CHRISTOPH LEICHTLE
STEUERBERATER

Dammstraße 8
78628 Rottweil
Telefon: 0741 - 17 511 980
kontakt@steuerberater-leichtle.de
www.steuerberater-leichtle.de

Mit meinen Merkblättern hoffe ich, Ihnen einen Überblick über verschiedene Themen geben zu können. Mit dem hier vorliegenden Thema wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre. Vielleicht kommen wir dazu ins Gespräch.

Merkblatt

Der gesetzliche Mindestlohn – ein Überblick

Inhalt

1 Einführung

2 Der gesetzliche Mindestlohn

2.1 Anspruchsberechtigte Personen

2.2 Vergütung

2.3 Besonderheit: Trinkgelder

2.4 Lohnsteuerrechtliche Grundlohnermittlung

2.5 Sozialversicherungsrechtliche Mindestlohnermittlung

2.6 Mindestlohnberechnung bei einem festen Monatsgehalt

3 Besonderheiten bei bestimmten Arbeitnehmern

3.1 Langzeitarbeitslose

3.2 Saisonarbeiter

3.3 Jugendliche

3.4 Praktikanten

3.5 Strafgefangene

4 Abdingbarkeit

5 Fälligkeit

6 Unternehmerhaftung

7 Aufzeichnungspflichten

8 Kontrolle

1 Einführung

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat der Gesetzgeber im Jahr 2015 die Einführung eines flächendeckenden **gesetzlichen Mindestlohns** beschlossen. Danach erfolgten weitere Erhöhungen, und es ergab sich folgende Entwicklung:

2015 bis 2016	8,50 €
2017 bis 2018	8,84 €
2019	9,19 €
2020	9,35 €
zum 01.01.2021	9,50 €
zum 01.07.2021	9,60 €
zum 01.01.2022	9,82 €
zum 01.07.2022	10,45 €
zum 01.10.2022	12 €
zum 01.01.2024	12,41 €
zum 01.01.2025	12,82 €
zum 01.01.2026	13,90 €
zum 01.01.2027	14,60 €

Zuletzt wurde von der Regierung beschlossen, dass der Mindestlohn zum **01.01.2026** auf **13,90 €** und zum 01.01.2027 auf 14,60 € ansteigt.

Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die nicht mehr unterschritten werden darf. Das MiLoG birgt einige Risiken – vor allem für Sie als Arbeitgeber. Im Folgenden wird ein Überblick über wichtige Einzelheiten des Gesetzes gegeben.

Hinweis

In 22 von 27 EU-Mitgliedstaaten gilt bereits ein branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn. Ausnahmen sind Dänemark, Finnland, Italien, Österreich und Schweden. In den meisten dieser Länder herrscht jedoch eine wesentlich höhere Bindung durch Tarifverträge, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist. Die Höhe des deutschen Mindestlohns liegt im europäischen Vergleich im oberen Bereich.

Für einige Branchen existierten bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns **tarifvertragliche Mindestlöhne**.

Hinweis

Eine stets aktualisierte Übersicht über die Branchenmindestlöhne findet sich auf den Seiten des WSI-Tarifarchivs in der Mindestlohndatenbank:

www.wsi.de/de/mindestloehne-in-deutschland-15302.htm

Die meisten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse unter einen solchen branchenbezogenen Mindestlohntarifvertrag fallen, erhielten schon früher einen Mindestlohn, der über dem gesetzlichen lag. Jedoch sahen einige Mindestlohntarife auch einen geringeren Mindestlohn als den gesetzlichen vor. Solche allgemeinverbindlichen Tarifverträge hatten noch bis zum 31.12.2017 Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn.

Wichtig

Seit dem 01.01.2018 darf aber **in keiner Branche** weniger gezahlt werden, als es der gesetzliche Mindestlohn vorsieht!

2 Der gesetzliche Mindestlohn

2.1 Anspruchsberechtigte Personen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindestlohn gilt – mit wenigen Ausnahmen – **grundsätzlich für alle** in Deutschland tätigen **Arbeitnehmer über 18 Jahre**. Er betrifft auch ausländische Beschäftigte, wenn sie in Deutschland arbeiten – unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Unter den **Ausnahmen** sind die folgenden drei hervorzuheben:

- Für **Personen unter 18 Jahren** ohne Berufsabschluss gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht. Diese Ausnahme zielt auf eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt ab.
- **Auszubildende** erhalten ebenfalls keinen Mindestlohn. Ihre Entlohnung wird weiterhin durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt.

  Hinweis

  Mit dem reformierten BBiG steht Auszubildenden seit dem 01.01.2020 ein Mindestentgelt zu. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um den gesetzlichen Mindestlohn, sondern um eine Mindestausbildungsvergütung, die unabhängig vom Mindestlohn berechnet wird. Für 2026 liegt das Mindestentgelt im ersten Lehrjahr bei 724 € pro Monat.
- Da die **echte ehrenamtliche Tätigkeit** etwa in einem gemeinnützigen Verein keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes darstellt, erhalten Personen, die ein Ehrenamt innehaben, keinen Mindestlohn.

2.2 Vergütung

Mit dem Mindestlohn ist der steuerpflichtige Bruttolohn pro Arbeitsstunde (Grundlohn) gemeint. Jede **Arbeitsstunde** kostet Sie als Arbeitgeber **vor Sozialversicherungsanteilen** seit dem 01.01.2026 also **mindestens 13,90 €**.

Wenn keine **Arbeitszeit oder kein festes Monatsgehalt** vereinbart ist, muss die Monatsvergütung unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit in den effektiven Bruttostundenlohn umgerechnet werden. Denn der Mindestlohn nach dem MiLoG ist als Bruttostundenlohn „je Zeitstunde“ festgesetzt. Der Anspruch ist nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit oder den mit der Arbeitsleistung verbundenen Umständen oder Erfolgen abhängig. Alle im Austauschverhältnis zwischen Arbeit-

geber und Arbeitnehmer stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen.

Berücksichtigungsfähig

Als für den Mindestlohn anrechenbare Vergütungsbestandteile betrachtet das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung alle in einem Kalendermonat **im Austausch gegen die erbrachte Arbeitsleistung** erfolgten Entgeltzahlungen, die dem Arbeitnehmer endgültig zur Verwendung verbleiben. Hierunter ist jede Leistung eines geldwerten Vorteils durch den Arbeitgeber zu verstehen, die zumindest auch die unmittelbare Abgeltung der in einem bestimmten Zeitraum erbrachten Arbeitsleistung zum Gegenstand hat und in die vertragliche Gegenseitigkeit der Verpflichtungen eingebunden ist. Damit sind alle geleisteten **Zuschläge oder Zulagen** auf den Mindestlohn anrechenbar, auch wenn sie für Arbeit unter besonders schwierigen Verhältnissen (etwa Gefahrzulagen) oder für Überstunden geleistet werden. Es lassen sich folgende Vergütungsbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen:

- Akkordprämien/Leistungsprämien für das Erreichen bestimmter qualitativer oder quantitativer Arbeitsergebnisse pro Zeiteinheit,
- Gefahrenzulagen,
- monatlich gewährte Jahressonderzahlungen (Aufteilung eines 13. Monatsgehalts),
- Schichtzulagen,
- Schmutzzulagen,
- Sonntags- und Feiertagszuschläge,
- Überstundenzulagen,
- Zulagen und Prämien, mit denen die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Anwesenheitsprämie), und
- sonstige Zulagen, die zum Beispiel zur Erreichung eines Mindestlohns regelmäßig gewährt werden.

