 Industrie- und Handelskammer Südthüringen	<b>Merkblatt</b>  <b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b>	Stand: November 2023
<b>Referat Recht</b> <b>Ansprechpartner:</b> Holger Fischer Telefon: 03681 362-114 E-Mail: fischer@suhl.ihk.de		Seite 1 / 6

## Mindestlohngesetz: Was Arbeitgeber wissen müssen

Mit Wirkung zum 01.01.2015 trat das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz - MiLoG), veröffentlicht am 15.08.2014 im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 39, in Kraft. Es regelt einen flächendeckenden branchenunabhängigen Mindestlohn. Es wurde eine feste Grenze gesetzt, die nicht mehr unterschritten werden darf.

## Mindestlohn nach dem MiLoG / Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV)

Ab dem 01.01.2024 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von 12,41 Euro brutto je Zeitstunde, dieser erhöht sich auf 12,82 Euro ab dem 01.01.2025. Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Stunden stets erreicht wird.

## Für wen gilt das Mindestlohngesetz?

Der persönliche Anwendungsbereich des MiLoG gilt gemäß § 22 für:

- Arbeitnehmer
- Praktikanten i.S.v. § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG), jedoch nicht für
  - Pflichtpraktika nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie,
  - Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums,
  - Praktika von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat,
  - Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung i.S.v. § 54 a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Das MiLoG gilt nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG),
- Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren, innerhalb der ersten sechs Monate,
- ehrenamtlich Tätige.

**Anmerkung:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

*Praktikant* ist, wer sich 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 um eine Berufsausbildung oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

*Langzeitarbeitslose* i.S.v. § 18 Abs. 1 SGB III sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

 <p>Industrie- und Handelskammer Südthüringen</p>	<p><b>Merkblatt</b></p> <p><b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b></p>	<p>Stand: November 2023</p>
<p>Referat Recht</p>		<p>Seite 2 / 6</p>

## Kann der gesetzliche Mindestlohn ausgeschlossen werden?

Nein. Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam. Vertragliche Ausschlussfristen für den Mindestlohn sind somit unzulässig. Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen (§ 3 MiLoG).

## Wie setzt sich der Mindestlohn zusammen?

Der Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2024 brutto 12,41 Euro je Zeitstunde. Es fehlt aber im MiLoG eine ausdrückliche Regelung dazu, welche vertraglichen bzw. tatsächlich geleisteten Vergütungsarten und -elemente für den Abgleich mit dem Mindestlohn heranzuziehen sind. Nach den Ausführungen im Gesetzgebungsverfahren bzw. ergangener Urteile sollen nicht beim Mindestlohn zu berücksichtigen sein:

- Zahlungen für ein auf Verlangen geleistetes Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen, wie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Schichtarbeit oder Überstundenzuschläge;
- Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, wenn es in größeren Abständen, beispielsweise jährlich, gezahlt wird. Werden diese Zahlungen hingegen anteilig mit dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt, sind sie als Bestandteil des Mindestlohns zu bewerten (BAG, Urteil vom 25.05.2016, Az.: 5 AZR 135/16).
- Wegegeld, wenn es als Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Etwas Anderes kann sich ergeben, wenn das Wegegeld als echter Entgeltbestandteil (für die zur Zurücklegung des Weges erforderliche Zeit) geleistet wird.

Zudem dürften beim Mindestlohn wohl auch nicht zu berücksichtigen sein:

- Trinkgelder, beispielsweise in der Gastronomie, beim Friseurhandwerk oder im Taxigewerbe, weil auf sie kein Anspruch besteht und sie sich auch nicht im Voraus kalkulieren lassen;
- Vermögenswirksame Leistungen, da sie dem Arbeitnehmer erst in weiterer Zukunft zur Verfügung stehen;
- Aufwandsentschädigungen, weil mit ihnen ein besonderer Aufwand abgegolten wird.

## Wann ist der Mindestlohn fällig?

Gemäß § 2 Abs. 1 MiLoG muss der Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden wie folgt gezahlt werden:

- zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
- spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde oder
- wenn nichts vereinbart und der Lohn nach Zeitabschnitten bemessen ist, nach dem Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte (§ 614 BGB). Bei Arbeitsverhältnissen wird üblicherweise ein Monatslohn vereinbart, so dass - wenn nichts anderes vereinbart ist - der Lohn nach Ablauf des Monats zu zahlen ist.

