



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B  
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

### **Hinweise zur Anwendung des Mindestlohngesetzes (MiLoG)**

hier: Neufassung der Hinweise

Bezug: Rundschreiben vom 31. August 2017 – D5-31000/20#18

D5-31000/20#35

Berlin, 27. Juli 2022

Seite 1 von 9

Alt-Moabit 140  
10557 Berlin

Postanschrift  
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681-0

Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:  
Referat D 5

D5@bmi.bund.de  
www.bmi.bund.de

Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) ist am 16. August 2014 in Kraft getreten. Zu den Auswirkungen des MiLoG wurden zuletzt im Bezug genannten Rundschreiben Hinweise gegeben.

Mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wird der allgemeine gesetzliche Mindestlohn einmalig auf 12 Euro pro Zeitstunde erhöht. Dies wird zum Anlass genommen, die bestehenden Hinweise anzupassen. Das Bezugsrundschreiben wird aufgehoben und durch dieses ersetzt.

#### **1. Persönlicher Anwendungsbereich (§ 22 MiLoG)**

Den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes regelt § 22 MiLoG. Im Folgenden wird nur kurz auf die für den Bundesbereich wichtigsten Fallgestaltungen eingegangen:

- Das MiLoG gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Dabei ist die Form des Arbeitsverhältnisses unerheblich (befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung i. S. des § 8 SGB IV). Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist somit weiter gefasst als der Geltungsbereich nach § 1 TVöD.
- Das MiLoG findet gem. § 22 Abs. 1 Sätze 1, 2 MiLoG grundsätzlich auch Anwendung auf Praktikantinnen und Praktikanten i. S. des § 26 BBiG, sofern die Ausnahmetatbestände des § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG nicht vorliegen. Hierzu wird auf das Rundschreiben zur Richtlinie

des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund) vom 4. Mai 2020 – D 5-31005/1#11 verwiesen. Auf Praktikantinnen und Praktikanten, für die der TVPöD gilt, findet das MiLoG wegen § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG keine Anwendung.

- Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes hingegen fällt die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Demzufolge findet das MiLoG auf Ausbildungsverhältnisse nach dem TVAöD keine Anwendung.
- Auch für dual Studierende nach dem TVSöD und der Richtlinie des Bundes für duale Studiengänge und Masterstudiengänge vom 1. September 2018 findet das MiLoG keine Anwendung (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, S. 3 letzter HS bzw. Abs. 3 MiLoG).

## 2. Anspruch auf allgemeinen Mindestlohn

Das MiLoG regelt den allgemeinen Mindestlohn, der mit Wirkung zum 1. Januar 2015 in Form eines bundesweit als gesetzliche Untergrenze geltenden Bruttostundenlohns eingeführt wurde.

Bei dem gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um eine Bruttoentgeltschuld des Arbeitgebers, die er als Gegenleistung für die Arbeit (mindestens) zu erbringen hat.<sup>1</sup> Arbeitgeber sind nach § 20 MiLoG verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG (siehe Ziffer 3) spätestens zu dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG genannten Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen (siehe Ziffer 5). An diese Grundverpflichtungen des Arbeitgebers knüpfen die Bußgeldvorschriften des § 21 MiLoG an (siehe Ziffer 7).

Liegt bis zum spätesten Fälligkeitszeitpunkt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Tabellenentgelt und den anrechenbaren Entgeltbestandteilen (siehe Ziffer 4) über dem gesetzlichen Mindestlohn, so ist damit zugleich auch der Mindestlohnanspruch erfüllt. Nur soweit dies nicht der Fall ist, kann aus dem MiLoG ein Anspruch auf Zahlung des fehlenden Differenzbetrags bis zum Erreichen des Mindestlohns entstehen.