Hinweis

Bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist nach der vertraglichen Gestaltung zu differenzieren: Ein „echtes“ Urlaubsgeld, das für jeden genommenen Urlaubstag gezahlt wird, stellt kein Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung dar und ist deshalb auch nicht berücksichtigungsfähig. Wenn ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld allein aus Zwecken der Entlohnung von Betriebstreue gezahlt wird und etwa an eine Stichtagsregelung gekoppelt ist, stellt es ebenfalls kein Entgelt im engeren Sinne dar und ist deshalb auch nicht berücksichtigungsfähig. Zahlen Sie als Arbeitgeber ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld als echtes 13. Monatsgehalt und wird dieses anteilig im jeweiligen Referenzzeitraum, also in jedem Kalendermonat, zu 1/12 zur Auszahlung gebracht, kann es wiederum als Entgelt im engeren Sinne beim Mindestlohn berücksichtigt werden. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember kann jedoch nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, also ein Betrag, der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden.

Nicht berücksichtigungsfähig

Nicht anrechenbar sind Vergütungsbestandteile, die nicht im Rahmen der gegenseitigen vertraglichen Verpflichtung erbracht werden. Hierzu gehören:

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung,
- die Erstattung betrieblich veranlasster Aufwendungen,
- die Überlassung von Dienstkleidung oder Arbeitsgeräten zu betrieblichen Zwecken,
- Entsendezulagen (im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehen), wenn sie der Erstattung von Entsendekosten dienen, die beim entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallen sind,
- Kost,
- Sachbezüge (Dienstwagen, Mobiltelefon oder Werkdienstwohnung auch zur Privatnutzung),
- sonstige vermögenswirksame Leistungen,
- sonstige Zuwendungen (zur Honorierung der Betriebstreue oder sonstiger Zwecke außerhalb der Vergütung geleisteter Arbeit),
- Treue- oder Halteprämien,
- verbilligter Personaleinkauf sowie
- Zuschläge für Nachtarbeit.

Hinweis

Nach dem MiLoG muss der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats gezahlt werden, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde (siehe Punkt 5). Wird also im Dezember Weihnachtsgeld ausgezahlt, ist dieses **auf den Mindestlohn im November** anrechenbar, nicht jedoch auf die anderen Monate (siehe oben). Laut Bundesarbeitsministerium können Einmalzahlungen, die klar vorhersehbar sind (z.B. Weihnachtsgeld), auch über das gesamte Jahr zu jeweils einem Zwölftel auf die monatlichen Abrechnungen verteilt werden. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass diese Anteile auch spätestens am Ende des Folgemonats ausgezahlt werden.

Zu vielen Einzelfragen ist eine rechtssichere Bewertung so lange nicht möglich, bis die Gerichte für Klärung gesorgt haben. Dies kann dauern und für Sie als Arbeitgeber spätestens dann zum Problem werden, wenn eine Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund bzw. die Zollverwaltung bei Ihnen ansteht. Klagen einzelner Arbeitnehmer sind auch noch

nach Jahren möglich, da das MiLoG vertragliche Ausschlussfristen einschränkt.

Hinweis

Für Arbeitgeber ist es ratsam, so viele Gehaltsbestandteile wie möglich als Fixvergütung zu vereinbaren. Außerdem sollten Leistungen, die nicht zum Fixgehalt gehören, immer mit einer Zweckbestimmung verbunden werden, damit sie auf jeden Fall auf den Mindestlohn anrechenbar sind.

2.3 Besonderheit: Trinkgelder

Vor allem im Gastronomiebereich stellen Trinkgelder einen wesentlichen Einnahmefaktor dar. Ein Trinkgeld ist nach einer Definition der Gewerbeordnung ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt. Trinkgelder dürfen Sie als Arbeitgeber daher nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen.

2.4 Lohnsteuerrechtliche Grundlohnermittlung

Der steuerpflichtige Bruttolohn pro Stunde kann auf zwei Wegen ermittelt werden. Zum einen können Sie ihn unmittelbar im Arbeitsvertrag Ihres Mitarbeiters festlegen.

