IW3.1 Entlohnungsarten

- 1. Zeitentlohnung
- 2. Umsatzentlohnung

1. Zeitentlohnung

Der Zeitlohn ist eine Art des Lohns, bei dem sich die Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage zur Lohnfindung identifiziert.

Die Entlohnung gemäß der Arbeitszeit, kann als einfachste Methodik der Lohnfindung bezeichnet werden.

Dabei wird die Leistung, die der Arbeitnehmer erbring, (zunächst) nicht berücksichtigt.

Als Rechnungsgrundlage haben sich in Deutschland die Zeiteinheiten Stunde, Schicht, Woche und Monat etabliert.

1.1 Stundenlohn

- Beim klassischen Stundenlohn einigen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf einen Geldbetrag (in Brutto), den der Arbeitgeber für jede Arbeitsstunde erhält.
- Das Monatliche Brutto Gehalt in einem Monat ist demnach abhängig davon, wie viel viele Stunden der Arbeitnehmer in diesem Monat arbeitet. Der Lohn in einem Monat richtet sich nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden.
- Der Bruttolohn des Arbeitgebers wird bei einer unterschiedlichen Anzahl von Arbeitsstunden pro Monat differieren.
- Findet Verwendung bei unregelmäßigen Arbeitszeiten oder bei Gelegenheitsarbeiten.

1.1.1 Effektivlohn

- Der Effektivlohn ist komplexer als der Stundenlohn, beginnt aber genauso mit einem Geldbetrag (in Brutto) für jede Arbeitsstunde.
- Als zweiter Schritt wird beim Effektivlohn mit dem Arbeitnehmer ein Geldbetrag (pro Stunde) vereinbart, den der Arbeitgeber für jede Arbeitsstunde erhält.
  - Der vereinbarte Geldbetrag pro Stunde wird jedoch in NETTO vereinbart. -> Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich also auf einen Auszahlungsbetrag pro Stunde. Dieser Betrag mal die geleisteten Stunden ergibt also den Betrag, der am Ende des Abrechnungszeitraums auf dem Konto des Arbeitgebers landet.
- Die Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber werden in diesem Rahmen jeden Monats möglichst gering gehalten.
- Berechnung:

1. Festlegung eines Auszahlungsbetrages pro Stunde (Netto).
2. Festlegung eines Basisgrundlohns (Brutto).
3. Ergänzung des Basisgrundlohns auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.
4. Optimierung auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Auszahlungsbetrag.
5. Hinzufügen des Nachtzuschlages N6 (§ 6 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz).

1.2 Monatslohn

- Der Monatslohn setzt zwar ein tägliches Arbeitspensum (in Stunden) voraus, wird aber jeden Monat in gleicher Höhe an den Arbeitnehmer gezahlt. Unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit.
- Größere Sicherheit für den Arbeitnehmer, da dieser auch in Monaten, in denen nicht die vereinbarten Stunden gearbeitet wurden, den vollen Lohn erhält.
- Findet vor allem Verwendung bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen, oder bei auf einen längeren Zeitraum befristeten Arbeitsverhältnissen.

1.3 Ausbildungsvergütung

2. Umsatzentlohnung

2.1 Umsatzanteilslohn

- Bei der Umsatzentlohnung bzw. dem Garantielohn wird der Arbeitnehmer anteilsmäßig am Nettoumsatz bzw. Bruttoumsatz beteiligt.
- Die Beteiligung richtet sich nach einem im Arbeitsvertrag festgelegtem Prozentsatz.
- Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn:
  - Wenn der Umsatzanteilslohn des Arbeitnehmers in einem Monat (wegen schlechtem Wetter, Krankheit etc.) so niedrig ist, dass der daraus resultierende Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt, wird dem Arbeitnehmer der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn pro Stunde garantiert.

Beispiel 1:

Anna ist im Gasthof Bräu Vollzeit beschäftigt.
Um die Mitarbeiter weiter zu motivieren, schlug Annas' Chef seinen Angestellten einen Umsatzanteilslohn vor.
Er will seine Mitarbeiter "belohnen", wenn sie einen guten Umsatz machen.
Weil Anna schon immer vergleichsweise hohe Umsätze machte, ist Sie von der Idee begeistert.

