

Mindestlohn: Das müssen Sie als Arbeitgeber prüfen!

Die konkrete Höhe des Mindestlohns

Mindestlöhne dürfen Sie nicht unterschreiten und sollten den Mindestlohn selbst dann an Ihren Arbeitnehmer zahlen, wenn im Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung vereinbart ist. Der konkret zu zahlende Mindestlohn kann sich ergeben über das Arbeitnehmerentsendegesetz (branchenbezogen und auch für im Ausland ansässige Arbeitgeber verbindlich, die im Inland Arbeitnehmer beschäftigen), einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag (branchenbezogen und/oder räumlich begrenzt) oder dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (branchenunabhängig, bundesweit).

Beachten Sie: Seit 1.1.2019 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,19 EUR

Zum 1.1.2020 erhöht sich dieser auf 9,35 EUR.

Vom Arbeitgeber zu prüfen	Hinweise und Handlungsempfehlungen
<p>Branchenmindestlöhne nach dem AEntG</p> <p>Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen zu einer der folgenden Branchen gehört (Stand 1.9.2019):</p> <ul style="list-style-type: none">• Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen¹• Baugewerbe²• Dachdeckerhandwerk³• Elektrohandwerke⁴• Gebäudereinigerhandwerk⁵• Gerüstbauer-Handwerk⁶• Maler- und Lackiererhandwerk⁷• Pflegebranche⁸• Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk⁹ <p>Bei einer Arbeitnehmerüberlassung gilt die Lohnuntergrenze nach AÜG/der jeweiligen Verordnung.¹⁰</p> <p>Hinweis: Die stets aktuelle Übersicht über die geltenden Mindestlöhne nach AEntG finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.</p>	<p>Sie müssen branchenabhängigen Mindestlohn zahlen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Prüfen Sie, ob der branchenabhängige Mindestlohn über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.• Dieser Mindestlohn ist nach dem AEntG auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern zu zahlen. <p>Achtung: Seit dem 1.1.2018 ist der gesetzliche Mindestlohn uneingeschränkt zu zahlen, d. h. geringere Löhne nach AEntG sind nicht mehr erlaubt – höhere Branchenlöhne sind möglich und müssen beachtet werden. Es ist jedoch in jedem Fall mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.</p>
<p>Mindestlohn nach Tarifvertrag</p> <p>Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen neben den oben genannten Branchen ansonsten zu einer Branche gehört, für die ein Tarifvertrag für bundesweit oder regional begrenzt allgemein verbindlich erklärt wurde:</p>	<p>Sie müssen Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zahlen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Prüfen Sie, ob der tarifvertragliche Mindestlohn über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.• Dieser Mindestlohn findet keine zwingende Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen

¹ Vorerst bis 31.12.2022.

² Vorerst bis 31.12.2019.

³ Vorerst bis 31.12.2019.

⁴ Vorerst bis 31.12.2019.

⁵ Vorerst bis 31.12.2020.

⁶ Vorerst bis 31.7.2020.

⁷ Vorerst bis 30.4.2021.

⁸ Vorerst bis 30.4.2020.

⁹ Vorerst bis 30.4.2021.

¹⁰ Vorerst bis 31.12.2019.

Vom Arbeitgeber zu prüfen	Hinweise und Handlungsempfehlungen
<ul style="list-style-type: none"> Schornsteinfegerhandwerk 	<p>einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern.</p> <p>Achtung: Seit dem 1.1.2018 ist der gesetzliche Mindestlohn uneingeschränkt zu zahlen, d. h. geringere Löhne nach Tarifvertrag sind nicht mehr erlaubt – höhere Branchenlöhne sind möglich und müssen beachtet werden. Es ist jedoch in jedem Fall mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.</p>
<p>Gesetzlicher Mindestlohn</p> <p>Prüfen Sie: Für Ihr Unternehmen treffen die ersten beiden Punkte nicht zu. Ihr Unternehmen gehört keinem Arbeitgeberverband an und es gibt für Ihre Branche in Ihrem Bundesland/Ihrer Region keinen für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag.</p>	<p>Sie müssen den gesetzlichen Mindestlohn i. H. v. 9,19 EUR zahlen.</p>
<p>Betriebsvereinbarungen prüfen</p> <p>Regelt eine Betriebsvereinbarung Ansprüche auf Sonderzahlungen oder sonstige Bezüge, die bei der Kontrollrechnung, ob die bisher gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn erreicht, zu berücksichtigen sind oder außen vor bleiben müssen?</p>	<p>Betriebsvereinbarungen neu verhandeln/anpassen.</p>
<p>Jahressonderzahlungen/Einmalzahlungen</p> <p>Bei Mitarbeitern, deren monatliche Vergütung unter 9,19 EUR/Stunde beträgt und für die keine Ausnahmeregelungen (s. u.) anwendbar sind, Kontrollrechnung vornehmen, ob unter Einbeziehung von Sonderzahlungen u. ä. der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird.</p>	<p>Hinweis: Sonderzahlungen werden nur in dem Monat bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt, in dem sie auch ausgezahlt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiktive Lohnabrechnungen erstellen. Arbeitsverträge anpassen und die Jahressonderzahlung/Einmalzahlung wie z. B. das Urlaubsgeld rätierlich pro Monat auszahlen, wenn sie zum Mindestlohn rechnen soll.
<p>Leiharbeiter/Vergabe von Aufträgen</p> <p>Verträge mit Subunternehmern prüfen, denen Werk- oder Dienstleistungen übertragen wurden: Zahlen diese ihren Mitarbeitern den gesetzlichen Mindestlohn? Bei Nichtbeachtung des MiLoG haftet der Auftraggeber dem vom Auftragnehmer eingesetzten Arbeitnehmer für die Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, wie ein Bürge (d. h. verschuldensunabhängig), der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat (§ 14 AEntG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nur die Angebote berücksichtigen, aus denen hervorgeht, dass die Pflicht zur Zahlung eines Mindestlohns eingerechnet ist. Schriftliche Bestätigung verlangen, dass Auftragnehmer seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn zahlt. Vertragliche Zusicherung, dass ein vom Auftragnehmer eingesetzter Nachunternehmer sowie von diesem eingesetzte weitere Auftragnehmer den Mindestlohn zahlen. Einsichtsrecht in Lohn- und Gehaltslisten vereinbaren. Vereinbarung einer Vertragsstrafe bei Nichteinhaltung dieser Pflicht sowie einer Kündigungsmöglichkeit.
<p>Minijob-Verträge</p>	<p>Damit die 450-EUR-Grenze nicht überschritten wird und es bei einem Minijob bleibt:</p>

