

# handwerk. magazin

[www.handwerk-magazin.de](http://www.handwerk-magazin.de)

Anleitung:

## Das müssen Sie beim **MINDESTLOHN** beachten

Autorin: **Eva Neuthinger**, freie Autorin

---

### IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

# Anleitung **MINDESTLOHN**

---

Seit 2015 zahlen Arbeitgeber einen Mindestlohn – abgesehen von wenigen Ausnahmen.

## # Wie berechnet sich der Mindestlohn konkret für den jeweiligen Arbeitnehmer?

- **Faustregel:** Sämtliche Zahlungen des Handwerkunternehmers für die Regeltätigkeit sind anzurechnen. Ausgangspunkt ist der Bruttolohn pro Stunde. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ist von 174 Arbeitsstunden im Monat auszugehen. Beispiel: Mindestlohn je Stunde in Euro x 174 = Mindestlohn je Monat in Euro.
- Falls **Zahlungen** nach dem Arbeits- oder dem Tarifvertrag für die eigentliche Arbeitsleistung erfolgen, sind sie Bestandteil des Stundenlohns. Falls das Geld für zusätzliche Tätigkeiten oder erschwerte Arbeitsbedingungen fließt, werden die Beträge nicht berücksichtigt.
- **Überstunden:** Diese sind ebenfalls zum Mindestlohn zu vergüten. Überstundenzuschläge oder jene für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schmutzzulagen bleiben außen vor.
- **Weihnachts- und Urlaubsgeld:** Diese sind jeweils zu berücksichtigen. Werden Weihnachts- oder Urlaubsgeld anteilig über das Jahr verteilt ausgezahlt, ist die Leistung jeweils monatlich auf den Mindestlohn anzurechnen. Soweit zwei Mal im Jahr eine Überweisung erfolgt, zählen die Zahlungen nur zum jeweiligen Auszahlungsmonat.
- **Wichtig:** Weihnachts- und Urlaubsgeld dürfen hier keine freiwillige Leistung des Chefs sein, sondern müssen für die geleistete Arbeit gezahlt werden. Es darf keine Möglichkeit bestehen, das Geld zurückzufordern.
- **Schichtzulagen:** Diese sind nur relevant, falls der Mitarbeiter stets in Schicht arbeitet. Passiert das nur in unregelmäßigen Abständen, sind die Zulagen beim Mindestlohn nicht zu berücksichtigen.
- **Boni und Co.:** Diese sind nicht anrechenbar. Grund: Sie werden nicht für die reguläre Tätigkeit gezahlt. Lärm-, Schmutz- oder andere Zulagen dienen der Entschädigung für die große Belastung.
- **Vermögenswirksame Leistungen:** Auch diese sind keine „Entlohnung“ für harte Arbeit, weshalb sie nicht mit zählen.
- **Trinkgelder oder Spesen:** Sie dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.
- **Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung** oder zur betrieblichen Altersvorsorge sind nicht zu berücksichtigen.

## # Welche Berufsgruppen erhalten keinen Mindestlohn?

- **Kinder unter 15 Jahren** bekommen keinen Mindestlohn.
- **Jugendliche bis 18** erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn, wenn sie keine abgeschlossene Berufsausbildung haben – etwa Auszubildende. Anspruch auf den Mindestlohn besteht erst, wenn der junge Mitarbeiter volljährig ist. Ausnahme: Die erste Berufsausbildung ist abgeschlossen.
- **Praktikanten** unterliegen in der Regel dem Mindestlohn.
- **Ausnahmen:**
  - sie leisten ein Pflicht-Praktikum einer Schule oder Hochschule
  - sie sind bis zu drei Monate im Betrieb tätig, um sich für eine Berufsausbildung zu orientieren.
  - sie sind kurz davor, ein Studium zu beginnen.
  - sie sind bis zu drei Monate Berufs- oder Hochschulbegleitend tätig.
  - sie nehmen an einer Einstiegsqualifizierung oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung teil.
- Wer eine duale Ausbildung absolviert, hat keinen Anspruch auf den Mindestlohn.
- Langzeitarbeitslose: Wenn sie länger als ein Jahr keinen Job hatten, dann muss der Chef in den ersten sechs Monaten keinen Mindestlohn bezahlen.