HOLGER RAASCH
STEUERBERATER

Mindestlohn

- Änderungen beim Mindestlohn
- Gerichtliche Entscheidungen zum Mindestlohngesetz

Mandanten-Informationen

Mindestlohn

Inhalt

Vorwort	**1**	
1	**Der gesetzliche Mindestlohn**	**2**
2	**Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten**	**3**
2.1	Kreis der verpflichteten Arbeitgeber/Entleiher	4
2.2	Dokumentation der täglichen Arbeitszeit	5
2.3	Bereithaltung und Aufbewahrung der Unterlagen	6
2.4	Meldepflichten für Arbeitgeber mit Auslandssitz oder bei Arbeitnehmerentleih von Verleihern mit Auslandssitz	7
2.5	Ausnahmen und Vereinfachungen der Aufzeichnung	8
2.5.1	Mitarbeitende Personen, die dem Arbeitgeber nahe stehen	8
2.5.2	Überschreiten bestimmter Entgeltgrenzen	8
2.5.3	Aufzeichnungserleichterung für ausschließlich mobile Tätigkeiten	9
2.5.4	Transparenz der Vereinbarungen	10
3	**Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn**	**10**
4	**Bis wann Sie den Mindestlohn zahlen müssen**	**13**
4.1	Grundsätzliche Fälligkeit	13
4.2	Ausnahmeregelung für Arbeitszeitkonten	13
5	**Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns**	**15**
5.1	Verstetigt gezahltes monatliches Arbeitsentgelt	15
5.2	Mindestlohn auf Stundenlohnbasis	16
5.3	Mindestlohn bei „Arbeit auf Abruf“	16
5.4	Mindestlohn in der Altenpflege	17
5.5	Mindestlohn bei Minijobbern	17
5.6	Änderungen bei den Midijobs	18
5.7	Mindestlohn und Stücklohn oder Akkordarbeit	18
5.8	Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen	19
6	**Arbeitgeber- und Auftraggeberhaftung**	**22**

Vorwort

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist in Deutschland die Lohn-untergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Ob die Grenzen eingehalten werden, wird vom Zoll kontrolliert. Über Veränderungen des Mindestlohns entscheidet eine Mindestlohnkommission. Diese Mindestlohnkommission dürfte sich politisch unter Druck gesehen haben, dem sie – so viel sei vorweggenommen – dadurch widerstand, dass sie eine Einigung erzielte.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD steht, dass ein Mindestlohn von 15 Euro „erreichbar" sei. Nachdem nun die Mindestlohnkommission neue Mindestlöhne vorgeschlagen hat, die unter dieser Zielvorgabe liegen, sind einige Politiker[1] „enttäuscht", da sie unter „erreichbar" etwas anderes verstanden haben als andere. Andere Politiker dagegen sind zufrieden, weil sie die „richtige Richtung" eingeschlagen sehen. Viele Unternehmer, vor allem im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und in der Gastronomie dagegen sehen sich in Schwierigkeiten, mit diesen Mindestlöhnen überhaupt wirtschaftlich arbeiten zu können.

Aktuell beträgt der Mindestlohn 12,82 Euro je Zeitstunde. Anfang 2026 wird er auf 13,90 Euro steigen, zum 01. Januar 2027 dann auf 14,60 Euro. Damit verdient ein Vollzeitbeschäftigter im Mindestlohn ab Januar 2026 monatlich 190 Euro brutto mehr als bisher. Ab 2027 ergibt sich für ihn ein monatliches Plus von insgesamt 310 Euro brutto.

Die Mindestlohnkommission entscheidet gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) alle zwei Jahre über die Anpassung. Dabei verhandeln Spitzenvertreterinnen und -vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern miteinander. Käme die Mindestlohnkommission zu keiner Einigung, kann der Gesetzgeber handeln. Da sie nunmehr aber sich geeinigt hat, kann die Bundesregierung diesen Beschluss „nur noch" unverändert umsetzen (§ 11 Abs. 1 MiLoG). Täte sie das nicht, gäbe es keine Anhebung.

Seit der Einführung der gesetzlichen Lohnuntergrenze im Jahr 2015 ist eine Mindestlohnkommission dafür zuständig, die Erhöhungen festzulegen. Im Jahr 2022 hat sich die Politik über diese Regelung hinweggesetzt und den Mindestlohn an der Kommission vorbei auf damals 12 Euro je Zeitstunde festgelegt. In der Mindestlohnkommission sind je drei Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern plus einem Vorsitzenden und zwei beratenden Wissenschaftlern.

Grundsätzlich orientiert sich die Kommission „nachlaufend" an der Entwicklung der Tariflöhne. Die Kommission nimmt den Index, den das Statistische Bundesamt aus mehreren hundert abgeschlossenen Tarifverträgen für die Entwicklung der tariflichen Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen in den letzten zwei Jahre errechnet hat, als Grundlage. Neu ist aber seit diesem Jahr, das sich die Kommission Anfang 2025 eine neue Geschäftsordnung

[1] In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

gegeben hat. Neben der Tariflohnentwicklung orientiert sie sich nun auch am Referenzwert von 60 % des mittleren Brutto-Lohns eines Vollzeitbeschäftigten.

Bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gab es – und gibt es auch aktuell immer noch – Branchen, in denen (andere, höhere) Mindestlöhne oder -entgelte bezahlt werden müssen, wie etwa in dem Bauhauptgewerbe, der Gebäudereinigung, den Elektrohandwerken, dem Dachdeckerhandwerk, den Gerüstbauern, Malern und Lackierern sowie der Pflegebranche. Sollte Ihr Unternehmen zu diesen Branchen gehören, müssen Sie den für sie geltenden Mindestlohn anwenden.

Die Verdienstgrenze bei einem Minijob ist an den Mindestlohn gekoppelt. Mit jeder Erhöhung des Mindestlohns wird auch die Minijobgrenze angepasst (siehe →*Kapitel 5.5*).

1 Der gesetzliche Mindestlohn

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt für alle Arbeitnehmer sowie Praktikanten. Ausnahme: Bestimmte Praktika sind aus dem Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen (siehe →*Kapitel 3*). Jeder Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland muss den gesetzlichen Mindeststundenlohn an die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer bezahlen.

