

Mindestlohn steigt ab Januar in zwei Stufen

Der gesetzliche Mindestlohn erhöht sich von derzeit 8,84 € zum 1. Januar 2019 auf 9,19 € pro Stunde und zum Januar 2020 weiter auf 9,35 €.

Weil eine spätere Nachzahlung von zuvor unterschrittenem Mindestlohn nicht möglich ist, sollten Sie die Gehälter Ihrer Angestellten bis zum Jahresende überprüfen. Kritisch kann es in den Fällen werden, in denen eine Vollzeitkraft weniger als 1.600 € brutto erhält. Sind in diesem Betrag noch Zulagen enthalten, könnte der Mindestlohn bereits unterschritten sein.

Die Anrechnung von Zulagen und Leistungen des Arbeitgebers in Form von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Prämien etc. ist eines der Hauptprobleme bei der Umsetzung des nun schon seit vier Jahren geltenden Mindestlohngesetzes, eine abschließende rechtliche Klärung gibt es in einigen Teilen noch immer nicht.

Grundsätzlich entscheidet das Gegenleistungsprinzip über die Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn. So ist eine Anrechnung möglich, wenn es sich um eine Gegenleistung für die reguläre, normale Tätigkeit des Arbeitnehmers handelt, hingegen können Zulagen für besondere Leistungen oder Belastungen (z.B. Überstunden, Sonn-/Feiertagszuschläge) nicht angerechnet werden.

Nachfolgend ein Überblick:

 **Einmalzahlungen** können nur im Monat der Auszahlung auf den Mindestlohn angerechnet werden und auch nur, wenn sie unwiderruflich sind und kein Rückzahlungsanspruch besteht.

 **13. Gehalt** kann als Einmalzahlung nur im Monat der Zahlung angerechnet werden. Soweit die Zahlung jedoch auf 12 Monate verteilt wird, ist eine Anrechnung auf den Mindestlohn möglich.

 **Weihnachtsgeld** ist als Gratifikation zu sehen und steht somit nicht in direktem Bezug zur erbrachten Gegenleistung – womit eine Anrechnung auf den Mindestlohn ausgeschlossen ist. Wird es jedoch leistungsbezogen gezahlt, so kann es zumindest als Einmalzahlung im Monat der Zahlung angerechnet werden.

 **Urlaubsgeld** ist ebenfalls eine Sonderzahlung, die mangels direkter Gegenleistung zur Arbeit nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden

kann. Insbesondere Erholungsbeihilfen sind nicht anrechenbar, da deren Zweck die finanzielle Unterstützung für Erholungsmaßnahmen ist.

 **Fahrgelderstattung** ist eine Erstattung von Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, insofern nicht als Gegenleistung zur normalen Arbeitsleistung zu betrachten. Es ist zur Ermittlung des Stunden-Mindestlohns nicht zu berücksichtigen.

 **Internetpauschale** ist ebenfalls als Kostenerstattung zu sehen und ist damit nicht als Gehaltsbestandteil für den Mindestlohn anrechenbar.

 **Provisionen / Bonuszahlungen** Sind keine Gegenleistung für die reguläre, normale Tätigkeit des Arbeitnehmers und sind daher nicht bzw. nur im Monat der Zahlung als Einmalzahlung zu berücksichtigen.

 **Überstunden / Feiertagszuschläge** Sind als Zulage für besondere Belastungen nicht anrechenbar.

 **Betriebliche Altersvorsorge** der **Arbeitgeberanteil** zur bAV ist nicht anrechenbar, weil die Zahlung nur indirekt dem Zweck dient, geleistete Arbeit zu vergüten, direkt dient die Zahlung dem Vermögensaufbau.

Der über **Entgeltumwandlung** vom Arbeitnehmer gezahlte Anteil zur bAV ist hingegen anrechenbar, weil es sich um laufendes Bruttogehalt handelt, das auf Wunsch des Arbeitnehmers weitergeleitet wird. Eine eindeutige Formulierung hierzu fehlt jedoch im Gesetz.

 **Sachzuwendungen bis 44 €** oder andere Sachbezüge (Dienstwagen, Handy, Essensgeld) sind nicht anrechenbar, weil der Mindestlohn nur durch Entgeltleistungen in Form von Geld erfüllt werden kann.

Krankenkassenbeiträge ab 2019 wieder paritätisch

Der Beitragssatz zur Gesetzlichen Krankenversicherung wird unverändert bei 14,6 % liegen. Der Zusatzbeitrag, den jede Krankenkasse individuell entsprechend ihres Finanzbedarfs darüber hinaus erhebt, war bislang vom Arbeitnehmer allein zu zahlen. Er beträgt durchschnittlich etwa 1% und muss ab Januar 2019 wieder hälftig vom Arbeitgeber übernommen werden. Damit werden sich die Lohnnebenkosten um ca. 0,5% erhöhen.

Die Spannweite des individuellen Zusatzbeitrags der Krankenkassen liegt zwischen 0,3% und 1,7%. So erhebt bspw. die AOK plus 0,6%, die Barmer (BEK) 1,1%, die Techniker (TK) 0,9%, die IKK classic 1,2%, KKH und DAK 1,5%. Insofern kann es sich lohnen, die Mitarbeiter auf hohe Zusatzbeiträge hinzuweisen, zumal von einem Wechsel der Krankenkasse beide Seiten profitieren können.

Mindestlohn 2019

Achtung bei Minijob - Grenze

Bei Minijobbern, die regelmäßig 450 € erhalten, kann es durch die Erhöhung des Mindestlohns 2019 erforderlich werden, die Arbeitszeit zu reduzieren, weil andernfalls unter Beachtung des erhöhten Mindestlohns die 450 € -Grenze überschritten wird.

Die maximal mögliche Stundenzahl betrug im Jahr 2018 noch 50,9 Stunden pro Monat, ab 2019 sind es durch die Erhöhung des Mindestlohns nur noch 48,9 Stunden.

Bitte denken Sie an die Aufzeichnungspflichten bei Minijobbern und senden Sie uns die Formulare mit der Dokumentation regelmäßig zu, um einen reibungslosen Ablauf bei der nächsten Betriebsprüfung gewährleisten zu können.

Urlaubsanspruch bei Mutterschutz und Elternzeit Vorsicht bei Kündigung!

Urlaubstage, die bis zum Eintritt des Mutterschutzes oder eines zuvor ausgesprochenen Beschäftigungsverbot nicht in Anspruch genommen wurden, verfallen nicht. Sie müssen der Mitarbeiterin nach ihrer Rückkehr gewährt werden - dies gilt selbst dann, wenn sich nach der Mutterschutzfrist eine Elternzeit anschließt, so dass der Urlaub auch noch Jahre später genommen werden kann.

Weitgehend unbekannt ist darüber hinaus die Tatsache, dass während der Elternzeit weiterer Urlaubsanspruch entsteht. Hintergrund ist, dass während der Elternzeit das Beschäftigungsverhältnis lediglich ruht und nicht beendet ist. Der Gesetzgeber macht die Entstehung des vertraglichen Urlaubsanspruchs nicht von tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung abhängig, sondern von dem Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses. Auch wenn aus Sicht des Arbeitgebers die Mitarbeiterin ja die ganze Zeit im Urlaub war, so zählt dies nicht als Erholungsurlaub im Sinne des BEEG (Bun-deseltern-geld- und Elternzeitgesetz).

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsanspruch, der während der Elternzeit entsteht, jedoch kürzen – für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit darf der Urlaub um ein Zwölftel gekürzt werden. Beginnt die Elternzeit in der Mitte eines Monats, kann für diesen Monat nicht gekürzt werden.

Die Kürzung kann durch ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers erfolgen, sollte schriftlich fixiert werden und kann vor Eintritt, während oder auch noch nach



Ablauf der Elternzeit ausgesprochen werden. Auch wenn die Mitarbeiterin längst wieder arbeitet und ihren Anspruch erst später geltend macht (weil sie vielleicht selbst vorher gar nichts von ihrem Recht wusste), kann die Kürzung noch ausgesprochen werden. Insofern klingt dies alles unproblematisch.

Problematisch wird es erst, wenn es zur Kündigung kommt. In dem Moment, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um – und muss in Geld abgegolten werden. Eine Kürzungsmöglichkeit gibt es dann nicht mehr.

Der Arbeitgeber, der nicht ahnte, dass er den ihm nicht bekannten Urlaubsanspruch aus der Elternzeit hätte kürzen können und erst nach dem letzten Arbeitstag von der Arbeitnehmerin mit einer Geldforderung konfrontiert wird, hat keine Chance mehr. Die Abgeltung des nicht genommenen Urlaubsanspruchs kann für die gesamte Elternzeit verlangt werden – bei drei Jahren Elternzeit können das etwa vier Monatsgehälter sein.

Formulierungshilfen für die Kürzungserklärung können Sie bei uns anfragen.



Wir wünschen Ihnen eine
schöne Adventszeit

Ihr
nilaplan-Team