

Der gesetzliche Mindestlohn

In Deutschland gilt seit dem 01. Januar 2015 der gesetzliche Mindestlohn, der über die Jahre kontinuierlich angehoben wurde. Zum 01. Januar 2025 beträgt er 12,82€ pro Zeitstunde. In den kommenden Jahren sind weitere Erhöhungen geplant:

- Ab 1. Januar 2026 soll er 13,90€ pro Zeitstunde betragen
- Ab 1. Januar 2027 soll er 14,60€ pro Zeitstunde betragen

Der Mindestlohn ist eine gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Er dient dem Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor unangemessen niedrigen Löhnen und trägt zugleich zu einem fairen und funktionierenden Wettbewerb bei.

I. Ausnahmen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt im Grundsatz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings sind bestimmte Personengruppen vom Mindestlohngesetz ausgenommen. Diese Ausnahmen werden im Folgenden beschrieben.

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren

Minderjährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn.

2. Personen in Berufsausbildung

Für Auszubildende gilt nicht das Mindestlohngesetz. Die Vergütung wird stattdessen nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes geregelt. Diese sogenannte Mindestvergütung liegt unter dem gesetzlichen Mindestlohn, muss jedoch angemessen sein und jährlich ansteigen.

3. Ehrenamtlich Tätige

Personen, die ehrenamtlich tätig sind, haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Diese erbringen keine Arbeitsleistung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses.

4. Bestimmte Praktika

Praktikantinnen und Praktikanten fallen gem. § 22 Abs. 1 MiLoG grundsätzlich unter das Mindestlohngesetz. Als Praktikant gilt, wer 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 handelt.

Von dieser Regelung ausgenommen sind:

- Praktika, die aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Vorschrift oder im Rahmen einer Ausbildung an einer Berufsakademie verpflichtend sind.
- Praktika von höchstens drei Monaten, die der beruflichen Orientierung oder der Vorbereitung auf die Aufnahme eines Studiums dienen.
- Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden, sofern die Praktikantin oder der Praktikant erstmals im Unternehmen eingesetzt wird.

5. Langzeitarbeitslose

Gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG gilt der gesetzliche Mindestlohn in den ersten sechs Monaten eines neuen Beschäftigungsverhältnisses nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren. Als langzeitarbeitslos gilt nach § 18 Abs. 1 SGB III, wer ein Jahr oder länger arbeitslos ist.

II. Tarifverträge

Sofern allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten (z.B. im Baugewerbe), haben Arbeitgeber die in den Tarifverträgen festgelegten Tariflöhne zu zahlen.

III. Dokumentationspflichten

Das Mindestlohngesetz sieht für Arbeitgeber bestimmte Dokumentationspflicht vor. Generell gilt die Dokumentationspflicht für alle geringfügig Beschäftigten. Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, § 17 Abs. 1 MiLoG. Die Dokumentationspflicht gilt darüber hinaus auch für die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftszweige wozu im handwerklichen Bereich das Baugewerbe und die Gebäudereinigung gehören. Zu beachten ist, dass in diesen Wirtschaftsbereichen die Dokumentationspflicht für alle Arbeitnehmer besteht, unabhängig davon, ob sie geringfügige, in Teil- oder Vollzeit beschäftigt sind.

Die Arbeitsaufzeichnungen unterliegen keiner besonderen Form. Sie können daher schriftlich oder elektronisch erstellt werden. Die Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Grundsätzlich obliegt die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit dem Arbeitgeber, § 17 MiLoG. Dieser kann jedoch die Arbeitszeit auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst aufzeichnen und dokumentieren lassen. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber dennoch darüber zu wachen, dass die Mitarbeiter die Arbeitszeit korrekt erfassen. Die Verpflichtung zur schriftlichen Dokumentation stellt sodann eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers dar.

Die dargestellten Regelungen betreffen ausschließlich die Anwendung des Mindestlohngesetzes. Alle übrigen arbeitsrechtlichen Vorschriften bleiben davon unberührt und gelten weiterhin.



IV. Rechtsfolgen bei Verstößen

Ob der Mindestlohn eingehalten wird, wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung kontrolliert. Bei Verstößen gegen den Mindestlohn können Geldbußen in Höhe von 500.000€ verhängt werden. Bei Verstößen gegen die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit können Geldbußen bis zu 30.000€ verhängt werden.

Hinweis:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.