Beispiel

„Der Arbeitnehmer Herr Müller erhält einen Stundenlohn von 13,90 €."

Möglich ist auch die Umrechnung eines Monatsgehalts Ihres Mitarbeiters in den Stundenlohn. Hierfür sind einige Rechenschritte notwendig.

Beispiel

Frau Meier arbeitet als Sachbearbeiterin in einer Spedition. Ihr Bruttolohn setzt sich zusammen aus:

Festgehalt	2.500 €
Fahrtkostenzuschuss	100 €
betriebliche Altersvorsorge Entgeltumwandlung	−100 €
Sonn-/Feiertagszuschläge	200 €
Gesamtbruttolohn	**2.700 €**
Steuerbruttolohn	**2.400 €**

Für die lohnsteuerliche Berechnung des Grundlohns ist allein der Steuerbruttolohn von 2.400 € maßgeblich. Die steuerfreien Vergütungselemente (wie Fahrtkostenzuschuss, Sonn- und Feiertagszuschläge) bleiben außen vor.

Im **Steuerrecht** wird die betriebliche Altersvorsorge angerechnet, so dass sich ein **maßgeblicher Grundlohn** von 2.500 € ergibt. Das Steuerrecht enthält eine eindeutige Definition, wie man von einem Monatsgehalt die Umrechnung auf einen Stundenlohn vornimmt. Ausgehend von einem Arbeitsvertrag mit einer regelmäßigen wöchentlichen Stundenzahl von 40 Stunden ist die Monatsstundenzahl zu ermitteln. Im Steuerrecht gilt, dass ein Monat im Durchschnitt 4,35 Wochen umfasst. Es ergibt sich somit folgende Berechnung:

maßgeblicher Bruttolohn	2.500 €
regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatsarbeitszeit (Wochenarbeitszeit × 4,35)	174 Stunden
Grundlohn	14,37 €

Lösung

Der Steuerbruttolohn von Frau Meier beträgt mit 14,37 € mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Eine Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn ist daher nicht notwendig.

2.5 Sozialversicherungsrechtliche Mindestlohnermittlung

Im Gegensatz zum Steuerrecht werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem sogenannten **Anspruchsprinzip** berechnet. Daraus folgt, dass der Sozialversicherungsprüfer die Beitragsgrundlage nicht danach bewertet, was der Arbeitnehmer tatsächlich bekommt, sondern nach seinem Lohnanspruch, der zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen muss. Schon im Hinblick auf die Betriebsprüfung ist die Einhaltung der Mindestlohnpflicht zu beachten. Welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung für Sie als Arbeitgeber haben kann, zeigt das folgende Beispiel.

Beispiel

Frau Schulz arbeitet seit Januar 2025 40 Stunden pro Woche als Kellnerin in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Sie erhält einen Bruttostundenlohn von 12,82 €. Nach Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 € traut sich Frau Schulz nicht, diesen bei Herrn Sorglos einzufordern. Sie arbeitet deshalb immer noch für ihren alten Arbeitslohn von 12,82 €. Das bedeutet, dass Frau Schulz im Jahr 2026 weiterhin ihren alten monatlichen Bruttolohn erhält:

Bruttolohn (174 Stunden × 12,82 €)	2.230,68 €

Anfang Januar 2027 erscheint der Rentenversicherungsprüfer in der Gaststätte von Herrn Sorglos. Er wird bei seiner Prüfung den ab Januar 2026 geltenden Mindestlohn von 13,90 € für die Beitragsberechnungen mit Rückwirkung zugrunde legen. Daraus ergibt sich folgende Berechnung:

gesetzlicher Mindestlohn (174 Stunden × 13,90 €)	2.418,60 €
− tatsächlicher Bruttolohn	−2.230,68 €
Differenz	**187,92 €**

Lösung

Als Arbeitgeber muss Herr Sorglos nun sowohl den Arbeitnehmer- als auch den Arbeitgeberanteil für den Zeitraum Januar bis Dezember 2026 nachzahlen:

Gesamtdifferenz für 01/2026 bis 12/2026
(12 Monate × 187,92 €) = 2.255,04 €

davon 20 % Arbeitgeberanteil	451,01 €
davon 20 % Arbeitnehmeranteil	+ 451,01 €
Gesamtnachzahlung	**902,02 €**

Ein besonderes Nachzahlungsrisiko birgt für Sie als Arbeitgeber auch der Einsatz von Minijobbern.

Beispiel

Herr Weber arbeitet seit Januar 2026 als geringfügig Beschäftigter (Minijobber) in einem Kiosk. Er bezieht einen Bruttostundenlohn von 8 €. Jeden Monat bekommt er 536 € und liegt damit unter der Minijob-Grenze von 603 €.

Bruttolohn (67 Stunden × 8 €)	536,00 €

Ausgehend von 67 Monatsstunden berechnet der Rentenversicherungsprüfer für 2026:

Gesetzlicher Mindestlohn (67 Stunden × 13,90 €)	931,30 €
− tatsächlicher Bruttolohn	− 536,00 €
Differenz	**395,30 €**

Lösung

Zu den Konsequenzen gehört, dass Herr Weber rückwirkend sozialversicherungspflichtig wird. Die Nichtbeachtung der gesetzlichen Mindestlohnanforderungen bei der Lohnsteuer hat für den Arbeitgeber von Herrn Weber keine Konsequenzen. Der Grund liegt darin, dass die Lohnsteuer dem Zuflussprinzip unterliegt und daher nur aus dem tatsächlich geflossenen Entgelt berechnet wird.

2.6 Mindestlohnberechnung bei einem festen Monatsgehalt

Das MiLoG enthält keine konkreten Vorgaben dazu, wann ein festes Monatsgehalt den Anforderungen an den gesetzlichen Mindestlohn genügt. Bevor Einzelfragen zum Mindestlohn gerichtlich geklärt sind, ist von vereinfachenden Berechnungen wie bei der lohnsteuerrechtlichen Grundlohnermittlung (siehe Punkt 2.4) eher abzuraten. Denn der Gesetzgeber stellt beim Lohn eindeutig auf die **Stunde** und beim Fälligkeitszeitraum eindeutig auf den **Monat** ab.

Beispiel

Herr Schmitz arbeitet 40 Stunden pro Woche. Sein Arbeitgeber hat nach der steuerlichen Berechnungsmethode den Monatslohn ermittelt (4,35 Wochen × 40 Stunden × 13,90 € = 2.418,60 €) und auf 2.420 € aufgerundet. Aufgrund von Wochenenden und Feiertagen kann die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage jedoch von Monat zu Monat variieren.

Februar (20 Arbeitstage)

2.420 € / 20 Tage / 8 Stunden	15,13 €

Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im Februar über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Juli (23 Arbeitstage)

2.420 € / 23 Tage / 8 Stunden	13,15 €

Ergebnis: Der Stundenlohn liegt im Juli unter dem gesetzlichen Mindestlohn.

Hinweis

Als Arbeitgeber sollten Sie prüfen, ob es sich lohnt, von einem festen Monatsgehalt auf eine Gehaltsabrechnung auf Basis des Stundenlohns umzustellen. Letzteres kann aber mit einem erhöhten bürokratischen Aufwand verbunden sein.

3 Besonderheiten bei bestimmten Arbeitnehmern

3.1 Langzeitarbeitslose

Bei Langzeitarbeitslosen kann in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Betroffen sind Personen, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gewesen sind.

3.2 Saisonarbeiter

Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die wegen eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind.

Beispiele

Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (z.B. Erntehelfer), im Tourismus (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und im Schaustellergewerbe (z.B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften).

Diese Arbeitnehmer können kurzfristig sozialabgabenfrei beschäftigt werden. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie nicht mehr als drei Monate am Stück oder länger als insgesamt 70 Tage besteht. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden zusammengerechnet.

Die Höhe des Mindestlohns bleibt hiervon unbeeinflusst.

Besonderheiten ergeben sich für Saisonarbeiter im Hinblick auf die Anrechnung von Kost und Logis.

Hinweis

Eine Sachleistungsanrechnung wie Kost und Logis ist nur dann nicht zulässig, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung eines Mindestentgelts auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verpflichtet ist.

Ausgeschlossen ist die Anrechnung von Kost und Logis bei entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber hat für diese Arbeitnehmer die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen, wenn er sie zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet oder überlässt.

Wenn die Anrechnung von Kost und Logis zulässig ist, muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person vom Lohn übrigbleiben. Derzeit liegt die Pfändungsfreigrenze bei 1.555 € netto monatlich (Stand Januar 2026).

Wer monatlich 1.555 € netto oder weniger verdient, dem darf kein Geld für Sachleistungen fürs Essen und Wohnen vom Arbeitgeber abgezogen werden.

Es bedarf zur zulässigen Anrechnung von Kost und Logis auf den gesetzlichen Mindestlohn einiger Voraussetzungen. Hierzu gehört:

- eine entsprechende **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag,
- dass die vereinbarte Anrechnung dem **Interesse des Arbeitnehmers** oder der **Eigenart des Arbeitsverhältnisses** entspricht (was bei einem Saisonarbeitsverhältnis die Regel ist),
- dass **Maximalbeträge** beachtet werden, also dass die Anrechnung der Sachleistungen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf (Beachtung der Pfändungsfreigrenze).

Hinweis

Für einzelne Leistungen gelten neben diesen Voraussetzungen zusätzlich folgende Höchstgrenzen:

- Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter Verpflegungsleistungen darf folgende Beträge nicht übersteigen:

  im Jahr 2025: 333 € (Frühstück 69 €, Mittagessen 132 € und Abendessen 132 €)

  im Jahr 2026: 345 € (Frühstück 71,10 €, Mittagessen 137,10 € und Abendessen 137,10 €)

- Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist bis zur Höhe von monatlich 282 € (2025)/monatlich 285 € (2026) zulässig. Der Wert der Unterkunft vermindert sich bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 %, für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 15 %, bei der Belegung mit zwei Beschäftigten um 40 %, mit drei Beschäftigten um 50 % und mit mehr als drei Beschäftigten um 60 %.

Die vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis muss von „**mittlerer Art und Güte**“ sein, das heißt, sie darf qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29.03.1971 herangezogen werden.

3.3 Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind vom Mindestlohn ausgenommen. Das soll verhindern, dass sich Schulabgänger aus monetären Gründen gegen eine Ausbildung entscheiden.

3.4 Praktikanten

Auch Praktikanten haben einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Der Praktikant muss eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. Auch für ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten gilt ab dem ersten Tag der Beschäftigung der Mindestlohn.

Hinweis

Wenn Sie einen Praktikanten einstellen, müssen Sie die wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags – spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit – schriftlich niederlegen, unterzeichnen und dem Praktikanten aushändigen. Aufzunehmen sind mindestens:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
- Beginn und Dauer des Praktikums,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs.

Vom Anspruch auf Mindestlohn ausgeschlossen sind:

- **Pflichtpraktika**, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden.
- **Freiwillige Praktika**, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden.
- **Sonstige Praktika** im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem Sozialgesetzbuch III und Maß-

nahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG.

3.5 Strafgefangene

In der Rechtsprechung ist die Nichtanwendbarkeit des MiLoG auf Strafgefangene anerkannt. Dies wird damit begründet, dass die Arbeit im Strafvollzug öffentlich-rechtlichen Charakter hat und demzufolge Strafgefangene nicht als Arbeitnehmer zu klassifizieren sind.

4 Abdingbarkeit

Abgesehen von den tarifvertraglichen Sonderregelungen darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Ein Arbeitnehmer kann auf den Anspruch auf Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten.

Hinweis

Beantwortet der Arbeitgeber den Wunsch eines Arbeitnehmers nach Bezahlung des „Mindestlohns“ mit einer Kündigung, so liegt ein Verstoß gegen das sogenannte Maßregelungsverbot vor. Dieses verbietet dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme gerade deshalb zu benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt – in diesem Fall die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns fordert (siehe Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.04.2015 – 28 Ca 2405/15).

5 Fälligkeit

Der Mindestlohn ist grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde – selbst wenn im Arbeitsvertrag ein späterer Zeitpunkt vereinbart sein sollte. Wenn diese Frist nicht beachtet wird, drohen Bußgelder.

Abweichend von der grundsätzlichen Regelung müssen Arbeitsstunden, die auf ein durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbartes **Arbeitszeitkonto** gebucht werden, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Endet das Arbeitsverhältnis, muss der Ausgleich binnen eines Monats nach Vertragsende erfolgen. Die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf dem Arbeitszeitkonto dürfen monatlich nicht mehr als die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen. Auf Langzeitarbeitskonten sind diese Beschränkungen nicht übertragbar.

Hinweis

Arbeitgebern im Niedriglohnsektor, deren Entgelte nicht erheblich über dem Mindestlohn liegen, ist dringend anzuraten, die Zeitkontenstände ihrer Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen, damit der Mindestlohn trotz Mehrarbeit gewährt wird.

Diese Regelungen gelten nicht, wenn Ihr Mitarbeiter ein verstetigtes monatliches Arbeitsentgelt erhält, das über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Unter „verstetigtem Arbeitsentgelt“ versteht man das Entgelt, das auf der Basis einer vorgegebenen Stundenzahl unabhängig von der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei gleichzeitiger Verrechnung von Plus- oder Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto gezahlt wird.

Hierbei kann es jedoch – selbst bei Einhaltung der vertraglich vereinbarten festen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit – allein aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Arbeitstagen in den verschiedenen Kalendermonaten dazu kommen, dass der Stundenlohn in einem Monat über und in einem anderen Monat unter dem Mindestlohn liegt.

Beispiel

Mit einem Arbeitnehmer wurden eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Arbeitsstunden an fünf Arbeitstagen und ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.300 € brutto vereinbart. Dieses monatliche Arbeitsentgelt wird unabhängig von den tatsächlichen Arbeitstagen in einem Monat gezahlt. Wenn der Februar nur 20 Arbeitstage mit 160 Arbeitsstunden und der Juli dagegen 23 Arbeitstage mit 184 Arbeitsstunden hat, liegt der Lohn des Arbeitnehmers (unter der Voraussetzung, dass in diesen Monaten keine Mehrarbeit geleistet wurde) im Februar über dem gesetzlichen Mindestlohn (2.300 € / 160 Stunden = 14,38 €/Stunde), während er im Juli unter der Mindestlohngrenze liegt (2.300 € / 184 Stunden = 12,50 €/Stunde).

Wenn ein Arbeitnehmer jedoch im Durchschnitt eines Zwölfmonatszeitraums ein Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erhält, bleibt es bei diesem Mitarbeiter bei der bisherigen Flexibilität der zumeist durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelten Arbeitszeitkonten.

6 Unternehmerhaftung

Beauftragen Sie einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen, haften Sie für die Verpflichtungen dieses Unternehmers zur Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung erstreckt sich auch auf Nachunternehmer oder vom Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragte Verleiher. Als Auftraggeber haften Sie – unabhängig davon, ob Ihnen die Mindestlohnverstöße des beauftragten Unternehmens bekannt waren oder ob Sie diese hätten kennen können – wie ein selbstschuldnerischer Bürge für

- das nach den Mindestlohnvorschriften geschuldete Nettoentgelt der eingesetzten Arbeitnehmer und

- die Beiträge zu den sogenannten gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, beispielsweise Lohnausgleichskassen, Zusatzversorgungskassen oder Urlaubskassen.