Wichtig:

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich unabhängig von der Qualifikation des Arbeitnehmers. Weder ein fehlender oder nicht anerkannter Berufsabschluss noch ungenügende Sprachkenntnisse oder die Herkunft des Arbeitnehmers aus einem anderen Land rechtfertigen eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Sowohl Flüchtlinge als auch im Sinne des Neunten Sozialgesetzbuchs (SGB IX) schwerbehinderte Menschen haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

Wichtig:

Beim Mindestlohn je Stunde handelt es sich um das Arbeitnehmer-Brutto. Von den aktuell noch geltenden 12,82 Euro (Januar 2025), den für das Jahr 2026 geltenden 13,90 Euro sowie den für das Jahr 2027 geltenden 14,60 Euro gehen noch Lohnsteuer und die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ab. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind im gesetzlichen Mindestlohn nicht enthalten.

Achtung: Die Nichtzahlung oder die verspätete Zahlung ist mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 500.000 Euro bewehrt. Zudem droht ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge!

Beachten Sie dabei: In jedem (höherem) Lohnanspruch steckt der gesetzliche Mindestlohn!

2 Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten

Die Einhaltung der Pflicht zur (rechtzeitigen) Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns unterliegt der behördlichen Kontrolle. Prüfinstanz ist der Zoll, der auch vor Ort prüfen darf. Als Arbeitgeber können Sie verdachtsunabhängig überprüft werden. Sie sollten daher mittels Ihrer Aufzeichnungen belegen können, dass Sie den Mindestlohn (pünktlich) bezahlen. Vor allem in den sogenannten „Schwarzarbeit gefährdeten Branchen", wie etwa dem Gaststättengewerbe, dem Baugewerbe und der Speditions- und Transportbranche, Messebau und Betrieben der Gebäudereinigung, werden nach Angaben des Bundesfinanzministeriums häufig Mindestlohnverstöße festgestellt. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls führt regelmäßig Kontrollen in diesen Branchen durch, um die Einhaltung des Mindestlohns zu überprüfen.

Beispieltext: Beispieltext:Beispiel für eine „Milchmädchenrechnung":

Wer einem Arbeitnehmer statt 12,00 Euro nur 10,00 Euro pro Stunde bezahlt, „spart" pro Arbeitstag (8 Stunden) 16 Euro, in der Fünftagewoche 80 Euro, auf einen Monat gerechnet rund 320 Euro. Wird der Verstoß entdeckt, dann verdoppelt der Zoll die „Ersparnis" und rechnet nochmals 30 % drauf. Wird Vorsatz festgestellt, verdoppelt sich dieses Bußgeld nochmals.

Bestimmte Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) werden gesetzlich verpflichtet, Arbeitszeiten aufzuzeichnen und weitere Unterlagen bereitzuhalten und aufzubewahren, die eine Kontrolle der (rechtzeitigen) Zahlung des Mindestlohns ermöglichen. Ein Verstoß gegen diese gesetzlichen Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten ist

mit einem Bußgeld bis zu 30.000 Euro belegt (§ 21 Abs. 3 MiLoG) und kann zu einem Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe führen.

Wichtig:

Mit Urteil vom 14.05.2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH, Az.: Rs. C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Unternehmen dazu verpflichten müssen, die Arbeitszeit und Pausen ihrer Arbeitnehmer vollständig aufzuzeichnen. Im Anschluss daran hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 13.09.2022 (BAG, Az. 1 ABR 22/21) festgestellt, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) – in unionskonformer Auslegung – verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit darf der Arbeitgeber nicht warten, bis das Arbeitszeitgesetz geändert wird, sondern muss bereits jetzt die gesamte Arbeitszeit der Mitarbeiter aufzeichnen. Wie genau, ist (immer noch) nicht festgelegt. Aufgrund des Auseinanderbrechens der Ampel-Koalition Ende 2024 wurde der Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) aus dem Jahr 2023 zur Reform des Arbeitszeitgesetzes hinfällig. Aktuell ist zwar geplant, das Arbeitszeitgesetz zu überprüfen, aber es gibt dazu noch keinen Gesetzesentwurf (Stand Ende Juni 2027). Derzeit besteht also für die Aufzeichnung keine Formvorschrift; sie kann auch handschriftlich erfolgen.

Diese und viele weitere Fragen zur Arbeitszeiterfassung (FAQ) beantwortet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter *https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html*.

2.1 Kreis der verpflichteten Arbeitgeber/Entleiher

Die Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation (siehe →*Kapitel 2.2*) und die Bereithalte- und Aufbewahrungspflichten (siehe →*Kapitel 2.3*) gelten nur für Arbeitgeber, die

- Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Minijobber und kurzfristig Beschäftigte – außerhalb von Privathaushalten beschäftigen oder
- Arbeitnehmer in einer der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Branchen beschäftigen:
  - Baugewerbe
  - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe

- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport und das verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen sowie
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Unternehmen der o. g. Branchen müssen zudem für beschäftigte Leiharbeitnehmer die täglichen Arbeitszeiten dokumentieren.

Bei den Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten wurden gewisse Ausnahmen gemacht bzw. Vereinfachungen geschaffen (siehe →*Kapitel 2.5*).

2.2 Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Die Aufzeichnungspflicht nach § 17 Abs. 1 MiLoG umfasst die tägliche Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer). Diese Aufzeichnungen haben **spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags** zu erfolgen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten (§ 17 Abs. 2 MiLoG). Die Aufzeichnungspflicht nach **§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** für über acht Stunden hinausgehende (werk-)tägliche Arbeitszeiten bleibt daneben bestehen!

So muss auch bei einer 24-Stunden häuslichen Betreuung der Mindestlohn bezahlt werden (LAG Berlin-Brandenburg vom 17.08.2020 – 21 Sa 1900/19). Die tägliche Arbeitszeit wurde auf 21 Stunden reduziert. Dabei muss der Arbeitgeber Sorge für die Einhaltung der Arbeitszeiten tragen.

Hinweis

Es ist (noch) egal, ob Sie die Arbeitszeiten handschriftlich oder maschinell (z. B. Excel-Liste, Zeiterfassungssystem) erfassen. Sie können die Aufzeichnung an die Arbeitnehmer delegieren. Sie müssen aber dafür sorgen, dass die Aufzeichnung richtig ist.

