichtlinien). Demzufolge erweist sich die Jahresvorausschau nicht un-bedingt einfacher als eine detaillierte Vorausplanung der Arbeitseinsätze bei Abrechnung der tatsächlich geleisteten monatlichen Arbeitstunden.

Jahresprognose

Im übrigen bestätigen die Geringfügigkeitsrichtlinien vom 12.11.2014 bei unvorhersehbaren und *vorhersehbar schwankenden Monatsentgelten* die Durchschnittsrechnung zur Ermittlung des regelmäßigen Monatsentgelts und lassen darüber hinaus eine Jahresprognose zu, bei welcher allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 € zu prü-fen ist. Hierbei darf im Vorfeld sogar auf die Festlegung der Arbeitseinsätze und der zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate verzichtet werden. Ein Über- und Unterschreiten der monatlichen Entgeltgrenze allein aufgrund unterschiedlich langer Monate dürfte damit als unschädlich zu bewerten sein.

Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich

Seit dem 1.01.2015 schreibt § 17 Abs. 1 MiLoG eine detaillierte Arbeitszeitaufzeichnung (Beginn, Dauer und Ende) für alle geringfügig Beschäftigten vor. Diese Dokumentation muss wöchentlich erfolgen (spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages) und ist vom Beschäftigten zu unterzeichnen; die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind beschäftigte **enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers)**. Dies gilt jedoch ausschließlich für die genannten Personenkreise, Geschwister und weiter entfernte Verwandte sind von der Vereinfachungsregelung nicht erfasst. Anstelle der Arbeitszeitaufzeichnungen sind Dokumente zum Nachweis des Verwandtschaftsverhältnisses vorzuhalten.

→ Aufgrund der Aufzeichnungspflicht ist eine sorgfältige Vorausplanung der Arbeitseinsätze im Rahmen Jahresvorausschau geboten. Erst die sich dabei ergebenden Arbeitstage und Stunden können in den Erklärungsbogen übertragen werden. Eventuell kann es hilfreich sein, die Vordrucke für die Arbeitszeiterfassung mit den in der Planung erarbeiteten „Soll“-Zeiten zu versehen.

Einmalzahlungen und Zuschläge

Grundsätzlich sind nur solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzuerkennen, die der Arbeitgeber für die „Normalleistung“ des Arbeitnehmers erbringt.

Zahlungen, die Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhalten, wenn sie auf Verlangen ein Mehr an Arbeit oder Arbeit zu besonderen Zeiten bzw. unter besonderen Bedingungen leisten, *sind nicht berücksichtigungsfähig*. Nicht anrechenbar auf den Mindestlohn, sondern stets zusätzlich zu vergüten, sind danach Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, (Wechsel-)Schichtzulagen oder Überstundenzuschläge sowie Schmutz- und Gefahrenzulagen. Ebenfalls nicht berücksichtigungsfähig sind Akkord- und Qualitätsprämien.

Typische Einmalzahlungen wie zum Beispiel ein Weihnachtsgeld oder ein zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld *werden jedoch als Mindestlohnerefüllung anerkannt, wenn der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag regelmäßig jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält*.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil – 5 AZR 135/16 – vom 25.05.2016 entschieden, dass bisherige Sonderzahlungen wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld in bestimmten Fällen angerechnet werden dürfen, um die gesetzliche Lohnuntergrenze von (zum damaligen Zeitpunkt) 8,50 € pro Stunde zu erreichen. Voraussetzung sei, dass die Sonderzahlungen als Entgelt für tatsächliche Arbeitsleistungen vorbehaltlos und unwiderruflich gezahlt würden. Dabei müssen die Arbeitnehmer den Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum ausbezahlt erhalten, was in der Praxis eine monatliche Auszahlung von jeweils 1/12 der entsprechenden Jahresbeträge bedeutet.

Nicht anrechnungsfähig sollen hingegen Entgeltbestandteile sein, die ausschließlich anderen Zwecken als der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen, wenn also beispielsweise erbrachte oder zukünftige Betriebstreue durch eine Sonderleistung entlohnt werden soll.

Beim Urlaubsgeld sei entscheidend, ob dadurch erhöhte Urlaubsaufwendungen zumindest teilweise abgedeckt werden sollen. Dann würde es sich um keine weitere Gegenleistung für die erbrachte normale Arbeitsleistung handeln und das Urlaubsgeld wäre nicht auf den Mindestlohn anrechenbar.