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde (§ 1 Abs. 2 i. V. m. § 20 und § 1 Abs. 1 MiLoG). Der Mindestlohn ist daher für alle Stunden, während derer die/der Beschäftigte die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit erbringt, zu zahlen.<sup>2</sup> Damit begründet das MiLoG keine Ansprüche für Zeiten ohne Arbeitsleistung, auch wenn ein Vergütungsanspruch fortbesteht (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, Urlaubsentgelt gem. § 11 BUrlG, sogenannter Mutterschutzlohn gem. § 18 MuSchG oder dementsprechende tarifvertragliche Ansprüche wie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 TVöD i. V. m. § 21 TVöD).<sup>3</sup> Für derartige Vergütungsansprüche ist der Mindestlohn allerdings der Höhe nach zu beachten, soweit die Vergütungsansprüche nach dem Referenzprinzip oder dem Lohnausfallprinzip zu berechnen sind. Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs für die gesetzlichen Feiertage ergibt sich aus § 2 Abs. 1 EFZG. Demnach hat der

---

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 [Rz. 27].

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15 [Rz. 24].

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15 [Rz. 19].

Arbeitgeber den Beschäftigten für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das ohne Ausfall zustehen würde. Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs einzustellen, soweit nicht aus anderen Rechtgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht.<sup>4</sup>

### 3. Höhe und Anpassung des Mindestlohns

Mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz wird die Höhe des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 einmalig auf 12 Euro brutto je Zeitstunde festgesetzt (vgl. § 1 Abs. 2 MiLoG). Im Anschluss befindet erneut die von der Bundesregierung als ständiges Gremium errichtete Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns – nächstmalig zum 1. Januar 2024. Rechtliche Verbindlichkeit erlangt die Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung der Bundesregierung (§ 1 Abs. 2 Satz 2, § 11 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Die Höhe des geltenden Mindestlohns ist der jeweils geltenden Mindestlohnanpassungsverordnung zu entnehmen.

Ob der gesetzliche Mindestlohn in der jeweils geltenden Höhe Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes hat, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Hinweise zur Berechnung und Auszahlung des Mindestlohns (vgl. Ziffer 4) zu prüfen. Das MiLoG stellt eigene Regelungen zur Berechnung und Fälligkeit des Mindestlohns auf. Es sind daher Konstellationen denkbar, in denen auch bei einem Tabellenentgelt nach TVöD der allgemeine Mindestlohn nicht in den vom MiLoG gesetzten Fälligkeitsfristen erreicht wird und deshalb nach dem MiLoG ein Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrags bis zum Erreichen des Mindestlohns besteht:

- Denkbar ist dies insbesondere, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in Absprache bzw. auf Anordnung ein Mehr an Vollarbeit leistet, was im Anwendungsbereich des TVöD also Mehrarbeitsstunden (§ 7 Abs. 6 TVöD) sowie Überstunden (§ 7 Abs. 7 TVöD) betrifft.
- Soweit ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG besteht, dürfte eine solche Konstellation vorrangig bei Teilzeitbeschäftigten in Betracht kommen, die in einem Umfang Überstunden/Mehrarbeit leisten, der erheblich über die Arbeitsstunden hinausgeht, die auf das entsprechende Arbeitszeitkonto gebucht werden können (dazu Ziffer 5).
- Auch bei Beschäftigten, die sich zu einem erheblichen Teil in Bereitschaftszeit befinden, ist in Einzelfällen denkbar, dass durch die Faktorisierung der Arbeitsstunden nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD für den betreffenden Monat der gesetzliche Mindestlohn nicht erreicht wird und infolgedessen ein Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrags bis zum Erreichen des Mindestlohns entsteht.

---

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 [Rz. 24].

#### **4. Berechnung und Auszahlung des Mindestlohns**

Bei der Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein Gesamtvergleich zwischen allen berücksichtigungsfähigen Entgeltzahlungen des Arbeitgebers, die den Mindestlohnanspruch erfüllen und für den jeweiligen Abrechnungszeitraum geleistet werden, auf der einen Seite und dem Mindestlohnanspruch im jeweiligen Abrechnungszeitraum auf der anderen Seite vorzunehmen.

