Der gesetzliche Mindestlohn

Fragen zum Mindestlohn? Hier finden Sie alle wichtigen Informationen rund um dieses Thema.

Allgemeines

Seit dem 1. Januar 2015 gilt nach dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ vom 11.8.2014 (in Kraft seit 1.1.2015). Ein gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beschäftigte in allen Branchen. Der Mindestlohn beträgt seit dem 1.1.2024 € 12,41 (bis 31.12.2023 € 12,00) pro Stunde.

Berechnungsgrundlage, Zulagen

Verbindliche gesetzliche Regelungen, welche Vergütungsarten und -elemente auf den Mindestlohn anzurechnen sind, enthält das Gesetz nicht. Auf den Mindestlohn anzurechnen sind sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers für alle Regeltätigkeiten.

Berechnungsgrundlage für den Mindestlohn ist die Bruttovergütung pro Zeitstunde. Bei vereinbartem Festlohn ist der maßgebliche Mindestlohn aus dem Quotienten Festlohn und den tatsächlichen Arbeitsstunden eines jeden Monats zu berechnen. Ist ein verstetigter Monatslohn vereinbart, errechnet sich der tatsächliche Stundenlohn aus dem Quotienten des verstetigten Monatslohns und der regelmäßigen Arbeitszeit. Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit wird mit folgender Formel ermittelt: regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Wöchentliche Arbeitszeit * 13 / 3. Danach umfasst ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ergeben sich 174 Arbeitsstunden im Monat. Bei 40-stündiger Wochenarbeitszeit ist der Mindestlohn bei einem Brutto-Monatslohn von mindestens € 12,41 x 174 = € 2.159,34 erreicht.

Sonstige Zulagen, Zuschläge bzw. über die Normalleistung hinausgehende Zahlungen des Arbeitgebers, zählen nur dann zum Mindestlohn, wenn diese zusammen mit anderen Leistungen dem Arbeitnehmer gezahlt werden und die eigentliche Regelarbeitsleistung des Arbeitnehmers entlohnen sollen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.4.2005 und vom 7. 11.2013 sind Zulagen oder Zuschläge dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung des Arbeitgebers verändern. Bauzulagen, mit denen lediglich die regelmäßige und dauerhaft vertragliche geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird, sind auf den Mindestlohn anrechenbar.

Geleistete Überstunden müssen mindestens zum Mindestlohnsatz vergütet werden. Nicht anrechenbar sind jedoch Überstundenzuschläge oder Zuschläge für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit oder Schmutzzulagen usw.

Urlaubs-, Weihnachtsgelder, sonstige Einmalzahlungen

Urlaubs-, Weihnachtsgelder und sonstige Einmalzahlungen sind auf den Mindestlohn, nach den Vorgaben des EuGH, anrechenbar, wenn sie mit Ablauf des Monats gezahlt werden, der dem Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Wird das Urlaubsgeld im Juni und das Weihnachtsgeld im November gezahlt, so können diese Einmalzahlungen in den Monaten Juni und November auf den Mindestlohn angerechnet werden. Werden die Leistungen über das Jahr verteilt, also monatlich gezahlt, können diese jeden Monat auf den Mindestlohn angerechnet werden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG v. 25.5.2016 – 5 AZR 135/16) würde das Mindestlohngesetz einem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf erhöhtes Monatsgehalt zusichern. Vielmehr kommt den in jedem Kalendermonat zu 1/12 geleisteten Jahressonderzahlungen Erfüllungswirkung zu.

Der Regellohn und die Jahressonderzahlung sind für die Mindestlohnermittlung stets zusammen zu betrachten. Die Sonderzahlungen müssen für geleistete Arbeit gezahlt werden und dürfen nicht den Charakter einer freiwilligen Zahlung des Arbeitgebers haben, etwa für eine langjährige Betriebsbindung.

Geltungsbereich, Ausnahmen

Auszubildende

Für Auszubildende gilt das Mindestlohngesetz nicht

Kinder und Jugendliche

Für Kinder und Jugendliche besteht ein Anspruch nach dem Mindestlohngesetz grundsätzlich erst mit Vollendung des 18. Lebensjahrs. Wurde das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, besteht der Anspruch nur, wenn eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt.

Praktikanten

Der Mindestlohn gilt nicht für Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums absolvieren. Die Mindestlohnregelungen finden ebenfalls keine Anwendung während eines die Berufs- oder Hochschulausbildung begleitenden, dreimonatigen Praktikums oder während eines Pflichtpraktikums.

Langzeitarbeitslose

Bei den Langzeitarbeitslosen ist vorgesehen, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten nach der Beschäftigungsaufnahme nicht anzuwenden ist.

