TREUCONDA
Treuhand- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft mbH Steuerberatungsgesellschaft
&
MAYRHOFER-GRIMM
vereidigter Buchprüfer Steuerberater

MINDESTLOHN: GRUNDLAGEN UND PRAXISPROBLEME

MERKBLATT NR. 1705.3 | 01 | 2026

INHALT

1. Einleitung
2. Gesetzliche Grundlagen – das MiLoG
   2.1 Geltungsbereich
   2.2 Regelungsumfang
      2.2.1 Höhe und Zahlung des Mindestlohns
      2.2.2 Die Mindestlohnkommission
      2.2.3 Kontrolle
      2.2.4 Melde- und Dokumentationspflichten
      2.2.5 Haftung des Auftraggebers
      2.2.6 Zahlungspflicht des Arbeitgebers
      2.2.7 Sanktionen
      2.2.8 Der persönliche Anwendungsbereich – Ausnahmen
   2.3 Abgrenzung zu Branchenmindestlöhnen
3. Die Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs
4. Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile
5. Problemfälle in der Praxis
   5.1 Mindestlohn für Urlaub, Feiertage oder bei Krankheit
   5.2 Mindestlohn für Bereitschaftszeiten, insb. Vollzeitpflege
   5.3 Ausgleich von Arbeitszeitkonten
   5.4 Mogelpackung Arbeitszeitverkürzung
   5.5 Mindestlohn in grenzüberschreitenden Fällen
   5.6 Wechselwirkungen mit dem Arbeitszeitgesetz
   5.7 Neue dynamische Entgelthöhe der geringfügigen Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze)
6. Fazit und Ausblick

1. EINLEITUNG

Seit 2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz, das einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn im gesamten Bundesgebiet normiert. Seit der Einführung wurde die Höhe des Mindestlohns mehrfach angepasst. Zum 01.01.2026 beträgt der Mindestlohn gem. der Beschlussfassung der hierfür zuständigen Mindestlohnkommission 13,90 € pro Stunde.[1]

Die Bundesregierung hat den Vorschlag im Rahmen der aktuellen Mindestlohnanpassungsverordnung umgesetzt.[2]

Die neue Höhe des Mindestlohns:
- ab dem **01.01.2026: 13,90 €** pro Stunde
- ab dem **01.01.2027: 14,60 €** pro Stunde

Das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns Mindestlohngesetz – MiLoG“[3] trat am 16.08.2014 in Kraft. Es wurde von zahlreichen Diskussionen begleitet. Insgesamt gesehen hat sich der Mindestlohn in der Gesellschaft etabliert. Erste Studien sowie die offizielle Gesetzesevaluation untersuchen die inzwischen längerfristig zu beobachtenden Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland und kommen zu mehrheitlich positiven Schlüssen.[4] Einige wesentliche Rechtsfragen ließ und lässt das Gesetz offen. Die meisten dieser Unklarheiten – jedoch nicht alle – konnten inzwischen höchstgerichtlich geklärt werden.

Mit der diesjährigen Erhöhung wurde der im Wahlkampf zu Beginn des Jahres 2025 vielfach aufgekommene Ruf nach einer Untergrenze von 15 € pro Stunde nicht aufgegriffen. Die Mindestlohnkommission hält sich weiterhin eng an die gesetzlich vorgegebenen Parameter für die Festlegung der angepassten Mindestlohnhöhe. Auch ein politischer Eingriff per Gesetzgebung, wie im Jahr 2022, erfolgte nicht. Im Rahmen des Koalitionsvertrages zwischen CDU/CSU und SPD wird die dahingehende Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission betont, jedoch auch ein Mindestlohn von 15 € schon für 2026 als „erreichbar“ eingeschätzt.[5] Diese Vermutung hat sich im Beschluss der Mindestlohnkommission nicht realisiert.

Kurz nach dem Erlass der MiLoV5 zur Erhöhung des Mindestlohns ab 2026 durch die Bundesregierung erging außerdem

1 *Fünfter Beschluss der Mindestlohnkommission v. 27.06.2025, abrufbar unter https://www.mindestlohn-kommission.de/de/Mindestlohnkommission/Beschluesse-der-Mindestlohnkommission/beschluesse-der-mindestlohnkommission_node.*

2 *Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV5) v. 05.11.2025, BGBl. I 2025, Nr. 268.*

3 *MiLoG v. 11.08.2014, BGBl. I 2014, S. 1348.*

4 *BT-Drucks. 20/1408, S. 2, 18.*

5 *Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, Ziff. 554 ff., abrufbar unter: https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf.*

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

zur EU-Richtlinie zu angemessenen Mindestlöhnen[6] ein richtungsweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs.[7] Der EuGH hat die Regelungskompetenz des europäischen Gesetzgebers in Bezug auf die Harmonisierung im Bereich der Arbeitsbedingungen grundsätzlich gestärkt. Lediglich zwei Einzelregelungen der Richtlinie wurden durch das Urteil für nichtig erklärt. Diese betreffen die nationalen Kriterien zur Festlegung eines angemessenen Mindestlohns sowie das in der Richtlinie vorgesehene Verbot einer Senkung der Mindestlohnhöhe in den EU-Mitgliedstaaten. Im Übrigen bleibt die EU-Mindestlohnrichtlinie jedoch unangetastet und gültig. Das MiLoG und seine aktuelle Ausgestaltung entsprechen den nunmehr geregelten Vorgaben, sodass derzeit kein Handlungsbedarf für eine spezielle Umsetzung der Richtlinie durch Gesetzesänderungen besteht.

Welche Grundlagen zum Mindestlohn sich aus dem aktuellen Stand des MiLoG und der zwischenzeitlich dazu ergangenen Rechtsprechung ergeben, soll in diesem DWS-Merkblatt ebenso dargestellt werden, wie wichtige Aspekte weiterhin aktueller Problemfälle.

2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN – DAS MILOG

Das MiLoG wurde 2014 als Artikel 1 des sog. Tarifautonomiestärkungsgesetzes[8] verabschiedet.

2.1 Geltungsbereich

Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mind. in Höhe des Mindestlohns. In § 3 MiLoG ist zudem normiert, dass durch einen (Tarif-)Vertrag nicht wirksam auf diesen Anspruch verzichtet werden kann und auch die Verwirkung nicht möglich ist (vgl. zu den weitreichenden Folgen: 3. „Die Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs"). Die Regelungen zum Mindestlohn gelten gem. § 20 MiLoG auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die im Geltungsbereich des Gesetzes Arbeitnehmer beschäftigen. Der Geltungsbereich ist die gesamte Bundesrepublik Deutschland. Eine Unterscheidung nach Ost und West, wie sie in einigen Tarifverträgen besteht, wird nicht vorgenommen.

2.2 Regelungsumfang

Das MiLoG umfasst insg. 24 Paragrafen und ist in vier Abschnitte gegliedert. Die §§ 1–12 MiLoG regeln die Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns. § 13 MiLoG bildet einen eigenen Abschnitt zur Auftraggeberhaftung, wobei darin nur auf § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) verwiesen wird. In den §§ 14–21 MiLoG wird der Rahmen für Kontrolle und Durchsetzung festgelegt. Abschließend folgen mit den §§ 22–24 MiLoG die Schlussvorschriften; § 24 MiLoG zu Übergangsregelungen ist inzwischen entfallen. Daneben existieren noch mehrere klarstellende Verordnungen, die von BMAS bzw. BMF erlassen wurden.

Mit Ausnahme der gesetzlichen Anhebung der Mindestlohnhöhe auf 12 € pro Stunde zum 01.10.2022, betrafen die bisherigen Änderungen des MiLoG hauptsächlich die Sanktionsnormen (§§ 19, 21 MiLoG), die im Rahmen anderer Gesetzgebung angepasst werden mussten. Wie bei den Erhöhungen per Verordnung auch bisher üblich, wird die nun zum 01.01.2026 angepasste Höhe nicht im Gesetz selbst verankert. Dort bleibt es bei der Angabe in § 1 Abs. 2, dass der Mindestlohn 12 € pro Stunde beträgt. Die Mindestlohnanpassungsverordnungen werden jedoch während ihrer Geltungsdauer (regelmäßig zwei Jahre) durch § 1 Abs. 2 Satz 2 i. V. m. §§ 9 Abs. 1, 11 Abs. 1 MiLoG in den Regelungsumfang einbezogen und somit ergänzender Bestandteil des MiLoG.

2.2.1 Höhe und Zahlung des Mindestlohns

Die Höhe wurde in § 1 Abs. 2 MiLoG zum 01.01.2015 mit 8,50 € je Zeitstunde festgelegt, zum 01.10.2022 mit 12 €. Die Höhe kann auf Vorschlag der Mindestlohnkommission durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

> Ab dem 01.01.2026 beträgt der Mindestlohn 13,90 € pro Stunde tatsächlich geleisteter Arbeitszeit.

Der Mindestlohn ist durch den Arbeitgeber in Form von Geld zu leisten.[9] Sachbezüge (Tankgutscheine etc.) und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (außer bei echter Entgeltumwandlung) sind nicht in die Mindestlohnhöhe einzubeziehen. Nicht anrechenbar sind außerdem (gesetzliche) Zuschläge für Nachtarbeit sowie Trinkgelder (vgl. 4. „Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile").

Die Anrechnung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13. Monatsgehalt) auf den Mindestlohn ist zumindest dann möglich, wenn mit dem Arbeitnehmer vereinbart ist, dass diese Zahlungen anteilig und unwiderruflich monatlich zusätzlich zum Grundlohn ausgezahlt werden. Diese Ansicht wurde vom BAG für den Mindestlohn nach dem MiLoG bestätigt.[10] Die entsprechenden Sonderzahlungen sind demnach der Höhe nach in zwölf gleiche Teile aufzuteilen und monatlich neben dem Grundlohn auszuzahlen. Der Grundlohn und die anteiligen Sonderzahlungen müssen dann zusammengerechnet die jeweils aktuelle Mindestlohnhöhe pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde erreichen.

Der Zahlungszeitpunkt des Mindestlohns durch den Arbeitgeber wird in § 2 MiLoG geregelt. Demnach wird der Mindestlohn entweder zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt fällig oder spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, indem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Es ist – u. a. vom BMAS – anerkannt, dass die Zahlungspflicht des Mindestlohns durch ein verstetigtes durchschnittliches Monatsentgelt erfüllt werden kann. Bei einer Vollzeitkraft mit 40 Std./Woche wären also die monatlichen Gesamtarbeitsstunden i. H. v. 173,33 Std. pauschal mit dem aktuellen Mindestlohnsatz zu multiplizieren und das Entgelt in entsprechender Höhe auszuzahlen. Für den Mindestlohnsatz von 13,90 € ergibt sich so ein Monatsentgelt von rund 2.409 €;

6 *Richtlinie (EU) 2022/2041 v. 19.10.2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.*
7 *EuGH, Urteil v. 11.11.2025, C-19/23.*
8 *TarifautonomiestärkungsG v. 11.08.2014, BGBl. I 2014, S. 1348.*
9 *BAG, Urteil v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, DStR 2016, S. 2474; zu sog. Kryptowährung als zulässigem Sachbezug, soweit der unpfändbare Anteil des Netto-Arbeitsentgelts tatsächlich in Geld geleistet wird vgl. BAG, Urteil v. 16.04.2025 – 10 AZR 80/24.*
10 *BAG, Urteil v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, DStR 2016, S. 2474.*

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

in dieser Form berechnet auch der „Mindestlohn-Rechner" auf der Homepage des BMAS die monatlichen Entgelthöhe.[11] Wird ein verstetigtes Entgelt auf diese Weise gezahlt, so ist die tatsächliche Höhe der Arbeitsstunden im Monat nicht ausschlaggebend für die Erfüllung der Zahlungspflicht. Bei abweichenden Vergütungsvereinbarungen ist diese Pflicht jedoch nur dann erfüllt, wenn die Höhe des ausgezahlten Entgelts die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Vergütungszeitraum multipliziert mit dem für diesen Zeitraum gültigen Mindestlohnsatz erreicht.

§ 2 Abs. 2 MiLoG sieht die Möglichkeit vor, dass Überstunden i. H. v. max. 50 % der Basis-Arbeitszeit pro Monat auf ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto eingestellt werden dürfen. Dieses „Guthaben" muss jedoch spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach dem Entstehen der Überstunden durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns für das Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden.[12]

2.2.2 Die Mindestlohnkommission

Als Aufgabe der ständigen Mindestlohnkommission wird in § 4 Abs. 1 MiLoG die Anpassung der Höhe des Mindestlohns genannt. Ihre Einrichtung obliegt der Bundesregierung. Sie wird gem. § 4 Abs. 2 Satz 1 MiLoG alle fünf Jahre neuberufen.[13] Sie entscheidet gem. § 9 Abs. 1 MiLoG über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns. Wie im Gesetz zur Erhöhung des Mindestlohns vorgesehen, erfolgte die turnusmäßige Beschlussfassung der Mindestlohnkommission über eine Anpassung der Mindestlohnhöhe bis zum 30.06.2025 mit Wirkung zum 01.01.2026. Mit dem Beschluss vom 27.06.2025 wurde auch ein neuer Bericht der Mindestlohnkommission veröffentlicht.[14]

Die Beschlussfassung über die Höhe des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission erfolgt im Rahmen einer Gesamtabwägung, bei der ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmer, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen sowie die Nichtgefährdung der Beschäftigung zu berücksichtigen sind. Die Mindestlohnkommission soll sich bei ihrer Festsetzung nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren.

Zur Unterstützung der Mindestlohnkommission ist eine Geschäfts- und Informationsstelle eingerichtet worden, die u. a. als Anlaufstelle der Arbeitnehmer für Fragen rund um den Mindestlohn fungiert.[15]

2.2.3 Kontrolle

Die Kontrolle für die Durchsetzung des Mindestlohns wird den Behörden der Zollverwaltung zugewiesen, § 14 MiLoG. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) wacht darüber, dass Arbeitgeber ihren Verpflichtungen nach § 20 MiLoG nachkommen.

Für die Kontrolle der Aufzeichnungen, die das MiLoG für bestimmte Arbeitgeber vorschreibt (vgl. 2.2.4 „Melde- und Dokumentationspflichten"), ist die Zollverwaltung nicht unmittelbar zuständig. Dennoch besteht grundsätzlich die Befugnis, auch diese Unterlagen zu prüfen, weil sich insb. aus diesen ergibt, ob die Pflichten nach § 20 MiLoG eingehalten werden. Diese Befugnis erstreckt sich auch über alle weiteren Geschäftsunterlagen, die unmittelbar oder mittelbar zur Aufklärung beitragen können.

Umfasst sind somit u. a. Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz, aber z. B. auch das (elektronische) Zeiterfassungssystem.

2.2.4 Melde- und Dokumentationspflichten

Besondere Meldepflichten gegenüber den Behörden der Zollverwaltung gelten nach § 16 MiLoG für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in einem der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche im Inland beschäftigen.

Umfassende Dokumentationspflichten treffen gem. § 17 MiLoG alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) in einer geringfügigen Beschäftigung oder in den Wirtschaftszweigen nach § 2a SchwarzArbG einsetzen.[16] Ausgenommen von den Dokumentationspflichten – aber nicht vom Mindestlohn – ist die geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt nach § 8a SGB IV.

Von der Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Vereinfachung der Pflichten nach §§ 16, 17 MiLoG haben das BMF und das BMAS regen Gebrauch gemacht.[17]

Mit der sog. „Mindestlohnaufzeichnungsverordnung" (MiLoAufzV)[18] wird das Ziel verfolgt, die Verpflichtungen nach dem MiLoG (und dem AEntG) in bestimmten Branchen zu ver-

11 *https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html*

12 *Liegt das tatsächlich ausgezahlte monatliche Entgelt bereits oberhalb des Niveaus des fälligen Mindestlohns für alle geleisteten Arbeitsstunden inkl. Überstunden, kommt die MiLoG-Regelung zu Arbeitszeitkonten nicht zur Anwendung; vgl. ErfK/Franzen, MiLoG, § 2 Rn. 4.*

13 *Die aktuelle Besetzung der Mindestlohnkommission nach § 4 Abs. 1 MiLoG ist einsehbar unter https://www.mindestlohn-kommission.de/de/Mindestlohnkommission/Mitglieder-der-Kommission/mitglieder-der-kommission_node.*

14 *Mindestlohnkommission (2025), Fünfter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, abrufbar unter https://www.mindestlohn-kommission.de/de/Publikationen/Berichte-der-Mindestlohnkommission/berichte-der-mindestlohnkommission_node.*

15 *Vgl. unter https://www.mindestlohn-kommission.de/de/Geschaeftsstelle/Aufgaben-der-Geschaeftsstelle/aufgaben-der-geschaeftsstelle_node.*

16 *Die in § 2a SchwarzArbG aufgeführten Branchen sind: 1. Baugewerbe; 2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe; 3. Personenbeförderungsgewerbe; 4. Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe; 5. Schaustellergewerbe; 6. Unternehmen der Forstwirtschaft; 7. Gebäudereinigungsgewerbe; 8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen; 9. Fleischwirtschaft; 10. Prostitutionsgewerbe; 11. Wach- und Sicherheitsgewerbe.*

17 *Das BMAS kann durch Rechtsverordnung die Gruppen von Arbeitnehmern bzw. die Wirtschaftsbereiche/-zweige, die von den Verpflichtungen nach §§ 16, 17 MiLoG betroffen sind, einschränken oder erweitern. Das BMF und das BMAS können gemeinsam durch Rechtsverordnung die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus § 17 MiLoG, wenn erforderlich, vereinfachen oder abwandeln.*

18 *BGBl. I 2014, S. 1824.*

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

einfachen und die Kontrollen effektiver zu gestalten. Durch § 1 Abs. 1 MiLoAufzV wird für bestimmte Arbeitgeber abweichend von § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG (bzw. von § 19 Abs. 1 Satz 1 AEntG) der Umfang der Aufzeichnungspflicht bzgl. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit auf lediglich die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit verringert.

Als weitere Verordnung wurde die„ Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung" (MiLoDokV)[19] erlassen. Darin werden die Pflichten des Arbeitgebers zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG für bestimmte Arbeitsverhältnisse abgeschwächt. Im Zuge der Gesetzesänderung zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € wurde die MiLoDokV in Bezug auf die Entgeltgrenzen, ab denen die Erleichterungen greifen, erstmals angepasst. Mit Wirkung ab dem 01.01.2025 wurde eine erneute Erhöhung der Grenzen per Änderungsverordnung beschlossen.[20]

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 MiLoDokV müssen die Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG nicht für Arbeitnehmer erfüllt werden, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 4.461 € (brutto) überschreitet. Für langfristige Arbeitsverhältnisse (bisherige Laufzeit mehr als zwölf Monate) gilt gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 MiLoDokV ein verstetigtes monatliches Entgelt i. H. v. 2.974 € (brutto) als ausreichend, um die Dokumentationspflichten entfallen zu lassen.[21]

Als verstetigtes Brutto-Monatseinkommen gelten gem. § 1 Abs. 2 MiLoDokV sämtliche verstetigte monatliche Zahlungen des Arbeitgebers, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind. Dabei kommt es nicht auf deren Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nach §§ 1 und 20 MiLoG an.

Speziell für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Meldungen nach § 16 MiLoG abgeben müssen, gilt außerdem die Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV).[22] Hierin werden die Vorgehensweise der Anmeldung (elektronische Übermittlung, § 1 MiLoMeldV), spezielle Pflichten im Rahmen von bestimmten Arbeitssituationen (§ 2 MiLoMeldV) sowie Erleichterungen bei Änderungsmeldungen (§ 3 MiLoMeldV) festgelegt. Die Anwendbarkeit des MiLoG, insb. dessen Dokumentations- und Meldepflichten sowie die zugehörigen konkretisierenden Verordnungen, auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland auch bei nur kurzfristigen Einsätzen von deren Arbeitnehmern in Deutschland, sind durch den BFH bestätigt worden.[23]

DOKUMENTATIONSPFLICHTEN NACH § 17 MILOG:

- Beginn, Ende und Dauer der Beschäftigung, einzeln für jeden Arbeitnehmer (bis zu einer monatl. Vergütung von brutto 4.461 € (generell) bzw. brutto 2.974 € nach min. 12-monatigem Bezug in dieser Höhe)
- Anfertigung bis spätestens sieben Tage nach der Arbeitsleistung
- Aufbewahrungspflicht für mind. zwei Jahre
- Gilt ebenso für einen Entleiher solcher Arbeitnehmer
- Bereithalten dieser Unterlagen im Inland in deutscher Sprache mind. für die Dauer der gesamten Werk-/Dienstleistung (max. zwei Jahre)
- Auf Verlangen sind die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten

2.2.5 Haftung des Auftraggebers

Bei der Haftung nach dem MiLoG ist zu unterscheiden zwischen den Pflichten des Arbeitgebers und der Verantwortlichkeit des Auftraggebers. Letztere ist in § 13 MiLoG durch einen Verweis auf § 14 AEntG geregelt worden. Die Regelung betrifft die Beauftragung eines anderen Unternehmens für die Erbringung von (eigenen) Werk- oder Dienstleistungen. Nach § 14 AEntG haftet der Generalunternehmer für die Verpflichtung des beauftragten Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von diesen beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgeltes an die Arbeitnehmer entsprechend einem Bürgen, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese verschuldensunabhängige Haftung des Auftraggebers gilt jedoch nur für die Nettolohnhöhe (aktuelle Höhe des Mindestlohns/Std. abzgl. LSt und SV-Beiträge).

Die Haftung des Auftraggebers ist nach dem Willen des Gesetzgebers auf den Generalunternehmer beschränkt.[24] Generalunternehmer ist, wer andere Unternehmen beauftragt, um eigene Aufträge zu bearbeiten. Dies ist z. B. der Reinigungsdienstleister, der wegen guter Auftragslage einen anderen Reinigungsdienst als Subunternehmer mit der Erfüllung der eigenen Aufträge beauftragt. Dies geht aus der Rechtsprechung zu Mindestentgelten nach dem AEntG und der sonst herrschenden Meinung zu § 14 AEntG hervor. Auch der Zoll gibt hierzu klarstellende Hinweise, da ihm die Kontrolle über die Haftung des Auftraggebers zumindest indirekt über die Kontrollbefugnis zu den Pflichten des Arbeitgebers nach § 20 MiLoG zugewiesen wird.[25]

Auch der beauftragte Steuerberater wird durch sein Auftragsverhältnis verpflichtet, auf die Nichteinhaltung des Mindestlohns hinzuweisen, wenn er einem Haftungsrisiko – zumindest gegenüber seinem Mandanten – entgehen will. Diese Hinweispflicht wird insb. bei der Beauftragung zur Lohnabrechnung gegeben sein. Sie gilt jedoch auch, wenn die Kenntnis des Steuerberaters aus anderen Quellen stammt.

Als problematisch zu bewerten ist die bei manchen Auftraggebern zu beobachtende Praxis, sich bei der Beauftragung

19 MiLoDokV v. 29.07.2015, BAnz AT 31.07.2015 V1, zuletzt geändert durch Art. 1, 2 Erste ÄndVO v. 15.12.2023, BGBl. I 2023, Nr. 372.

20 S. Art. 2 Erste Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung v. 15.12.2023, BGBl. I 2023, Nr. 372; ob mit der aktuellen Erhöhung des Mindestlohns auch noch eine Erhöhung der Entgeltgrenzwerte in der MiLoDokV vorgenommen wird, stand zum Zeitpunkt der Überarbeitung (12/25) noch nicht fest.

21 Die Grenze von 4.461 € (brutto) kommt durch folgende Berechnung zustande: 29 Tage/Monat x 12 Stunden/Tag x 12,82 €/Stunde = 4.461 €/Monat (abgerundet). Die Grenze für langfristige Arbeitsverhältnisse i. H. v. 2.974 € erhält man, wenn man die allgemeine Entgeltgrenze von 4.461 € mit 2/3 multipliziert.

22 MiLoMeldV v. 26.11.2014, BGBl. I 2014, S. 1825, geändert durch ÄndVO v. 28.06.2023, BGBl. I 2023, S.

23 BFH, Urteil v. 18.08.2020 – VII R 34/18.

24 Die BStBK hatte 2014 beim BMAS angefragt, ob auch die Beauftragung eines Steuerberaters/einer Steuerberatungsgesellschaft als Auftragsverhältnis unter § 13 MiLoG zu fassen sei, was unter Verweis auf die vom Gesetzgeber gewollte Generalunternehmerhaftung verneint wurde.

25 Abrufbar unter: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Haftung-Auftraggebers/haftung-auftraggebers.html

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

zur Haftungsvermeidung umfangreiche Einblicke in Gehaltslisten und weitere Lohnunterlagen des Subunternehmens vertraglich zusichern zu lassen. Hierbei wird die Einsicht in personenbezogene Daten der Beschäftigten verlangt, was jedoch in dieser Art und Weise nicht dem geltenden Datenschutzrecht entspricht und daher unzulässig ist.

2.2.6 Zahlungspflicht des Arbeitgebers

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns wird in § 20 MiLoG geregelt. Demnach sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland verpflichtet ihren im Geltungsbereich des Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mind. in Höhe des Mindestlohns gem. § 1 Abs. 2 MiLoG und spätestens zum Zeitpunkt nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG zu zahlen. Hierdurch wird also auf die in § 1 Abs. 2 MiLoG geregelte Höhe von 12 € pro Stunde verwiesen. Mit der Änderungen der Mindestlohnhöhe durch Rechtsverordnung (MiLoV5) wird im Gesetz somit erneut eine veraltete Mindestlohnhöhe in Bezug genommen, was nicht zu einer einfachen Handhabung des MiLoG beiträgt.

Der Umfang der Haftung des Arbeitgebers im Rahmen seiner Zahlungspflicht nach § 20 MiLoG bezieht sich bei Unterschreiten der Mindestlohnhöhe auch auf die Differenzbeträge der Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil), da deren abzuführende Höhe generell mit der Mindestlohnhöhe korrelieren muss. Dies ergibt sich aus dem für die SV maßgeblichen Entstehungsprinzip, wonach die SV-Beiträge entsprechend dem tatsächlich bestehenden Lohnanspruch zu erheben und abzuführen sind. Für die Lohnsteuer hingegen gilt das Zuflussprinzip, d. h. dass die Steuerschuld und damit die Verpflichtung zur Abführung erst mit tatsächlicher Auszahlung entstehen und sich nach der tatsächlichen Lohnhöhe richtet.

In einem kürzlich vom BSG entschiedenen Fall wurde arbeitsvertraglich alleinig die Überlassung eines Firmenfahrzeugs zur Nutzung als Entgelt vereinbart. Das BSG hat auf die Klage der Rentenversicherung dazu u. a. entschieden, dass der Gesamtsozialversicherungsbeitrag sich nach dem eigenständigen Anspruch auf den Mindestlohn in Geldform bemisst, unabhängig davon, ob dieser auch tatsächlich gezahlt wird.[26]

2.2.7 Sanktionen

Um einen Verstoß gegen die Regelungen des MiLoG zu ahnden, ist ein umfassender Bußgeldkatalog in § 21 MiLoG aufgeführt. Geldbußen für Ordnungswidrigkeiten in Zusammenhang mit der Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers (§ 20 MiLoG) oder der Haftung des Auftraggebers (§ 13 MiLoG) können mit einer Höhe von bis zu 500.000 € verhängt werden. Für Verstöße gegen Mitwirkungspflichten bei der Kontrolle oder gegen die Melde- und Dokumentationspflichten (§§ 16, 17 MiLoG) sind Geldbußen von bis zu 30.000 € vorgesehen.

Eine weitere Sanktionsmöglichkeit bietet § 19 MiLoG. Darin ist der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge geregelt. Wurde eine Bewerberin oder ein Bewerber um einen solchen Auftrag mit einer Geldbuße nach § 21 MiLoG i. H. v. wenigstens 2.500 € belegt, so kann ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge bis zur Wiederherstellung der Zuverlässigkeit erfolgen.

2.2.8 Der persönliche Anwendungsbereich – Ausnahmen

In den Schlussvorschriften normiert § 22 MiLoG den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Es wird zunächst festgehalten, dass das MiLoG für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Außerdem sind an dieser Stelle die Ausnahmen von der Anwendung des MiLoG abschließend geregelt.

DIE AUSNAHMEN IM ÜBERBLICK:

- Pflichtpraktika (max. bis zur Dauer, die von der Ausbildungs-/Studienordnung festgelegt ist)
- Praktika zur Berufs- oder Studienorientierung (max. drei Monate)
- ausbildungsbegleitende Praktika (max. drei Monate; max. 1x in demselben Unternehmen)
- Auszubildende (zu beachten: Regelungen zu Mindestvergütungen nach § 17 BBiG)
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose (max. sechs Monate)
- unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Ausbildung
- Teilnehmer an Maßnahmen nach § 54a SGB III (Einstiegsqualifizierung für Ausbildungsbewerber bzw. Ausbildungssuchende

1. mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven,
2. ohne die erforderliche Ausbildungsreife oder
3. die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind) oder nach §§ 68–70 BBiG (Berufsausbildungsvorbereitung für lernbeeinträchtigte oder sozialbenachteiligte Personen)

§ 22 Abs. 1 MiLoG beschäftigt sich mit der Stellung von Praktikanten i. S. v. § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Hier wird bestimmt, dass sie im Rahmen des MiLoG grundsätzlich als Arbeitnehmer anzusehen sind. Dies gilt jedoch nicht für die unter § 22 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1–4 MiLoG aufgeführten Praktika.

Ausgenommen sind demnach Pflichtpraktika, die im Rahmen von Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnungen vorgeschrieben sind (Nr. 1), Praktika zur Orientierung bzgl. einer Berufsausbildung oder eines Studiums von bis zu drei Monaten (Nr. 2), die Ausbildung oder das Studium begleitende Praktika von bis zu drei Monaten, soweit nicht vorher schon ein solches Praktikumsverhältnis mit dem Ausbildenden bestanden hat (Nr. 3), sowie die Einstiegsqualifikation nach § 54a SGB III bzw. eine Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68–70 BBiG (Nr. 4).

In § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG erfolgt eine gesetzliche Definition, wer Praktikantin oder Praktikant ist. Demnach übt ein Praktikum aus, wer 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 unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

26 BSG, Urteil v. 13.11.2025 – B 12 BA 8/24 R; zu diesem Urteil ist bisher (Stand 12/2025) nur der Terminbericht veröffentlicht, abrufbar unter https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Terminberichte/2025/2025_35_Terminbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Darüber hinaus gelten Personen i. S. v. § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmer nach dem MiLoG (§ 22 Abs. 2 MiLoG).

Ebenso ausgenommen vom gesetzlichen Mindestlohn ist die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, da sie nicht zu den Arbeitnehmern i. S. d. MiLoG zu zählen sind, § 22 Abs. 3 MiLoG. Zu beachten ist jedoch, dass seit dem 01.01.2020 in § 17 Abs. 2 BBiG eine Mindestausbildungsvergütung festgelegt ist. Diese beträgt ab dem 01.01.2026 im ersten Jahr der Berufsausbildung 724 € pro Monat.[27] Bei Übertritt in das zweite und jedes weitere Lehrjahr wird die Mindestausbildungsvergütung gem. den Regelungen in § 17 Abs. 2 BBiG prozentual erhöht.[28]

Lediglich klarstellenden Charakter hat die ebenfalls in § 22 Abs. 3 MiLoG aufgeführte Ausnahme von ehrenamtlich Tätigen, da bei einem echten Ehrenamt ohnehin kein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Zuletzt besteht noch eine Ausnahme in § 22 Abs. 4 MiLoG für Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos i. S. v. § 18 Abs. 1 SGB III (Arbeitslosigkeit > 1 Jahr) waren. Für diese Gruppe gilt der Mindestlohn nicht in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

2.3 Abgrenzung zu Branchenmindestlöhnen

Das MiLoG steht zu den Regelungen des AEntG und des AÜG in einem nachrangigen Verhältnis, wie sich aus § 1 Abs. 3 MiLoG ergibt. Demnach haben die auf Grundlage des AEntG oder des AÜG erlassenen Rechtsverordnungen Vorrang, soweit die Höhe der darin festgelegten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Für jede Erhöhung des Mindestlohns gilt demnach, dass die Rechtsverordnungen zu Branchenmindestentgelten nach dem AEntG oder AÜG auf die jeweilige geänderte Höhe hin zu überprüfen sind. Liegt ein Branchenmindestlohn unterhalb der aktuellen Mindestlohnhöhe, so gilt automatisch der gesetzliche Mindestlohn als das geschuldete Entgelt.

