# Der gesetzliche Mindestlohn

**Ansprechpartner: Assessorin Sandra Nützel**
@ nuetzel@bayreuth.ihk.de 0921 886-213 Januar 2025

## ALLGEMEINES

Zum 1. Januar 2015 ist in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn eingeführt worden, der seit dem 1. Januar 2025 12,82 Euro brutto je Zeitstunde beträgt. Der Mindestlohn ist im „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ geregelt.

## FÜR WEN GILT DER GESETZLICHE MINDESTLOHN?

Grundsätzlich erhält jeder Arbeitnehmer ab 18 Jahren den gesetzlichen Mindestlohn. Dies unabhängig davon, ob er in Voll- oder Teilzeit angestellt ist oder welche Position er bekleidet.

**Minijobber**
Auch Minijobber sind Arbeitnehmer und fallen daher unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes. Sie erhalten wie andere Arbeitnehmer daher seit 2025 den gesetzlichen Mindestlohn von 12,82 Euro brutto pro Zeitstunde. Dies unabhängig von ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status. Daher muss hier der Arbeitgeber zusätzlich zu dem Mindestlohn noch die Arbeitgeberbeiträge an die Minijob-Zentrale abführen.

**Ausländische Arbeitnehmer**
Ausländische Arbeitnehmer erhalten den neuen Mindestlohn, wenn Sie innerhalb Deutschlands tätig sind. Dies gilt sowohl bei deutschen als auch bei ausländischen Arbeitgebern. Relevant ist nur das jeweilige Einsatzgebiet des Arbeitnehmers im Bundesgebiet.

**Auszubildende**
Auszubildende befinden sich in einer Berufsausbildung und nicht in einem Arbeitsverhältnis. Für sie gilt unabhängig vom Alter der gesetzliche Mindestlohn nicht. Die Entlohnung von Auszubildenden wird weiterhin im Berufsbildungsgesetz geregelt.

**Praktikanten**
Auch Praktikanten erhalten grundsätzlich den gesetzlichen Mindestlohn. Dies allerdings nur, wenn sie ein freiwilliges Praktikum während des Studiums oder der Ausbildung absolvieren, das über einen längeren Zeitraum als drei Monate geht. Auch Praktikanten, die ihr Praktikum im Anschluss an eine Berufsausbildung oder im Anschluss an ein Studium absolvieren, erhalten den Mindestlohn.

Keinen Mindestlohn erhalten:

- Praktikanten im Rahmen eines Pflichtpraktikums, das sie aufgrund ihrer Schul-, Ausbildungs-, oder Studienordnung leisten.
- Praktikanten, die freiwillige ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika von maximal drei Monaten absolvieren, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Praktikanten, die zur beruflichen Orientierung vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums ein Praktikum von maximal drei Monaten absolvieren.
- Praktikanten im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des BBiG.

**„Praktikant ist** unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt."

**Achtung:** Bei einem Überschreiten des Dreimonatszeitraums fällt der Mindestlohn ab dem ersten Praktikumstag an. Die Einbeziehung der Praktikanten hat nach der Gesetzesbegründung zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Unbezahlte Langzeitpraktika sollen unterbunden werden.

**Ehrenamtlich Tätige**
Bei ehrenamtlich Tätigen gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht.

**Kinder und Jugendliche ohne Berufsschulabschluss**
Für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss muss der Mindestlohn nicht gezahlt werden. Hintergrund ist, dass Kinder und Jugendliche nicht aufgrund des Mindestlohns von der Aufnahme einer Berufsausbildung abgehalten werden sollen.



IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

**Langzeitarbeitslose**
Bei Langzeitarbeitslosen nach § 18 SGB III kann in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses vom Mindestlohn nach unten abgewichen werden. Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 SGB III Personen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Durch diese Ausnahme soll Langzeitarbeitslosen der Berufseinstieg erleichtert werden.

## WELCHE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE GEHÖREN ZUM GESETZLICHEN MINDESTLOHN?

Im Mindestlohngesetz selbst sind keine Regelungen enthalten, welche Zahlungen zum Mindestlohn zählen und welche nicht. Rückschlüsse lassen sich hier lediglich aus den Ausführungen der Koalitionsfraktionen im Gesetzgebungsverfahren und ersten Gerichtsurteilen ziehen.

Bei der Frage, welche Leistungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können, ist maximal eine monatliche Betrachtungsweise möglich.
Nur solche Leistungen des Arbeitgebers können nicht berücksichtigt werden, die dieser ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (z.B. § 6 Abs. 5 ArbZG) beruhen.

**Danach soll nicht zum Mindestlohn gehören:**

- Nachtarbeitszuschläge
- Weihnachts- und Urlaubsgeld, es sei denn der Arbeitnehmer erhält die Zahlung jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt. Jährliche Einmalzahlungen von Weihnachts- oder Urlaubsgeld werden hingegen nicht beim Mindestlohn berücksichtigt.
- Wegegeld, wenn es als Aufwandsentschädigung für den besonderen Fahrtaufwand des Arbeitnehmers gezahlt wird. Berücksichtigt würde dagegen ein Wegegeld, das als echter Entgeltbestandteil gezahlt wird.
- Trinkgeld ist kein allgemeiner Lohnbestandteil, ein Anspruch auf Trinkgeld besteht nicht. Es handelt sich vielmehr um eine freiwillige Leistung, die nicht auf den Mindestlohn anrechenbar ist.

## IST DER MINDESTLOHN ABDINGBAR?

Durch individuelle vertragliche Vereinbarungen kann der gesetzliche Mindestlohn nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden. Lediglich in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer wirksam auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten.



IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

## WEITERGEHENDE PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBER?

Der Arbeitgeber muss künftig bei Minijobbern, Zeitarbeitnehmern oder Arbeitnehmern aus den Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen von § 2 a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz (bei denen Sofortmeldepflicht besteht) gesonderte Aufzeichnungen über die Arbeitszeit führen.

Von § 2 a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz erfasst sind:

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

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit festzuhalten und diese Aufzeichnungen zwei Jahre lang ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit muss spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.
Arbeitgeber haben die Unterlagen, mit denen die Zahlung des Mindestlohns kontrolliert werden kann, aufzubewahren. Diese Aufbewahrungspflicht umfasst den gesamten Zeitraum der Beschäftigung des jeweiligen Arbeitnehmers, insgesamt jedoch nicht mehr als zwei Jahre.

## HAFTET EIN UNTERNEHMER AUCH FÜR VERSTÖSSE ANDERER UNTERNEHMER?

Im MiLoG ist eine Durchgriffshaftung für Mindestlohnverstöße bei vom Unternehmer beauftragten (Sub-)Unternehmen und deren Nachunternehmen geregelt. Diese Durchgriffshaftung betrifft also nicht nur das unmittelbar vertraglich verpflichtete Unternehmen, sondern auch diejenigen Unternehmen, die der eigene Vertragspartner wiederum vertraglich verpflichtet. Bei einer Beauftragung von Drittfirmen haftet der Auftraggeber bei deren Mindestlohnverstößen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausrede verzichtet hat. Das bedeutet, dass auch der Auftraggeber einstehen muss, wenn ein vom ihm beauftragtes Unternehmen den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt. Ein Arbeitnehmer eines Nachunternehmens, der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhält, muss sich also im Wege der Zwangsvollstreckung nicht auf seinen Arbeitgeber verweisen lassen, sondern kann direkt beim Auftraggeber vollstrecken.

**Tipp:** Es empfiehlt sich bei der vertraglichen Gestaltung der Dienst- und Werkverträge mit Drittfirmen die Aufnahme einer Klausel, mit der der Auftragnehmer bestätigt, selber den Mindestlohn zu zahlen und auch bei der Auswahl seiner Unternehmer seinerseits eine solche



IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

Bestätigung einzuholen. Zudem sollte eine Bestätigung eingeholt werden, dass das Unternehmen nicht nach § 19 MiLoG von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Ein Ausschluss von Ansprüchen Dritter kann dadurch allerdings nicht gesichert werden! Problematisch an einer vertraglichen Gestaltung sind in diesem Zusammenhang auch die erschwerte Überprüfbarkeit und die fehlende Weisungsbefugnis des Auftraggebers.

## WER KONTROLLIERT DIE EINHALTUNG DES MINDESTLOHNS?

Für die Überprüfung, ob Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Diese haben zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Berechtigung, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

Es können Geldbußen bis zu 500.000 Euro drohen, wenn ein Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Daneben werden Unternehmen, gegen die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach dem Mindestlohngesetz eine Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro verhängt wurde, von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen. Dieser Ausschluss soll für einen angemessenen Zeitraum erfolgen, bis die betroffenen Unternehmen die Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit nachgewiesen haben.

### Weitere Informationen:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) informiert auf der Webseite über den Mindestlohn.

Das BMAS hat daneben auch eine Hotline für Fragen von Arbeitgebern zum Mindestlohn eingerichtet. Die Hotline erreichen Sie unter Telefon 030 60 28 00 28.

### Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – 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.

*Abdruck mit freundlicher Genehmigung der IHK Berlin*



IHK für Oberfranken Bayreuth
Postanschrift: 95440 Bayreuth | Büroanschrift: Bahnhofstraße 25 | 95444 Bayreuth | 0921 886-0 | info@bayreuth.ihk.de | bayreuth.ihk.de
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001