## Was gilt für Überstunden und Arbeitszeitkonto?

Das Vorgesagte gilt grundsätzlich auch für die Überstundenvergütung. Jedoch können bei einem gleichbleibenden (verstätigten) Arbeitslohn Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden (§ 2 Abs. 2 MiLoG). Dieses muss schriftlich vereinbart sein.

 <b>IHK</b> Industrie- und Handelskammer Südthüringen	<b>Merkblatt</b>  <b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b>	Stand: November 2023  Seite 3 / 6
<b>Referat Recht</b>		

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 vorgenannten 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.

### Was gilt für Personen mit einem Minijob?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung - und damit auch für Minijobber, mit einer maximalen monatlichen Vergütung von 520 Euro, ab 01.01.2024 538 Euro.

Darüber hinaus normiert das MiLoG in § 17 Aufzeichnungspflichten für den Arbeitgeber, der einen Minijobber beschäftigt. Aufzuzeichnen sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Dafür hat der Arbeitgeber sieben Kalendertage Zeit. Die Aufzeichnungen selbst muss er mindestens zwei Jahre aufbewahren. Zu Prüfzwecken sind die Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereitzuhalten, auf Verlangen der Prüfbehörde auch am Ort der Beschäftigung.


### Hat der Auftraggeber ein Haftungsrisiko?

Der Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch

- die von ihm beauftragten Werk- oder Dienstleistungsunternehmer,
- einen Nachunternehmer oder
- einen von dem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragten Verleiher (Zeitarbeitsfirma) (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG).

Der Auftraggeber haftet verschuldensunabhängig für Verstöße der von ihm beauftragten Nachunternehmer. Ausweislich der Gesetzesbegründung zielt die Vorschrift auf eine Verstärkung der tatsächlichen Wirksamkeit des Mindestlohnes ab. Auftraggeber sollen in eigenem Interesse darauf achten, dass von ihnen beauftragte Sub- und Nachunternehmer den Mindestlohn an die Beschäftigten auszahlen. Nicht zuletzt wird mit der Haftungsnorm in § 13 MiLoG ein präventiver Zweck verfolgt. Durch die Auferlegung des Haftungsrisikos sollen Auftraggeber von der Beauftragung „schwarzer Schafe“ unter den Auftragnehmern abgehalten werden.

Da der Auftraggeber regelmäßig keine Informationen über Liquidität oder frühere Verstöße des Nachunternehmers hat, bestehen ohne aktives Mitwirken des Vertragspartners nur geringe Möglichkeiten, die Zahlung des Mindestlohns in der Nachunternehmerkette sicherzustellen. Denkbar sind daher schriftliche Zusicherungen durch den Auftragnehmer zur Zahlung des Mindestlohns oder die Einschaltung eines Wirtschaftsprüfers zur Überprüfung der korrekten Gehaltsabrechnung.

 <b>IHK</b> Industrie- und Handelskammer Südthüringen	<b>Merkblatt</b>  <b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b>	Stand: November 2023  Seite 4 / 6
<b>Referat Recht</b>		

## Bestehen Dokumentationspflichten?

### Bestimmte Wirtschaftsbereiche und geringfügig Beschäftigte:

Nach dem MiLoG bestehen für bestimmte Wirtschaftsbereiche und geringfügig Beschäftigte Dokumentationspflichten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen (§ 17 MiLoG):

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 520 Euro, ab 01.01.2024 538 Euro, sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten;
- in den Wirtschaftsbereichen (§ 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)
  - Baugewerbe,
  - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
  - Personenbeförderungsgewerbe,
  - Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,
  - Schaustellergewerbe,
  - Unternehmen der Forstwirtschaft,
  - Gebäudereinigungsgewerbe,
  - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
  - Fleischwirtschaft

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. Nach der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) gilt die Dokumentationspflicht nicht für Arbeitnehmer die mehr als 2 958 Euro brutto pro Monat verdienen. Ebenfalls befreit sind mitarbeitende Ehegatten des Arbeitgebers, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.


### Praktikanten:

Für Arbeitsverhältnisse sind Arbeitgeber bisher schon verpflichtet zum Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen, dem Arbeitnehmer (soweit nicht nur vorübergehende Aushilfe von höchstens einem Monat) spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn eine unterzeichnete schriftliche Niederschrift über im Nachweisgesetz (NachwG) einzeln aufgeführte Punkte auszuhändigen (§§ 1, 2 NachwG). Nun wurden auch Praktikanten, die unter das Mindestlohngesetz fallen, einbezogen.