Ihr Steuerberater berät Sie gerne, wie Sie die Aufzeichnungspflicht umsetzen oder wie Sie Systeme umstellen können.

2.3 Bereithaltung und Aufbewahrung der Unterlagen

Als zur Dokumentation verpflichteter Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) müssen Sie ferner die erforderlichen Unterlagen, anhand derer der Zoll prüfen kann, dass Sie rechtzeitig (siehe →*Kapitel 2.4*) (mindestens) den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, in Deutschland und in deutscher Sprache bereithalten (§ 17 Abs. 2 MiLoG).

Zu den aufbewahrungspflichtigen Unterlagen gehören insbesondere:

- Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen (Nachweisgesetz i. d. F. 01.08.2022),
- Arbeitszeitnachweise
- Lohnabrechnungen und
- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Machen Sie von einer **Arbeitszeitflexibilisierung** nach § 2 Abs. 2 MiLoG Gebrauch (siehe →*Kapitel 4.2*), so müssen Sie zusätzlich folgende Unterlagen in Deutschland bereithalten:

- schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung und
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer).

Tun Sie das nicht, verbleibt es bei der gesetzlichen Fälligkeit (siehe →*Kapitel 4.1*) und Sie hätten bereits gegen das MiLoG verstoßen!

Diese Unterlagen sind für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Geltungsbereich des MiLoG, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, jedoch **höchstens bis zu zwei Jahren** aufzubewahren.

Ähnliche (vorrangige) Pflichten sehen § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG für branchenspezifische Mindestlöhne vor.

Wichtig:

Aufbewahrungsfristen nach anderen, z. B. handels- oder steuerrechtlichen, Vorschriften bestehen fort, sodass Sie Unterlagen gegebenenfalls auch länger aufbewahren müssen!

Der Zoll kann bei einer Mindestlohnprüfung weitere Unterlagen anfordern, die Sie dann unverzüglich vorlegen müssen. **Aufbewahrungsort** für die Unterlagen kann Ihr Lohnbüro, aber auch die Kanzlei Ihres Steuerberaters sein. Erst auf ein (sachlich begründetes) Verlangen müssen Sie diese auch am Beschäftigungsort bereithalten. Dies könnte z. B. greifen, wenn Sie nicht umgehend die Einsicht in extern aufbewahrte Unterlagen sicherstellen konnten.

2.4 Meldepflichten für Arbeitgeber mit Auslandssitz oder bei Arbeitnehmerentleih von Verleihern mit Auslandssitz

Hat Ihr Unternehmen den **Sitz im Ausland**, müssen Sie vor dem Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung im Inland **in einer der Branchen im Sinne von § 2a SchwarzArbG** die im Anwendungsbereich des MiLoG beschäftigten Arbeitnehmer anmelden. Die Anmeldung muss schriftlich und in deutscher Sprache bei der zuständigen Zollbehörde mit bestimmten Angaben erfolgen. Sie müssen eine Versicherung beifügen, dass Sie den gesetzlichen Mindestlohn (rechtzeitig) zahlen (§ 16 Abs. 1, Abs. 2 MiLoG). Etwaige **Änderungen** der gemachten Angaben sind unverzüglich mitzuteilen. Hierfür gibt es jeweils **Formularvordrucke**. Gleiches gilt für Unternehmen der Branchen des § 2a SchwarzArbG, wenn sie **als Entleiher** Arbeitnehmer eines Verleihers mit Sitz im Ausland entleihen (§ 16 Abs. 3 MiLoG). Hier ist eine Versicherung des Verleihers über die (rechtzeitige) Zahlung des Mindestlohns beizufügen.

Die Meldepflichten sind modifiziert in Form einer **Einsatzplanung** vorzunehmen, wenn diese Arbeitnehmer oder

Hinweis:

Ähnliche Regelungen gelten für Meldungen nach § 18 AEntG, § 17b AÜG. Eine Versicherung nach dem AEntG muss die Einhaltung aller tariflichen Mindestarbeitsbedingungen und die Entrichtung von Urlaubskassenbeiträgen bestätigen.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

Leiharbeitnehmer

- an einem Beschäftigungsort zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder in Schichtarbeit,
- an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
- in ausschließlich mobiler Tätigkeit

beschäftigt werden.

Hier drohen bei Verstößen ebenfalls Bußgelder bis zu 30.000 Euro und der Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe.

Auch für Meldepflichten gibt es gewisse Ausnahmeregelungen (siehe →*Kapitel 2.5.1* und *2.5.2*).

2.5 Ausnahmen und Vereinfachungen der Aufzeichnung

2.5.1 Mitarbeitende Personen, die dem Arbeitgeber nahe stehen

Seit dem 01.08.2015 müssen aufzeichnungspflichtige Arbeitgeber (siehe →*Kapitel 2.1*) für in ihrem Betrieb arbeitende Ehepartner, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern keine Arbeitszeiten mehr aufzeichnen. Ferner entfällt die Aufbewahrung der Unterlagen nach § 17 Abs. 2 MiLoG und Meldungen nach § 16 MiLoG. Es sind aber im Inland Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten und aufzubewahren, die belegen, dass es Familienangehörige sind.

Führen Sie Ihren Betrieb als juristische Person (z. B. als GmbH oder als AG) oder als rechtsfähige Personengesellschaft (z. B. OHG, KG), kommt es auf die genannten Beziehungen zu dem vertretungsberechtigten Organ oder Organmitglied (Geschäftsführer, Vorstandsmitglied) bzw. zum vertretungsberechtigten Gesellschafter an.

2.5.2 Überschreiten bestimmter Entgeltgrenzen

Die Pflichten zu Arbeitszeitaufzeichnung (§ 17 Abs. 1 MiLoG), zu Aufbewahrung und Bereithalten der Unterlagen (§ 17 Abs. 2 MiLoG) und die Meldepflichten (§ 16 MiLoG) entfallen für die Arbeitnehmer, die ein verstetigtes regelmäßiges Bruttomonatsentgelt von mehr als 4.461 Euro beziehen (§ 1 Abs. 1 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung / MiLoDokV). Für Mitarbeiter, die mehr als 2.974 Euro verdienen und die dieses Gehalt als verstetigtes Arbeitsentgelt bereits in den letzten zwölf Monaten vom selben Arbeitgeber erhalten haben, müssen die Arbeitszeiten ebenfalls nicht dokumentiert werden. Dasselbe gilt für Ehegatten, eingetragene Lebenspartner

sowie Kinder und Eltern des Arbeitgebers, die in einem Betrieb mitarbeiten, der in einer in § 2a SchwarzArbG genannten Branche tätig ist.

Tipp:

Zur Ermittlung der Bruttoentgeltgrenzen sind sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen heranzuziehen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind, unabhängig davon, ob diese auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar sind oder nicht. Der Gesetzgeber unterscheidet hier zwischen der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns und zur Dokumentation der Arbeitszeiten.

2.5.3 Aufzeichnungserleichterung für ausschließlich mobile Tätigkeiten

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind grundsätzlich nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. § 1 der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) regelt Vereinfachungen. Es ist nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen (ohne Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit), soweit

- Arbeitnehmer mit **ausschließlich mobilen** (= nicht an Beschäftigungsorte gebundene) Tätigkeiten beschäftigt werden (z. B. bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung, aber auch Arbeitnehmer, die während der Coronavirus-Krise ausschließlich mobil gearbeitet haben),
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen, sondern ihnen nur ein bestimmter zeitlicher Rahmen vorgegeben ist **und**
- diese sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, der jeweilige Arbeitnehmer also regelmäßig weder Arbeitsaufträge des Arbeitgebers oder Dritter entgegennimmt noch hierfür zur Verfügung stehen muss (d. h. er verantwortet die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrags selbst).

2.5.4 Transparenz der Vereinbarungen

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den seit dem 01.01.2015 von § 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und ist – jedenfalls dann – insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18).

3 Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn

Wer kein Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes ist, hat auch keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. So gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht für:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- in freiwilligen Diensten tätige Personen
- Teilnehmer an Maßnahmen der Arbeitsförderung
- Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
- Langzeitarbeitslose (mindestens 12 Monate) innerhalb der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung,
- Selbstständige,

Hinweis:

Bei der Beauftragung eines Selbstständigen ist unbedingt darauf zu achten, dass dieser kein Scheinselbstständiger ist. Scheinselbstständig ist eine Person, die formal selbstständig ist, in Wahrheit aber in den Betrieb des Auftraggebers wie ein Arbeitnehmer eingegliedert ist. Stellt sich etwa bei einer (sozialversicherungsrechtlichen) Betriebsprüfung heraus, dass der „Selbstständige“ abhängig beschäftigt ist, werden Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden. Der Arbeitgeber schuldet sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil. Den Arbeitnehmeranteil, den er zuvor nicht vom Entgelt abgezogen hat, kann er gegenüber dem Beschäftigten lediglich bei den folgenden drei Gehaltszahlungen nachholen.

- Strafgefangene,
- Ehrenamtlich Tätige

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildungsabschluss,
- Pflichtpraktika: Praktika, die durch eine schulrechtliche/hochschulrechtliche Bestimmung, oder eine Ausbildungsordnung vorgeschrieben sind, oder die im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend abgeleistet werden müssen. Auch ein Praktikum, das absolviert werden muss, bevor ein Studium begonnen werden darf, ist ein Pflichtpraktikum im Sinne des § 22 MiLoG (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 19.01.2022 – 5 AZR 217/21). Dies gilt für alle Hochschulen, also sowohl für staatliche als auch private Hochschulen, sofern letztere staatlich anerkannt sind,
- Freiwillige Orientierungspraktika für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums sowie freiwillige begleitende Praktika zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung jeweils bis zu **dreimonatiger Dauer**,
- Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68-70 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Hinweis:

Sie können verschiedene Arten von Praktika oder zwei Pflichtpraktika durchaus kombinieren. Sie sollten aber im eigenen Interesse die Sachlage in jedem Einzelfall prüfen. Suchen Sie angesichts der weitreichenden Folgen unbedingt fachkundigen Rat bei Ihrem Steuerberater!

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

Wichtig:

Praktikanten sind – ganz egal, wie das Rechtsverhältnis zwischen ihnen und dem Praktikumsgeber genannt wird – Personen, die sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterziehen, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung und Praktikanten nach Ende ihres Studiums haben Anspruch auf den Mindestlohn. Sie sollten vorsichtig sein, wenn ein Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums vorliegt, aber eine neue Ausbildungs- oder Studienrichtung gewählt wurde oder hierfür eine Orientierung erfolgen soll. Hier ist es sehr schwer, solche Praktikanten vom Mindestlohn auszunehmen. Treffen Sie eine solche Entscheidung nicht ohne die fachkundige Hilfe Ihres Steuerberaters!

Bei freiwilligen berufsausbildungs- oder hochschulausbildungsbegleitenden Praktika darf ein **solches** Praktikantenverhältnis nicht bereits mit demselben Ausbilder bestanden haben. Wenn Sie aber zwei rechtlich voneinander getrennte Unternehmen haben, kann und darf das eine Praktikum bei dem einen, das andere bei dem anderen Unternehmen absolviert werden, ohne dass Sie gegen das Gesetz verstoßen.

Wird die **Dauer von drei Monaten** bei einem Orientierungspraktikum oder berufsausbildungs- oder studienbegleitenden Praktikum **überschritten** (z. B. bei Praktikumsverlängerung, aber auch versehentlich), so besteht ab dem ersten Praktikumstag der Mindestlohnanspruch!

Werkstudenten ist der Mindestlohn zu zahlen, da bei ihnen die Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Auch eine mögliche sozialversicherungsrechtliche Privilegierung („Werkstudentenprivileg“) ändert nichts am Status Arbeitnehmer.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

4 Bis wann Sie den Mindestlohn zahlen müssen

4.1 Grundsätzliche Fälligkeit

Haben Sie die Fälligkeit der Arbeitsvergütung vereinbart – häufig ist diese zum Ende eines Kalendermonats vorgesehen – muss auch zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt sein. Gegebenenfalls gibt es tarifliche Fälligkeitsregelungen. Gibt es keine Fälligkeitsregelung, ist ein vereinbarter Bruttomonatslohn am Monatsende zu zahlen. Dies gilt dann auch für den Mindestlohn.

