

## Mindestlohn - Lexikon Lohn und Personal

### Grundlagen

**Bitte beachten Sie:**

**Mindestlohn: Lockerung der Dokumentationspflicht ist zum 01.08.2015 in Kraft getreten**

Seit dem 01.08.2015 müssen Arbeitgeber bei Vorliegen der nachfolgenden Voraussetzungen nur noch die Arbeitszeiten von Mitarbeitern aufzeichnen, die unter 2000 Euro brutto im Monat verdienen.

Zum 01.08.2015 ist die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung in Kraft getreten, wonach Arbeitgeber bei Arbeitsverhältnissen mit längerem Bestand künftig Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit nicht mehr aufzeichnen müssen, wenn der regelmäßige Monatslohn 2.000 Euro brutto übersteigt und die letzten zwölf Monate auch nachweislich bezahlt wurde.

Komplett entfällt die bislang existierende Gehaltsschwelle von 2.958 Euro jedoch nicht. Für Saisonarbeiter bleibt diese Einkommensschwelle unverändert bestehen. Diese könnten ein Monatsgehalt von 2.000 Euro brutto mit Mindestlohn durchaus erreichen, wenn sie sehr viel arbeiteten. Auch für Minijobber besteht diese Einkommensschwelle weiterhin unverändert.

Zudem entfällt die Aufzeichnungspflicht bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers).

Unter dem Begriff Mindestlohn versteht man eine gesetzliche oder durch (allgemeinverbindlichen) Tarifvertrag zwingend festgesetzte Lohnuntergrenze.

Mindestlohnregelungen sehen dann vor, dass für eine Tätigkeit als abhängig Beschäftigter ein vom Gesetz- oder Ordnungsgeber festgelegtes Entgelt nicht unterschritten werden darf.

Derzeit werden in Deutschland Untergrenzen entweder das [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#) oder durch Tarifverträge festgesetzt. Eine Übersicht der in Deutschland festgesetzten Mindestlöhne nach Branchen finden Sie im Dokument [Übersicht der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge](#) und im Dokument [Übersicht: geltende allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne nach Branchen \(Anzahl aller Beschäftigten in der Branche in Klammern gerundet\)](#).

Nähere Informationen zu dem Thema finden Sie in folgenden Schlagwörtern:

[Arbeitnehmerüberlassung](#)

# Lohnbüro

© 2021 Hühlig Jehle Rehm Verlagsgruppe GmbH

Zum 1. Januar 2015 wurde per Gesetz ein flächendeckender Mindestlohn ([MiLoG](#)) eingeführt. Grundsätzlich gilt der Mindestlohn in Höhe von 8,50 € je Stunde bundesweit für alle Beschäftigten über 18 Jahre. Auf die Branche (egal ob im gewerblichen oder kaufmännischen Bereich bzw. in Privathaushalten) oder die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. 450-€-Job) kommt es grundsätzlich nicht an. Auch die Ausbildung bzw. die sonstige berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers spielt keine Rolle.

Zum 1. Januar 2019 wurde der Mindestlohn von 8,84 € auf 9,19 € erhöht. Ab 1.1.2020 erfolgte eine Erhöhung auf 9,35 €. Ab dem 1.1.2021 steigt der gesetzliche Mindestlohn nach der Dritten Verordnung zur Anpassung des Mindestlohns – MiLoV3 vom 9.11.2020, BGBl. I Nr. 51, S. 2356 in vier Stufen bis 1.7.2022 weiter an (1.1.2021: 9,50 €; 1.7.2021: 9,60 €; 1.1.2022: 9,82 €; 1.7.2022: 10,45 €).

Neben dem o.g. gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche Branchen-Mindestlöhne. Diese werden von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt und von der Bundesregierung für allgemein verbindlich erklärt. Branchen-Mindestlöhne gelten dann für alle Betriebe der Branche, auch wenn diese nicht tarifgebunden sind.

## Ausnahmen

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in [§ 22 MiLoG](#) genannten Personen. Dies sind:

- Praktikanten, wenn:
  - das Praktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
  - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen soll,
  - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
  - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach [§ 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch](#) (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach [§§ 68 bis 70 BBiG](#) handelt
- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 [Jugendarbeitsschutzgesetz \(JArbSchG\)](#), also Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, für die ersten sechs Monate der Beschäftigung

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wurde ab 1.1.2020 für neue Ausbildungsverträge, die außerhalb der Tarifbindung liegen, eine Mindestvergütung für Auszubildende eingeführt (2020 im ersten Ausbildungsjahr monatlich 515 €, 2021 550 €, 2022 585 € und ab 2023 620 €).

Dabei gehen die bestehenden Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ([AEntG](#)), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ([AÜG](#)) und der auf deren Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohnes nach [MiLoG](#) nicht unterschreitet.