Als Abrechnungszeitraum gilt grundsätzlich der Kalendermonat (vgl. § 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD).

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn errechnet sich aus dem Produkt der im Abrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem jeweils geltenden Mindestlohn je Zeitstunde. Der Arbeitgeber hat den Mindestlohnanspruch erfüllt, wenn die für den Abrechnungszeitraum gezahlte anrechenbare Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der im Abrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohn ergibt.<sup>5</sup> Erreicht die vom Arbeitgeber gezahlte Bruttovergütung diesen Betrag jedoch nicht, begründet dies einen Anspruch auf Zahlung des fehlenden Differenzbetrags bis zum Erreichen des Mindestlohns.<sup>6</sup>

##### **4.1 Anrechenbare Entgeltbestandteile**

Auf der Grundlage der vorgenannten Ausführungen können neben dem Tabellenentgelt und dem individuellen Stundenentgelt sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, als „verstetigtes Arbeitsentgelt“ auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 21. Dezember 2016 (5 AZR 374/16)<sup>7</sup> unter Bezugnahme auf das EuGH-Urteil vom 12. Februar 2015 (C-396/13) entschieden, dass alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung der Beschäftigten Bestandteile des Mindestlohns sind. Demnach ist grundsätzlich jedes Entgelt, das der Arbeitgeber den Beschäftigten für die Arbeitsleistung zahlt, auf den Mindestlohn anrechenbar und trägt zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs bei. Dies gilt unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde. Auf Basis dieser Rechtsprechung sind folgende Entgeltbestandteile auf den Mindestlohn anrechenbar (nicht abschließende Aufzählung):

- Zulage für vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TVöD);
- Zulagen nach Abschnitt III der Entgeltordnung Bund: Vorarbeiter/-innen und Vorhandwerker/-innen (§ 15 TV EntgO Bund), Ausbildungszulage (§ 16 TV EntgO Bund), Entgeltgruppenzulage (§ 17 TV EntgO Bund), Beschäftigte im Pflegedienst (§ 18 TV EntgO Bund);
- Besitzstandszulagen, die anstelle der entfallenen Techniker-, Meister- oder Programmiererzulage zustehen (§ 25 Abs. 3 TVÜ-Bund);

---

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 [Rz. 26].

<sup>6</sup> BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 [Rz. 24 m. w. N.].

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 21. Dezember 2016 – 5 AZR 374/16 [Rz. 22 m. w. N.].

- Zulagen in entsprechender Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften. Hierzu kann auf das Rundschreiben D5-31002/68#1 vom 23. Dezember 2019 verwiesen werden. Erfasst sind etwa die sog. Nachrichtendienstzulage oder die Zulage bei obersten Bundesbehörden;
- Zeitzuschläge für Überstunden, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. und 31. Dezember sowie Samstagsarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a sowie c bis f TVöD). Zur Nichtanrechenbarkeit von Zeitzuschlägen für Nachtarbeit (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b TVöD) siehe Ziffer. 4.2;
- Entgelte für Mehrarbeit und Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 2 und 4 TVöD);
- Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 8 Abs. 5 und 6 TVöD);
- Leistungsentgelte nach § 18 (Bund) TVöD sowie Leistungsprämien oder -zulagen nach der übertariflichen Regelung in Ziffer 2 des Rundschreibens vom 20. Februar 2014 – D 5-31002/12#10;
- Erschwerniszuschläge (§ 19 TVöD bzw. nach den bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes) sowie übertariflich geleistete Erschwerniszulagen in entsprechender Anwendung der Regelungen der Erschwerniszulagenverordnung;
- Akkordprämien.

Durch das BAG-Urteil vom 25. Mai 2016 (5 AZR 135/16) ist bestätigt, dass Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld [also Einmalzahlungen] als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden können, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den anteiligen Betrag jeweils monatsbezogen zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Die Jahressonderzahlung wird nach § 20 (Bund) Abs. 5 Satz 1 TVöD mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Eine Anrechnung kann auf den Mindestlohn somit nur im Auszahlungsmonat November erfolgen.

#### **4.2 Nicht anrechenbare Entgeltbestandteile**

Entgeltzahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, sind nicht berücksichtigungsfähig.<sup>8</sup> Nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden daher:

- Der tarifliche Zeitzuschlag für Nachtarbeit (§ 8 Abs. daher: 1 Satz 2 Buchst. b TVöD), da er auf der gesetzlichen Ausgleichsregelung des § 6 Abs. 5 ArbZG beruht.
- Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD). Sie dienen wesentlich anderen Zwecken als der unmittelbaren Gegenleistung für die von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer geleistete Arbeit. Trotz regelmäßiger monatlicher Zahlung sind sie nicht dazu

---

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 [Rz. 23].

bestimmt, unmittelbar dem Bestreiten des Lebensunterhalts zu dienen. Sie stehen den Beschäftigten grundsätzlich nicht zur freien Verfügung, sondern sind zwingend langfristig anzulegen.<sup>9</sup>

- Umlagen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL nach § 25 TVöD oder der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung).
- Aufwandsentschädigungen (z. B. Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld nach § 44 TVöD – BT-V).
- Sachbezüge und Leistungen des Arbeitgebers, die keinen Entgeltcharakter haben (z. B. die Erstattung betrieblich veranlasster Aufwendungen, die Überlassung von Arbeitsgeräten zu betrieblichen Zwecken oder ein Arbeitgeberzuschuss zum Job-Ticket).

Ob zusätzlich zum tariflichen Entgelt noch ein Differenzbetrag zu zahlen ist, um den zwingenden Vorgaben des MiLoG zu entsprechen, richtet sich nach dem Vergleich der Summe aus dem tariflichen Tabellenentgelt und den anrechenbaren Entgeltbestandteilen mit der Höhe des Mindestlohnanspruchs, und zwar zu dem Fälligkeitszeitpunkt nach § 2 MiLoG (zur Höhe des Mindestlohnanspruchs vgl. Ziffer 3.).

### **4.3 Bereitschaftsdienst/Bereitschaftszeit**

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohngesetzes differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeit ist daher nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft, während die/der Beschäftigte nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums bestimmen sondern sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten muss, um im Bedarfsfall von sich aus oder auf Anforderung die Arbeit aufzunehmen<sup>10</sup>. Zu den mit dem Mindestlohn vergütungspflichtigen Zeiten zählt somit auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, sie/er also weder eine Pause noch Freizeit hat<sup>11</sup>.

Dies hat der Fünfte Senat sowohl für Bereitschaftszeiten i. S. v. § 9 TVöD (ähnlich der Arbeitsbereitschaft) als auch für Bereitschaftsdienste i. S. v. § 7 Abs. 3 TVöD entschieden:

- Mit Urteil vom 29.06.2016 - 5 AZR 716/15 hat das BAG klargestellt, dass Bereitschaftszeit i. S. v. § 9 TVöD mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten ist. Dies gilt auch, wenn Bereitschaftszeiten tariflich oder arbeitsvertraglich nur anteilig als tarifliche Arbeitszeit berücksichtigt werden (z. B. Faktorisierung der Arbeitsstunden nach § 9 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TVöD).
- Für den Bereitschaftsdienst hat das BAG dazu zuletzt mit Urteil vom 24.06.2021 – 5 AZR 505/20 entschieden.

---

<sup>9</sup> BAG, Urteil vom 16. April 2014 - 4 AZR 802/11 [Rz. 61].

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 11. Oktober 2017 – 5 AZR 591/16.

<sup>11</sup> BAG, Urteil vom 24. Juni 2021 - 5 AZR 505/20.

