

ARBEITSRECHT – A32

Stand: Januar 2026

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Der gesetzliche Mindestlohn

Zum 1. Januar 2026 steigt der gesetzliche Mindestlohn von 12,82 Euro auf 13,90 Euro brutto je Zeitstunde. Gleichzeitig steigt die Verdienstgrenze für Minijobber auf 603 Euro an.

Mindestlohn: Für wen gilt er?

Grundsätzlich erhält **jeder Arbeitnehmer**, der in Deutschland tätig ist, **unabhängig von Arbeitszeit und Arbeitsumfang** den gesetzlichen Mindestlohn. Er gilt also auch für die sogenannten **Minijobber**. Ebenso gilt er für ausländische Arbeitskräfte, vorausgesetzt, sie arbeiten in Deutschland. Die Vereinbarung von Stück- oder Akkordlohn bleibt weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden stets erreicht wird.

Vereinbarungen, in denen der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird, sind unwirksam. Ebenso unwirksam ist eine Vereinbarung, die die „Geltendmachung“ des Mindestlohns „beschränkt oder ausschließt“. D. h.: Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, die regeln, dass bestimmte Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, sind unwirksam.

Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Jeder sonstige Verzicht ist ausgeschlossen und damit unwirksam.

Bei der Beschäftigung von **Langzeitarbeitslosen** (= Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind) kann in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden. Für **Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz** und **ehrenamtlich Tätige** gilt der **Mindestlohn nicht**.

Praktikanten: Was gilt für sie?

Vom Mindestlohn sind ausgenommen:

- Diejenigen, die ein **(Pflicht-) Praktikum** nach einer **schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung**, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie absolvieren. Dazu zählt auch die Anfertigung von Abschlussarbeiten (beispielsweise Bachelor- oder Masterarbeiten), die in einem Unternehmen durchgeführt werden. Diese werden aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung (z. B. Prüfungsordnung) geleistet.
- Diejenigen, die ein **freiwilliges Praktikum** mit einer Dauer **von bis zu 3 Monaten**, das der Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dient, absolvieren.
- Diejenigen, die bis zu drei Monaten **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulbildung ein Praktikum** absolvieren, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.
- Teilnehmer an einer **Einstiegsqualifizierung** im Sinne von § 54a SGB III oder an einer **Berufsausbildungsvorbereitung** nach §§ 68 bis 70 BBiG.

Wer nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums ein Praktikum absolviert, erhält den Mindestlohn. Bei der Anfertigung von Bachelor- oder Masterarbeiten fällt der Mindestlohn nicht an, wenn der Student beispielsweise nur die Infrastruktur oder das Wissen des Unternehmens nutzt, um so seine Abschlussarbeit schreiben zu können. Wenn er darüber hinaus Tätigkeiten übernimmt, die über die reine Erstellung seiner Abschlussarbeit hinausgehen, dann ist diese Tätigkeit unter Umständen mindestlohnpflichtig.

Was zählt zum Mindestlohn?

Das Mindestlohngesetz enthält selbst keine genaue Regelung, welche Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen, wie also der Mindestlohn genau zu berechnen ist.

Berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge sind z.B.:

- **Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld):** Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden.
- Zulagen, die in Ergänzung von Stücklohnmodellen gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn zumindest in Höhe des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohns zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss.
- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie **z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen**.
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (**Akkordprämien**),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (**Qualitätsprämien**),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. **Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit**),

- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (**z.B. Schmutzulagen, Gefahrenezulagen**),
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung des Arbeitnehmers ausgleichen.

Nicht berücksichtigungsfähige Zulagen und Zuschläge sind z.B.:

- Zuschläge für **Nachtarbeit**.
- Beiträge zur **betrieblichen Altersversorgung** und sonstige vermögenswirksame Leistungen.
- **Aufwandsentschädigungen**: Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).
- Zulagen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für die Zeit der Arbeitsleistung in Deutschland erhält (**Entsendezulage**), soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind.

Mehr Informationen finden Sie auf den Seiten des [Zolls](#).

Wann muss gezahlt werden?

Der Lohn muss immer zu dem Zeitpunkt gezahlt werden, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vereinbart** ist, spätestens **am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats** zu zahlen. Existiert keine Regelung, ist der Lohn in der Regel nach Ablauf des Monats zu zahlen ist. Arbeitgeber, die sich nicht daran halten, begehen eine Ordnungswidrigkeit.

Was gilt bei Überstunden?

Das Vorgesagte gilt grundsätzlich auch für die **Überstundenvergütung**. Jedoch können bei einem gleichbleibenden (versteigerten) Arbeitslohn Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Dieses muss **schriftlich** vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden müssen jedoch spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten ausgeglichen werden und zwar

- entweder durch bezahlte Freizeitgewährung
- oder durch Zahlung des Mindestlohns.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Das Arbeitszeitkonto muss innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens im folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Welche Dokumentationspflichten bestehen?

Der Arbeitgeber muss **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** (ohne Pausen) für folgende Arbeitnehmer aufzeichnen:

- geringfügig Beschäftigte (Minijobber bis 603 €) sowie kurzfristig Beschäftigte) mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten;
- in den Wirtschaftsbereichen
 - Baugewerbe,
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 - Personenbeförderungsgewerbe,
 - Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
 - Schaustellergewerbe,
 - Unternehmen der Forstwirtschaft,
 - Gebäudereinigungsgewerbe,
 - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
 - Fleischwirtschaft,
 - im Prostitutionsgewerbe,
 - im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

In diesen Wirtschaftsbereichen müssen auch Entleiher die Arbeitszeit von bei ihnen tätigen Leiharbeitnehmern aufzeichnen.

Die Aufzeichnung muss spätestens **innerhalb einer Woche** nach der Arbeitsleistung erfolgen und **mindestens zwei Jahre aufbewahrt** werden. Ein Muster für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten finden Sie auf der Homepage des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#).

Dokumentationspflichten können durch Rechtsverordnung modifiziert werden. Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) sieht für **ausschließlich mobile Tätigkeiten** unter bestimmten Voraussetzungen Vereinfachungen der Aufzeichnungspflicht vor.

In den oben genannten Wirtschaftsbereichen **schränkt** die Mindestlohndokumentations-Verordnung (MiLoDokV) die **Aufzeichnungspflicht** nach dem MiLoG ein, **wenn**

- das verstetigte **regelmäßige Monatsentgelt brutto 4.461 €** überschreitet.
- das verstetigte regelmäßige Monatsentgelt **brutto 2.974 €** überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Die Dokumentationspflicht gilt zudem nicht für **im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten**, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, des **vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person** oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft (OHG, KG).

Aber aufgepasst: Der Arbeitgeber muss dennoch alle Unterlagen bereithalten, aus denen sich diese genannten Voraussetzungen ergeben.

Was müssen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beachten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in den im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Branchen in Deutschland beschäftigen, sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung elektronisch anzumelden. Gleiches gilt für Entleiher. Die Anmeldungen erfolgen über das Meldeportal-Mindestlohn unter www.meldeportal-mindestlohn.de. Die Abgabe der Anmeldungen per Fax ist nicht mehr möglich.

Tarifverträge und Mindestlohntarife: Was gilt?

Der gesetzliche Mindestlohn muss seit 1. Januar 2017 in allen Branchen gezahlt werden. Eine Abweichung nach unten durch Tarifvertrag ist nicht mehr möglich.

In manchen Branchen sind höhere Mindestlöhne im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vereinbart. Die Liste kann [hier](#) eingesehen werden:

Wer kontrolliert die Einhaltung des Mindestlohns?

Die Kontrolle obliegt den Behörden der Zollverwaltung. Sie sind berechtigt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen.

Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung?

Es drohen Bußgelder bis zu 500.000 Euro. Unternehmen, die gegen das MiLoG verstoßen haben, werden zudem unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen (§ 19 MiLoG).

Nach § 21 Abs. 2 MiLoG handelt auch ordnungswidrig, wer als Unternehmer von einem anderen Unternehmer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser oder ein Nachunternehmer bei Erfüllung dieses Auftrags den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.