3. DIE UNABDINGBARKEIT DES MINDESTLOHNANSPRUCHS

Die tatsächliche Reichweite des MiLoG geht über den reinen Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des jeweils aktuellen Mindestlohnsatzes pro Stunde hinaus. Neben dem Bußgeldkatalog des § 21 MiLoG drohen Arbeitgebern bei Nichterfüllung der Pflichten nach dem MiLoG sozialversicherungs- oder sogar strafrechtliche Folgen. Außerdem können betroffene Arbeitnehmer im Extremfall auch knapp vier Jahre nach dem eigentlichen Monat der Arbeitsleistung Lohnnachforderungen beim (damaligen) Arbeitgeber geltend machen.

Grund hierfür ist die Regelung zur Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs in § 3 MiLoG. Darin ist normiert, dass alle Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder dessen Geltendmachung beschränken bzw. ausschließen, insoweit unwirksam sind. Ebenso sind die Verwirkung sowie der Verzicht durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen (Ausnahme: gerichtl. Vergleich). Der Anspruch unterliegt regelmäßig also nur der gesetzlichen Verjährung von drei Jahren zum Jahresende (§§ 195, 199 BGB). Wer also als Arbeitgeber für das Jahr 2025 seiner Zahlungspflicht nicht in vollem Umfang nachgekommen ist, muss neben dem Bußgeld von bis zu 500.000 € auch beachten, dass der betroffene Arbeitnehmer seinen Anspruch bis zum 31.12.2028 geltend machen kann. Das Bußgeldverfahren und das Gerichtsverfahren zur Anspruchsdurchsetzung des Arbeitnehmers sind allerdings zwei unabhängige Verfahren.

Der Wortlaut „insoweit" in § 3 Satz 1 MiLoG ist besonders zu beachten. Einerseits wird die Norm nach der herrschenden Meinung so aufgefasst, dass der Mindestlohnanspruch in jedem Arbeitsverhältnis einen Sockelanspruch darstellt, auf den die entsprechenden Regelungen des MiLoG „insoweit" anwendbar sind.[29] Dies sind die Pflichten zur (rechtzeitigen) Zahlung sowie die Unabdingbarkeit des Lohnanspruchs in der jeweils aktuellen Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Andererseits impliziert diese Formulierung, dass Vereinbarungen, die Ansprüche der Arbeitnehmer ausschließen oder beschränken, wirksam bleiben, wenn sie den Mindestlohnanspruch selbst nicht berühren.

Eine besondere Problematik in diesem Zusammenhang stellt die Anwendung von sog. Ausschlussfristen dar, die in vielen Arbeitsverträgen oder auch Tarifverträgen die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzen. So kann z. B. durch eine Ausschlussfrist nach Ablauf einer (mindestens) dreimonatigen Frist eine Nachforderung von ausstehendem Lohn/Gehalt ausgeschlossen werden. Für den Mindestlohnanspruch ist dies durch die in § 3 MiLoG geregelte Unabdingbarkeit nicht möglich.[30] Für Ansprüche, die den Mindestlohn übersteigen, bleiben Ausschlussfristen allerdings u. U. weiterhin anwendbar.[31] Hier stellt sich jedoch die Frage, ob es gegen das Transparenzgebot des AGB-Rechts (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) verstoßen könnte, wenn eine Ausschlussfrist Mindestlohnansprüche nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich herausnähme.[32] In diesem Sinne hat auch das BAG entschieden.[33] Eine Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag ist demnach als insg. unwirksam anzusehen, wenn sie in ihrer Formulierung nicht solche Entgeltbestandteile ausnimmt, deren Geltendmachung nicht ausgeschlossen werden darf. Dies gilt laut der Rechtsprechung für alle Verträge, die seit dem Geltungsbeginn des MiLoG zum 01.01.2015 vereinbart wurden. Für die Arbeitsvertragsgestaltung ist daher anzuraten, in vereinbarten Ausschlussfristen den expliziten Hinweis anzufügen, dass diese nicht für den Mindestlohn nach MiLoG oder sonstige Mindestentgelte, deren Geltendmachung nicht ausgeschlossen werden darf, anwendbar sind.[34]

27 *Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (2026), BGBl. I 2025, Nr. 235 v. 10.10.2025.*
28 *Ab 01.01.2026: Im 2. Jahr 854 €, im 3. Jahr 977 € und im 4. Jahr 1.014 €; vgl. vorherige Fußnote.*
29 *U. a. Bayreuther, NZA 2014, 865 (870 f.); Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl., § 1 Rn. 7; Thüsing/Greiner, MiLoG/AEntG, § 3 Rn. 5 f.*
30 *Vgl. ErfK/Franzen, MiLoG, § 3 Rn. 2 f.*
31 *Vgl. Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl., § 3 Rn. 26 ff.*
32 *Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl., § 3 Rn. 29.*
33 *BAG, Urteil v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18, NZA 2018, S. 1619; BAG, Urteil v. 30.01.2019 – 5 AZR 43/18, NZA 2019, S. 768; vgl. auch BAG, Urteil v. 24.08.2016 – 5 AZR 703/15 zur Anwendbarkeit von Ausschlussfristen bei Mindestarbeitsentgelten nach dem AEntG.*
34 *Vgl. ausführlich Fuhlrott, ArbRAktuell 2018, S. 269 (269 ff.); ebenso Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl., § 3 Rn. 30.*

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Das BAG akzeptierte in der genannten Rechtsprechung eine Formulierung, durch die in allgemeiner Form „unabdingbare gesetzliche Ansprüche" aus dem Geltungsbereich einer Ausschlussklausel ausgenommen wurden.

Zu Entgeltvereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten, hat das BAG inzwischen mehrfach ausgeführt, dass durch § 3 MiLoG lediglich ein sog. Differenzanspruch entstehe. Damit schließt sich das BAG der Ansicht an, nach der eine den Mindestlohn unterschreitende Vergütungsabrede dazu führt, dass stattdessen der Mindestlohn in der im Entstehungszeitpunkt des Vergütungsanspruchs geltenden Höhe an die Stelle der unwirksamen Lohnhöhe tritt.[35]

Unwirksame, den Mindestlohn unterschreitende Vergütungsabreden (§ 3 MiLoG) führen nach der Rechtsprechung des BAG zu einem Differenzanspruch bis zur Höhe des Mindestlohns.

Neben die Folgen bei Nichterfüllung der Zahlungspflichten nach § 20 MiLoG (vgl. 2.2.7 „Sanktionen") tritt außerdem die Wirkung des MiLoG auf das Sozialversicherungsrecht.[36] In diesem gilt entgegen dem (Lohn-)Steuerrecht für die Abführung der Beiträge nicht das sog. Zufluss-, sondern das Entstehungsprinzip (§ 22 SGB IV). Dies bedeutet, dass für den Arbeitgeber die Pflicht zur Abführung von SV-Beiträgen in der Höhe besteht, die sich mind. aus der Höhe des Mindestlohns ergibt (sog. Phantomlohn). Die Nichtberücksichtigung dieser Pflicht hat empfindliche Konsequenzen für Arbeitgeber.

Nachforderungen der SV-Beiträge werden nach § 24 Abs. 1 SGB IV mit Säumniszuschlägen i. H. v. 1% pro angefangenem rückständigem Kalendermonat belegt. Im o. g. Extremfall einer Geltendmachung des Mindestlohns erst kurz vor Ablauf der Verjährungsfrist (47 Monate bis Verjährung + ca. zwölf Monate Prozesszeit), ergäbe sich für die SV-Beiträge eine Verzinsung von insg. ca. 60 %. Für SV-Beiträge gilt indes eine längere Verjährungsfrist von vier Jahren zum Jahresende. Bei vorsätzlicher Nichtabführung sind sogar 30 Jahre bis zur Verjährung möglich. Die Säumniszuschläge summieren sich entsprechend. Daneben muss sich der Arbeitgeber ggf. nach § 266a StGB für die Veruntreuung von Arbeitsentgelt, die explizit die arbeitnehmerseitigen SV-Beiträge einschließt, also eine Straftat, verantworten. Hier drohen weitere Geld- oder sogar Freiheitsstrafen.

4. MINDESTLOHNWIRKSAME ENTGELTBESTANDTEILE

Welche Zahlungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn anzurechnen, also „mindestlohnwirksam" sind, wurde durch den Gesetzgeber im MiLoG nicht geregelt. Auch die bisherigen Gesetzesänderungen wurden nicht zum Anlass genommen, das MiLoG in diesem Bereich klarer zu fassen, sodass dieser seit Einführung des Mindestlohns strittige Punkt und Unsicherheitsfaktor bestehen bleibt. Inzwischen hat die Rechtsprechung des BAG jedoch für einige Vergütungsbestandteile grundsätzliche Entscheidungen getroffen, was ihre Mindestlohnwirksamkeit betrifft.

35 *BAG, Urteil v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, DStR 2016, S. 2474; BAG, Urteil v. 29.06.2016 – 5 AZR 716/15, NZA 2016, S. 1332; BAG, Urteil v. 21.12.2016 – 5 AZR 374/16, NZA 2017, S. 378; BAG, Urteil v. 17.01.2018 – 5 AZR 69/17, NZA 2018, S. 781; diese Schlussfolgerung anzweifelnd: Lakies, Basiskommentar MiLoG, 4. Aufl., § 3 Rn. 7.*

36 *Vgl. hierzu z. B. Pötters/Krause, NZA 2015, S. 398 (399 f.).*

Überblick über die Mindestlohnwirksamkeit von Entgeltbestandteilen

Entgeltbestandteil (neben Grundlohn)/AG-Leistung	Mindestlohnwirksamkeit (ggf. mit Rechtsprechungsbeleg)	Entgeltbestandteil (neben Grundlohn)/AG-Leistung	Mindestlohnwirksamkeit (ggf. mit Rechtsprechungsbeleg)
Sonderzahlungen (Weihnachts-/Urlaubsgeld)	Ja, wenn monatlich anteilig und unwiderruflich ausgezahlt (für das Urlaubsgeld: BAG, 5 AZR 135/16)	Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrVG	Ja
Prämien für Betriebszugehörigkeit/Halteprämien	Nein	Sonstige Entgeltumwandlung (außer vorgenannte)/vermögenswirksame Leistungen	Nein
Zulagen für Nachtarbeit nach § 6 Abs. 5 ArbZG	Nein (BAG, 5 AZR 135/16)	Anwesenheitsprämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	Ja (BAG, 5 AZR 69/17)	„Sauberhalten"-Prämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
Mehrarbeits-/Überstundenzuschläge	Ja (BAG, 5 AZR 135/16)	„Leergut"-Prämie	Ja (BAG, 5 AZR 692/16)
(Wechsel-)Schichtzulage	Ja (BAG, 5 AZR 374/16)	Kleider-, Werkzeug-, Wegegeld	Nein
Erschwerniszulagen (z. B. Schmutz-, Gefahrenzulagen)	Ja (BAG, 5 AZR 135/16)	Aufwandsentschädigungen	Nein
Akkord-/Qualitätsprämien	Ja (BAG, 5 AZR 374/16)	Sachbezüge	Nein, da keine Geldzahlung (BAG, 5 AZR 135/16) Auch zu sog. Kryptowährung festgestellt (BAG, 10 AZR 80/24)
		Trinkgeld (kein Entgeltbestandteil, nur zur Klarstellung aufgeführt)	Nein

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

In der Grundsatzentscheidung des BAG v. 25.05.2016[37] heißt es für die Anrechenbarkeit von Zahlungen des Arbeitgebers, dass alle Zahlungen den Anspruch auf den Mindestlohn erfüllen, die als Gegenleistung zur nach § 611 Abs. 1 BGB geschuldeten Arbeitsleistung gezahlt werden.[38] Dies bedeutet, dass jeder Vergütungsbestandteil, der (auch) die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung abgelten soll und unwiderruflich ausgezahlt wird, dazu geeignet ist, den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (neben dem Grundlohn) zu erfüllen. Umgekehrt können Zahlungen, die auf einer anderen (gesetzlichen) Pflicht beruhen bzw. aus Gründen, die unabhängig von der Erbringung einer Arbeitsleistung sind, geleistet werden, nicht angerechnet werden. Dies sind nach der BAG-Rechtsprechung insb. die Nachtarbeitszuschläge, die aufgrund von § 6 Abs. 5 ArbZG geschuldet werden (vgl. zu einzelnen Lohnbestandteilen die Tabelle „Überblick über die Mindestlohnwirksamkeit von Entgeltbestandteilen").[39]

Für die Berechnung der Zuschläge für Nacht- oder Feiertagsarbeit hat das BAG indes festgestellt, dass diese (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns zu ermitteln sind.[40] Folglich ist insb. bei prozentualen Zuschlagszahlungen als Ausgangsentgelt zumindest der Mindestlohn heranzuziehen.

5. PROBLEMFÄLLE IN DER PRAXIS

5.1 Mindestlohn für Urlaub, Feiertage oder bei Krankheit

Da der Mindestlohnanspruch nach der h. M. in der Literatur nur für Zeiten, in denen eine Arbeitsleistung erbracht wird, entstehen kann,[41] gilt er für Zeiten der Nichtarbeit bzw. Arbeitsunfähigkeit somit nicht originär. Soweit die Nichterfüllung der Arbeitsleistung jedoch auf Umstände zurückgeht, für die ein Lohnfortzahlungsanspruch gesetzlich verankert ist (für Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz, bei Krankheit sowie für Feiertage nach den §§ 2, 3 Entgeltfortzahlungsgesetz), wird der Mindestlohn jedoch effektiv auch für diese Ausfallzeiten vom Arbeitgeber geschuldet (sog. Lohnausfallprinzip).[42]

5.2 Mindestlohn für Bereitschaftszeiten, insb. Vollzeitpflege

Bereits 2016 und 2017 hatte das BAG sich grundsätzlich zur Vergütung von Bereitschaftszeiten mit dem Mindestlohn geäußert.[43]

37 BAG, Urteil v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, DStR 2016, S. 2474.

38 Inzwischen beruht die Entgeltleistung im Arbeitsverhältnis auf § 611a Abs. 2 BGB (eingeführt zum 01.04.2017 durch Gesetz v. 21.02.2017, BGBl. I 2017, S. 258).

39 Vgl. ferner die Internetseiten des Zolls zu Mindestlohn nach MiLoG und den (nicht) anrechenbaren Entgeltbestandteilen: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Sonstige-Lohnbestandteile-Zulagen-Zuschlaege/sonstige-lohnbestandteile-zulagen-zuschlaege_node.html

40 BAG, Urteil v. 20.09.2017 – 10 AZR 171/16.

41 U. a. Düwell/Schubert, § 1 Rn. 16 ff.; Thüsing/Bayreuther, MiLoG/AEntG, MiLoG, § 1 Rn. 57 ff.

42 ErfK/Franzen MiLoG § 1 Rn. 18 ff.; Lakies, Basiskommentar MiLoG, 4. Aufl., § 1 Rn. 82 ff.; Düwell/Schubert, HK-MiLoG, § 1 Rn. 16; Thüsing/Bayreuther, MiLoG/AEntG, MiLoG, § 1 Rn. 62 f., 66; BAG, Urteil v. 13.05.2015 – 10 AZR 495/14, NZA 2015, S. 1127.

