

Entgeltumwandlung bei Mindestlohn

Was ist Entgeltumwandlung?

Betriebliches Altersvorsorgegesetz (§ 1a BetrAVG):

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. In dieser Höhe können die Beiträge grundsätzlich sozialversicherungs- und steuerfrei geleistet werden. Darüber hinaus können weitere 4 % steuerfrei zur Zahlung an eine Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds umgewandelt werden.

Was darf umgewandelt werden?

Die Arbeitnehmer können jeden Betrag, der über ihrem Mindestlohnanspruch liegt, umwandeln. Zusätzlich umgewandelt werden dürfen:

- > Weihnachtsgeld
- > Zusätzliche Lohnbestandteile, z.B. Einmalzahlung, Boni.

Was darf nicht umgewandelt werden?

- > Tarifliche Leistungen wie Urlaubsvergütung, Urlaubsabgeltung und Entschädigung
- > Saison-Kurzarbeitergeld
- > Mindestlohn

Was passiert bei einer viertel-/bzw. halbjährlichen Entgeltumwandlung?

- > Bei einer solchen Entgeltumwandlung muss der Vertrag bzw. die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung eingesehen werden, damit anhand der geleisteten Stunden überprüft werden kann, wie hoch die Entgeltumwandlung sein darf und ob der Mindestlohn unterschritten wurde.
- > Wird beispielsweise bei einer halbjährlichen Entgeltumwandlung das Weihnachtsgeld umgewandelt, ist dies in Ordnung.

Entgeltumwandlung bei Mindestlohn

Der tarifliche Mindestlohn gehört zu den Mindestarbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft. Das heißt, eine Entgeltumwandlung ist nur für Lohnbestandteile zulässig, die über dem jeweils geltenden Mindestlohn liegen. Eine Entgeltumwandlung, durch die für das verbleibende Entgelt der Mindestlohn unterschritten wird, ist unzulässig¹. Sofern ein Arbeitnehmer genau den Mindestlohn erhält, kann er somit zwar keinen Eigenanteil umwandeln, erhält aber bei Vertragsabschluss dennoch den Arbeitgeberzuschuss². In diesem Fall entfällt der Arbeitnehmeranteil.

Damit soll sichergestellt werden, dass der Mindestlohn tatsächlich zur Auszahlung gelangt.

¹ § 3 Mindestlohngesetz

² Gemäß § 2 Abs. 6 Tarifvertrag Tarifliche Zusatzrente (TZR)

Beispiel: Entgeltumwandlung Mindestlohn und über Mindestlohn

Berechnung für Arbeitnehmer (gewerbliche) Monatlich 173 Stunden	Stundenlohn 12,85 € (Mindestlohn)	Stundenlohn 13,35 €
Bruttoeinkommen	2223,05 €	2309,55 €
Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers	0,00	86,50 €
Arbeitgeberzuschuss gemäß Tarifvertrag	(30,68 €)*	(30,68 €)*
Steuer-/Sozialversicherungspflichtiges Brutto	2223,05 €	2223,05 €
Nettoeinkommen	1542,73 €	1542,73 €

* Steuer- und sozialversicherungsfrei

50 Cent über Mindestlohn bedeuten bei einer Ø Stundenzahl (173 Std.) einen maximalen Entgeltumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers von 86,50 EUR. Der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung ist nicht zu berücksichtigen. Er kann unabhängig vom Mindestlohn immer gezahlt werden.

Was passiert, wenn der Mindestlohn unterschritten wurde?

- > Wird der Mindestlohn unterschritten, ist die Entgeltumwandlung gemäß § 134 BGB nichtig und führt zur Rückabwicklung der Lohnabrechnung.
- > Der Arbeitgeber ist hier grundsätzlich an die Versorgungszusage gebunden. Es besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die Umwandlungsbeträge dann an den Anbieter voll finanziert.

Achtung: Tariflicher Mindestlohn ändert sich fortlaufend. Entgeltverträge und Löhne regelmäßig überprüfen!

Mindestlohn ab 01.05.2021

Im Baugewerbe gelten seit 01.05.2021 die folgenden tariflichen Mindestlöhne (alle Beträge in EUR):

Tarifgebiet West	Tarifgebiet Ost
Lohngruppe 1: 12,85	12,85
Lohngruppe 2: 15,70	
(Berlin Lohngruppe 1: 12,85)	
(Berlin Lohngruppe 2: 15,55)	

Tarifgebiet West = alte Bundesländer
Tarifgebiet Ost = neue Bundesländer