Die Möglichkeit dieser Anrechnung dürfte jedoch nur dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Einmalzahlungen aufgrund von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarung hat.

Notwendigkeit von Arbeitsverträgen

Im Hinblick auf die zu erwartende stärkere Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns durch Prüfer der Rentenversicherung und des Zolls sind für alle geringfügig Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge unabdingbar. *Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte ist hierfür nicht ausreichend, allein weil er keinerlei Angaben zu Urlaubsansprüchen und Feiertagsbezahlung enthält.*

Zusatzinfo: Mitführungspflicht von Personaldokumenten in bestimmten Branchen

Beschäftigte in Wirtschaftsbereichen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung besteht, sind verpflichtet, sich bei Kontrollen durch Personaldokumente (Personalausweis, Pass, Führerschein) ausweisen zu können.

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten schriftlich über die Mitführungspflicht aufzuklären. Betroffen sind: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderung, Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und die Fleischwirtschaft.

Aufzeichnungspflichten: Sorgfältige Vorausplanung unverzichtbar

Durch die Dokumentation der Arbeitszeit wird zum einen die Zahlung des Mindestlohnes und zum anderen der sozialversicherungsrechtliche Status eindeutig nachvollziehbar.

Typische Einmalzahlungen unter bestimmten Bedingungen auf den Mindestlohn anrechenbar?

Sofern Sie für Ihre geringfügig Beschäftigten bisher bereits Weihnachtsgeld bzw. ein zusätzliches Urlaubsgeld zahlen, informieren Sie sich bei Ihrem Berater, inwieweit eine Umstellung auf monatliche Zahlungsweise tatsächlich zur Anrechnung auf den Mindestlohn in Ihrem speziellen Fall in Betracht kommen könnte.

Aufklärung über Mitführungspflicht von Personaldokumenten

In den sog. gefährdeten Branchen sind die Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten über die Mitführungspflicht aufzuklären.

ggf. Änderungsvereinbarung ab	5	Datum	T T M M J J J J	voraussichtl. wöchentliche Arbeitszeit	4	51	Stunden	A	Tage	B	voraussichtl. tägl. bzw. wö. Netto-/Bruttolohn ¹⁾	6	37	47	EUR	C	
vereinbarer Stundenlohn	5	47	EUR	D	ggf. hinzu zu rechnen	51	EUR	E	Std.-Lohn EUR	F	voraussichtl. Entgelt/Monat	21	EUR	G	ggf. voraussichtl. Sonderzahlung/en	EUR jährlich (gesamt)	H
ggf. hinzu zu rechnen mtl.	23	51	EUR	I	ggf. steuerfreie Aufwandsentsch. mtl. bzw. jährlich ¹⁾	25	EUR	J	regelmäß. Entgelt/Monat	23	EUR	K	Entgelt Jahresprognose ...	23a	51	EUR jährlich	L

Der Erklärungsbogen für geringfügig Beschäftigte dient einerseits als Hilfsmittel bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer Beschäftigung, die der Arbeitgeber im Voraus vorzunehmen hat, andererseits als Nachweis ihrer Vornahme im Rahmen einer Betriebsprüfung. Es wird dokumentiert, dass der Arbeitnehmer auf seine Auskunftspflichten hingewiesen wurde.

Einzelne Angaben zum Arbeitsverhältnis werden darüber hinaus für die Eingabe in Lohnabrechnungsprogramme beim steuerlichen Berater bzw. Lohnabrechnungsdienstleister benötigt.

Praxisbezogene Erläuterung (Für Arbeitszeiten und die auf Tage, Wochen, Monate hochgerechneten Entgelte sind voraussichtliche Werte anzugeben):

A. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die durchgängig wöchentlich ausgeübt wird, ergibt sich bei einem Mindestlohn von 8,84 € ein Maximum von regelmäßig rund 11,5 Wochenstunden. Sollte die Beschäftigung jedoch „en bloc“, z.B. zu Beginn oder am Ende des Monats ausgeübt werden, ist nur die monatliche Obergrenze von ca. 50 Arbeitsstunden maßgebend. Bei höheren Branchen-Mindestlöhnen bzw. dem Anspruch auf eine höhere vergleichbare Vergütung verringern sich die Zeitgrenzen entsprechend.