Anna und Ihr Chef einigten sich auf die folgenden Rahmenbedingungen:

- Vollzeitbeschäftigung = 174 Stunden pro Monat
- Umsatzanteilslohn = 10% vom Nettoumsatz

Im **Januar** war, wie zu erwarten, sehr viel los und wegen des guten Wetters war der Glühweinmarkt ein voller Erfolg.
Annas Nettoumsatz am Ende des Monats betrug stolze 35.700,00 €. Das freute nicht Nur Annas' Chef, sondern auch Anna, als sie wenige Tage später auf Ihr Konto schaute:

- Aus 35.700,00 € Nettoumsatz resultierte ein Bruttolohn von 3.570,00 €.
- Nach Steuern und Sozialabgaben blieb Anna für diesen Monat ein Netto von 2.275,00 €, dass Annas' Chef ihr überwies.

Beispiel 2:

(Gleiche Rahmenbedingungen wie in Beispiel 1)

Der **Februar** war unglaublich regnerisch und kalt, weswegen der Glühweinmarkt geschlossen bleiben musste. Bis auf ein paar Veranstaltungen war darüber hinaus auch sonst nicht sonderlich viel los im Bräuhaus. Anna und ihre Kollegen machten keine demnach auch keine besonders hohen Umsätze. Am Ende des Monats kam Anna auf ein Nettoumsatz von lediglich 10.550,00 €. Anna hatte Angst, dass sie wegen diesem geringen Umsatz auch sehr wenig Gehalt bekommen wird. Durch den Mindestlohn, der ihr bei einem zu geringem Nettoumsatz garantiert wurde, war das Gehalt auf ihrem Konto am Ende doch höher als gedacht:

- Aus 10.550,00 € Nettoumsatz hätte ein Bruttolohn von 1.055,00 € für Anna resultiert.
- Umgerechnet auf die Stunden (174) hätte das jedoch nur ein Stundenlohn von ca. 6,00 € ergeben.
- Da in Deutschland seit 01.01.2022 ein Stundenlohn von mindestens 9,82 € gesetzlich vorgeschrieben wird, bekam Anna für diesen Monat genau diesen Mindestlohn pro Stunde, was schließlich zu einem Bruttolohn von 1.257,00 € führte.
- Nach Steuern und Sozialabgaben blieb Anna für diesen Monat ein Netto von 2.275,00 €, dass Annas' Chef ihr überwies.

2.2 Umsatzorientierter Stundenlohn

- Beim umsatzorientierten Stundenlohn orientiert sich (wie auch der Umsatzanteilslohn) das Entgelt des Arbeitnehmers prozentual am Nettoumsatz bzw. am Bruttoumsatz.
- Der Prozentsatz ist im Arbeitsvertrag festgelegt.
- Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn:
  - Wenn der umsatzorientierten Stundenlohn des Arbeitnehmers in einem Monat (wegen schlechtem Wetter, Krankheit etc.) so niedrig ist, dass der daraus resultierende Stundenlohn unter dem Mindestlohn liegt, wird dem Arbeitnehmer der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn pro Stunde garantiert.
- Der Auszahlungsbetrag ist beim Umsatzanteilslohn sowie bei umsatzorientiertem Stundenlohn identisch
- Lediglich die Berechnung und die damit zusammenhängenden Arbeitgebergesamtkosten unterscheidet sich:

2.2.1 Berechnung des umsatzorientierten Stundenlohns

1. Wie beim Effektivlohnmodell: Festlegung eines Basisgrundlohns.
2. Errechnung des netto Auszahlungsbetrags des Arbeitnehmers (prozentual abhängig vom Umsatz **(in netto(TODO: Welche Varianten netto/brutto Umsatz und netto/brutto Lohn machen überhaupt Sinn und werden verwendet??**) des Arbeitnehmer mal den im Arbeitsvertrag festgelegtem Prozentsatzes).
    1. Info: Auswertung aus 2022 wir haben 7 Kunden mit folgenden Journalen (Details siehe Infolog #34632)
    2. Bruttolohn aus Nettoumsatz: 86 Journale
    3. Bruttolohn aus Bruttoumsatz: 342 Journale
    4. Nettolohn aus Nettoumsatz: 0 Journale
    5. Bruttolohn aus Nettoumsatz: 0 Journale
3. Errechnung des Nettolohns pro Stunde (Ergebnis aus 1. geteilt durch die Anzahl der gearbeiteten Stunden).
4. Ergänzung des Basisgrundlohns auf den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.
5. Wenn der Auszahlungsbetrag pro Stunde noch nicht erreicht ist
   -> Optimierung auf in 2. errechneten Auszahlungsbetrag pro Stunde.
6. Hinzufügen des Nachtzuschlages N6 (§ 6 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz).