

## CHECKLISTE

---

### Mindestlohn – alles, was Sie wissen müssen

Im Jahr 2015 wurde der Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Seit dem 1. Januar 2024 beträgt er 12,41 €. Dies bringt viele Fragen und Konsequenzen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit sich. Stimmt es, dass wirklich jeder einen Anspruch auf den Mindestlohn hat? Wenn nicht, wer darf ihn verlangen und wem steht er nicht zu? Welche Folgen hat die Einführung für schon bestehende Verträge und was muss ein Arbeitgeber sonst noch beachten?

So einfach die vielen Überschriften der Zeitungen wie beispielsweise „Mindestlohn – für alle 12,41 € die Stunde!“ auf den ersten Blick scheinen, umso komplizierter und verzwickter sind die Besonderheiten. Etwas schwieriger wird es da schon beim Namen des Gesetzes – „Tarifautonomiestärkungsgesetz“, in dem Artikel 1 den Mindestlohn normiert.

In unserer kostenlosen Checkliste haben wir Ihnen kurz und kompakt die wichtigsten sieben Ausnahmen und weitere Besonderheiten zum Mindestlohn zusammengefasst.

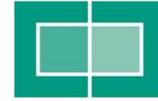
#### Wem steht der Mindestlohn zu?

##### 1. Praktikanten

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn auch für Praktikanten.

Jedoch nicht, wenn:

- das Praktikum als Pflichtpraktikum durch eine schulrechtliche Bestimmung verübt wird.
- es nicht länger als drei Monate andauert und der Aufnahme eines Studiums oder der Berufsorientierung dient
- die Laufzeit des Praktikums unter drei Monaten liegt und es neben der Hochschule oder der Berufsausbildung verübt wird, solange nicht vorher schon ein Ausbildungsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestand.
- es sich um eine Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Sozialgesetzbuches oder um eine Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes handelt.



## 2. Minderjährige

Minderjährige – also Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben – werden nicht vom Mindestlohn erfasst, solange sie noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können.

## 3. Auszubildende

In § 22 MiLoG wird normiert, dass Auszubildende vom Mindestlohn nicht profitieren. Diese Ausnahme wird dadurch begründet, dass Auszubildende mit ihrem Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag schließen, wie es bei anderen Arbeitnehmern der Fall ist, sondern einen Ausbildungsvertrag. Das führt dazu, dass auch Leute, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, keinen Anspruch auf eine Entlohnung von 12,41 € die Stunde haben.

Das heißt nicht, dass Auszubildende gar keinen gesetzlich garantierten Lohn erhalten. Ebenfalls wurde zu Beginn des Jahres 2020 im „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ festgelegt, dass Auszubildenden eine andere Art von Mindestlohn zusteht. Dieser findet allerdings nur in nicht tarifgebundenen Betrieben Anwendung. So sollen Azubis im ersten Ausbildungsjahr mindestens 515 € pro Monat verdienen. Die Vergütung soll dann im zweiten Jahr um 18 Prozent, im dritten Jahr um 35 Prozent und im vierten Lehrjahr um 40 Prozent steigen.

## 4. Ehrenamtlich Tätige

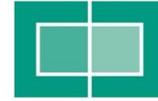
Ebenso werden Tätigkeiten, die ehrenamtlich ausgeübt werden, nicht von dem neuen Gesetz umfasst. Dazu gezählt werden auch sämtliche Freiwilligendienste.

## 5. Langzeitarbeitslose

Auch den Langzeitarbeitslosen bleibt ein Anspruch auf den Mindestlohn verwehrt. Darunter fallen alle Personen, die unmittelbar vor der Aufnahme ihrer neuen Beschäftigung ein Jahr oder auch länger arbeitssuchend waren. Für sie ergibt sich der Anspruch erst, nachdem sie 6 Monate die neue Stelle angetreten haben – also ab dem 7. Monat.

## 6. Zeitungszusteller

Auch Zeitungszusteller erhalten seit 2018 den vollen Mindestlohn. Zuvor gab es in § 24 MiLoG einige Sonderregelungen, welche allerdings nicht mehr gelten.



## 7. Kurzfristig Beschäftigte

Die ehemals geltende Ausnahmeregelung für kurzfristig Beschäftigte gibt es nicht mehr. Auch kurzfristig Beschäftigte haben daher einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 12,41 €.

Bereits tariflich ausgehandelte Branchenlöhne, die über dem gesetzlichen Stundenlohn von 12,41 € liegen, tangiert das neue Gesetz nicht.

Auch für Rentner, kirchliche Mitarbeiter, Minijobber und Taxifahrer gilt der Mindestlohn ab 01.01.2015.

Jeder, der in Deutschland arbeitet, hat einen Anspruch auf den Mindestlohn, ungeachtet, ob er Ausländer ist und in Deutschland beschäftigt oder ob der Firmensitz im Ausland ist.

## **Was ist sonst noch zu beachten?**

### Welche Zuschläge lassen sich auf den Mindestlohn anrechnen?

Praktisch wäre es für den Arbeitgeber, wenn sich zusätzliche Geldsummen, wie zum Beispiel das Trinkgeld in der Gastronomiebranche oder der Zuschlag für Nachtdienste, auf den Mindestlohn anrechnen ließen. Doch das kommt nicht in Betracht, denn nur das Entgelt, das der Arbeitgeber für die vertraglich vereinbarte Normalleistung des Arbeitnehmers zahlt, ist für die Mindestlohnkalkulation ausschlaggebend.

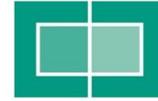
### Arbeitszeitkonten – auch bei Überstunden muss der Mindestlohn eingehalten werden!

Wichtig ist, dass auch bei Arbeitszeitkonten, wie sie in vielen großen Unternehmen verwendet werden, der Mindestlohn zu beachten ist. Das gilt auch, wenn eigentlich die 12,41 € nicht unterschritten werden, aber aufgrund von Überstunden und festem Monatsgehalt, die gesetzlich normierte Mindestentlohnung nicht eingehalten würde. Es empfiehlt sich daher – besonders wenn der Stundenlohn nicht weit über dem Mindestlohn liegt – die Arbeitszeitkonten seiner Mitarbeiter regelmäßig zu überprüfen.

### Dokumentation der Arbeitszeit

Weiterhin müssen Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer teilweise dokumentieren. Diese Dokumente müssen dann mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Die Dokumentationspflicht erstreckt sich insbesondere auf kurzfristig sowie geringfügig Beschäftigte (520-Euro-Job).

Außerdem betrifft die Aufzeichnungspflicht die Branchen, die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgezählt sind.



Dazu gehören:

- 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,
- sowie die Fleischwirtschaft.

### **WICHTIG FÜR ARBEITNEHMER**

Grundsätzlich muss sich jeder an das neue Gesetz halten und seinen Mitarbeitern den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, denn sonst droht eine Strafe in Form eines Bußgeldes. Weigert sich der Arbeitgeber dennoch, den normierten Lohn zu zahlen, so sollte der Arbeitnehmer die Hilfe eines fachkundigen Rechtsanwalts aufsuchen und gerichtlich gegen seinen Arbeitgeber vorgehen, um seine bestehenden Ansprüche zu erhalten und gerecht entlohnt zu werden.

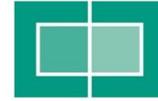
### **WICHTIG FÜR ARBEITGEBER**

Ein Verstoß gegen den Mindestlohn bringt eine deftige Strafe für Arbeitgeber mit sich. Die Geldstrafe bemisst sich auf bis zu 500.000 €. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber von der Vergabe von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden kann. Deshalb empfiehlt es sich, die schon bestehenden Verträge genau zu überprüfen – oder durch einen Fachanwalt im Arbeitsrecht überprüfen zu lassen. Das ist in jedem Fall die günstigere Variante, als die Strafen wegen des Verstoßes auf sich zu nehmen. Außerdem sollte man beachten, dass die Angestellten noch 3 Jahre nach dem Verstoß gegen ihren Arbeitgeber vorgehen können. Hinzu kommen die Beträge, die die Sozialversicherungen von den Arbeitgebern verlangen, selbst wenn die Arbeitnehmer ihrerseits auf eine Nachzahlung des ihnen zustehenden Lohnes verzichten.

Man sollte also als Arbeitgeber dringend die bestehenden Verträge ändern und den neuen Erfordernissen anpassen, da sonst nicht nur hohe Forderungen auf Lohnnachzahlung, sondern auch noch Bußgelder für den Arbeitgeber fällig werden.

### **Unser Fazit: Der Mindestlohn kann unübersichtlich sein!**

Neuerungen im Gesetz bringen immer viele Fragen mit sich. Besonders solche, die so viele Menschen betreffen – wie eben auch die Regelungen über den Mindestlohn. Bei einer solchen Häufung von Veränderungen fällt es oftmals schwer, den Überblick darüber zu



behalten, wer von den Ausnahmen betroffen ist oder ob die bestehenden Verträge noch rechtmäßig sind.

Verstöße gegen die Mindestlohnregelungen können neben einer negativen öffentlichen Wahrnehmung für Unternehmen auch ernsthafte rechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Verantwortliche sollten sich daher keineswegs scheuen, Ihre neuen und bestehenden Arbeitsverträge einem Anwalt zur Überprüfung zu überlassen, um Haftungsfallen von vornherein zu vermeiden.



## Ihr Ansprechpartner

–

**Daniel Junker**  
**Rechtsanwalt**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Tel.: 0202 24 56 70

Mail: [info@gks-rechtsanwaelte.de](mailto:info@gks-rechtsanwaelte.de)

[www.gks-rechtsanwaelte.de](http://www.gks-rechtsanwaelte.de)