Nicht erfasst sind hingegen die dem Mindestentgelt zuzuordnenden Steuern und Sozialabgaben.

Hinweis

Als Unternehmer haften Sie selbst dann, wenn Sie keine Kenntnis vom Fehlverhalten Ihrer Vertragspartner haben oder haben können. Daher ist bei der Auswahl Ihrer Vertragspartner besondere Vorsicht geboten. Denn Sie können in der Praxis kaum kontrollieren, ob Ihr Sub- oder Nachunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn auch tatsächlich zahlt.

Um Ihr Haftungsrisiko zu mindern, können Sie sich beispielsweise von Ihrem Vertragspartner vertraglich zusichern lassen, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Besonders riskant wird es, wenn Ihre direkten Vertragspartner wiederum Nachunternehmen einschalten, um Ihren Auftrag auszuführen. Sie sollten in solchen Fällen beispielsweise vertraglich vereinbaren, dass Ihnen ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl von Nachunternehmen eingeräumt wird.

7 Aufzeichnungspflichten

Um den Anforderungen des gesetzlichen Mindestlohns zu entsprechen, müssen Arbeitgeber einige Aufzeichnungspflichten erfüllen.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)

Als Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten sind Sie verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeiten der von Ihnen angestellten geringfügig Beschäftigten zu dokumentieren. Diese Aufzeichnungen müssen innerhalb einer Woche nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgen und in den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Die Form der Aufzeichnung ist dabei nicht vorgeschrieben.

Für Minijobber in Privathaushalten (im sogenannten Haushaltsscheckverfahren) gelten diese Aufzeichnungspflichten jedoch nicht – doch auch hier gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Risikobranchen nach dem Schwarzarbeitsgesetz

In den Branchen:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Gebäudereinigung,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Forstwirtschaft,
- Fleischwirtschaft und
- Messebau

besteht die **Aufzeichnungspflicht**, wie sie für geringfügig Beschäftigte gilt, sogar für **alle Beschäftigten**. Von den Aufzeichnungspflichten sind Arbeitgeber in diesen Branchen jedoch ausgenommen, wenn die verstetigten monatlichen Arbeitsentgelte der Beschäftigten über 4.461 € brutto liegen.

Liegen deren verstetigte Bruttomonatsentgelte über 2.974 € und war dies auch nachweislich in den vorherigen zwölf Monaten der Fall, entfallen die Aufzeichnungspflichten ebenfalls.

Nahe Angehörige

Auch für nahe Angehörige sind die **Aufzeichnungspflichten gelockert**: Werden sie geringfügig oder in den oben genannten Branchen beschäftigt, ist der Arbeitgeber von der Aufzeichnungspflicht befreit. Dabei zählen Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers zu den nahen Angehörigen.

Ausschließlich mobile Tätigkeiten

Arbeitnehmer, die ausschließlich mobilen Tätigkeiten nachgehen und ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen (z.B. Zeitungszusteller), sind von den strikten Aufzeichnungspflichten ausgenommen. Bei diesen Arbeitnehmern genügt es bereits, wenn die tägliche Arbeitsdauer aufgezeichnet wird.

8 Kontrolle

Die Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns liegt bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Bundeszollverwaltung, die schon vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Einhaltung der tariflichen Branchenmindestlöhne kontrolliert hatte. Je nach Schwere eines Verstoßes gegen das MiLoG reichen die möglichen Sanktionen von Bußgeldern bis hin zum Ausschluss des Auftraggebers von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Hinweis

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich bei Fragen an die Mindestlohn-Hotline wenden, die von Montag bis Donnerstag von 8 Uhr bis 17 Uhr sowie Freitag von 8 Uhr bis 12 Uhr unter der Rufnummer 030 60 28 00 28 erreichbar ist.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.