Der Festlegung der Arbeitseinsätze in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, deren Umfang nahe der Obergrenzen liegt, sollte eine detaillierte Zeitplanung für alle Wochen des zu beurteilenden Zeitraums (i.d.R. eines Jahres) vorausgehen, deren Eckpunkte danach in Arbeitsvertrag und Erklärungsbogen übernommen werden.

Durch die Verpflichtung zur Aufzeichnung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und zur fristgemäßen Abrechnung und Auszahlung des Arbeitslohns werden die prognostizierten Angaben einer ständigen Kontrolle unterworfen.

Es besteht die Möglichkeit, die Prüfung der Entgeltgrenze statt auf die monatliche auf die Jahresentgeltgrenze abzustellen, siehe Punkt L und die umseitig aufgeführten Beispiele.

Im Erklärungsbogen sind bezahlte Urlaubs- und Feiertage wie Arbeitstage in den Berechnungen zur Prüfung der Entgeltgrenzen zu berücksichtigen.

- B. Die Anzahl der Arbeitstage pro Woche ist im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung Grundlage für die Abgrenzung der Monats- von der Wochengrenze.
- C. Nur notwendig bei kurzfristigen Beschäftigungen.
- D. Mindestlohn von 8,84 € (bzw. Branchen-Mindestlohn, ggf. Lohn für vergleichbare Tätigkeiten) beachten, vgl. aber Punkt E.
- E. Schätzwert für Zuschläge, die nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind, aber in die Entgeltbetrachtung einfließen müssen **oder** anteilige, auf Stundenbasis umgerechnete Beträge der jährlichen Sonderzahlungen (H), die unter bestimmten Voraussetzungen auf den Mindestlohn anrechenbar sind, sofern dies im Arbeitsvertrag vereinbart wird und sofern die Beträge monatlich ausgezahlt werden. Informieren Sie sich vorab!
- F. Um Zulagen bzw. Zuschläge berichteter Stundenlohn.
- G. Das Entgelt ist durch Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- H. Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld gesamt.
- I. Auf den Monat umgerechnete Anteile der Sonderzahlungen bzw. zu berücksichtigender Zuschläge. Sofern Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden (E), müssen sie zwingend lfd. in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt werden.
- J. Abzugsbetrag für ehrenamtlich Tätige.
- K. Entgelt pro Monat, einschließlich aller anteiligen Sonderzahlungen und Zuschläge, durch Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- L. Voraussichtliches Jahresentgelt, einschließlich aller Sonderzahlungen und Zuschläge. Bei der **Jahresprognose** wird allein die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze von 5.400 € geprüft. Wenn das Beschäftigungsverhältnis weniger als 12 Monate besteht, ist die Jahresentgeltgrenze entsprechend zu kürzen.

Sofern keine Zuschläge zu zahlen bzw. keine Sonderzahlungen zu leisten sind (oder falls diese Sonderzahlungen bereits in die monatlichen Zahlungen und damit in den Mindestlohn eingeflossen sind, ergibt sich für den Gesamtzeitraum von 12 Monaten bei einem Mindestlohn von 8,84 € ein jährlicher maximaler Arbeitszeitrahmen von rd. 610 Stunden (610 x 8,84 € = 5.392,40 €) statt 600 (12 x 50) Stunden für saisonal bedingte Arbeitszeitschwankungen, aber auch für normale Arbeitszeitschwankungen aufgrund unterschiedlich langer Monate. Beispiele umseitig.

Die Jahresbetrachtung ist allerdings nicht mehr zulässig, wenn der Umfang der Beschäftigung erheblichen Schwankungen unterliegt: Wenn in wenigen Monaten eines Jahres eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt würde und in den übrigen Monaten des Jahres die Arbeitszeit und das Entgelt soweit reduziert werden, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 5.400 € nicht überschritten wird, liegt in den Monaten des Überschreitens der Entgeltgrenze keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Dies gilt auch dann, wenn unverhältnismäßige Schwankungen saisonbedingt begründet werden.

Achtung!

Alle angegebenen Obergrenzen einer geringfügig entlohnte Beschäftigung für Arbeitszeiten von 11,5 Std. pro Woche, 50 Stunden pro Monat und max. 610 Stunden pro Jahr verringern sich bei höheren Branchen-Mindestlöhnen bzw. bei Anspruch auf eine höhere vergleichbare Vergütung entsprechend!

Gleiches gilt bei Ansprüchen auf Zuschläge und Zulagen, soweit diese nicht steuer- und beitragsfrei sind.