

**Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7,  
76133 Karlsruhe  
Datum: 04.12.2023**

**Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e. V.  
Justitiariat  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe**

## **Betreff: Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns**

**Dieses Rundschreiben löst unser Rundschreiben Nr. 4 / 2022 vom 20.07.2022 ab.  
Änderungen / Ergänzungen zum vorgenannten Rundschreiben sind in Rot wiedergegeben.**

### **1. Rechtliche Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns: Das Mindestlohngesetz**

Einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland seit dem 1. Januar 2015. Damit wurde eine Lohnuntergrenze eingeführt, die nicht unterschritten werden darf. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) gibt vor, für wen und wann der Mindestlohn zu zahlen ist, wie die Höhe bestimmt und wie die Einhaltung durchgesetzt und kontrolliert wird.

Über die Anpassung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns entscheidet nach der Konzeption des MiLoG alle zwei Jahre eine unabhängige Kommission der Tarifpartner, die wissenschaftlich begleitet ist. Die Bundesregierung kann den Vorschlag der Mindestlohnkommission nur unverändert umsetzen und nicht eigenständig eine andere Höhe festlegen. Mit entsprechenden Regierungsverordnungen werden die vorgeschlagenen Mindestlohnhöhen für alle Arbeitgebenden sowie Arbeitnehmenden rechtsverbindlich umgesetzt.

Durch direkte Änderung des Mindestlohngesetzes wurde der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro angehoben.

**Mit der Vierten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV4) vom 24. November 2023 hat die Bundesregierung den Mindestlohn ab 1. Januar 2024 auf **12,41 Euro** und ab 1. Januar 2025 auf **12,82 Euro** angehoben.**

### **2. Grundsätze des Mindestlohngesetzes**

#### **2.1 Unabdingbarkeit**

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.

- ➔ Arbeitsvertragliche Bestimmungen, die gegen den Mindestlohn verstoßen, sind unwirksam. Es besteht immer Anspruch auf den Mindestlohn, auch wenn arbeitsvertraglich einvernehmlich eine geringere Vergütung vereinbart wurde, auch wenn es sich um Tariflohn handelt.

#### **2.2 Zahlungspflicht**

Arbeitgebende sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmenden ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens zur gesetzlich definierten Fälligkeit zu zahlen. (§ 20 MiLoG).

- ➔ Die Pflicht zur tatsächlichen Gewährung ist gesetzlich normiert und bedarf keiner gesonderten vertraglichen Vereinbarung.

## 2.3 Fälligkeit

Arbeitgebende sind verpflichtet, den Arbeitnehmenden den Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit auszuzahlen, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. (§ 2 MiLoG)

- ➔ Im Anwendungsbereich des TVöD ist dies der letzte Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AR-M i. V. m. § 24 TVöD)
- ➔ Im Anwendungsbereich der AVR-DD bzw. des AVR-Baden ist dies der 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. (§ 21 a Abs. 1 AVR-DD/AVR-Baden)

## 3. **Persönlicher Anwendungsbereich**

### 3.1 Arbeitnehmende

Das Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. (§ 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG)

### 3.2 Ausgenommen sind

#### 3.2.1 Personen im Praktikum<sup>1</sup>, die

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschul-ausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG teilnehmen.

#### 3.2.2 Schüler/Jugendliche (§ 22 Abs. 2 MiLoG).

#### 3.2.3 Auszubildende und Ehrenamtliche (§ 22 Abs. 3 MiLoG)

Das Mindestlohngesetz regelt nicht die Vergütung von Auszubildenden und Ehrenamtlichen.

## 4. **Bestandteile des Mindestlohns**

Neben dem Tabellenentgelt können grundsätzlich auch sonstige Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, auf den Mindestlohn angerechnet werden. Nach dem BAG-

---

<sup>1</sup> Praktikant/Praktikantin ist, wer eingestellt ist, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um ein Arbeits- oder ein Ausbildungsverhältnis handelt.

Urteil vom 21.12.2016 (5 AZR 374/16) sind zur Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns alle auf das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis beruhenden Geldleistungen des Arbeitgebenden geeignet. Daher sind u.a. Entgelte für Mehrarbeit und Bereitschaftsdienst (§ 8 Abs. 2 und 4 TVöD; § 20a i. V. m. Anlage 8 AVR-DD/AVR-Baden), Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 8 Abs. 5 und 6 TVöD; § 20 VR-DD/AVR-Baden) oder die Zulage für die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 14 TVöD; § 13 AVR-DD/AVR-Baden), die an die Beschäftigten ausgezahlt werden und bei diesen verbleiben, mindestlohnwirksam. Auch erfolgte Zahlungen wie die Jahressonderzahlung oder das Leistungsentgelt sind mindestlohnwirksam, grundsätzlich aber nur im Auszahlungsmonat auf den Mindestlohn anrechenbar (BAG-Urteil vom 25.05.2016 - 5 AZR 135/16).

## 5. Handlungsbedarf

### a) ... ab 2022:

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 Euro / Stunde mit Wirkung ab 1. Oktober 2022 erreicht der reine Tariflohn der Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TVöD-Bund bzw. der Entgeltgruppe 1 (Stufe 2 u. 3) AVR.DD ab diesem Monat **nicht mehr die geforderte Mindesthöhe**. Soweit nicht durch weitere Leistungen (vgl. Ziffer 4) – für jeden Kalendermonat ist der tatsächliche Zufluss getrennt zu prüfen – der Mindestlohn erreicht wird, ist die Vergütung entsprechend **aufzustocken**, bis eine Vergütung von 12,00 Euro pro Stunde erreicht ist.

In der AVR DD bzw. AVR-Baden ist mit der Tarifierhöhung zum 01.01.2023 der Mindestlohn 2022 als auch 2024 erreicht.

### b) ... ab 2024:

Mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro / Stunde mit Wirkung ab 1. Januar 2024 erreicht der reine Tariflohn der Entgeltgruppe 1, Stufe 1 bis 4 TVöD-Bund ab diesem Monat **nicht mehr die geforderte Mindesthöhe**. Soweit nicht durch weitere Leistungen (vgl. Ziffer 4) – für jeden Kalendermonat ist der tatsächliche Zufluss getrennt zu prüfen – der Mindestlohn erreicht wird, ist die Vergütung entsprechend aufzustocken, bis eine Vergütung von 12,41 Euro pro Stunde erreicht ist.

Arbeitgebende, die über die ZGAST abrechnen, müssen hier nicht mehr händisch nachführen. Im ZGAST-Newsletter vom 30.11.2023 heißt es dazu:

„Die Tabellen wurden zum 01.01.2024 so angepasst, dass in den Stufen 1 bis 4 als Tabellenentgelt der sich aus dem Mindestlohn ergebende Monatsbetrag von 2.104,39 € hinterlegt wurde. Bisher wurden mit gilt-ab 10/2022 lediglich die Stufen 1 bis 2 von uns übersteuert. Sofern Sie die Übersteuerung ab 01/2024 nicht möchten, bitten wir Sie um eine entsprechende Anweisung.“

Die Anpassung erfolgt bzw. ist erforderlich nur für die Monate Januar und Februar 2024, denn nach der zum 1. März 2024 für den TVöD-Bund wirksam werdenden Tarifierhöhung liegen sämtliche Tabellenwerte über dem Mindestlohn. Dies gilt auch für die ab 1. Januar 2025 wirksam werdende Mindestlohnerhöhung auf 12,82 Euro.