

HAUFE.

CHECKLISTE

# MINDESTLOHN: DAS MÜSSEN ARBEITGEBER PRÜFEN!

Die wichtigsten Aspekte zum gesetzlichen Mindestlohn



Die Inhalte  
stammen  
aus dem Haufe  
Business Office  
Gold

## Kurzbeschreibung

Mit dieser Übersicht kann geprüft werden, ob der gesetzliche Mindestlohn oder ein eventuell höherer Branchen-Mindestlohn gezahlt werden muss.

Sie informiert zudem darüber, was im Zusammenhang mit dem Mindestlohn zu beachten ist.

## Die konkrete Höhe des Mindestlohns

Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden und müssen selbst dann an Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn im Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung vereinbart ist. Der konkret zu zahlende Mindestlohn kann sich aus dem **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) ergeben. Für Berufsausbildungsverhältnisse, die seit dem 1.1.2020 begonnen haben, enthält **§17 BBiG** zudem eine abgestufte Mindestlohnregelung.

**Hinweis:** Der gesetzliche Mindestlohn liegt ab dem 1.1.2022 bei 9,82 EUR.

### Vom Arbeitgeber zu prüfen

#### Branchenmindestlöhne nach dem AEntG

Prüfen, ob das Unternehmen zu einer der folgenden Branchen gehört (Stand 1.10.2021):

- > Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- > Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
- > Baugewerbe
- > Dachdeckerhandwerk
- > Gebäudereinigung
- > Gerüstbauer-Handwerk
- > Maler- und Lackiererhandwerk
- > Pflegebranche
- > Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung gilt die Lohnuntergrenze nach AÜG/der jeweiligen Verordnung.

**Hinweis:** Die stets aktuelle Übersicht über die geltenden Mindestlöhne nach AEntG ist auch auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu finden.

### Hinweise und Handlungsempfehlungen

#### Es ist branchenabhängiger Mindestlohn zu zahlen.

- > Prüfen, 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.

**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.

**Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Whitepaper nur die männliche Form verwendet. Damit sind alle anderen Geschlechter mitgemeint.**

## Vom Arbeitgeber zu prüfen

### Mindestlohn nach Tarifvertrag

Prüfen, ob das Unternehmen neben den oben genannten Branchen ansonsten zu einer Branche gehört, für die ein Tarifvertrag für bundesweit oder regional begrenzt allgemeinverbindlich erklärt wurde, u. a.

- > Abfallwirtschaft
- > Dachdeckerhandwerk
- > Gerüstbauer-Handwerk

### Auszubildende

Wurden seit dem 1.1.2020 neue Auszubildende eingestellt?

**Hinweis:** Der Vertragsabschluss kann bereits vor dem 1.1.2020 erfolgt sein.

### Gesetzlicher Mindestlohn

Treffen die vorherigen Punkte nicht auf das Unternehmen zu?

### Betriebsvereinbarungen prüfen

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?

## Hinweise und Handlungsempfehlungen

### Es ist Mindestlohn nach einem Tarifvertrag zu zahlen.

- > Prüfen, ob der tarifvertragliche Mindestlohn über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.
- > Dieser Mindestlohn findet keine zwingende Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern.

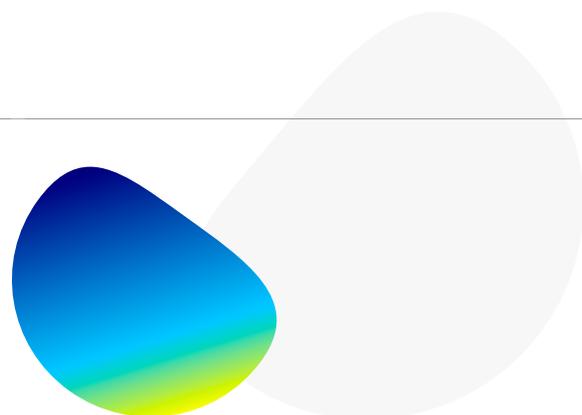
**Achtung:** Seit dem 1.1.2018 ist der gesetzliche Mindestlohn uneingeschränkt zu zahlen, d.h. geringere Löhne nach Tarifvertrag sind nicht mehr erlaubt – höhere Branchenlöhne sind möglich und müssen beachtet werden. Es ist jedoch in jedem Fall mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.

Für seit dem 1.1.2020 neu begonnene Berufsausbildungsverhältnisse enthält §17 BBiG eine abgestufte Mindestlohnregelung. Die Ausbildungsvergütung muss seitdem „angemessen“ sein. Dabei hat der Arbeitgeber den Lohn mit Fortgang der Ausbildung regelmäßig zu erhöhen. Die Höhe des jeweiligen Mindestanspruchs kann aus §17 Abs. 2 BBiG entnommen werden.

### Der gesetzliche Mindestlohn ist zu zahlen:

- > bis Ende 2020: 9,35 EUR
- > ab 1.1.2021: 9,50 EUR
- > ab 1.7.2021: 9,60 EUR
- > **ab 1.1.2022: 9,82 EUR**
- > ab 1.7.2022: 10,45 EUR

Betriebsvereinbarungen neu verhandeln/anpassen.



## Vom Arbeitgeber zu prüfen

### Jahressonderzahlungen/Einmalzahlungen

Bei Mitarbeitern, deren monatliche Vergütung unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt und für die keine Ausnahmeregelungen (s.u.) anwendbar sind, Kontrollrechnung vornehmen, ob unter Einbeziehung von Sonderzahlungen u.ä. der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird.

### Leiharbeitnehmer/Vergabe von Aufträgen

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).

### Minijob-Verträge

Die Anhebung des Stundenlohns auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns kann – je nach vereinbarter Arbeitszeit – dazu führen, dass die 450-EUR-Grenze überschritten wird.

## Hinweise und Handlungsempfehlungen

**Hinweis:** Sonderzahlungen werden nur in dem Monat bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt, in dem sie auch ausgezahlt werden.

- > Fiktive Lohnabrechnungen erstellen.
  - > Arbeitsverträge anpassen und die Jahressonderzahlung/Einmalzahlung wie z.B. das Urlaubsgeld ratierlich pro Monat auszahlen.
- 
- > 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.
  - > Wichtig: Anzuwenden ist der für den jeweiligen Arbeitsort geltende Mindestlohn, soweit dieser den am jeweiligen Einstellungsort geltenden Mindestlohn nicht unterschreitet.

Damit die 450-EUR-Grenze nicht überschritten wird und es bei einem Minijob bleibt:

- > Verträge anpassen und feste Arbeitszeiten vereinbaren.
- > Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags mit Zustimmung des Arbeitnehmers.
- > Einseitige Änderungskündigung.
- > Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Gleit-zonenbeschäftigung.
- > Möglichkeit der Entgeltumwandlung prüfen

## Vom Arbeitgeber zu 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 (ab dem 1.1.2022) 9,82 EUR als Sockelbetrag auch in einem höheren Stundenlohn enthalten sind.

### Zeitungszusteller

### Praktikanten

Erhalten ab dem 4. Monat rückwirkend den gesetzlichen Mindestlohn, wenn das Praktikum

- > 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.

### Langzeitarbeitslose

## Hinweise und Handlungsempfehlungen

- > 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.

Seit 1.1.2018 gilt der gesetzlich festgelegte Mindestlohn auch für Zeitungszusteller.

Zur Einstufung eines Praktikums als mindestlohn-freies Pflichtpraktikum:

- > 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.

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.

HAUFE.

## GEMEINSAM ZUM ERFOLG

Mit der 3-in-1-Lösung für Personal, Finance und Steuern starten Sie jetzt durch



### Eine Lösung für alle Bereiche

Zahlreiche **gesetzliche Änderungen** sorgen immer wieder für neue Herausforderungen in den Bereichen Personal, Finance und Steuern.

Mit **Haufe Business Office, der 3-in-1-Lösung** für die Bereiche **Personal, Finance** und **Steuern**, sind Sie jederzeit bestens vorbereitet und haben für den Jahresabschluss 2021 alles im Blick – rechtssicher, zeitsparend und effizient.

Überzeugen Sie sich jetzt selbst von den Vorteilen!

**Jetzt durchstarten:**

[haufe.de/business-jahreswechsel](https://haufe.de/business-jahreswechsel)

Oder rufen Sie uns einfach an  
0800 50 50 445 (kostenlos)

# DIE ARBEIT AN DER ZUKUNFT HAT BEI UNS GESCHICHTE.

Sie möchten wissen, was die Zukunft bringt? Dann haben wir gute Nachrichten für Sie. Zukunftsforscher gehen von einer Geling-Garantie in der Evolution aus – wenn große Ideen weitergedacht und bestehende Techniken in die Zukunft verlängert werden.

Es geht also darum, Gedankenblitze festzuhalten und in die richtigen Bahnen zu lenken. Dass das funktioniert, beweisen wir seit über 80 Jahren. Mit unseren Software-, Beratungs- oder Weiterbildungslösungen. Komplexes wurde immer leichter gemacht. Und manches erledigt sich bereits von alleine. Davon profitieren Unternehmen jeder Größe und Couleur. Doch Erfolgsgeschichte schreiben Sie auch als unsere Partner:innen oder Mitarbeiter:innen.

**393 Mio.**

Jahresumsatz der  
Haufe Group

**2.000**

Mitarbeiter:innen  
weltweit

**Alle Dax 30**

Unternehmen setzen auf  
unsere Expertise

**150.000**

jährliche Seminar-  
teilnehmer:innen bei der  
Haufe Akademie

**über 600.000**

Arbeitszeugnisse werden  
jährlich im Haufe Zeugnis  
Manager erstellt

**NPS: 75,6**

Kundenzufriedenheit  
der Steuersoftware  
smartsteuer

**95,3%**

Lexware Software  
Marktanteil nach  
Umsatz laut GfK

## Hier finden wertvolle Leitbilder den passenden Rahmen.

Was zeichnet eine Familie aus? Ihr Zusammenhalt, ihre Werte und Traditionen, aber sicherlich auch ihre Pläne und Visionen. Das zeigt sich auch in der Geschäftswelt. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen im besten Sinne. Kein reiner Lieferant, sondern echter Partner. Mit dem Gefühl einer Verantwortung für dauerhaft erfolgreiche Beziehungen.

Wie in jeder Familie sind Stabilität und Sicherheit wichtige Faktoren – doch stets verbunden mit dem Blick nach vorne. Neue Geschäftsfelder, neue Charaktere, neue Herausforderungen sind gerne willkommen. Denn in der Vielfalt fühlen wir uns zuhause. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen und beweist doch Größe – im Umgang mit Menschen und Projekten.

## Eine feste Konstante ist der Wille, die Dinge zu verändern.

Wir wollen uns nicht verändern, wir müssen uns verändern. Denn Veränderung ist die Basis des Fortschritts. Und der Fortschritt sollte an jedem einzelnen Arbeitsplatz stattfinden. Die Zukunft liegt dabei in dezentralen und agilen Lösungen bis in die kleinste Einheit.

Manchmal gilt es, Stellschrauben zu justieren, manchmal muss das ganz große Rad gedreht werden. Märkte verändern sich und Unternehmen müssen ihr Geschäft daran anpassen. Um das zu ermöglichen, liefert die Haufe Group neue oder weiterführende Technologien.

Warum das ausgerechnet ein Unternehmen am Rande des Schwarzwaldes kann? Von den vielen Traditionen hier ist das Erfinden von Dingen eine der größten. Daher zählt diese Region auch zu den innovativsten innerhalb der Europäischen Union. Und daran dürfte sich auch zukünftig nicht viel ändern.