Heimarbeiter

Die Mindestlohnregelungen gelten nicht für Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz.

Nahe Angehörige

Auch für Arbeitsverhältnisse unter nahen Angehörigen gilt der Mindestlohn. Ausnahme: Der Ehegatte arbeitet gegen „Taschengeld“ oder unentgeltlich und für den Arbeitgeber-Ehegatten besteht Unterhaltspflicht. In solchen Fällen fehlt es im Regelfall an einem Arbeitsverhältnis.

Geringfügig Beschäftigte

Keine Ausnahmen gelten für geringfügig Beschäftigte. Für Minijobber ist der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Da sich der Mindestlohn für alle Beschäftigten, also auch für geringfügig Beschäftigte, auf die Bruttovergütung pro Zeitstunde bezieht, der Minijobber aber keine Steuer- und Sozialabgaben zahlt, ist das auszuzahlende Entgelt von (ab dem 1.1.2024) € 538,00 durch die zu leistenden Arbeitsstunden zu dividieren. Im Ergebnis muss sich seit dem 1.1.2024 ein Stundensatz von mindestens € 12,41 errechnen.

Ergeben sich bei geringfügig Beschäftigten aus den Arbeitszeitaufzeichnungen regelmäßige Überstunden, ist darauf zu achten, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Bei geringfügig Beschäftigten ist also stets darauf zu achten, dass die geleisteten Überstunden auf die Stundenlöhne heruntergerechnet werden und der Mindestlohn dabei nicht unterschritten wird.

Die maximale Arbeitsstundenzahl bei geringfügig Beschäftigten beträgt analog des geltenden Mindestlohnsatzes von € 12,41.

Ab 1.1.2024:	538/12,41	= 43,35 Stunden

Ergibt sich aus der Stundendokumentation, dass ein 520-Euro-Jobber mehr verdienen müsste, dann drohen Nachzahlungen an die Sozialversicherung, und zwar unabhängig davon, ob tatsächlich eine Lohnnachzahlung erfolgt oder nicht. Der Zoll meldet die Arbeitszeit-Dokumentation mit den Überstunden regelmäßig an die Minijob-Zentrale.

Sonderfälle

Überstunden, Arbeitszeitkonten

Besondere Regelungen gelten für Überstunden, die auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Für einen begrenzten Zeitraum kann eine Buchung auf ein Arbeitszeitkonto erfolgen.

Altersvorsorge, Entgeltumwandlung

Entgeltumwandlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Damit ist auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zum Mindestlohn arbeiten, die Möglichkeit der freiwilligen Altersvorsorge eröffnet.

Bereitschaftsdienste

Bei Bereitschaftsdienstzeiten handelt es sich um Arbeitszeiten. Es gilt der gesetzliche Mindestlohn entsprechend.

Besondere Arbeitszeitaufzeichnungspflichten

Für geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmer aus den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen gelten besondere Aufzeichnungspflichten. Arbeitgeber müssen demnach Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers aufzeichnen, deren „verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto € 4.176,00 nicht überschreitet (bzw. € 2.784,00 bei nachweislicher Zahlung eines Brutto-Monatsentgelts in dieser Höhe über einen Zeitraum von 12 Monaten, (§ 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung MiLoDokV). Die Aufzeichnungen müssen spätestens zum Ablauf des siebten Tages erfolgen, auf den die Arbeitsleistung erbracht wurde, und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Die Form der Aufzeichnung der Arbeitszeit ist nicht gesetzlich vorgeschrieben.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinerlei Arbeitszeitvorgaben unterliegen, genügt es, wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Beginn und Ende müssen nicht dokumentiert werden.

Für geringfügig Beschäftigte im privaten Haushalt gelten die Aufzeichnungspflichten nicht. Allerdings ist hier der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.

Entgeltfortzahlungen

Schließlich ist der Mindestlohn auch für die Berechnung von Entgeltfortzahlungen an Feiertagen und im Krankheitsfall maßgeblich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil entschieden (v. 13.5.2015 10 AZR 191/14).

Geltungsdauer

Die festgesetzten Mindestlohnbeträge gelten für das jeweilige Kalenderjahr. Anpassungen und Adaptionen im Zwei-Jahres-Abstand sind vorgesehen.

Einhaltung der Vorschriften

Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Steuerbehörden und/oder Sozialversicherungsträger regelmäßig überprüft. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz bei geringfügig Beschäftigten werden regelmäßig an die Minijob-Zentrale gemeldet.

Steuerberaterinnen und Steuerberater sind nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz zur Erstellung einer ordnungsgemäßen Bescheinigung über die Einhaltung der Vorschriften nach dem Mindestlohngesetz befugt.

Stand: 1. Januar 2024

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite

Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.