IHK Neubrandenburg
für das östliche Mecklenburg-Vorpommern

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von zunächst 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Durch die Mindestlohnkommission erfolgt eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Mindestlohnhöhe. Zuletzt galt ab 1. Oktober 2022 ein Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde. Zum 1. Januar 2024 erfolgt nun die nächste Anhebung auf 12,41 Euro und zum 1. Januar 2025 auf dann 12,82 Euro.

1. Anwendungsbereich

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Branchen und Regionen. Auf den Sitz des Arbeitgebers und die Dauer der Beschäftigung kommt es nicht an, d. h. der Mindestlohn ist auch für Minijobber und in Deutschland tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen zu zahlen.

- **Ausnahmen**

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose (zwölf Monate oder länger) können für die ersten sechs Monate abweichend vom Mindestlohn beschäftigt werden
- Personen, die ein Ehrenamt innehaben; Freiwilligendienst
- Praktikanten, wenn sie ein Pflichtpraktikum aufgrund schul- oder hochschulrechtlicher Bestimmungen oder Ausbildungsordnungen absolvieren
- Freiwillige Praktika während Studium oder Ausbildung für drei Monate, sofern nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat
- Freiwillige Praktika bis drei Monate, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen
- Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Sozialgesetzbuches oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68-70 BBiG teilnehmen

- **Sonderregelungen**

- **Saisonarbeiter**
  Die Sonderregelungen für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter sind ausgelaufen.

- **Tarifliche Abweichungen**
  Eine Übersicht zu den geltenden Mindestlöhnen aufgrund von Tarifverträgen, Rechtsverordnungen nach § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche und § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Zeitarbeitsbranche finden Sie auf der Homepage des Zolls www.zoll.de unter dem Suchbegriff „Mindestlohn“.

2. Fälligkeit

Der Mindestlohn ist zum vereinbarten Zeitpunkt, spätestens aber bis zum letzten Bankentag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats fällig.

- **Überstunden**

Abweichend von der Regelung, dass der Mindestlohn bis zum letzten Bankentag des folgenden Monats zu zahlen ist, darf bei Überstunden ein Ausgleich innerhalb von zwölf Monaten unter folgenden Voraussetzungen erfolgen:

1. Es wird schriftlich – bspw. in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag – vereinbart, ein Arbeitszeitkonto zu bilden,
2. die Überstunden werden auf diesem Arbeitszeitkonto erfasst,
3. es werden maximal 50 % der vereinbarten Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto verbucht,
4. der Ausgleich der Überstunden erfolgt spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung und
5. der Ausgleich erfolgt entweder durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns.

3. Was zählt zum Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz enthält keine Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen. Mit den Urteilen vom 25. Mai 2016 (5 AZR 135/16) und 21. Dezember 2016 (5 AZR 374/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Klarheit zu anrechenbaren Bezügen beim Mindestlohn geschaffen. Danach sind grundsätzlich alle im direkten Leistungsaustausch stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch aus dem Mindestlohngesetz zu erfüllen.

Danach gibt es folgende Voraussetzungen für eine Anrechnung:
- Zahlung in Geld,
- vorbehaltlos und unwiderruflich,
- wegen tatsächlicher Arbeitsleistung,
- keine besondere (gesetzliche) Zweckbestimmung.

Dadurch wird vieles mindestlohnfähig, was bislang den Mindestlohnanspruch nicht erfüllen konnte, z. B. Sonntags-, Feiertags- und Schmutzzulagen, Zuschläge für Mehrarbeit, Überstundenzuschläge, Akkordprämien oder Qualitätsprämien.

Nicht anrechenbar sind dagegen Nachtarbeitszulagen, da diese durch § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen.

Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welche regelmäßig und unwiderruflich gezahlt werden, zählen dazu, wenn der Arbeitgeber sie über das ganze Jahr verteilt und vorbehaltlos und unwiderruflich monatlich jeweils ein Zwölftel zahlt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16). Wenn sie hingegen als „Treueprämie“ anderen Zwecken dienen sollen, ist eine Anrechnung nicht möglich.

Sachleistungen wie Kost und Logis sollen nicht in den Mindestlohn eingerechnet werden, da nach dem Gesetzeswortlaut ein Geldbetrag geschuldet wird. Eine Besonderheit gilt nur für den Bereich der Saisonarbeit: Dort lässt der Zoll eine teilweise Anrechnung nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung bei Vereinbarung durch beide Vertragsparteien zu. Näheres zu den Voraussetzungen finden Sie auf der Homepage des Zolls unter www.zoll.de.

4. Aufzeichnungspflichten

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als sog. Minijobber nach § 8 Abs. 1 SGB IV oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. D. h. betroffen sind folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- branchenunabhängig alle sog. Minijobber mit Ausnahme der Beschäftigung in Privathaushalten sowie

- Beschäftigte

  - im Baugewerbe,
  - im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
  - im Personenbeförderungsgewerbe,
  - im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
  - im Schaustellergewerbe,
  - in Unternehmen der Forstwirtschaft,
  - im Gebäudereinigungsgewerbe,
  - bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
  - in der Fleischwirtschaft,
  - im Prostitutionsgewerbe,
  - im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

- **Ausnahme**

Die Aufzeichnungspflichten sind dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958,00 Euro überschreitet. Wenn der Arbeitgeber nachweislich für die letzten vollen zwölf Monate brutto mehr als 2.000,00 Euro gezahlt hat, entfallen sie ebenfalls; Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt.

Für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers gelten die Aufzeichnungspflichten ebenfalls nicht.

5. Haftung des Auftraggebers

Auftraggeber haften dafür, dass auch ihre Subunternehmer den Mindestlohn korrekt zahlen (Auftraggeberhaftung). Mit dem Verweis auf § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und der dort geregelten Haftung kommt es auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit nicht an.

Für die Anwendung des § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz müssen nach der Rechtsprechung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Ein Unternehmer muss

1. eine eigene vertragliche Pflicht zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen übernommen haben und
2. zur Erfüllung dieser Pflicht einen weiteren Unternehmer beauftragen.

Betroffen sind auch mehrere nachgeschaltete Unternehmen, sog. Subunternehmerketten. Nicht umfasst sein sollen sonstige Dienst- oder Werkverträge, wenn bspw. ein Einzelhandelsunternehmen einen Gebäudereiniger mit der Reinigung seiner Glasscheiben beauftragt.

Ansprechpartnerinnen: Andrea Grimme Tel.: 0395 5597-308 Fax: 0395 5597-512 Mail: andrea.grimme@neubrandenburg.ihk.de	Heide Klopp Tel.: 0395 5597-205 Fax: 0395 5597-512 Mail: heide.klopp@neubrandenburg.ihk.de

Hinweis: Das Merkblatt ist eine Zusammenfassung, enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Dezember 2023