

## ARBEITSRECHT – A32

Stand: Januar 2022

Ihr Ansprechpartner  
Ass. Heike Cloß

E-Mail  
heike.closs  
@saarland.ihk.de

Tel.  
(0681) 9520-600

Fax  
(0681) 9520-690

# Der gesetzliche Mindestlohn

## Neuerungen in 2022

Zum 1. Januar 2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn von 9,60 Euro auf 9,82 Euro brutto je Zeitstunde. Zum 1. Juli 2022 steigt er auf brutto 10,45 Euro.

Die Anhebung des Mindestlohns beruht auf dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 30. Juni 2020.

Arbeitgeber müssen bei geringfügigen Beschäftigten prüfen, ob die gesetzliche Verdienstgrenze von insgesamt 450 Euro durch die Erhöhung nach wie vor nicht überschritten wird.

## Mindestlohn: Für wen gilt er?

Grundsätzlich erhält **jeder Arbeitnehmer**, der in Deutschland tätig ist, **unabhängig von Arbeitszeit und Arbeitsumfang** den gesetzlichen Mindestlohn. Er gilt also auch für die sogenannten **Minijobber**. Ebenso gilt er für ausländische Arbeitskräfte, vorausgesetzt, sie arbeiten in Deutschland. Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden stets erreicht wird.

Vereinbarungen, in denen der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird, sind unwirksam. Ebenso unwirksam ist eine Vereinbarung, die die „Geltendmachung“ des Mindestlohns „beschränkt oder ausschließt“. D. h.: Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, die regeln, dass bestimmte Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, sind unwirksam.

Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Jeder sonstige Verzicht ist ausgeschlossen und damit unwirksam.

## Ausnahmen vom Mindestlohn

- **Langzeitarbeitslose**  
Um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Dabei handelt es sich um Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Diese Arbeitslosigkeit muss unmittelbar vor der Beschäftigung vorliegen.
- **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss**  
Für sie gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht.
- **Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz**  
Auch für sie gilt das Mindestlohngesetz nicht.
- **Ehrenamtlich Tätige**

## Praktikanten: Was gilt für sie?

Vom Mindestlohn sind ausgenommen:

- Diejenigen, die ein **(Pflicht-) Praktikum** nach einer **schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung**, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren. Dazu zählt auch die Anfertigung von Abschlussarbeiten (beispielsweise Bachelor- oder Masterarbeiten), die in einem Unternehmen durchgeführt werden. Diese werden aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung (z. B. Prüfungsordnung) geleistet.
- Diejenigen, die ein **freiwilliges Praktikum** mit einer Dauer **von bis zu 3 Monaten**, das der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dient, absolvieren.
- Diejenigen, die bis zu drei Monaten **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschul-ausbildung ein Praktikum** absolvieren, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.
- Teilnehmer an einer **Einstiegsqualifizierung** im Sinne von § 54a SGB III oder an einer **Berufsausbildungsvorbereitung** nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Wer nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums ein Praktikum absolviert, erhält den Mindestlohn. Bei der Anfertigung von Bachelor- oder Masterarbeiten fällt der Mindestlohn nicht an, wenn der Student beispielsweise nur die Infrastruktur oder das Wissen des Unternehmens nutzt, um so seine Abschlussarbeit schreiben zu können. Wenn er darüber hinaus Tätigkeiten übernimmt, die über die reine Erstellung seiner Abschlussarbeit hinausgehen, dann ist diese Tätigkeit unter Umständen mindestlohnpflichtig.

## Was zählt zum Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz enthält selbst keine genaue Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, wie also der Mindestlohn genau zu berechnen ist.

**Berücksichtigungsfähige** Zulagen und Zuschläge sind z.B.:

- **Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld):** Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.
- Zulagen, die in Ergänzung von Stücklohnmodellen gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn zumindest in Höhe des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohn zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss (**z.B. sog. Wegegelder**).
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie **z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen**.
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
  - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (**Akkordprämien**),
  - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (**Qualitätsprämien**),
  - Arbeit zu besonderen Zeiten (**z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit**),
  - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (**z.B. Schmutzulagen, Gefahrenzulagen**),
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung des Arbeitnehmers ausgleichen.

**Nicht berücksichtigungsfähige** Zulagen und Zuschläge sind z.B.:

- Zuschläge für **Nachtarbeit**.
- Beiträge zur **betrieblichen Altersversorgung** und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- **Aufwandsentschädigungen:** Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).
- Zulagen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für die Zeit der Arbeitsleistung in Deutschland erhält (**Entsendezulage**), soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind.

## **Fälligkeit des Mindestlohns: Wann muss gezahlt werden?**

Der Lohn muss immer zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vereinbart** ist. Existiert keine Regelung, ist der Mindestlohn spätestens **am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats** zu zahlen. Arbeitgeber, die sich nicht daran halten, begehen eine Ordnungswidrigkeit. Eine Sonderregelung gilt nur für Zeitkontovereinbarungen. Hier sind die Guthabensstunden durch einen bezahlten Freizeitausgleich spätestens nach 12 Monaten abzugelten.

## **Was gilt bei Überstunden?**

Das Vorgesagte gilt grundsätzlich auch für die **Überstundenvergütung**. Jedoch können bei einem gleichbleibenden (verstetigten) Arbeitslohn Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Dieses muss **schriftlich** vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden müssen jedoch spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden und zwar

- entweder durch bezahlte Freizeitgewährung
- oder durch Zahlung des Mindestlohns.

Das gilt nicht, wenn der Arbeitslohn so hoch ist, dass der Mindestlohn für sämtliche geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden erreicht wird. Die vorgeannten Regelungen zu den Arbeitszeitkonten greifen also nur, wenn aufgrund der geleisteten Überstunden der Mindestlohn nicht eingehalten würde.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens im folgenden Kalendermonat auszugleichen.

## **Gibt es eine Mithaftung des Auftraggebers?**

Ja. Das MiLoG sieht eine Mithaftung des Auftraggebers für die Zahlung des Mindestlohns vor für

- die von ihm beauftragten Werk- oder Dienstleistungsunternehmer,
- einen Nachunternehmer oder
- einen von dem Unternehmen oder Nachunternehmer beauftragten Verleiher (Zeitarbeitsfirma).

Für diese Haftung kommt es nicht auf ein Verschulden des Auftraggebers an.

## Welche Dokumentationspflichten bestehen?

Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen:

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 450,00 € sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten;
- in den Wirtschaftsbereichen
  - Baugewerbe,
  - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
  - Personenbeförderungsgewerbe,
  - Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
  - Schaustellergewerbe,
  - Unternehmen der Forstwirtschaft,
  - Gebäudereinigungsgewerbe,
  - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
  - Fleischwirtschaft,
  - im Prostitutionsgewerbe,
  - im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

In diesen Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeit von bei ihnen tätigen Leiharbeitnehmern aufzeichnen.

Die Aufzeichnung muss spätestens **innerhalb einer Woche** nach der Arbeitsleistung erfolgen und **mindestens zwei Jahre aufbewahrt** werden. Muster für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten sind auf der Homepage des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#) unter der Rubrik „Dokumentationspflicht“ eingestellt.

**Dokumentationspflichten** können durch Rechtsverordnung modifiziert werden. Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) sieht für **ausschließlich mobile Tätigkeiten** unter bestimmten Voraussetzungen Vereinfachungen der Aufzeichnungspflicht vor.

In den oben genannten Wirtschaftsbereichen **schränkt** die Mindestlohndokumentations-Verordnung (MiLoDokV) die **Aufzeichnungspflicht** nach dem MiLoG ein, **wenn**

- das verstetigte **regelmäßige Monatsentgelt brutto 2.958 €** überschreitet.
- das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt **brutto 2.000 €** überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Die Dokumentationspflicht gilt zudem nicht für **im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten**, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, des **vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person** oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft (OHG, KG).

**Aber aufgepasst:** Der Arbeitgeber muss dennoch alle Unterlagen bereithalten, aus denen sich diese genannten Voraussetzungen ergeben.

## **Was müssen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beachten?**

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Branchen in Deutschland beschäftigen, sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung elektronisch anzumelden. Gleiches gilt für Entleiher. Die Anmeldungen erfolgen über das Meldeportal-Mindestlohn unter [www.meldeportal-mindestlohn.de](http://www.meldeportal-mindestlohn.de). Die Abgabe der Anmeldungen per Fax ist nicht mehr möglich.

## **Tarifverträge und Mindestlohntarife: Was gilt?**

Der gesetzliche Mindestlohn muss seit 1. Januar 2017 in allen Branchen gezahlt werden. Eine Abweichung nach unten durch Tarifvertrag ist nicht mehr möglich.

In manchen Branchen sind höhere Mindestlöhne im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vereinbart. Die Liste kann [hier](#) eingesehen werden:

## **Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?**

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung. Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

*Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*