Zur Überprüfung, ob der gesetzliche Mindestlohnanspruch erfüllt ist, ist das Bruttomonatsentgelt durch die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden - einschließlich der unfaktorierten Zeitstunden der Bereitschaftszeit sowie der unfaktorierten Zeitstunden des Bereitschaftsdienstes - zu dividieren.

## **5. Fälligkeit des Mindestlohns nach dem MiLoG**

### **5.1 Regelfall nach § 2 Abs. 1 MiLoG**

Der Mindestlohnanspruch ist gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MiLoG zum vertraglich maßgeblichen Fälligkeitstermin, gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Es sind die Bestimmungen des Hessischen Feiertagsgesetzes zu beachten. Zudem ist die gesetzliche Fälligkeitsregelung des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG zwingend und nicht tarifdispositiv (§ 3 MiLoG). Besonderheiten im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten regelt § 2 Abs. 2 MiLoG (siehe Ziffer 5.2).

Die tarifliche Fälligkeit ist grundsätzlich in § 24 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD geregelt. Danach erfolgt die Zahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen Entgeltbestandteile am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat.

Die tarifliche Fälligkeit der sog. unständigen Entgeltbestandteile tritt demgegenüber erst später ein. So sieht die Fälligkeitsregelung des § 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD vor, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TVöD erst am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig werden. Soweit das nach den tariflichen Fälligkeitsregelungen zu zahlende Bruttostundenentgelt bis spätestens zum Folgemonat der Arbeitsleistung den Mindestlohn nicht erreicht, greift das Fristenregime des MiLoG: Der Differenzbetrag zwischen dem nach tariflichen Fälligkeitsregelungen zu zahlenden Betrag und dem Mindestlohn nach dem MiLoG ist zum Folgemonat der Arbeitsleistung fällig. Mangels anderweitiger Regelung gilt dies auch für Mehrarbeits- und Überstunden, die im Geltungsbereich des TVöD abgeleistet werden. Der Differenzbetrag zur Aufstockung auf den Mindestlohn ist bis zum gesetzlichen Fälligkeitstag im Folgemonat zu zahlen, ggf. durch Abschläge.

Sofern eine gemeinsame Auszahlung mit dem Mindestlohn an einem einheitlichen Zahltag zweckmäßig erscheint, bestehen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen keine Bedenken, wenn für den voraussichtlich betroffenen Personenkreis alle unständigen Entgeltbestandteile schon im Folgemonat der Arbeitsleistung gezahlt werden. Das Einverständnis gilt sowohl für Entgeltbestandteile, die auf den Mindestbetrag nicht anrechenbar sind, als auch für anrechenbare Entgeltbestandteile, die über dem Mindestbetrag liegen.

### **5.2 Arbeitszeitkonto (§ 2 Abs. 2 MiLoG)**

Abweichend vom Basisfall geregelt ist die Fälligkeit nach § 2 Abs. 2 MiLoG für Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind und auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden, wenn dem Arbeitszeitkonto eine schriftliche Vereinbarung zugrunde liegt. Eine schriftliche Vereinbarung liegt auch vor, wenn das Arbeitszeitkonto in einer Betriebs-

/Dienstvereinbarung oder in einem normativ oder infolge schriftlicher Inbezugnahme geltenden Tarifvertrag geregelt ist (vgl. amtliche Begründung, BT-Drucks 18/1558, S. 35). Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens zwölf Monate nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Dies gilt jedoch nicht, soweit der Mindestlohnanspruch durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgeltes bereits vollständig - auch für die Überstunden/Mehrarbeit - erfüllt ist.

Zu beachten ist bei dieser abweichenden Fälligkeitsregel die Obergrenze aus § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG: Danach gilt die abweichende Fälligkeitsregelung des § 2 Abs. 2 MiLoG für monatlich maximal 50 % der jeweils vereinbarten Arbeitszeit. Für darüberhinausgehende Arbeitsstunden gilt die Fälligkeitsregel von § 2 Abs. 1 MiLoG.

### **5.3 Wertguthabenvereinbarungen nach SGB IV (§ 2 Abs. 3 MiLoG)**

Die Verpflichtung zur Zahlung nach § 2 Abs. 1 und 2 MiLoG besteht nach § 2 Abs. 3 MiLoG nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des SGB IV. Dies betrifft im Besonderen Altersteilzeitvereinbarungen.

## **6. Unabdingbarkeit, tarifliche Ausschlussfrist, gesetzliche Verjährung**

Der Anspruch auf Mindestlohn ist unabdingbar und seine Geltendmachung darf nicht beschränkt werden (§ 3 MiLoG). Daher ist ein Verzicht auf den Anspruch unzulässig, außer bei einem gerichtlichen Vergleich über bereits entstandene Ansprüche. Soweit aus dem MiLoG Ansprüche bestehen, findet deshalb für die auf den Mindestlohn anrechenbaren Entgeltbestandteile auch die tarifliche Ausschlussfrist des § 37 TVöD keine Anwendung. Der Mindestlohn unterliegt allerdings der regelmäßigen dreijährigen Verjährung nach § 195 BGB.

## **7. Dokumentationspflichten (§ 17 MiLoG), Kontrolle (§§ 14, 15 MiLoG) und Ordnungswidrigkeiten (§ 21 MiLoG)**

Die nach § 20 MiLoG geregelte Pflicht des Arbeitgebers, den im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG spätestens zu dem im § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG genannten Zeitpunkt zu zahlen, unterliegt der Kontrolle der Zollverwaltung (§§ 14, 15 MiLoG).

Den Zollbehörden soll durch die Pflicht des Arbeitgebers zur Dokumentation der Arbeitszeiten die wirksame Überwachung einer kontinuierlichen Erfüllung der Mindestlohnansprüche ermöglicht werden. Deshalb regelt § 17 MiLoG die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers. Diese Pflicht ist auf Arbeitsverhältnisse in den Branchen des § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) sowie auf nach § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) geringfügig Beschäftigte beschränkt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von längstens sieben Tagen ab dem Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen zusammen mit den Lohnunterlagen mindestens zwei Jahre aufzubewahren sowie für Kontrollzwecke bereitzuhalten (§ 17 Abs. 1 und 2 MiLoG).



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium der Finanzen können aufgrund der Verordnungsermächtigung nach § 17 Abs. 3 und 4 MiLoG teilweise abweichende oder ergänzende Regelungen zu den Modalitäten der Dokumentation treffen. So gelten nach den Maßgaben der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) vom 26. November 2014 (BGBl. I S. 1824) Erleichterungen bei der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit, sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich mit mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind, keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen. Zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 MiLoG sieht die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) vom 29. Juli 2015 (BAnz. AT 31.07.2015 V1), die durch Artikel 2 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) geändert worden ist, u. a. vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 4.176 Euro übersteigt, aus den Dokumentationspflichten herausgenommen werden. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.784 Euro brutto überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Zu beachten ist, dass - neben den vorgenannten Pflichten gemäß § 17 MiLoG - die nach dem Arbeitszeitgesetz und die auf ihm beruhenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten unberührt bestehen bleiben; zu den danach erforderlichen Arbeitszeitnachweisen siehe § 16 Abs. 2 ArbZG.

Vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen das MiLoG stellen Ordnungswidrigkeiten dar, die in bestimmten Fällen - insbesondere bei Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohns - mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro und im Übrigen mit bis zu 30.000 Euro geahndet werden können (§ 21 Abs. 3 MiLoG). Auch Verstöße gegen die Dokumentations- und Vorhaltpflichten nach § 17 MiLoG sind bußgeldbewehrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 und 8 MiLoG).

Im Auftrag



Dr. Leist

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.