



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Nicht geschenkt.
Sondern verdient.



Der Mindestlohn

In Deutschland gibt es seit dem 1. Januar 2015 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland. **Seit dem 1. Januar 2024 beträgt er 12,41 Euro (brutto) pro Zeitstunde und wird zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro (brutto) pro Zeitstunde angehoben.**






Der gesetzliche Mindestlohn gilt unabhängig vom Umfang der Tätigkeit und der Nationalität der Beschäftigten. Damit findet er auch Anwendung auf geringfügig Beschäftigte (sogenannte Minijobberinnen und Minijobber), Saisonarbeitskräfte und ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten. Sie erhalten den Mindestlohn unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Arbeitgeber angestellt sind.

Ausgenommen vom Mindestlohn sind Beschäftigte unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ebenfalls ausgenommen sind (für die ersten sechs Monate der Beschäftigung) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos gewesen sind.

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn auch für Praktikantinnen und Praktikanten.



Ausgenommen sind

-  Pflichtpraktika im Rahmen der Schule, der Ausbildung oder des Studiums,
-  freiwillige ausbildungs-/studienbegleitende Praktika sowie
-  Orientierungspraktika von bis zu dreimonatiger Dauer.

Anspruch und Fälligkeit

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde im Abrechnungszeitraum (in der Regel der Kalendermonat). Dies gilt auch für Überstunden. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit zu zahlen. Die Zahlung hat spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats zu erfolgen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Hiervon kann lediglich in engen Grenzen bei Nutzung eines schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkontos abgewichen werden. Fällt der letzte Tag eines Kalendermonats auf einen Samstag, Sonntag oder einen Feiertag, ist der Mindestlohnanspruch spätestens am davor liegenden Tag zu erfüllen.



Sonderzahlungen

Sonderzahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Voraussetzung hierfür ist, dass diese eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer unwiderruflich ausbezahlt werden. Nicht anrechenbar sind hingegen Sonderzahlungen mit Widerrufsrecht oder solche Zahlungen, die für eine lange Zugehörigkeit zum Betrieb geleistet werden. Eine Anrechnung ist nur bei Zahlungen, die für denselben Abrechnungszeitraum erfolgen, möglich. Bei kalendermonatlicher Abrechnung kann eine Sonderzahlung also nur auf den Mindestlohnanspruch des Monats angerechnet werden, mit dessen Abrechnung die Auszahlung erfolgt.



Zulagen und Zuschläge

Grundsätzlich auf den Mindestlohn anrechenbar sind auch Zulagen und Zuschläge, die eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen. Dies gilt zum Beispiel für Schicht- oder Erschwerniszulagen oder für Zuschläge für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Nicht anrechenbar sind hingegen Zahlungen, die Arbeitgeber auf Grundlage einer gesetzlichen Bestimmung erbringen. Dies ist zum Beispiel bei Zuschlägen für Nachtarbeit der Fall.

Sachleistungen

Der Arbeitgeber schuldet den Anspruchsberechtigten den Mindestlohn in Form von Geld. Dieser Anspruch kann nicht durch Sachleistungen ersetzt werden. Lediglich bei Saisonarbeitskräften ist eine Anrechnung von Kost und Logis in engen Grenzen möglich.





Dokumentation

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich für die geleistete Arbeitszeit bezahlt wird, müssen Arbeitgeber in bestimmten Fällen die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dokumentieren. Diese Pflicht gilt für alle geringfügig Beschäftigten (sogenannte Minijobberinnen und Minijobber) mit Ausnahme derjenigen, die in Privathaushalten beschäftigt sind. Sie gilt weiterhin in bestimmten Branchen, zum Beispiel im Baugewerbe, in Gaststätten und Herbergen, in der Gebäudereinigung, der Forst- und der Fleischwirtschaft und im Speditions-, Transport- und Logistikbereich. Die Aufzeichnungspflicht kann jedoch entfallen, wenn bestimmte Gehaltsschwellen überschritten werden.



Formvorschriften für die Aufzeichnungspflicht bestehen nicht, auch eine handschriftliche Dokumentation genügt. Es müssen jedoch Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb von einer Woche, gerechnet ab dem Tag der Arbeitsleistung, aufgezeichnet werden.

08:00 - 11:50

Kontrolle

Die Behörden der Zollverwaltung kontrollieren die Einhaltung des Mindestlohns. Zuständig ist hier die Arbeitseinheit „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“.

Weiterführende Informationen zum Thema Mindestlohn, auch in englischer Sprache finden Sie unter:

www.zoll.de



Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, 53107 Bonn

Stand: Januar 2024

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 640d

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: <http://www.bmas.de/broschüren>

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout/Druck: Grafischer Bereich/Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Titelbild: www.istockphoto.com/Sneksy

Fotos: www.istockphoto.com/Hispanolistic; Colourbox.de