Zudem wurde neu in das NachwG die folgende Regelung für Praktikanten aufgenommen:

Wer einen Praktikanten einstellt, muss unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen und unterzeichnet dem Praktikanten aushändigen (§ 2 Abs. 1 a NachwG). Dies sind mindestens:

1. Name und Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

 <b>IHK</b> Industrie- und Handelskammer Südthüringen	<b>Merkblatt</b>	Stand: November 2023
	<b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b>	Seite 5 / 6
<b>Referat Recht</b>		

## Was haben Arbeitgeber mit Sitz im Ausland zu beachten?

Arbeitgeber mit dem Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen

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

in Deutschland beschäftigen sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung (Bundesfinanzdirektion West mit Sitz in Köln) schriftlich anzumelden (§ 16 MiLoG). Gleiches gilt für Entleiher. Die Meldung hat ab dem 01.01.2017 grundsätzlich elektronisch zu erfolgen. Es galt eine Übergangsfrist bis zum 30.06.2017.

## Gilt das Mindestlohngesetz auch für Saisonarbeiter?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Saisonkräfte in der Landwirtschaft. Um dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, wird die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabefreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt. Diese Regelung wird auf vier Jahre befristet. Kost und Logis von Saisonarbeitern können auf den Mindestlohn angerechnet werden.

## Gibt es Ausnahmen für Zeitungszusteller?

Um auch dieser Branche die Einführung des Mindestlohns zu erleichtern, sah das MiLoG eine stufenweise Einführung für Zeitungszusteller vor. Es galten folgende Übergangsregeln (§ 24 Abs. 2 MiLoG):

- ab 01.01.2015: 75 % des Mindestlohns nach dem MiLoG,
- ab 01.01.2016: 85 % des Mindestlohns nach dem MiLoG,
- ab 01.01.2017: 8,50 Euro brutto je Zeitstunde,
- ab 01.01.2018: Mindestlohn nach dem MiLoG.

## Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Die Kontrollbehörden 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 (§ 15 MiLoG).

## Welche Sanktionen drohen bei Verstößen gegen das MiLoG?

Es gibt einen umfangreichen Ordnungswidrigkeitenkatalog mit Bußgeldern teilweise bis zu 500.000 Euro. In Extremfällen kann sich der Auftraggeber sogar dem Vorwurf der Beihilfe zu Straftaten (§§ 266 a, 291 StGB) ausgesetzt sehen. Unternehmen, die gegen das MiLoG verstoßen haben, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen (§ 19 MiLoG).

 <b>IHK</b> Industrie- und Handelskammer Südthüringen	<b>Merkblatt</b>  <b>Der gesetzliche Mindestlohn ab 2024</b>	Stand: November 2023  Seite 6 / 6
<b>Referat Recht</b>		

## Gibt es einen Mindestlohn aufgrund anderer Vorschriften?

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG kann sich ein verbindlicher Mindestlohn auch ausfolgenden Vorschriften ergeben:

- Allgemeinverbindlicherklärung nach Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Rechtsverordnung nach Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)
- Lohnuntergrenze aufgrund Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Mindestlöhne nach den vorgenannten Vorschriften gehen dem allgemeinen Mindestlohn nach dem MiLoG vor, sofern der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Für einen gewissen Zeitraum gelten aber noch Übergangsvorschriften.

Eine Übersicht zu den geltenden Branchenmindestlöhnen finden Sie auf der Internetseite des Zolls unter [www.zoll.de](http://www.zoll.de) unter dem Suchbegriff „Mindestlohn“ oder „Übersicht Mindestlöhne“.

Weitere Informationen stellt Ihnen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter [www.der-mindestlohn-kommt.de](http://www.der-mindestlohn-kommt.de) zur Verfügung.

**Stand: November 2023**

### Ansprechpartner:

Holger Fischer  
 Telefon: 03681 362-114  
 E-Mail: [fischer@suhl.ihk.de](mailto:fischer@suhl.ihk.de)

---

**HINWEIS:** Dieses Merkblatt dient als erste Orientierungshilfe und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Trotz sorgfältiger Recherchen bei der Erstellung dieses Merkblatts kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden. Die in diesem Merkblatt dargestellten Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch anstehende verordnungsrechtliche oder gesetzliche Änderungen.