

DER MINDESTLOHN – MERKBLATT FÜR ARBEITGEBER

Seit 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Die Einführung des Mindestlohns ist eine der wichtigsten sozialpolitischen Reformen. Denn sie macht den Weg frei für mehr soziale Gerechtigkeit und fairen Wettbewerb.

Als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber sind Sie seit dem **1. Januar 2024** verpflichtet, grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen **Mindestlohn von mindestens 12,41 Euro (brutto) pro Stunde** zu zahlen.



Ausnahmeregelungen für Praktikantinnen und Praktikanten und Langzeitarbeitslose

Ausgenommen vom Mindestlohn sind lediglich Beschäftigte unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie (für die Dauer von sechs Monaten) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos gewesen sind.



Generell gilt der Mindestlohn auch für Praktikantinnen und Praktikanten. Ausgenommen sind allerdings sogenannte Pflichtpraktika – also Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet werden.

Auch **freiwillige Praktika** können von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden, sofern sie folgende Kriterien erfüllen:

- Sie dienen der Orientierung für eine Berufsausbildung oder der Aufnahme eines Studiums, dauern aber nicht länger als drei Monate.

- Sie erfolgen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, dauern aber nicht länger als drei Monate, sofern nicht bereits zuvor ein solches Praktikum bei demselben Praktikumsgeber absolviert wurde.
- Sie erfolgen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (z.B. IHK-Programm für Studienabbrecher und Langzeitarbeitslose) oder dienen der Berufsausbildungsvorbereitung.

Sind diese Kriterien nicht erfüllt, muss das Praktikum ab dem ersten Tag mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden.

Umgang mit Überstunden

Sie müssen den Mindestlohn für jede geleistete Arbeitsstunde spätestens zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des jeweiligen Folgemonats zahlen. Dies gilt im Grundsatz auch für Überstunden, soweit diese nicht bereits in Verbindung mit dem laufenden Monatsgehalt bezahlt worden sind. Sie dürfen Überstunden nur dann später vergüten, wenn sie im Rahmen eines schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkontos erfasst wurden. Die Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto müssen dann spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten entweder durch Freizeit ausgeglichen oder mit dem Mindestlohn vergütet werden. Monatlich dürfen nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.



Sachleistungen und Einmalzahlungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf den Mindestlohn – dieser Anspruch kann nicht durch Sachleistungen ersetzt werden. Eine Ausnahme gibt es bei Saisonarbeitskräften, die Kost und Logis erhalten. Die Anrechnung der Sachleistungen darf in diesem Fall jedoch die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Was die Anrechenbarkeit einzelner Leistungen angeht, sind zudem Höchstgrenzen zu beachten. Einzelheiten hierzu finden Sie unter www.zoll.de.



Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) dürfen Sie auf den Mindestlohn anrechnen, wenn sie der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unwiderruflich ausbezahlt werden und zum Fälligkeitszeitpunkt – also zum letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats – zur Verfügung stehen. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden. Einzelheiten erfahren Sie unter www.zoll.de.

Dokumentation der geleisteten Arbeitsstunden

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, unterliegen Arbeitgeber in bestimmten Branchen einer **Dokumentationspflicht**. Diese gilt generell für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobs in privaten Haushalten) und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in vom **Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** benannten Wirtschaftsbereichen oder –zweigen tätig sind. Dazu zählen z.B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Ein Verstoß gegen die Dokumentationspflicht kann mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und die für die Kontrolle des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Gehört Ihr Betrieb zu den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen, gilt dies grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind lediglich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- deren verstetigtes regelmäßiges monatliches Gehalt höher als **4.319 Euro** (brutto) ist
- oder die regelmäßig verstetigt mehr als **2.879 Euro** (brutto) verdienen und denen dieses Gehalt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde.

Keine Dokumentationspflichten bestehen zudem für enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder).

Bei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die ausschließlich mobil tätig sind wie zum Beispiel Zeitungszustellerinnen und -zusteller, genügt es, wenn Sie die Dauer der Arbeitszeit festhalten; Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit müssen bei ihnen hingegen nicht dokumentiert werden, vorausgesetzt, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit flexibel und eigenverantwortlich einteilen.

Besondere Vorschriften für die Form der **Arbeitszeitdokumentation** bestehen nicht. Auch handschriftliche Aufzeichnungen werden akzeptiert. Diese können Sie von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer erstellen lassen. Sie bleiben jedoch für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich und müssen daher überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden.

Fleischwirtschaft

Die Pflichten zum Erstellen von Dokumentationen nach dem Mindestlohn-, dem Arbeitnehmer-Entsende- und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind für die Fleischwirtschaft dahingehend abgewandelt, dass Arbeitgeber und Entleiher verpflichtet sind, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind elektronisch aufzubewahren. Rüst-, Umkleide- sowie Waschzeiten, soweit erforderlich und dienstlich veranlasst, sind als Arbeitszeit mit zu erfassen. Vorstehendes gilt nicht für Unternehmen des Fleischerhandwerks im Sinne des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft.

Kontrollen durch den Zoll: Branchenmindestlöhne und Arbeitnehmerüberlassung

Für die Kontrolle des Mindestlohngesetzes sind die Zollbehörden zuständig. Wird Ihr Betrieb durch die Zollbehörden überprüft, haben Sie verschiedene **Duldungs- und Mitwirkungspflichten**. Ein Verstoß gegen diese Pflichten kann mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.



Neben der Einhaltung des allgemeinen Mindestlohns prüfen die Zollbehörden auch die Einhaltung der speziellen **Branchenmindestlöhne** sowie der Lohnuntergrenze für die **Arbeitnehmerüberlassung**.

Gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für die folgenden Branchen ein Branchenmindestlohn (Stand: 1. Januar 2024):

- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Elektrohandwerk
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigung
- Gerüstbauer-Handwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Schornsteinfegerhandwerk

Eine aktuelle Übersicht zu den Branchenmindestlöhnen finden Sie unter www.bmas.de oder www.zoll.de. In Branchen, die nicht den allgemeinen Mindestlohn, sondern einen **Branchenmindestlohn** haben, kommt es auf die jeweilige Rechtsverordnung an – und zwar was die Höhe, die Fälligkeit (spätester Zahlungszeitpunkt) und die Frage nach dem Umgang mit Arbeitszeitkonten angeht (vgl. Arbeitnehmer-Entsendegesetz). Gleiches gilt für die Lohnuntergrenze für die **Arbeitnehmerüberlassung** (vgl. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des jeweiligen Mindestlohns gelten als Ordnungswidrigkeit und werden mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet.

Um eine wirksame Kontrolle der Branchenmindestlöhne bzw. der Lohnuntergrenze zu ermöglichen, gelten auch hier bestimmte Dokumentationspflichten. Diese werden im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes geregelt. Ähnlich wie beim allgemeinen Mindestlohn müssen Arbeitgeber auch hier Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und die für die Kontrolle des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache bereithalten. Verstöße gegen diese Dokumentationspflichten können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

→ **Weiterführende Informationen zum Thema Mindestlohn finden Sie unter:**

www.bmas.de
www.zoll.de

Mindestlohn-Hotline
030/60 28 00 28

Die Hotline ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr und Freitag von 8 bis 12 Uhr erreichbar.