Der Arbeitgeber hat den Mindestlohn spätestens zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a. M.) des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats zu zahlen. Eine Fälligkeitsvereinbarung zum 15. des übernächsten Monats wäre damit nicht wirksam. Eine spätere Zahlung ist mit Bußgeld bis zu 500.000 Euro bewehrt (§ 21 Abs. 3 MiLoG).

Diese Fälligkeit betrifft im Grundsatz alle im jeweiligen Monat geleisteten Stunden, sodass Sie auch alle **Überstunden** eines Monats zu diesem Zeitpunkt mit dem jeweils gültigen Mindestlohn vergüten müssen. Eine Ausnahmeregelung sieht das MiLoG jedoch für Arbeitszeitkonten vor, wenn die Voraussetzungen (siehe →*Kapitel 4.2*) eingehalten werden.

Wichtig:

Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, deren Arbeitnehmer im Inland tätig sind, sind nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet, eine Überprüfung von Art und Umfang der im Inland verrichteten Arbeiten durch die Zollverwaltung zu dulden (Bundesfinanzhof vom 18.08.2020 – VII R 34/18, VII R 35/18 und VII R 12/19). Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über mögliche Auswirkungen dieser Rechtsprechung für Ihren Betrieb.

4.2 Ausnahmeregelung für Arbeitszeitkonten

Wenn Sie Überstunden in ein (durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) **schriftlich vereinbartes** Arbeitszeitkonto einstellen und die Anzahl der Überstunden monatlich höchstens 50 % der vereinbarten Arbeitszeit beträgt, können diese noch später – und zwar innerhalb von 12 Monaten nach jeweiliger Einstellung – durch bezahlte Freizeitgewährung oder Bezahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ausgeglichen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Sie nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monat ausgleichen.

Höhere (tarif-)vertragliche Ansprüche bleiben natürlich bestehen.

Diese auf (maximal) 12 Monate beschränkte Hinausschiebung des Ausgleichs in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder durch bezahlte Freizeit gilt für solche Überstunden, die Sie nicht bereits über das verstetigt bezahlte Bruttomonatsentgelt gezahlt haben.

Beispiel: Mit Arbeitnehmer A haben Sie eine monatliche Arbeitszeit von 160 Stunden und ein Monatsentgelt von 2.500 Euro brutto vereinbart. Bei 160 Stunden ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in der Zeit zwischen dem 01.10.2025 und dem 31.12.2025 mit einem Brutto-Lohn von 2.051,2 (160 x 12,82 Euro) bereits erfüllt. Selbst 2026 und auch 2027 erfüllen Sie mit diesem Monatslohn die Mindestlohnanforderungen (2026: 160 x 13,90 Euro = 2,224,00 Euro; 2027: 160 x 14,60 Euro = 2.336,00 Euro). Mit den jeweiligen Unterschiedsbeträgen zwischen monatlichem Mindestlohn und vereinbartem Gehalt sind auch Überstunden in Höhe des Mindestlohns abgegolten. Diese dürfen Sie wie bisher – z. B. nach den Regelungen des Arbeitsvertrags oder eines Tarifvertrags – behandeln. Erst darüber hinaus gehende Überstunden sind „mindestlohnrelevant".

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

5 Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns

5.1 Verstetigt gezahltes monatliches Arbeitsentgelt

Bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit (z. B. 40 Stunden) und monatlicher Vergütung muss mit einem Durchschnittswert gerechnet werden, da ein Monat nicht exakt vier Wochen umfasst.

Für die Umrechnung der Wochenarbeitszeit in eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit bei der Frage, ob Sie den Arbeitnehmern (mindestens) den Mindestlohn zahlen, legt das BMAS[2] den Umrechnungswert von 4,33 Wochen/Monat (13 Wochen : 3 Monate) zugrunde. Damit erfüllt seit dem 01.01.2025 ein verstetigt – d. h. jeden Monat beständig – gezahltes Brutto-Entgelt in Höhe von 2.222,00 Euro (gerundet) den gesetzlichen Mindestlohnanspruch bei einer 40-Stunden-Woche. Ab dem 01.01.2026 bis zum 31.12.2026 erhöht sich der Mindestlohnanspruch bei einer 40-Stunden-Woche auf 2.409,00 Euro, ab dem 01.01.2026 auf 2.531,00 Euro (gerundet).

Achtung:

Dies gilt nur, wenn der jeweilige Arbeitnehmer keine Überstunden leistet und Sie in den Brutto-Betrag keine Leistungen einrechnen, die auf den Mindestlohn nicht anrechenbar sind! In Zweifelsfällen sollten Sie Ihren Steuerberater um Rat fragen.

Wichtig:

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag dergestalt, dass er seine Tätigkeit auch an auswärtigen Arbeitsstellen zu erbringen hat, geschlossen haben, sind die Fahrten zu den Kunden und zurück Arbeitszeit und damit mindestlohnpflichtig, und zwar egal, ob der Mitarbeiter von zuhause zum Kunden oder vom Betrieb zum Kunden oder vom Kunden nach Hause oder zum Betrieb fährt (Bundesarbeitsgericht/BAG vom 25.04.2018 – 5 AZR 424/17).

[2] https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohn-rechner.html

5.2 Mindestlohn auf Stundenlohnbasis

Wenn Ihr Unternehmen Stundenlöhne bezahlt, ist der jeweils geltende Brutto-Mindestlohn pro (Zeit-)Stunde einfacher festzustellen. Die Summe der monatlich geleisteten Arbeitsstunden x dem jeweils geltenden Brutto-Mindestlohn ergibt das als Mindestlohn zu zahlende Arbeitsentgelt. Zur Vergütung von Überstunden lesen Sie bitte →*Kapitel 4*.

5.3 Mindestlohn bei „Arbeit auf Abruf“

Nicht nur in der Gastronomie, sondern auch im Handel oder in Gesundheitsberufen ist „Arbeit auf Abruf“ ein beliebtes Mittel, um „Spitzen“ abzufangen.

Achtung! Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit ist beschränkt auf ein Viertel der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit – dies sowohl nach oben als auch nach unten.

Beispiel: Sie haben eine Aushilfskraft mit 10 Stunden pro Woche angestellt. Deren Arbeitszeit darf zwischen 7,5 und 12,5 Stunden pro Woche schwanken. Größere Amplituden sind nicht erlaubt, damit die Mitarbeiter ein festes Einkommen, aber vor allem auch ihre Zeit einigermaßen verlässlich planen können.

Wurde – wie bei den „Null-Stunden-Vereinbarungen“ – gar keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden als vereinbart. Die mögliche wöchentliche Zusatz- oder Minderarbeit darf dann also nur 5 Stunden betragen. Anders ausgedrückt: Sie müssen den Mitarbeiter mindestens 15 Stunden die Woche beschäftigen (und bezahlen!) und dürfen ihn höchstens 25 Stunden arbeiten lassen.

Wichtig:

Sie müssen diese Regelung beachten, wenn es darum geht, ob Ihr Mitarbeiter auch bei den geänderten Abrufzeiten den Mindestlohn verdient.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

5.4 Mindestlohn in der Altenpflege

Die Anpassungsstufen des Pflegemindestlohns finden sich in der Sechsten Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung vom 28.11.2023, die zum 01.02.2024 in Kraft getreten ist, nachdem die Fünfte Verordnung zum Pflegemindestlohn zum 31.01.2024 ausgelaufen war. Pflegehilfskräfte erhalten seit dem 01.07.2025 mindestens 16,10 Euro brutto pro Stunde, qualifizierte Pflegehilfskräfte 17,35 Euro und Pflegefachkräfte 20,50 Euro. Die Anpassung gilt einheitlich im gesamten Bundesgebiet.

Hinweis:

Der Mindestlohn für Pflegekräfte muss auch für Wegzeiten, die Pflegekräfte zwischen mehreren Patienten oder zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebs zurücklegen, bezahlt werden. Für Zeiten des Bereitschaftsdiensts muss der Arbeitgeber mindestens 40 % des Mindestlohns bezahlen.

Altenpflegekräfte haben Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus: Bei einer 5-Tage-Woche jeweils 9 Tage pro Kalenderjahr. Sehen aber tarifliche, betriebliche oder arbeitsrechtliche Regelungen schon zusätzliche Urlaubstage vor, gilt diese Regelung nicht.

Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht zur Anwendung kommt (zum Beispiel in Privathaushalten), gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von aktuell 12,82 Euro pro Stunde (13,90 Euro ab dem 01.01.2026 und 14,60 Euro ab dem 01.01.2027).

Die Pflegekommission mit jeweils 4 Mitgliedern von der Arbeitgeber- und 4 Mitgliedern von der Arbeitnehmerseite legt alle zwei Jahre eine Empfehlung zur künftigen Höhe des Mindestlohns, die sich an der Tarifentwicklung und der wirtschaftlichen Lage orientiert, vor. Die Empfehlungen werden aber erst dann rechtswirksam, wenn sie in die Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales umgesetzt wird.

5.5 Mindestlohn bei Minijobbern

Für Minijobber ergeben sich Besonderheiten nicht aus dem MiLoG, sondern daraus, dass hier geringere Sozialabgaben und Lohnsteuer anfallen.

Die Verdienstgrenze bei einem Minijob ist an den Mindestlohn gekoppelt. Mit jeder Erhöhung des Mindestlohns wird auch die Minijobgrenze angepasst. Das heißt, dass zum 01.01.2025 ist die Grenze auf 556 Euro gestiegen ist. Mit dem neuen Mindestlohn von 13,90 Euro beläuft sich ab dem 01.01.2026 die neue Minijob-Grenze auf 602,00 Euro, ab dem 01.01.2027 auf 632,00 Euro. So ist sichergestellt, dass ein Minijobber auch 2026 und 2027

trotz gestiegener Löhne weiterhin durchschnittlich rund 43 Stunden im Monat arbeiten darf, ohne in die Midi-Zone zu rutschen.

Da Sie bei Minijobbern nicht einfach den gezahlten Lohn anheben dürfen, wenn Sie nicht in die Midi-Zone mit

Wichtig:

Sie müssen die Frage, ob die an Minijobber gewährten Leistungen die jeweils aktuelle Grenze überschreiten, von der Frage trennen, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde. Sollten in der monatlichen Vergütung Leistungen enthalten sein, die Sie nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen, so kann eine (spätere) Korrektur gegebenenfalls dazu führen, dass Sie die Leistungen zusätzlich zum Mindestlohn zahlen müssen und so die Grenze überschreiten. Entscheiden Sie hier nur mit der fachkundigen Hilfe Ihres Steuerberaters!

er dürfte nicht daran interessiert sein, in die Midi-Zone zu gelangen.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht rutschen wollen, geht die Anpassung an den höheren Mindestlohn nur über eine Zeitangleichung nach unten.

5.6 Änderungen bei den Midijobs

Seit Januar 2025 sind Midijobs Beschäftigungsverhältnisse, bei denen sich die monatlichen Brutto-Löhne zwischen 556,01 Euro und 2.000 Euro bewegen. Midijobs sind sozialversicherungspflichtig. Das heißt: Sowohl Mitarbeiter als auch Arbeitgeber zahlen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Allerdings sind die Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge für Midijobber im Vergleich zu „regulär" Beschäftigten erheblich geringer. Der volle Arbeitnehmerbeitrag wird erst ab einem Einkommen von 2.000 Euro fällig.

Da die 2.000 Euro-Grenze gleich bleiben wird, geht der Übergangsbereich seit dem 01.01.2025 von 556,01 Euro bis 2.000 Euro, ab dem 01.01.2026 von 602,01 Euro bis 2.000 Euro, ab dem 01.01.2027 von 633,01 Euro bis 2.000 Euro.

5.7 Mindestlohn und Stücklohn oder Akkordarbeit

Der Stücklohn ist eine Entlohnung, die direkt von der Leistung des Arbeitnehmers abhängt. Die Vergütung erfolgt nicht nach Zeit, sondern nach der Menge, die in einer Zeiteinheit erarbeitet wurde.

Stücklöhne / Akkordlöhne bleiben auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass die Arbeitnehmer je Stunde den jeweils geltenden Brutto-Mindestlohn verdienen. Bei Stücklöhnen oder Akkordlöhnen dürfen Sie aber die Normalleistung nicht so hoch ansetzen, dass sie die Arbeitnehmer nicht leisten können. Umgekehrt können Sie einzelne Arbeitnehmer, die die Normalleistung nicht erreichen, nicht deswegen unter dem gesetzlichen Mindestlohn vergüten.

5.8 Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen

Besonders schwer beurteilt sich die Frage, welche Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen der Arbeitgeber auf den Mindestlohn anrechnen darf.

Grundsätzlich können und dürfen Sonderzahlungen nur dann auf den Anspruch auf Mindestlohn angerechnet werden, wenn die Grundvergütung, die Sie mit Ihrem Mitarbeiter vertraglich vereinbart haben, nicht ausreicht, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch zu erfüllen (BAG vom 11.10.2017 – 5 AZR 621/16). Sonderzahlungen sind nur dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn die vertraglich vereinbarte Grundvergütung angesichts der zu leistenden Stunden nicht ausreicht, um pro Stunde auf den Mindestlohn zu kommen. Nur dann, wenn der Mindestlohn nicht erreicht wird, entsteht ein Differenzanspruch nach § 3 MiLoG (Mindestlohngesetz), der mit Zusatzzahlungen erfüllt werden könne.

Wichtig:

Wollen Sie Sonderzahlungen auf den Mindestlohnanspruch anrechnen, obwohl Sie bereits den Mindestlohn bezahlen, sollten Sie unbedingt eine individuelle Vereinbarung mit jedem Mitarbeiter schließen, aus der hervorgeht, dass die Sonderzahlungen angerechnet werden. Legen Sie eine Sonderzahlung durch eine Betriebsvereinbarung fest, dann sollten Sie darin auch darauf hinweisen, dass die Sonderzahlung angerechnet wird. Versäumen Sie dies, müssen Sie mehr zahlen als Sie geplant hatten. Bleiben Sie in dieser Frage in regelmäßigem Kontakt mit Ihrem Steuerberater. Er kann Ihnen die Mindestlohn-Neuerungen auch auf dem Gebiet der Arbeitsgerichtsbarkeit erläutern.

Sobald also jeder Entgeltbestandteil transparent geregelt ist, etwa in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im individuellen Arbeitsvertrag, zählt er – sofern er auch im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis steht – mit, wenn es darum geht, den Mindestlohn zu berechnen. Wenn aber Zahlungen ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung der Mitarbeiter erbracht worden wären oder auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen würden, dann zählen sie nicht mit beim Mindestlohn (BAG vom 21.12.2016 – 5 AZR 374/16; EuGH vom 12.02.2015 – C-396/13, „Sähköalojen ammattiliitto“).

Sämtliche Zulagen und Zuschläge, die Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung sind, also Entgeltcharakter haben, sind auf den allgemeinen Mindestlohn anrechenbar (BAG vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16). Sonn- und Feiertagszuschläge sind damit geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen (BAG vom 17.01.2018 – 5 AZR 69/17). Mindestlohnwirksam seien alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgelte mit Ausnahme von Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt, oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Sonn- und Feiertagszuschläge seien im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt und werden gerade für die tatsächliche Arbeitsleistung gewährt. Sonn- und Feiertagszuschläge unterliegen – im Gegensatz zur Nachtarbeit – keiner besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung. Festgelegt werde nur eine Mindestzahl beschäftigungsfreier Sonntage und Ersatzruhetage als Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Weiter anrechenbar sind Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, Erschwerniszuschläge, Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen sowie Akkord- und Qualitätszuschläge. Nicht anrechenbar sind nach dem BAG hingegen solche Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt, oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Hierzu zählen sogenannte Gratifikationen, mit denen der Arbeitgeber die Betriebstreue honorieren will, sowie echtes Urlaubsgeld, das auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers gerichtet ist oder Nachtzuschläge, da diese nach dem Arbeitszeitgesetz zwingend zusätzlich zum Grundentgelt zu zahlen sind.

Wichtig:

Auch Bereitschaftszeit ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Wenn aber der Anspruch des Mitarbeiters hierauf erfüllt ist, hat er keinen Anspruch auf weitere Vergütung (BAG vom 29.06.2016 – 5 AZR 716/15). Im konkreten Fall konnte ein Mitarbeiter mit Vollarbeit und Bereitschaftszeiten maximal 228 Arbeitsstunden in einem Monat tatsächlich leisten. Er verdiente brutto mehr als 2.500 Euro. Damit erreichte die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn 2015 (228 Stunden zu 8,50 Euro = 1.938,00 Euro brutto monatlich) nicht nur, sondern überstieg ihn. Selbst bei dem ab dem 01.01.2022 bis zum 30.06.2022 geltenden Satz von 9,82 Euro liegt das tatsächliche Gehalt immer noch weit über dem Mindestlohn (228 Stunden zu 9,82 Euro = 2.238,96 Euro), ebenso wie bei dem Mindestlohn, der zwischen dem 01.07. bis zum 30.09.2022 in Höhe von 10,45 Euro gegolten hat (228 Stunden zu 10,45 Euro = 2.382,60 Euro). Ein Anspruch auf weitere Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB bestand also bis inklusive 30.09.2022 nicht. Das hätte sich, unter sonst gleichen Voraussetzungen erst ab dem 01.10.2022 bei dem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro geändert. Dann nämlich hätte der Mitarbeiter insgesamt 2.736 Euro verdienen müssen.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

Sonderzahlungen können im Einzelfall anrechenbar sein. Erste Gerichtsentscheidungen beurteilen die Anrechenbarkeit danach, ob die Sonderzahlung eine Bezahlung der Arbeitsleistung darstellt, was bei monatlicher Auszahlung zu je 1/12 vorliegen kann. Anders, wenn die Sonderzahlung eine Art zusätzliche Prämie sein soll, etwa

- nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.10.2015 – 9 Sa 570/15) bei einer Honorierung fehlender krankheitsbedingter Ausfallzeiten (jährliche Einmalzahlung mit Kürzungsmöglichkeit für Krankheitszeiten),
- nach Ansicht des Arbeitsgerichts (ArbG) Berlin (Urteil vom 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14) bei Belohnung der Betriebstreue (Staffelung der Sonderzahlung nach Betriebszugehörigkeit).

Ob Akkordlohn Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn findet, ist umstritten (grundsätzlich dafür LAG Hamm vom 22.04.2016 – 16 Sa 1627/15; BAG vom 06.09.2017 – 5 AZR 317/16, LAG Hamm vom 22.04.2016 – 16 Sa 1668/15; die dagegen gerichtete Revision wurde zurückgewiesen (BAG vom 06.09.2017 – 5 AZR 318/16).