43 BAG, Urteil v. 29.06.2016 – 5 AZR 716/15; BAG, Urteil v. 11.10.2017 – 5 AZR 591/16; zur Vollzeitpflege (nachfolgendes Beispiel) vgl. BAG, Urteil v. 24.06.2021 – 5 AZR 505/20.

Das Gericht kam zu dem Schluss, dass in Zeiten der Dienstbereitschaft die Verfügungsmacht betreffend Zeit und Ort beim Arbeitgeber belegen ist, die dienstbereite Person sich also fremdbestimmt für den Einsatz bereithält. Aus diesem Grund wird eine Arbeitsleistung erbracht, die entsprechend mit dem Mindestlohn zu vergüten ist. Dies gilt selbst dann für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, wenn tarif- oder arbeitsvertraglich eine nur anteilige Vergütung vereinbart ist.

Im Jahr 2021 hatte das BAG über einen weiteren Fall im Zusammenhang mit Bereitschaftszeiten zu entscheiden. Hierbei ging es um die Entsendung von Pflegekräften für die Vollzeitpflege in privaten Wohnräumen, bei denen Arbeitgeber Agenturen mit Sitz im In- oder Ausland sind. Durch § 20 MiLoG ist sichergestellt, dass bei Arbeitseinsätzen in der Bundesrepublik Deutschland auch von ausländischen Arbeitgebern der Mindestlohn als Lohnuntergrenze zu zahlen ist. Auch das AEntG sowie die auf EU-Ebene geltende sog. Rom-I-Verordnung sehen die Anwendbarkeit von Mindestentgelten nach den jeweiligen Regeln im Land der Ausübung der Arbeitsleistung vor.

Die Klägerin, die für die Pflege eingestellt wurde, war laut Vereinbarung mit der Agentur sowie dem Sohn der zu pflegenden Person für tägliche Erledigungen, Hilfe im Haushalt, pflegerische Dienste sowie als tägliche Betreuung eingestellt worden und erhielt dafür einen monatlichen Lohn von 950 € für 30 Stunden/Woche. Mit ihrer Klage machte sie die Differenz von der erhaltenen Vergütung für mehrere Monate Einsatz (6.680 €) zu der bei Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit sowie den Zeiten der Arbeitsbereitschaft (24 Stunden/Tag) mit dem damaligen Mindestlohn zu vergütenden Lohnanspruch (47.124 €) geltend.

Im Ergebnis hatte das BAG die Sache an das LAG zurückverwiesen, machte aber deutlich, dass auch die Zeiten der Arbeitsbereitschaft in der Vollzeitpflege mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Also auch dann, wenn die Pflegekraft selbst schläft, aber vor Ort in den Wohnräumen der Pflegeperson wohnt und im Fall der Fälle dienstbereit ist.

5.3 Ausgleich von Arbeitszeitkonten

Die Regelung zur Fälligkeit des Mindestlohns nach § 2 MiLoG sieht in Abs. 2 eine Ausnahme für Arbeitszeitkonten vor, die schriftlich vereinbart wurden. Auf einem solchen Arbeitszeitkonto dürfen lediglich Mehrarbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, eingestellt werden, Diese Stunden müssen monatlich erfasst werden und dürfen 50 % der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen. Für die gutgeschriebenen Arbeitsstunden gilt eine Ausgleichspflicht bis spätestens zum Ablauf von zwölf Kalendermonaten nach dem Monat der Erfassung. Der Ausgleich kann durch Zahlung des Mindestlohns oder entsprechende Gewährung von bezahltem Freizeitausgleich erfolgen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein etwaiges Zeitguthaben bereits im Folgemonat per Auszahlung zu begleichen.

Kaum bzw. nur am Rande zur Kenntnis genommen und für den Mindestlohn nicht explizit geklärt ist allerdings weiterhin die Auswirkung von Mindestlohnerhöhungen auf den Ausgleich von Arbeitszeitkonten. Im Januar 2025 geleistete Mehrarbeit, die auf ein mindestlohnwirksames Arbeitszeit-

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

konto eingestellt wurde, wird nach der gesetzlichen Regelung spätestens zum 31.01.2026 zum Ausgleich fällig. Die Arbeitszeit wurde demnach geleistet, als ein Anspruch auf 12,82 € Mindestlohn bestand. Der Ausgleichszeitraum endet jedoch nach der Anpassung der Mindestlohnhöhe auf nunmehr 13,90 €.

Das Gesetz bietet für die Frage nach der zu zahlenden Mindestlohnhöhe zum Fälligkeitszeitpunkt keine direkte Lösung an. Das Ergebnis kann jedoch aus der alternativen Ausgleichsform gefolgert werden. Erfolgt statt der Auszahlung des Mindestlohns für die eingestellten Arbeitsstunden eine bezahlte Freizeitgewährung im Jahr 2026, so ist diese zu dem ab dem 01.01.2026 geltenden Mindestlohnsatz von 13,90 € zu vergüten. Die Bezahlung der Freizeitgewährung ist insofern wie die Entgeltfortzahlung für Urlaub zu behandeln. Daher kann jedoch auch für die direkte Auszahlung des Guthabens auf einem Arbeitszeitkonto kein anderes Ergebnis angenommen werden. Die Vergütung des Arbeitszeitguthabens erfolgt immer zu dem zur Fälligkeit bzw. zum tatsächlichen Ausgleichszeitpunkt geltenden Mindestlohnsatz.[44] Vereinzelt wird in der Literatur auch die Rechtsprechung des BAG zu Arbeitszeitguthaben und Tariferhöhungen herangezogen, nach der bei einer Entgelterhöhung bestehende positive Arbeitszeitsalden aufgewertet würden.[45]

Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher – bestenfalls vor einer Erhöhung – Arbeitszeitkonten regelmäßig zu kontrollieren und ggf. zum Ende des Kalenderjahres auszugleichen.

5.4 Mogelpackung Arbeitszeitverkürzung

Nach der Gesetzesbegründung zum MiLoG sollen trotz der Festlegung des Mindestlohns als Arbeitsentgelt pro Zeitstunde andere Vergütungsmodelle nicht abgeschafft werden. Auch Stück- bzw. Akkordlöhne können daher weiterhin vereinbart werden. Der Arbeitgeber hat dabei jedoch sicherzustellen, dass das tatsächliche Entgelt umgerechnet auf die geleistete Arbeitszeit dem geltenden Mindestlohn entspricht.

Eine Praxis, wie sie aus Medienberichten[46] hervorgeht, nach der in Reaktion auf die Einführung/Erhöhung des Mindestlohns neue Arbeitsanweisungen ergehen, die die bisher geleistete Stückzahl in geringerer – regelmäßig unrealistischer – Zeit verlangen, stellt einen klaren Verstoß gegen die Zahlungspflicht gem. § 20 i. V. m. § 1 MiLoG dar. Sie ist daher unzulässig und führt zur Unwirksamkeit der Lohnabrede gem. § 3 MiLoG. Es drohen neben Lohnnachzahlungen Bußgelder von bis zu 500.000 €.

5.5 Mindestlohn in grenzüberschreitenden Fällen

Fraglich ist weiterhin, ob der gesetzliche Mindestlohn auch z. B. für ausländische Lkw-Fahrer gilt, die Deutschland auf ihrer Fahrtroute (lediglich) durchqueren. Für Mindestentgelte nach dem AEntG gilt eine Regelung zur Mindestdauer des Arbeitseinsatzes im Ausland (§ 6 AEntG). Eine solche Regelung ist im MiLoG nicht vorgesehen. Das BMAS hatte hierzu 2015 ein Aussetzen der Kontrollen und der Durchsetzung des Mindestlohns erklärt. Das Vertragsverletzungsverfahren der EU gegen Deutschland, welches in diesem Zusammenhang von der EU-Kommission eingeleitet wurde,[47] ist bisher nicht abgeschlossen.[48] Ist der Arbeitseinsatz in Deutschland hingegen mit einem Ab- oder Beladen verbunden, so gilt für die gesamte Zeit, die tatsächlich im Inland verbracht wird, die Zahlungspflicht des Mindestlohns (§ 20 MiLoG) auch für ausländische Spediteure.

Eine mögliche Lösung wäre die Änderung des MiLoG, sodass der Mindestlohnanspruch von Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat, erst ab einer bestimmten Mindestarbeitsdauer im Inland entstehen würde.[49] Einer solchen Auslegung des MiLoG, ohne explizite Änderung, stellt sich die Finanzgerichtsbarkeit wohl entgegen.[50] Die Zahlungspflicht des Mindestlohns auch für nur kurze Einsatzzeiten im Inland sowie die zusätzlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten seien europa- und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

5.6 Wechselwirkungen mit dem Arbeitszeitgesetz

Vor allem durch die Aufzeichnungspflichten sind Wechselwirkungen mit dem ArbZG programmiert. So können bei Kontrollen der Aufzeichnungen (z. B. nach § 17 MiLoG) auch Verstöße gegen die Regelungen zur Höchstarbeitszeit, zur Einhaltung der Pausenzeiten während der Arbeitszeit oder zur Unterschreitung der Dauer von Ruhepausen zwischen den Arbeitseinsätzen aufgedeckt werden. Werden Verstöße eines Arbeitgebers gegen das ArbZG festgestellt, so können nach § 22 ArbZG Bußgelder von bis zu 30.000 € verhängt werden.

Ein Arbeitgeber, der die Arbeitszeit zwar dokumentiert, dies jedoch nicht ordnungsgemäß vornimmt (z. B. Überschreitung der 7-Tage-Frist), und dessen Unterlagen aufzeigen, dass Regelungen des ArbZG nicht eingehalten wurden (z. B. Unterschreitung der Pausenzeiten), setzt sich also dem Risiko von Bußgeldern nach MiLoG und ArbZG aus. Aus diesem Grund empfiehlt es sich bei der Aufzeichnung der Arbeitszeit auch eine Spalte für die Pausenzeit zu ergänzen. Dies wird von § 17 MiLoG grundsätzlich nicht verlangt. Es kann aber dazu beitragen, dass Arbeitgeber die Einhaltung der Vorgaben des ArbZG besser überprüfen können, um sich an dieser Stelle nicht einem unnötigen Haftungsrisiko auszusetzen.

5.7 Neue dynamische Entgelthöhe der geringfügigen Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze)

Mit dem Gesetz zur außerordentlichen Erhöhung des Mindestlohns wurde gleichzeitig eine Reform der geringfügigen

44 So auch, ohne die Relevanz bei einer Erhöhung des Mindestlohns näher zu erfassen: Düwell/Schubert, MiLoG, § 2 Rn. 57.

45 Vgl. Richert/Nimmerjahn, MiLoG 2. Aufl., § 2 Rn. 61, unter Verweis auf BAG, Urteil v. 23.02.2011 – 5 AZR 108/10.

46 Etwa Slavik, in: sueddeutsche.de (https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/ausbeutung-von-putzpersonal-neun-zimmer-in-60-minuten-1.2321277); vgl. auch: Zweiter Bericht der Mindestlohnkommission, S. 72 ff.

47 Vgl. Pressemitteilung der EU-Kommission v. 16.06.2016 (abrufbar unter: https://germany.representation.ec.europa.eu/news/mindestlohn- fur-lkw-fahrer-eu-kommission-verscharftvertragsverletzungsverfahren-gegen-deutschland-2016-06-16_de); seit 2016 wurden hierzu allerdings keine weiteren Schritte eingeleitet.

48 Richert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl. § 20 Rn. 28.

49 So in Anlehnung an § 6 AEntG vorgeschlagen von Sittard, NZA 2015, 78 (82).

50 BFH, Urteil v. 18.08.2020 – VII R 34/18 und VII R 35/18; die hiergegen vor dem BVerfG eingelegte Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen: BVerfG, Beschluss v. 11.01.2022 – 1 BvR 1693/21.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Beschäftigung in § 8 SGB IV in Bezug auf die Geringfügigkeitsgrenze beschlossen.[51] Ab dem 01.10.2022 wurde die Grenze von 450 € für die Entgeltgeringfügigkeit aufgehoben und eine dynamische Regelung zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Abs. 1a SGB IV eingeführt. Diese Grenze ist rechtlich nun so ausgestaltet, dass sie einer Vergütung mit dem Mindestlohn für zehn Wochenarbeitsstunden entspricht. Für geringfügige Beschäftigungen beträgt diese neue Geringfügigkeitsgrenze ab dem 01.01.2026 somit 603 €.[52] Durch die Dynamische Regelung erfolgt mit jeder beschlossenen Anpassung des Mindestlohns eine entsprechende Änderung der Geringfügigkeitsgrenze.[53]

6. FAZIT UND AUSBLICK

Zehn Jahre nach seiner Einführung ist eine generelle Kritik am Mindestlohn inzwischen nur noch vereinzelt zu vernehmen. Kritisch gesehen werden weiterhin die bürokratischen Pflichten für bestimmte Beschäftigungsarten bzw. Branchen sowie, in unterschiedlicher Ausprägung und Zielrichtung, die Höhe des Mindestlohns.

Für die Akzeptanz des Mindestlohns war es evident wichtig, dass dieser zu einem wirtschaftlich sehr günstigen Zeitpunkt eingeführt wurde.[54] Auf der anderen Seite ist festzuhalten, dass die existenzsichernde Funktion des Mindestlohns trotz der bisherigen kontinuierlichen Erhöhung für viele Arbeitnehmer deutlich begrenzt ist.[55] Der Mindestlohn ist der Höhe nach so ausgelegt, dass er alleinstehenden Erwerbstätigen ein monatliches Einkommen oberhalb der gesetzlichen Pfändungsgrenzen als Existenzminimum sicherstellen soll.[56] Alle Erwerbstätigen in anderen Lebenssituationen können vom Mindestlohn alleine jedoch keine Existenzsicherung erwarten und müssen daher ggf. weiterhin mit staatlichen Leistungen nach dem SGB II aufstocken.[57]

Für den Mindestlohn als inzwischen gefestigte Größe in Deutschland ist es ein wichtiges Signal, dass sich auch die aktuelle Bundesregierung im Koalitionsvertrag klar zum Mindestlohngesetz bekannt hat. Ein gesetzgeberischer Eingriff in die Festlegung der Lohnuntergrenze scheint allerdings für diese Legislaturperiode vom Tisch zu sein.

Die durch multiple Krisen geprägte schwierige wirtschaftliche Lage, bleibt weiterhin eine Bewährungsprobe für den Mindestlohn, auch weil die beiden beschlossenen Erhöhungsstufen, der allgemeinen Lohnentwicklung entsprechend, dieses Mal umfangreicher ausgefallen sind. Gänzlich infrage gestellt werden kann die Geltung einer allgemeinen, flächendeckenden Lohnuntergrenze in Deutschland – auch wegen der inzwischen geltenden und vom EuGH weitestgehend bestätigten EU-Regelung zu Mindestlöhnen in den Mitgliedstaaten – nicht mehr.

51 S. Art. 7 Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung v. 28.06.2022, BGBl. I 2022, S. 969.

52 Laut der Formel in § 8 Abs. 1a SGB IV ergibt sich dies aus folgender Rechnung: 13,90 € Mindestlohn x 130/3 = 603 € (wie vorgegeben auf den nächsten vollen € aufgerundet).

53 Der sog. Übergangsbereich wurde inzwischen auf 2.000 € angehoben, vgl. § 20 Abs. 2 SGB IV i. d. F. ab 01.01.2023.

54 Vgl. Mindestlohnkommission, Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Rn. 3.

55 Mindestlohnkommission, Dritter Bericht, Rn. 10 ff.

56 Riechert/Nimmerjahn, MiLoG, 2. Aufl., Einf. Rn. 95; vgl. auch zur Existenzsicherungsfunktion: Mindestlohnkommission, Zweiter Bericht, Rn. 10.

57 Mindestlohnkommission, Dritter Bericht, Rn. 12.

Dr. Nikolaus Goldbach, Wirtschaftsjurist, LL.M.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin