

## Lohnarten ABC und Mindestlohn

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht der häufigsten Lohnarten und ob sie auf den Mindestlohn angerechnet werden können.

Lohnarten ABC und Mindestlohn.....	1
Abfindungen .....	2
Ausbildungsvergütung .....	2
Aufmerksamkeiten.....	2
Aushilfslohn .....	3
Akkordlohn/Akkordzuschläge/Akkordprämien .....	3
Auslagen/Auslagenersatz.....	3
Bau-Zuschlag.....	3
Belegschaftsrabatte .....	3
Betriebliche Altersvorsorge (BAV).....	3
Dienstwagen (Firmenwagen).....	4
Einmalzahlungen.....	4
Entgeltfortzahlung .....	5
Erholungsbeihilfen .....	5
Erschwerniszulagen .....	5
Essenzzuschüsse .....	5
Fahrtkostenzuschüsse.....	6
Familienzuschläge .....	6
Feiertagszuschlag.....	6
Gefahrenzulagen.....	7
Gehalt .....	7
Geldwerte Vorteile .....	7
Geschäftsführergehalt .....	7
Geschenke .....	7
Gratifikationen.....	7
Gutscheine/Warengutscheine .....	7
Jubiläumswendungen .....	7
Kindergartenzuschuss.....	8
Kinderzulagen .....	8
Kost und Logis.....	8
Kurzarbeitergeld .....	8
Leistungszuschläge .....	8

Lohn .....	8
Mankogeld .....	8
Mutterschaftsgeldzuschuss .....	8
Mutterschutzlohn .....	9
Nachtarbeitszuschlag.....	9
Ortszulagen.....	9
Pfändungen.....	9
Prämien.....	10
Provisionen .....	10
Reisekosten.....	10
Sachzuwendungen (44-€-Freigrenze) .....	10
Schichtzulage .....	10
Schmutzzulage .....	11
Stücklohn .....	11
Sonntagszuschläge.....	11
Trennungsgeld .....	11
Trinkgelder.....	12
Überstundenzuschläge .....	12
Urlaubsgeld (Einmalzahlung) .....	12
Urlaubsentgelt .....	13
Vermögenswirksame Leistungen .....	13
Weihnachtsgeld .....	13
Wegegelder .....	13
Werkzeuggeld .....	13

## Abfindungen

Abfindungen können Sie nur im Auszahlungsmonat auf den Mindestlohn anrechnen.

➔ Einmalzahlungen

## Ausbildungsvergütung

Ausbildungsvergütungen sind nicht auf den Mindestlohn anzurechnen. Auszubildende unterliegen nicht den Mindestlohnvorschriften, daher ist die Ausbildungsvergütung nicht anzurechnen.

Auszubildende dürfen in ihrer Ausbildung unterhalb des Mindestlohns verdienen.

## Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten, wie kostenloser Kaffee und Tee im Betrieb zählen nicht zum Mindestlohn.

## Aushilfslohn

Der Aushilfslohn für Ihre Minijobber oder kurzfristig beschäftigten Aushilfen ist auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Akkordlohn/Akkordzuschläge/Akkordprämien

Akkordlohn ist nur insoweit als Mindestlohn anzurechnen, inwieweit die Vergütung für die Normalleistung gezahlt wird. Das bedeutet, wenn der Arbeitnehmer bei Normalleistung über dem gesetzlichen Mindestlohn verdient, ist der Mindestlohnanspruch befriedigt.

Liegt der Arbeitnehmer mit seiner Vergütung für die Normalleistung aber unterhalb des Mindestlohns, dann ist der Mindestlohn nicht erreicht. Vielmehr muss hier der Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung (für die Normalleistung) erhalten, die dem Mindestlohn entspricht.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält neben seinem Grundlohn von 8,00 € einen Akkordzuschlag, wenn eine bestimmte Produktionsmenge erreicht ist. Dieser Zuschlag beträgt durchschnittlich 20% je Abrechnungszeitraum. Der Arbeitnehmer erhält somit einen durchschnittlichen Stundenlohn von 9,60 € (8,00 € x 120 %).*

*Der Akkordzuschlag ist nicht zu berücksichtigen, somit verdient der Arbeitnehmer „unter Mindestlohn“. Ab 1.1.2015 ist der Grundlohn somit auf 8,50 € zu erhöhen.*

## Auslagen/Auslagenersatz

Auslagen sind Aufwendungen des Arbeitnehmers, die er von seinem Arbeitgeber erstattet bekommt. Diese sind nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Bau-Zuschlag

Der Bauzuschlag wird für die gewerblichen Arbeitnehmer auf Baustellen gezahlt. Er dient als Ausgleich für den wechselnden Baustelleneinsatz sowie den Witterungsbedingungen, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Der Bau-Zuschlag ist auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Belegschaftsrabatte

Rabatte, die der Arbeitnehmer beim Erwerb bestimmter Waren oder Dienstleistungen erhält, sind nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Betriebliche Altersvorsorge (BAV)

Entgeltumwandlungen aus BAV-Verträgen mindern nicht das Mindestentgelt – selbst dann nicht, wenn durch die Entgeltumwandlung der verbleibende Stundenlohn unter die Mindestlohngrenze fällt.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer verdient 1.500 € in einer 40 Stunden-Woche. Er wandelt monatlich 150 € in einen Pensionsfond. Sein Steuer- und Sozialversicherungs-Brutto beträgt somit 1.350 € im Monat.*

*Mit dem Entgelt von 1.500 € beträgt der Stundenlohn rund 8,67 € (=1.500 € : 173 Stunden) und die Anforderungen an den Mindestlohn sind erfüllt.*

## Dienstwagen (Firmenwagen)

Bei der Dienstwagengestellung handelt es sich um einen Sachbezug. Hier hat sich der Gesetzgeber und auch die Rechtsprechung nicht eindeutig positioniert, sondern hält sich mit einer klaren Aussage bedeckt.

Daher bleibt abzuwarten, ob und inwieweit die Private Dienstwagennutzung unter den Mindestlohn fällt. Meiner Auffassung nach – die bislang von den zuständigen Stellen weder bestätigt noch verworfen wurde – gehört der Privatnutzungsanteil (1%-Regelung) zum Mindestlohn. Die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (0,03%-Regelung) sehe ich hingegen nicht als anrechenbar an, da diese analog der Fahrtkostenzuschüsse zu sehen sind.

In der Praxis dürfte die Mindestlohnregelung einen Großteil der Firmenwagennutzer nicht betreffen.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von 3.000 € bekommt einen Dienstwagen gestellt (Bruttolistenpreis 30.000 €). Diesen darf er auch privat und für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Entfernung 10 km) nutzen.*

*Lohnabrechnung:*

*Gehalt: 3.000 € (auf Mindestlohn anrechenbar)*

*Firmenwagen Privatnutzung (1%-Regelung): 300 € (Meine Auffassung: auf Mindestlohn anrechenbar)*

*Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte (0,03%-Regelung): 90 € (Meine Auffassung: NICHT auf Mindestlohn anrechenbar).*

### **Sonderfall: Minijob und Firmenwagen**

In einigen Betrieben gibt es für Angehörige des Arbeitgebers eine Sonderregelung. Hier erhalten nämlich auch Minijobber einen Firmenwagen. Diese Variante ist zulässig und gerade in Familienbetrieben ein häufig genutztes Gestaltungsinstrument.

Bei diesen Familienangehörigen kann es schnell zu einer Unterschreitung des Mindestlohns kommen, wenn – entgegen meiner Auffassung – der Privatnutzungsanteil des Firmenwagens nicht auf den Mindestlohn angerechnet wird. Fragen Sie daher direkt bei dem zuständigen Zollamt nach, wie in Ihrem Fall der Firmenwagen bewertet wird.

## Einmalzahlungen

Einmalzahlungen, wie Weihnachts- oder Urlaubsgelder, werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer diese tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt bekommt. Das bedeutet, dass Sie Einmalzahlungen nur im Auszahlungsmonat als Mindestlohn bewerten dürfen. In den übrigen Monaten, in denen keine Einmalzahlung gezahlt wird, können Sie die Einmalzahlung nicht mit einem fiktiven Wert von 1/12 der Einmalzahlung anrechnen.

Das bedeutet in der Praxis für Sie, dass es sinnvoll sein kann, Einmalzahlungen nicht mehr als einmalige Sonderzahlungen auszuzahlen, sondern diese auf das gesamte Jahr zu verteilen (verstetigen).

**Verstetigte Einmalzahlungen** sind laufender Arbeitslohn, auf den der Arbeitnehmer für seine Normalleistung einen Anspruch hat und damit sind diese auf den Mindestlohn anzurechnen.

### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 1.440 € (unterhalb des Mindestlohns bei 173 Arbeitsstunden im Monat). Im November erhält er ein 13. Monatsgehalt.

Er liegt damit in den Monaten ohne Einmalzahlung unterhalb des Mindestlohns und Sie müssten den Stundenlohn erhöhen.

*Lösung: Verstetigung der Einmalzahlung*

Sein Jahresverdienst beträgt somit 18.720 € (= 13 x 1.440 €). Damit hat er einen monatlichen Durchschnittsverdienst von 1.560 € (= 18.720 € : 12) und würde damit über dem Mindestlohn liegen.

Wenn Sie die Einmalzahlung nicht mehr als Einmalbezug, sondern 1/12 davon jeden Monat als laufendes Entgelt auszahlen, brauchen Sie den Stundenlohn nicht erhöhen.

$1.440 \text{ €} : 12 = 120 \text{ €}$  somit erhöht sich das Monatsgehalt von 1.440 € auf dann 1.560 €.

**Wichtiger Hinweis:** Verstetigte Einmalzahlungen, die nun monatlich ausgezahlt werden, sind laufende Entgelte und somit auch umlagepflichtig zu den Ausgleichskassen U1 und U2.

## Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit ist auf den Mindestlohn anzurechnen. Denn mit der Entgeltfortzahlung wird der Lohn während einer Arbeitsunfähigkeit weitergezahlt (Entgeltersatz), den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er arbeitsfähig gewesen wäre.

### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer erhält im Abrechnungszeitraum

100 Stunden (tatsächliche Arbeitsleistung) zu 10,00 € = 1.000,00 €

60 Stunden (Entgeltfortzahlung) zu 10,00 € vergütet = 600,00 €

= 1.600,00 €

Für den Mindestlohnanspruch ist auch die Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen.

## Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen werden zusätzlich zum Lohn ausgezahlt. Somit können Sie davon ausgehen, dass sie nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Sofern es aber eine Vereinbarung gibt, dass diese Erholungsbeihilfen dem Arbeitnehmer für seine normale Arbeitsleistung zustehen, gehören die Erholungsbeihilfen zum Mindestlohn.

## Erschwerniszulagen

Zulagen, die für „Mehrleistung“ des Arbeitnehmers gezahlt werden, weil er besonders schwere Arbeiten verrichtet, dürfen Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen, somit gehören Erschwerniszulagen nicht zum Mindestlohn.

## Essenzzuschüsse

Essenzzuschüsse sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar, da die Vergütung regelmäßig nicht Teil der Normalleistung des Arbeitnehmers ist. In vielen Vereinbarungen finden sich nämlich gerade bei Essenzzuschüssen Formulierungen wie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten“ Arbeitslohn. Aus die-

sem Grund gehören die Essenzuschüsse nicht zur Vergütung für „Normalleistung“ und sind kein Mindestlohn.

Haben Sie hingegen eine Pauschale als Teil des „Normal-Lohns“ vereinbart, so zählt diese Pauschale sehr wohl zum Mindestlohn.

### Fahrtkostenzuschüsse

Fahrtkostenzuschüsse, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten“ Arbeitslohn gezahlt werden sind kein Mindestlohn.

Einzig Wegegelder, die in den „Normallohn“ eingerechnet sind können Sie auf den Mindestlohn anrechnen.

#### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn von 8,40 € sowie einen Fahrtkostenzuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (20 km) in Höhe der Entfernungspauschale (0,30 €) zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn.*

*Der Arbeitnehmer arbeitet im Abrechnungszeitraum an 20 Tagen à 8 Stunden (= 160 Stunden).*

*Stundenlohn: 8,40 € x 160 = 1.344,00 €*

*Fahrtkostenzuschuss: 20 Tage x 0,30 € x 20 km = 120,00 €*

*Insgesamt: 1.464,00 €*

*Da der Fahrtkostenzuschuss nicht auf den Mindestlohn angerechnet wird, unterschreitet der Stundenlohn den gesetzlichen Mindestlohn und muss ab 1.1.2015 angehoben werden.*

### Familienzuschläge

Da Familienzuschläge (Kinderzuschläge, Verheiratetenzuschlag) bereits für die normale Arbeitsleitung gezahlt werden, rechnen Sie diese auf den Mindestlohn an.

### Feiertagszuschlag

Ein Feiertagszuschlag wird gezahlt für Arbeiten an Feiertagen. Zuschläge aufgrund der besonderen Lage der Arbeitszeit, hier an einem Feiertag, sind nicht Teil der Vergütung für die Normalleistung. Deshalb dürfen Sie den Feiertagszuschlag nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Viele Betriebe orientieren sich bei den Feiertagszuschlägen an den steuerfreien Höchstsätzen für Feiertagsarbeit. Als Feiertagsarbeit (gesetzliche Feiertage in dem Bundesland) gilt die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr. Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Feiertag folgenden Tages, wenn die Nacharbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde. Steuerfrei ist ein Feiertagszuschlag in Höhe von 125 % des Grundlohns an gesetzlichen Feiertagen und für die Arbeit am 31.12. ab 14 Uhr.

Für die Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 1.5. ist sogar ein Zuschlag von 150 % des Grundlohns steuerfrei.

#### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer arbeitet am 3.10.2014 (Freitag) 8 Stunden. Er erhält einen Stundenlohn von 6 € und einen Feiertagszuschlag von 125 %.*

*Stundenlohn: 8 Stunden x 6,00 € = 48,00 €*

*Feiertagszuschlag: 8 Stunden x 6,00 € x 125 % = 60,00 €*

*Trotz eines Stundenlohns von 13,50 € ist der gesetzliche Mindestlohn nicht erreicht, da der Feiertagszuschlag nicht berücksichtigt werden darf. Der Stundenlohn muss ab 1.1.2015 auf 8,50 € angehoben werden.*

## Gefahrenzulagen

Zulagen, die für „Mehrleistung“ des Arbeitnehmers gezahlt werden, zum Beispiel bei der Verrichtung besonders gefährlicher Tätigkeiten, dürfen Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Somit gehören Gefahrenzulagen nicht zum Mindestlohn.

## Gehalt

Gehaltszahlungen können Sie als Mindestlohn bewerten.

## Geldwerte Vorteile

Geldwerte Vorteile, die für die Normalleistung gezahlt werden, können Sie dem Mindestlohn hinzurechnen.

Allerdings dürfte es im Einzelfall schwierig sein einen entsprechenden Wert dafür festzulegen. Hier empfehle ich Ihnen im Zweifel immer den steuerlichen Wert zu nutzen.

## Geschäftsführergehalt

Auch das Geschäftsführergehalt zählt zum Mindestlohn. Wobei hier in den meisten Betrieben der Mindestlohn keine Rolle spielen dürfte, da die Geschäftsführergehälter in der Regel oberhalb des Mindestlohns angesiedelt sind.

Allerdings kommt es auch häufig vor, dass der Geschäftsführer „nebenbei“ noch Geschäftsführer einer Tochterunternehmung ist und dafür kein oder nur ein sehr geringes Gehalt bekommt. Achten Sie im Zweifel deshalb auch in der „Nebentätigkeit“ auf die Einhaltung des Mindestlohns.

Interessant dürfte in diesem Zusammenhang aber auch sein, inwieweit ein Geschäftsführer-Gesellschafter überhaupt als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes zu sehen ist.

## Geschenke

Geschenke können Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

## Gratifikationen

➔ Siehe Einmalzahlungen

## Gutscheine/Warengutscheine

Warengutscheine sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar, da es sich hier regelmäßig nicht um eine Bruttolohnzuwendung handelt, sondern diese im Rahmen der 44-€ Freigrenze gezahlt werden.

## Jubiläumszuwendungen

Jubiläumszuwendungen aufgrund einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit können Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

➔ Siehe Einmalzahlungen

## Kindergartenzuschuss

Wird ein Kindergartenzuschuss als zusätzliche Leistung zum ohnehin geschuldeten Mindestlohn gezahlt, so können Sie ihn in die Mindestlohnberechnung nicht mit einbeziehen.

Anders sieht es jedoch aus, wenn der Kindergartenzuschuss Teil der Normalvergütung ist. Dann können Sie ihn in den Mindestlohn einrechnen.

## Kinderzulagen

Diese Zulagen zählen zum Mindestlohn, da dafür keine besondere Arbeitsleistung eingefordert wird.

## Kost und Logis

Bei einem Sachbezug für unentgeltliche Verpflegung oder Unterkunft können Sie die Sachbezugswerte laut Sozialversicherungsentgeltverordnung als Mindestlohn berücksichtigen. Darüber hinausgehende Vergütungen sind allerdings nicht mehr auf den Mindestlohn anzurechnen.

**Achtung:** Da im Mindestlohngesetz keine Definition gegeben ist, welche Lohnbestandteile zum Mindestlohn gehören, bleibt es bei der Lohnbestandteilen für freie Kost und Logis der Rechtsprechung überlassen dazu zu urteilen. Im Extremfall kann dies sogar dazu führen, dass die freie Kost und Logis nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf.

## Kurzarbeitergeld

Während der Kurzarbeit zahlt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld als Nettolohnersatzleistung (im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit) aus.

Zeiten der Kurzarbeit sind daher nicht als Arbeitszeit zu sehen und haben deshalb keinen Einfluss auf den Mindestlohn. Die tatsächlich geleisteten Stunden sind mit den Lohnbestandteilen bei der Beurteilung des Mindestlohns natürlich zu berücksichtigen.

## Leistungszuschläge

Leistungszuschläge gehören nicht zum Mindestlohn, da sie regelmäßig für „Mehrleistungen“ gezahlt werden.

## Lohn

Der Festlohn gehört wie das Gehalt zum Mindestlohn.

## Mankogeld

Das Mankogeld oder auch Kassengeld dient Kassenbediensteten als Zuschuss für die Fehlgelder in der Kasse, die unter Umständen ausgeglichen werden müssen. Mankogelder sind somit nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Mutterschaftsgeldzuschuss

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nicht auf den Mindestlohn anzurechnen, da es sich hier um eine Nettoleistung handelt. Ferner handelt es sich hier um eine Fehlzeit der Arbeitnehmerin, so dass keine Arbeitsleistung erbracht wird.



## Mutterschutzlohn

Der Mutterschutzlohn wird für Zeiten (während der Schwangerschaft) gezahlt, in denen für die Arbeitnehmerin ein Beschäftigungsverbot besteht. Sie erhält in diesen Zeiten Ihren Bruttolohn fortgezahlt. Somit ist dieser auch auf den Mindestlohn anzurechnen.

## Nachtarbeitszuschlag

Der Nachtarbeitszuschlag wird für Arbeiten in der Nacht gezahlt, also liegt hier eine Vergütung für die besondere Lage der Arbeitszeit vor. Solche Zuschläge gehören nicht zum Mindestlohn.

In vielen Betrieben werden für die Nacharbeit die steuerlich begünstigten Möglichkeiten ausgeschöpft und ein steuerfreier Nachtarbeitszuschlag von

- 25 % auf den Grundlohn gezahlt für Arbeiten in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beziehungsweise
- 40 % auf den Grundlohn für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer arbeitet in der Nachtschicht von 22 Uhr bis 6 Uhr. Der Grundlohn beträgt 8 €. Es wird ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe der steuerlich begünstigten Prozentsätze gewährt.*

*Der Arbeitnehmer erhält für 4 Stunden einen Zuschlag von 25% auf den Grundlohn (22 Uhr bis 0 Uhr und 4 Uhr bis 6 Uhr) und für 4 Stunden einen Zuschlag von 40 % (0 Uhr bis 4 Uhr).*

*Stunden-Grundlohn: 8 Stunden x 8,00 € = 64,00 € (Anrechnung auf den Mindestlohn)*

*Zuschlag 25 %: 4 Stunden x 8,00 € x 25 % = 8,00 € (keine Anrechnung auf Mindestlohn)*

*Zuschlag 40 %: 4 Stunden x 8,00 € x 40 % = 12,80 € (keine Anrechnung auf Mindestlohn)*

*Obwohl der Arbeitnehmer einen Bruttolohn von 84,80 € erzielt und damit einen Stundenlohn von 10,60 € (84,80 € : 8 Stunden), sind die Anforderungen an den Mindestlohn nicht erfüllt.*

*Ab 1.1.2015 müsste hier der Grundlohn auf 8,50 angehoben werden.*

## Ortszulagen

Diese Zuschläge sind vor allem im öffentlichen Dienst geläufig. Werden hier aber mittlerweile häufig als Sozialzuschlag betitelt.

Ortszulagen oder –zuschläge werden zum Mindestlohn hinzugezählt, da hierfür keine besondere Arbeitsleistung eingefordert wird.

Ortszuschläge sind ursprünglich gezahlt worden um die unterschiedlichen Lebensunterhaltungskosten in den verschiedenen Regionen auszugleichen, das ist aber schon seit einigen Jahren nicht mehr der Fall. Die Höhe orientiert sich heute an der Vergütungsgruppe und den Familienverhältnissen.

## Pfändungen

Pfändungen reduzieren das Nettoentgelt des Arbeitnehmers. Eine Pfändung mindert nicht das Bruttoentgelt, so dass die Pfändungen bei der Mindestlohnbewertung außen vor bleiben.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer hat einen Stundenlohn von 8,50 €. Von seinem Nettoentgelt sind jeden Monat 50 € an einen Gläubiger abzuführen.*

*Die Anforderungen an den Mindestlohn sind erfüllt, da sich die Pfändung nur auf das Nettoentgelt auswirkt und der Bruttolohn unverändert bleibt.*

## Prämien

Prämien werden für besondere Leistungen gezahlt. Somit sind sie in aller Regel nicht als Normalvergütung zu sehen und gehören nicht zum Mindestlohn.

## Provisionen

Provisionen werden für besondere Leistungen, zum Beispiel bestimmte Verkaufserfolge, gezahlt. Somit werden sie als zusätzliche Vergütung über die Normalvergütung (Grundlohn) gezahlt und gehören nicht zum Mindestlohn.

## Reisekosten

Reisekosten sind Ersatz für verauslagte Aufwendungen und damit nicht Teil der Vergütung für die Arbeitsleistung. Aus diesem Grund können Sie Reisekosten für die Arbeitnehmer nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält neben seinem Gehalt im Abrechnungszeitraum die verauslagten Reisekosten in Höhe von 250 € ersetzt.*

*Die Reisekosten (Ersatz der Auslagen) dürfen Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen.*

## Sachzuwendungen (44-€-Freigrenze)

Zu den Sachzuwendungen im Rahmen der 44-€-Freigrenze hat sich bislang weder der Gesetzgeber noch die Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem Mindestlohn positioniert. Daher würde ich diese nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Im Rahmen der 44-€-Freigrenze sind die Sachzuwendungen steuer- und beitragsfrei gestellt, daher kann ich mir gut vorstellen, dass es bei der Mindestlohnbewertung auch heißen kann, dass steuerfreie Leistungen nicht zum Mindestlohn gehören, da es keine Bruttoentgelt ist.

## Schichtzulage

Zulagen, die für die besondere Lage der Arbeitszeit gezahlt werden, dürfen Sie auf den Mindestlohn nicht anrechnen. Schichtzulagen werden jedoch regelmäßig gezahlt, um die besondere (Mehr)Belastung der Arbeitnehmer durch den Schichtdienst zu vergüten. Schichtzulagen gehören nicht zum Mindestlohn.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält neben seinem Stundenlohn von 8,00 € eine Schichtzulage je Stunde von 0,80 €.*

*Da die Schichtzulage nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden darf, unterschreitet der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindestlohn. Es muss zum 1.1.2015 eine Lohnerhöhung erfolgen.*

## Schmutzzulage

Zulagen, die für „Mehrleistung“ des Arbeitnehmers gezahlt werden, zum Beispiel bei der Verrichtung besonders „schmutziger“ Tätigkeiten, dürfen Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen, somit gehören Schmutzzulagen nicht zum Mindestlohn.

## Stücklohn

Stückerlöhe gehören zum Mindestlohn. Allerdings müssen Sie darlegen können, dass in einer 60 minütigen Zeitstunden der Arbeitnehmer im Normalfall (Normalleistung) einen Verdienst von 8,50 € brutto erzielt.

Bei Stückerlöhen werden die Beschäftigten nicht nach Zeit vergütet, sondern nach Stückzahlen. Das bedeutet, Sie (und der auch nicht ein Prüfer) können nicht ohne weiteres auf den Stundenlohn schließen. Darum müssen Sie für einen entsprechenden Nachweis sorgen, wie sich der „Normallohn“ ermittelt und ob dieser einem Stundenlohn von 8,50 entspricht.

### **Beispiel:**

*In einem Betrieb wird nach Stückerlohn in den Produktionshallen vergütet. Dabei wird je Stück ein Lohn von 0,60 € gezahlt. Als Normalleistung geht der Betrieb von 100 Stück am Tag bei einer 8-Stunden-Schicht aus.*

*100 Stück x 0,60 € = 60,00 € je Tag : 8 Stunden = 7,50 € je Stunde.*

*Der Mindestlohn wird in diesem Fall unterschritten.*

## Sonntagszuschläge

Sonntagszuschläge erhalten Arbeitnehmer für die Arbeit an Sonntagen. Es handelt sich also um einen Zuschlag aufgrund der besonderen Lage der Arbeitszeit. Da diese nicht Teil der Normalvergütung sind, dürfen Sie diesen Zuschlag nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Für Sonntagsarbeit zahlen viele Betriebe den steuerfreien Höchstsatz für Sonntagsarbeit von 50 % des Grundlohns. Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr an Sonntagen. Darüber hinaus gilt als Sonntagsarbeit auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr am Montag, wenn die Nacharbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.

### **Beispiel:**

*Eine Aushilfe arbeitet immer am Sonntag von 10 Uhr bis 18 Uhr. Der Stundenlohn beträgt 7,50 €. Auch die Aushilfe erhält dafür die steuerlich zulässigen Höchstsätze.*

*Stundenlohn: 8 Stunden x 7,50 € = 60 € (Anrechnung auf den Mindestlohn)*

*Sonntagszuschlag: 8 Stunden x 7,50 € x 50 % = 30 € (keine Anrechnung auf den Mindestlohn)*

*Trotz eines Gesamtverdienstes von 90 € und einen Stundenlohn von 11,25 (= 90,00 € : 8 Stunden) sind die Anforderungen an den Mindestlohn nicht erfüllt.*

*Ab 1.1.2015 müsste hier der Grundlohn auf 8,50 € angehoben werden.*

## Trennungsgeld

Trennungsgelder werden im öffentlichen Dienst gezahlt, wenn sich der Angestellte nicht in seiner häuslichen Umgebung befindet, wie beispielsweise Fortbildungsveranstaltungen, Seminarbesuche

oder auch Versetzungen. Da diese Trennungsgelder nicht für die Normalleistung gezahlt werden, sind sie nicht dem Mindestlohn anzurechnen.

## Trinkgelder

Trinkgelder sind keine Vergütung für die Normalleistung des Arbeitnehmers und können daher von Ihnen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Ferner werden Trinkgelder in aller Regel nicht vom Arbeitgeber gezahlt und finden sich in der Lohnabrechnung auch nicht wieder.

## Überstundenzuschläge

Bei Überstundenzuschlägen erhalten die Arbeitnehmer einen besonderen Zuschlag für die geleistete Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Solche Zuschläge gehören nicht zum Mindestlohn, da sie ein „Mehr“ an Leistung vom Arbeitnehmer abverlangen.

Allerdings können pauschale Überstundenvergütung zum Mindestlohn gezahlt werden, wenn Sie unabhängig von tatsächlich geleisteten Überstunden schon im Rahmen der normalen Arbeitsleistung gezahlt werden.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält für die geleisteten Überstunden einen Zuschlag von 25 % auf seinen Stundenlohn von 8,00 €. Im Abrechnungsmonat sind insgesamt 200 Stunden gearbeitet worden wovon 50 Überstunden enthalten sind.*

*Stundenlohn: 200 Stunden x 8,00 € = 1.600,00 € (Anrechnung auf den Mindestlohn)*

*Überstundenzuschlag: 50 Stunden x 8,00 € x 25 % = 100,00 € (keine Anrechnung auf den Mindestlohn)*

*Obwohl der Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 8,50 € (= 1.700,00 €: 200 Stunden) erzielt, sind die Bedingungen für den Mindestlohn nicht erfüllt. Der Zuschlag darf nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Ab 1.1.2015 müsste hier der Grundlohn auf 8,50 € angehoben werden.*

### **Beispiel 2:**

*Ein Arbeitnehmer erhält neben seinem Grundgehalt von 1.400 € eine Pauschale für geleistete Überstunden.*

*Wenn die Pauschale bereits im Rahmen der Normalleistung gezahlt wird, ist sie auf den Mindestlohn anzurechnen.*

Überstundenzuschläge sind allerdings dann zum Mindestlohn dazuzurechnen, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung der Überstundenzuschläge tariflich verpflichtet ist. Dann 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. Das gilt beispielsweise in der Pflegebranche.

## Urlaubsgeld (Einmalzahlung)

➔ Siehe Einmalzahlungen

## Urlaubsentgelt

Das fortgezahlte Entgelt während des Urlaubs gehört zum Mindestlohn. Das Urlaubsentgelt gilt als Entgeltersatz.

## Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen gehören nicht zum Mindestlohn. Das hat der EuGH entschieden. Denn die vermögenswirksamen Leistungen sind keine Vergütung für die erbrachte Leistung, sondern eine Vergütung für einen langfristigen Vermögensaufbau des Arbeitnehmers.

### **Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer erhält neben seinem Festgehalt noch eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 39 € im Monat.*

*Die vermögenswirksame Leistung darf beim Mindestlohn nicht berücksichtigt werden.*

## Weihnachtsgeld

➔ Siehe Einmalzahlungen

## Wegegelder

➔ Siehe Fahrtkostenzuschüsse

## Werkzeuggeld

Bei Werkzeuggeldern handelt es sich regelmäßig um einen Auslagenersatz und damit darf es nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.