Urlaubsgeld ist nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 02.10.2015 – 9 Sa 570/15) jedenfalls dann nicht anrechenbar, wenn es vertraglich nur für Zeiten gewährten Urlaubs geleistet wird (und der Arbeitsvertrag keine besondere Anrechnungsklausel beinhaltet). Der Arbeitgeber bezweckt hier mit dem Urlaubsgeld den Ausgleich der Zusatzkosten, die während der Erholung entstehen (ArbG Berlin vom 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14). Nach Ansicht des BAG (Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 135/16) dagegen dürfen unter bestimmten Voraussetzungen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld verrechnet werden. Es kommt aber auf die konkrete Ausgestaltung der Zahlung an. Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber Urlaubs- und Weihnachtsgeld jeweils monatlich zu 1/12 ausbezahlt. Damit wurde – auch nach Ansicht des BAG – der Mindestlohn erreicht.

Als Arbeitgeber können Sie durch die Zahlung einer Treueprämie den Mindestlohn einhalten. Denn wenn Sie neben der Grundvergütung noch eine Treueprämie als Teil der Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit bezahlen, ist die Prämie mindestlohnwirksam (BAG vom 22.03.2017 – 5 AZR 424/16).

Tariflicher Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen – wenn ein entsprechender Manteltarifvertrag gegeben ist – (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden, da dieser Teil des „tatsächlichen Stundenverdiensts“ sei. Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgelds“ auf Ansprüche

Wichtig:

Damit Sonderzahlungen angerechnet werden dürfen, müssen sie als Gegenleistung für die Arbeitsleistung angesehen werden können. Das sei dann der Fall, wenn ihre Auszahlung lediglich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist. Wenn mit der Sonderzahlung dagegen „nur“ z. B. die Betriebstreue belohnt werden soll, dann ist keine Anrechnung möglich.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

nach dem MiLoG kann nicht erfolgen, wenn darauf ein eigenständiger Anspruch besteht und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt (BAG vom 20.9.2017 – 10 AZR 171/16).

Die Anrechnung von (jährlichen) **Einmalzahlungen** ist nach Ansicht des BMAS aufgrund der Fälligkeit des Mindestlohns (→*Kapitel 4.1*) allenfalls im Monat der tatsächlichen und unwiderruflichen Auszahlung möglich. Nach o. g. Ansicht des ArbG Berlins scheidet jedenfalls die rückwirkende Anrechnung außerhalb des letzten Fälligkeitszeitpunkts (= letzter Bankarbeitstag des Folgemonats) aus.

6 Arbeitgeber- und Auftraggeberhaftung

Wenn Sie als Arbeit- oder Auftraggeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Mindestlohnvorschriften verstoßen, kann dies für Sie zu Geldbußen bis zu 500.000 Euro führen (§ 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG). Dasselbe gilt, wenn Sie den gesetzlichen Mindestlohn nicht rechtzeitig zahlen. Mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro können Verstöße belegt werden, wenn Sie als Arbeit- oder Auftraggeber vorsätzlich oder fahrlässig die Nachprüfungen Ihrer Sorgfaltspflichten verhindern oder erschweren (§ 21 Abs. 1 MiLoG).

Hinweis:

Geschäftsführer einer GmbH haften gegenüber den Arbeitnehmern der GmbH nicht deshalb persönlich, also mit ihrem Privatvermögen, auf Schadensersatz nach § 823 Abs. 2 BGB, weil sie im Einzelfall nach § 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG für Verstöße der GmbH gegen ihre Verpflichtung aus § 20 MiLoG, ihren Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen, bußgeldrechtlich verantwortlich sind. Der Bußgeldtatbestand des § 21 Abs. 1 Nr. 9 i. V. m. § 20 MiLoG stellt – ungeachtet des § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG – kein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB zugunsten der GmbH-Arbeitnehmer in ihrem Verhältnis zu dem GmbH-Geschäftsführer dar (BAG vom 30.03.2023 – 8 AZR 120/22 und 8 AZR 199/22).

Beauftragen Sie als Unternehmer ein anderes Unternehmen damit, für Sie Werk- oder Dienstleistungen zu erbringen, dann haften Sie für die Verpflichtungen Ihres Subunternehmers zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sowie für mögliche weitere Nachunternehmen in der Kette. Sie haften auch gegenüber eingesetzten Leiharbeitnehmern (§ 13 MiLoG in Verbindung mit § 14 AEntG).

Entgegen dem weitgefassten Gesetzeswortlaut haften aber nicht alle Unternehmer, die andere Unternehmer mit der Erbringung irgendwelcher Werk- oder Dienstleistungen beauftragen. Die Haftung betrifft nur Fälle, in denen

der Unternehmer Dritte einschaltet, um eine vertragliche Verpflichtung zu erfüllen, die er selbst gegenüber seinem Auftraggeber eingegangen ist. Bei eigenwirtschaftlichen Verträgen haften Sie nicht für andere Unternehmen.

Auftraggeber, die wissen oder fahrlässig nicht wissen(!), dass beauftragte Subunternehmen oder von diesen wiederum unterbeauftragte Nachunternehmen den Mindestlohn nicht (rechtzeitig) zahlen, droht ein **Bußgeld von bis zu 500.000 Euro (§ 21 Abs. 3 MiLoG)** und der Ausschluss von der öffentlichen Auftragsvergabe.

Hinweis:

Wenn Sie eine Bescheinigung benötigen, dass Sie (als Subunternehmer) die Mindestlohnregelungen einhalten, sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater über eine solche Bescheinigung.

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2025 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.
Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.
Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.
Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.
Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.
Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Stockfotos-MG – www.stock.adobe.com

Stand: Juli 2025

DATEV-Artikelnummer: 12463

E-Mail: literatur@service.datev.de

Belbook, Satzweiss.com GmbH, 66121 Saarbrücken (E-Book-Konvertierung)

Holger Raasch, Alt-Kaulsdorf 51, 12621 Berlin,
Telefon: 0 30/7 20 21 22 60, Telefax: 0 30/7 20 21 22 68
E-Mail: holger.raasch@stb-raasch.de, Internet: www.stb-raasch.de