Zeitungszusteller haben seit 1.1.2017 Anspruch auf den vollen Mindestlohn je Arbeitsstunde. Bis dahin gab es hier eine Staffelung (ab 1.1.2015: 6,38 €; ab 1.1.2016: 7,23 €).

Bis 31.12.2014 abgeschlossene Tarifverträge in bestimmten Branchen, die noch niedrigere Lohnuntergrenzen enthielten (z. B. Landwirtschaft oder Taxigewerbe), durften längstens bis 31.12.2016 laufen.

### **Unabdingbarkeit**

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Verstöße gegen das [Mindestlohngesetz](#) können mit Bußgeld belegt werden und ab einer bestimmten Höhe zum Ausschluss von öffentlichen Aufträgen führen.

### **Berechnung und Zahlung**

Beim Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde, der grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Sachbezüge gehören grds. nicht zum Mindestlohn (Ausnahme Saisonarbeitskräfte).

Einmalzahlungen können grds. nur im Fälligkeitszeitraum angerechnet werden, wenn sie unwiderrufbar und tatsächlich ausbezahlt werden.

Details zur Berechnung und Zahlung finden Sie z. B. unter [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html).

### **Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**

Sozialversicherungsrechtlich hat der Mindestlohn in verschiedenen Bereichen, insbesondere im Hinblick auf das in der Sozialversicherung geltende Anspruchsprinzip, gravierende Auswirkungen. Er ist z. B. bei der Beurteilung der Versicherungspflicht aufgrund der Entgelthöhe (z. B. Geringfügige Beschäftigungen) und der Berechnung und Zuordnung der Beiträge von Bedeutung. Zu beachtende Einzelheiten sind bei den jeweiligen Stichworten vermerkt (z. B. [„Einmalige Zuwendungen“](#), [„Zufluss von Arbeitslohn“](#), [„Geringfügige Beschäftigung“](#) etc.).

### **Aufzeichnungspflichten**

Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten und Arbeitgeber in bestimmten Wirtschaftszweigen (Bau, Gaststätten- und Beherbergung, Personenbeförderung, Spedition, Transport, Logistik, Schausteller, Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau, Fleischerwirtschaft,

Prostitutionsgewerbe) sind verpflichtet Beginn, Ende und Dauer der **täglichen Arbeitszeit** ihrer Arbeitnehmer zeitnah aufzuzeichnen (spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages nach der Arbeitsleistung) und diese Daten mindestens zwei Jahre aufzubewahren ([§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz](#)). Für Arbeitnehmer, die ausschließlich mobil beschäftigt sind (z. B. Außendienst) und deshalb keine konkreten täglichen Beginn- und Endezeiten vorgegeben haben und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, genügt es, wenn nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird ([§ 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV](#)). Für die in den o. g. Wirtschaftszweigen beschäftigten Arbeitnehmer entfällt die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit, wenn der jeweilige Arbeitnehmer mtl. ein regelmäßiges verstetigtes Entgelt von mehr als 2956 € brutto erhält, bzw. bereits seit mehr als zwölf Monaten mehr als 2000 € mtl. erhalten hat.

Darüber hinaus gelten die Regelungen für die Aufzeichnungen nicht für mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern).

Die konkreten Ausnahmeregelungen gelten seit 1.8.2015 und sind in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung – MiLoDoV geregelt.

# Der gesetzliche Mindestlohn steigt

## **Kabinett folgt Empfehlung der Mindestlohnkommission**

Der gesetzliche Mindestlohn wird bis zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro brutto je Stunde erhöht. Das Bundeskabinett hat die vom Bundesminister für Arbeit und Soziales vorgelegte Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen.

Die Entscheidung des Bundeskabinetts beruht auf der Empfehlung der Mindestlohnkommission. Diese hatte am 30. Juni 2020 einstimmig die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes vorgeschlagen.

Die Erhöhung des Mindestlohns von derzeit 9,35 Euro brutto je Zeitstunde erfolgt in vier Stufen:

- zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro
- zum 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro
- zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro
- zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro

## **Mindestschutz für Arbeitnehmer und faire Wettbewerbsbedingungen**

Die Entscheidung der Mindestlohnkommission ist Ergebnis einer Gesamtabwägung. Zu prüfen war, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohnkommission hat sich hierfür an der Tarifentwicklung orientiert, gleichzeitig aber auch die wirtschaftlichen Unsicherheiten der Corona-Pandemie berücksichtigt.

## **Einkommenssituation im Niedriglohnbereich verbessert**

Die stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns verbessert die Einkommenssituation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Niedriglohnbereich. Frauen profitieren hier überdurchschnittlich, ebenso Beschäftigte in Ostdeutschland. Mit der Erhöhung des Mindestlohns wird die wirtschaftliche und soziale Teilhabe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert.