

Amtliche Informationen zum Mindestlohn

Sehr geehrte Kundin, sehr geehrter Kunde,

in einer aktuellen Veröffentlichung des Zolls werden unter anderem Informationen zur Bewertung von Sachbezügen und Zulagen/Zuschlägen mitgeteilt. Diese Information von der Homepage des Zolls möchten wir Ihnen gerne weitergeben. Bitte beachten Sie, dass hierin keine tariflichen Besonderheiten berücksichtigt sind:

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

www.zoll.de/goto?id=529866

- [Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz](#)
- [Berechnung und Zahlung des Mindestlohns](#)
 - [Grundsatz](#)
 - [Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte](#)
 - [Sonstige Lohnbestandteile](#)
 - [Zulagen und Zuschläge](#)
- [Fälligkeit](#)
 - [Arbeitszeitflexibilisierung](#)

Zur Beantwortung von Fragen rund um den Mindestlohn hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Mindestlohn-Hotline eingerichtet. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes - Mindestlohngesetz (MiLoG) hat **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten). Dazu zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ab dem 1. Januar 2015 beträgt die Höhe des Mindestlohns 8,50 Euro brutto je Zeitstunde.

Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland beschäftigen.

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in § 22 MiLoG genannten Personen. Dies sind:

- Praktikanten, wenn:
 - das Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
 - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt

- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), also **Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, **für die ersten sechs Monate der Beschäftigung**

Dabei gehen die bestehenden Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf deren Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohnes nach MiLoG nicht unterschreitet.

Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2017:

- Abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage von § 7, § 7a und § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind.
- Ab dem 1. Januar 2017 muss unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde vereinbart und gezahlt werden.

Hinweis

Für welche Branchen entsprechende Übergangsregelungen gelten, kann der **Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen** entnommen werden. Die Höhe des dann zu zahlenden Mindestlohnes kann der **Übersicht Branchen-Mindestlöhne** entnommen werden.

[Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen](#)
[Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#)

- Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent (6,38 Euro) und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent (7,23 Euro) des gesetzlichen Mindestlohns. Ab 1. Januar 2017 besteht dann auch der Anspruch auf 8,50 Euro je Zeitstunde. Diese Ausnahme gilt nur für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller, die in einem Arbeitsverhältnis **ausschließlich** periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen.

Hinweis

Bei "Mischarbeitsverhältnissen" (wenn nur zeitanteilig Zeitungen oder Zeitschriften zugestellt werden) sind sämtliche geleisteten Arbeitsstunden zum "vollen" Mindestlohn zu vergüten. Die Übergangsregelung findet auf "Mischarbeitsverhältnisse" keine Anwendung.

Die Vereinbarung von Stücklohn ist durch das MiLoG nicht ausgeschlossen und daher auch weiterhin zulässig. Entscheidend ist lediglich, dass der Arbeitnehmer für jede Zeitstunde, in der er seine Arbeitsleistung erbracht hat, den Mindestlohn erhält.

Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

Grundsatz

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde, der wegen des zwingenden Charakters der §§ 1 und 20 MiLoG grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt, ist grundsätzlich nicht zulässig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht.

Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte

Für Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Kost und Logis nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen. Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau
- im Tourismus, insb. in Gaststätten und Hotels (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z.B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z.B. Ausflugslokale).

Für die Berücksichtigung von Kost und Logis soll deshalb im Hinblick auf Saisonarbeitnehmer für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 GewO herangezogen werden.

- **Vereinbarung:**

Die Anrechnung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Da es insoweit um die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts geht, muss der Inhalt der Vereinbarung im Arbeitsvertrag niedergelegt sein, § 2 Absatz 1 Nr. 6 Nachweisgesetz (NachwG).

- **Allgemeine Anforderungen:**

Die Anrechnung muss dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

- **Maximalbeträge:**

Die Anrechnung der Sachleistungen **darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze)**; dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Nach der Anlage zu § 850c ZPO beträgt der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person derzeit 1.045,04 Euro netto. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen dem Arbeitnehmer zumindest 1.045,04 Euro netto verbleiben müssen.

Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben dieser Grenze zusätzlich folgende Höchstgrenzen:

- Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter Verpflegungsleistungen darf den Betrag von monatlich 229 Euro nicht überschreiten. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für
 1. Frühstück 49 Euro,
 2. Mittagessen 90 Euro und
 3. Abendessen 90 Euro.
- Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist - bis zur Höhe von monatlich 221 Euro zulässig.

Der Wert der Unterkunft vermindert sich

1. bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
2. für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 15 Prozent und
3. bei der Belegung
 - a. mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
 - b. mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
 - c. mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

- **Qualität der Sachleistung**

Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d.h. Unterkunft

und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29. März 1971 herangezogen werden.

- **Entsendefälle**

Die Anrechnung von Kost und Logis ist bei entsandten Arbeitnehmern ausgeschlossen. Aus Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21.01.1997) folgt, dass der Arbeitgeber die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat, wenn er Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet.

Sonstige Lohnbestandteile

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar. Die Grundsätze zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne nach dem AEntG werden insofern auf die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohnes übertragen.

Zulagen und Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Berücksichtigung das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändert. Das setzt voraus, dass mit der Zulage oder dem Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein kann. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen. Hierzu ist unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs auch danach zu fragen, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt.

Beispiele für **berücksichtigungsfähige** Zulagen und Zuschläge:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer)
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Ebenso Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss (z.B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").
- Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen,

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes **nicht** berücksichtigt werden:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- Aufwandsentschädigungen: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).
Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.
- Dementsprechend auch (im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene) Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.
 - Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag zu berücksichtigen.
 - Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie z.B. Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt. Eine Ausnahme besteht nur unter den oben unter 2. dargestellten Voraussetzungen für Saisonarbeitskräfte.
 - Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

Fälligkeit

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, jedoch spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Zu den Grundverpflichtungen des Arbeitgebers aus § 20 MiLoG gehört die Zahlung des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht jedoch die Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitstermin.

Ist eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, sind besondere Regelungen zu beachten.

Arbeitszeitflexibilisierung

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.

Soweit er mehr Arbeitsstunden als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit arbeitet, dürfen die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt werden, wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbart ist. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Diese Regelung gilt nur für tatsächlich geleistete Arbeitszeit, also Plusstunden, nicht jedoch für Fehlzeiten.

Übersteigt die Arbeitszeit 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die überschießenden Arbeitsstunden mit dem Monatsarbeitsentgelt auszahlen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und weist das Arbeitszeitkonto noch ein Zeitguthaben auf, hat der Arbeitgeber die noch nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Im Ausland ansässige Arbeitgeber können von einer Arbeitszeitflexibilisierung unter den gleichen Bedingungen Gebrauch machen wie inländische Arbeitgeber.

Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung erfolgt ist, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen folgende Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung und
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer)

Informationen zu den üblichen Prüfunterlagen

Werden darüber hinaus ggf. weitere Unterlagen benötigt, sind diese ebenfalls der Prüfbehörde zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Werden vom Arbeitgeber keine Nachweise für die Arbeitszeitflexibilisierung erbracht, verbleibt es bei der gesetzlich festgesetzten Fälligkeit des Mindestlohns.

Quelle:

<http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz.html?nn=529862>

Stand: 18.12.2014

Aufgrund der hohen Anzahl an Rückmeldungen zum Thema Mindestlohn haben wir eine E-Mail-Adresse eingerichtet. Hier steht Mindestlohnbeauftragter Bernd Blindow mit seinem Team zur Verfügung.

mindestlohn-2015@lohn-ag.de

Ihre Fragen werden innerhalb von 7 Tagen beantwortet.

Ihre

lohn-ag.de
Aktiengesellschaft

lohn-ag.de Aktiengesellschaft				
Baden-Baden:	Flugstraße 15	76532 Baden-Baden	Tel. 07221-39399-0	Fax 07221-39399-54
Frankfurt:	Mergenthalerallee 55	65760 Eschborn	Tel. 06196-80196-0	Fax 06196-80196-34
Berlin:	Möllendorffstraße 47	10367 Berlin	Tel. 030-9927799-0	Fax 030-9927799-27
Sömmerda:	Stadtring 16	99610 Sömmerda	Tel. 03634-37210-70	Fax 03634-37210-99
München:	Münchner Str. 41/43	85221 Dachau	Tel. 08131 318131-0	Fax 08131 318131-1
Düsseldorf:	Berliner Allee 57	47906 Kempen	Tel. 02152-80960-70	Fax 02152-80960-77