

Fragen und Antworten zum Mindestlohn

Seit 2015 gibt es den Mindestlohn. Wir möchten Sie hiermit auf einige der Eckpunkte hinweisen.

Wie hoch ist der Mindestlohn?

Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn liegt seit dem 1. Januar 2024 bei 12,41 Euro brutto je Stunde. Ein Jahr später wird er auf 12,82 Euro/Stunde steigen. Er gilt für alle Branchen und Regionen gleichermaßen.

Für welche Arbeitnehmer gilt der Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, unabhängig von Arbeitszeit und Umfang der Beschäftigung, egal ob es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt oder der Mitarbeiter in der Probezeit ist.

Wer ist vom Mindestlohn ausgenommen?

Jugendliche:

Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende und Jugendliche unter 18 Jahren **ohne** abgeschlossene Berufsausbildung.

Langzeitarbeitslose:

Wer nach mindestens zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit einen neuen Job bekommt, hat in den ersten sechs Monaten keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Ehrenamtliche und Praktikanten:

Der Mindestlohn gilt nicht für ehrenamtlich Tätige sowie Praktikanten, die im Rahmen einer Schulausbildung oder eines Studiums ein Pflichtpraktikum absolvieren. Ausgenommen sind auch freiwillige Praktika zur beruflichen Orientierung für einen Zeitraum von maximal drei Monaten, solange der Praktikant nicht bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung hat.

Scheinpraktikum:

Von einem Arbeitnehmer unterscheidet sich der Praktikant dadurch, dass bei Letzterem der Ausbildungszweck und nicht die reine Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Ein Scheinpraktikum und damit ein (dem Mindestlohngesetz unterfallendes) Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Praktikantenvertrag typische Arbeitnehmerpflichten, insbesondere eine tägliche Anwesenheitspflicht, enthält und der Praktikant überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben von „normalen“ Arbeitnehmern beschäftigt ist.

laufende Tarifverträge:

Zu Beginn des Mindestlohngesetzes gab es noch Übergangsvorschriften, die zu einem Unterschreiten des Mindestlohns berechtigten. Die vorgenannten Übergangsfristen sind inzwischen alle ausgelaufen. In keiner Branche darf dem betroffenen Arbeitnehmer weniger als der Mindestlohn gezahlt werden. Tarifvertraglich können andere Mindestlöhne gelten, die dem gesetzlichen Mindestlohn vorgehen.

Sind für Minijobber und Rentner Ausnahmen vorgesehen?

Nein, für Minijobber und Rentner sind keine Ausnahmen vorgesehen. Bei Minijobbern ist zu beachten, dass die Zahl der Arbeitsstunden durch den Mindestlohn begrenzt wird, wenn der Status als geringfügig entlohnter Beschäftigter erhalten bleiben soll. Der Gesetzgeber hat sich nunmehr dafür entschieden, die Geringfügigkeitsgrenze an den jeweils geltenden Mindestlohn (aktuell 12,41 €/Arbeitsstunde) zu koppeln. Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet jetzt das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben. Damit gilt seit der Gesetzesänderung folgende Berechnungsformel:

$$\frac{\text{aktueller Mindestlohn} \times 130}{3} = \text{Geringfügigkeitsgrenze (aufgerundet)}$$

Hierdurch müssen die Arbeitsverträge mit sog. Minijobbern nicht mehr angepasst werden.

Woraus setzt sich der Mindestlohn zusammen?

Bruttolohn:

Der Mindestlohn bezieht sich auf den Brutto-Stundenlohn. Die Höhe des Auszahlungsbetrages ist unerheblich. Lohnnebenkosten, wie beispielsweise die Beiträge zur Bundesknappschaft, sind wie bisher bei der Berechnung des Mindestlohnes nicht zu berücksichtigen.

Zulagen:

Zulagen/Zuschläge sind nicht Bestandteil des Mindestlohns, wenn der Arbeitnehmer diese für „besondere“ Leistungen erhält (z.B. für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, Schmutz- oder Gefahrenzulagen, Akkord- oder Qualitätsprämien).

Sachbezüge

Die Frage, welche Vergütungsbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch anzurechnen sind, beschäftigt die Gerichte quasi seit dem ersten Tag der Geltung des MiLoG. Das BAG hat im Sommer 2021 klargestellt, dass Sachbezüge bei der Frage ob der Mindestlohnanspruch erfüllt ist, unberücksichtigt bleiben müssen. Zwar gibt es ein noch nicht rechtskräftiges Urteil des LSG Baden-Württemberg (LSG Baden-Württemberg vom 19.04.2023), welches eine andere Auffassung dazu vertritt, das Bundessozialgericht hat sich hierzu noch nicht geäußert. Bis dahin sollten Sachbezüge nicht in den Mindestlohn mit einbezogen werden.

Stücklohn:

Wird anstatt nach Stunden nach Stücklohn abgerechnet, muss gewährleistet sein, dass der Mindestlohn je Stunde in einer Stunde erreicht wird.

Kann ein niedrigerer Lohn mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden?

Nein. Vertragliche Vereinbarungen, durch die der Anspruch auf Mindestlohn unterschritten oder seine Geltendmachung beschränkt oder ausgeschlossen wird, sind unwirksam.

Bestehen Risiken bei der Einschaltung von Subunternehmern?

Das Gesetz sieht vor, dass Unternehmer, die einen anderen Unternehmer mit Dienst oder Werkleistungen beauftragen, wie ein Bürge dafür haften, dass der Subunternehmer den Mindestlohn bezahlt. Die Arbeitnehmer des Subunternehmers können den Auftraggeber direkt in Anspruch nehmen. Der Haftungsanspruch kann auch nicht damit begegnet werden, dass sich der Arbeitnehmer erst an den Subunternehmer zu wenden hätte.

Was für Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten bestehen?

Arbeitgeber der folgenden Wirtschaftszweige haben Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer und Leiharbeiter innerhalb von 7 Tagen nach dem Arbeitstag schriftlich aufzuzeichnen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Unternehmen der Fleischwirtschaft

Die gleichen Aufzeichnungs-, Aufstellungs- und Aufbewahrungsfristen bestehen in allen Wirtschaftszweigen für alle geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobber). Unabhängig von dieser Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz, besteht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der täglichen Arbeitszeiten (BAG vom 13.09.2022).

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Einhaltung des Mindestlohns wird vom Zoll kontrolliert. Hinzu treten die Prüfungen der Rentenversicherungsträger, bei denen die Einhaltung der Mindestlöhne regelmäßiger Gegenstand der Betriebsprüfungen ist.

Was kann bei Mindestlohnverstößen passieren?

Verstöße gegen die Mindestlohnbestimmungen sind Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen bis zu 500.000 Euro geahndet werden können. Unter Umständen kann ein Verstoß auch zur Strafbarkeit wegen des „Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen“ führen. Zudem kommen noch die Nachforderungen der Sozialversicherungsträger dazu, unabhängig davon, ob der Lohn tatsächlich gezahlt worden ist oder nicht.