Vom Arbeitgeber zu prüfen	Hinweise und Handlungsempfehlungen
Die Anhebung des Stundenlohns auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns kann – je nach vereinbarter Arbeitszeit – dazu führen, dass die 450-EUR-Grenze überschritten wird.	<ul style="list-style-type: none"> • Verträge anpassen und feste Arbeitszeiten vereinbaren. • Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags mit Zustimmung des Arbeitnehmers. • Einseitige Änderungskündigung. • Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Gleitzonebeschäftigung. • Möglichkeit der Entgeltumwandlung prüfen.
Ausschlussklauseln Der Mindestlohn ist unabdingbar und wird nicht von Ausschlussklauseln in Tarif- und Arbeitsverträgen erfasst. Dies gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die über dem Mindestlohn vergütet werden, da die 9,19 EUR als Sockelbetrag auch in einem höheren Stundenlohn enthalten sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschlussklauseln prüfen/anpassen: Klarstellung zur Nichterfassung des Mindestlohns aufnehmen. Dieser verjährt innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren. • Unterlagen ausgeschiedener Mitarbeiter bis zum Ablauf der Verjährungsfrist aufbewahren zu Beweis Zwecken.
Zeitungszusteller	Seit 1.1.2018 gilt der gesetzlich festgelegte Mindestlohn auch für Zeitungszusteller.
Praktikanten Erhalten ab dem 4. Monat rückwirkend den gesetzlichen Mindestlohn, wenn das Praktikum <ul style="list-style-type: none"> • berufsorientierend oder zur Studienwahl erfolgt (= Orientierungspraktikum) • begleitend zur Berufs- oder Studiausbildung erfolgt und das Praktikum nicht in Ausbildungs- oder Studienordnung vorgesehen ist. Keinen Mindestlohn bekommen Praktikanten, deren Praktikum verpflichtend ist nach schul-/hochschulrechtlichen Bestimmungen oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie. Die Dauer des Praktikums ist in diesen Fällen unerheblich.	Zur Einstufung eines Praktikums als mindestlohnfreies Pflichtpraktikum: <ul style="list-style-type: none"> • Studien-/Prüfungsordnung prüfen und zur Personalakte nehmen. • Vor Abschluss eines freiwilligen Praktikantenverhältnisses Beschäftigungsdauer und Vergütung festlegen. • Unverzüglich nach Abschluss der Vereinbarung, diese schriftlich dokumentieren (vgl. § 2 NachwG). Wichtig: Schriftform des Praktikantenvertrags zwingend erforderlich.
Langzeitarbeitslose	Erhalten ab dem 7. Beschäftigungsmonat den gesetzlichen Mindestlohn.

Ausnahmen vom Mindestlohn	
Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III	Fallen nicht unter das MiLoG, es ist kein Mindestlohn zu zahlen.
Berufsausbildungsvorbereitungen nach §§ 68 – 70 BBiG	Fallen nicht unter das MiLoG, es ist kein Mindestlohn zu zahlen.
Minderjährige Arbeitnehmer	Sind vom MiLoG ausgenommen, soweit sie noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.
Ehrenamtlich Tätige	Fallen nicht unter das MiLoG, es ist kein Mindestlohn zu zahlen.