

Gesetzlicher Mindestlohn

Anpassung des Mindestlohns auf 13,90 € zum 01.01.2026

1. Gesetzliche Regelung

Seit 2015 gilt bundesweit ein gesetzlicher Brutto-Mindestlohn pro Stunde. Ab 01.01.2025 soll dieser auf 12,82 € pro Stunde ansteigen:

ab 1.1.22	ab 1.7.22	ab 1.10.22	ab 1.1.24	ab 1.1.25	ab 1.1.26	ab 1.1.27
9,82 €	10,45 €	12,00 €	12,41 €	12,82 €	13,90 €	14,60 €

Wichtig: Der Mindestlohn gilt für ALLE Arbeitnehmer (Ausnahmen siehe unten), also auch für

- ungelernete Arbeitskräfte,
- Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung,
- Minijobber, wie z.B. Studenten oder Rentner,
- ausländische Arbeitskräfte, Saisonarbeitskräfte,
- rentenversicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige.

Eine Möglichkeit, den Mindestlohn durch eine **Verzichtsvereinbarung** des Arbeitnehmers zu unterschreiten, ist im Gesetz ausdrücklich **ausgeschlossen**. Vielmehr wird klargestellt, dass die arbeitsvertraglichen Verfallfristen für nicht gezahlten Lohn nicht für den Anspruch des gesetzlichen Mindestlohns gelten und dieser Anspruch unverfallbar ist.

Es ist ausreichend, wenn das Jahresgehalt bei einem regelmäßigen Bruttomonatsgehalt verteilt auf die Jahres-Normalarbeitszeit eine Stundenvergütung in Höhe des vorgeschriebenen Mindestlohns ergibt. Regelmäßige Gehaltszahlungen einschließlich monatlich anteilig gezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld sind auf das Jahresgehalt anzurechnen.

Unverändert zulässig sind **Stücklohnvereinbarungen** in der Land- und Forstwirtschaft, soweit der Arbeitnehmer tatsächlich pro geleisteter Stunde den speziellen Branchenmindestlohn erhält, wobei hier nicht auf jede Stunde, sondern den Abrechnungszeitraum, - i.d.R. 1 Monat - abgestellt wird.

Hinweis: Mindestlohngrenze regelmäßig überprüfen

In jedem Einzelfall hat der Arbeitgeber zu überprüfen, ob der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird oder ob ggfs. eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorgenommen werden muss. Eine Anpassung des Arbeitsvertrages kann nur einvernehmlich erfolgen. Hier ist eine schriftliche Änderungsvereinbarung notwendig, die von beiden Seiten unterschrieben werden muss.

Während bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten voraussichtlich lediglich der Stundenlohn angehoben werden muss, ist bei den Minijobs und mitarbeitenden Familienangehörigen zu überprüfen, ob die Stundenzahl reduziert werden kann oder das Beschäftigungsverhältnis generell noch sinnvoll erscheint.

Etwaige Änderungen sind unbedingt auch Ihrem Lohnbüro mitzuteilen.

2. Ausnahmen Mindestlohn

Nur in besonderen Fällen darf vom Mindestlohn abgewichen werden. Diese sind:

- Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren
- Auszubildende
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren
- freiwillige Praktika bis max. 3 Monate (unabhängig ob ausbildungs- oder studienbegleitend oder zur Orientierung)
- Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung
- Beschäftigte, die zuvor mindestens 12 Monate arbeitslos waren, dürfen die ersten 6 Monate der Beschäftigung ein geringeres Entgelt erhalten.

3. Mitarbeitende Familienangehörige in der Land- und Forstwirtschaft

Ob für **mitarbeitende Familienangehörige** in der Land- und Forstwirtschaft das MiLoG anwendbar ist, hängt davon ab, ob der Familienangehörige als **Arbeitnehmer** beschäftigt, oder ob es sich nur um eine sog. reine **familienhafte Mithilfe** handelt. Allerdings kennt die Rechtsprechung keine Definition des Begriffs des Arbeitnehmers, so dass die tatsächlichen Umstände vor Ort immer entscheidend sind. Wenn mit dem Familienangehörigen ein **Arbeitsvertrag** abgeschlossen worden ist und die Aufwendungen steuerlich als Betriebsaufwand geltend gemacht wurden, ist in der Regel davon auszugehen, dass das MiLoG greift.

Liegt dagegen **kein ausdrücklicher Arbeitsvertrag** vor und wird nur ein Taschengeld bis 438,00 € gezahlt, ist anhand weiterer Kriterien zu prüfen, ob es sich um lediglich familienhafte Mithilfe handelt oder Indizien für ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Wird kein geregeltes Entgelt gezahlt und die Geldleistung nicht der Lohnsteuer unterworfen und als Privatentnahme behandelt, sind dies Indizien gegen ein bestehendes Arbeitsverhältnis, so dass darauf die Regeln des MiLoG keine Anwendung finden. Erfolgt dagegen eine regelmäßige Gehaltszahlung von mehr als 438,00 € monatlich oder wird das Entgelt in der Buchführung als Lohnaufwand mit Lohnsteuer erfasst, ist i.d.R. von einem Arbeitsverhältnis und damit der Anwendung des MiLoG auszugehen.

4. Sachbezüge, Zuschläge, Unterkunft und Verpflegung

Zuschläge zum Lohn (Sonn-, Feiertags-, Nachtzuschläge) oder **Sachbezüge** (Kost, Unterkunft, Firmenwagen) dürfen nicht einseitig vom Arbeitgeber auf den Mindestlohn oder im Rahmen des Mindestentgelt-Tarifvertrag L+F angerechnet werden (**keine Anrechnung**). Auch freiwillige Jahressonderzahlungen als Einmalzahlung wie das Weihnachtsgeld oder Prämien sind nicht einseitig anrechenbar, da der Arbeitnehmer darauf keinen vertraglich gesicherten Anspruch hat.

Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgebern ist es aber möglich, mit ihren Arbeitnehmern einen **Vertrag** zur kostenpflichtigen Gewährung von **Unterkunft und Verpflegung** abzuschließen. Zu empfehlen ist, sich bei Gemeinschaftsunterkünften der Höhe nach an den Sachbezugswerten der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu orientieren.

Die Forderungen des Arbeitgebers aus einem selbständigen Vertrag für Unterkunft und Verpflegung gegenüber den Arbeitnehmern kann mit der Forderung der Arbeitnehmer auf Auszahlung des Lohns verrechnet werden (**Aufrechnung**). Allerdings ist dieser Aufrechnung ein Limit in Höhe der **Pfändungsfreigrenze** gesetzt. Diese beträgt derzeit für Ledige und kinderlose Mitarbeiter 1.491,75 € (ab 01.07.2025: 1.555 €) im Monat und wird von der Zollverwaltung zugrunde gelegt. Im Ergebnis können daher Unterkunft und Verpflegung nur bis zu diesem Sockelbetrag mit dem Lohn verrechnet werden, ein weiterer Abzug ist nicht möglich.

Beispiel: Gewährung von Unterkunft und Verpflegung

Landwirt L beschäftigt in 2026 Arbeitnehmer A - Steuerklasse I, NRW, 30 Jahre, keine Kinder, konfessionslos, gesetzlich krankenversichert - als Vollzeitkraft (40 Std. / Woche). Gemäß Arbeitsvertrag erhält A einen Bruttolohn sowie Unterkunft und Verpflegung i.H.v. insgesamt 3.039,29 €.

Lösung:

Für die Berechnung des Lohns ist wie folgt vorzugehen:

173,33 Std. / Monat x 13,90 € / Std. ¹	2.409,29 €
zzgl. Sachbezugswert 2026: Unterkunft (285 €) / Verpflegung (345 €)	<u>630,00 €</u>
Bruttolohn	3.039,29 €
Abzüge (Lohnsteuer, Sozialversicherung)	<u>945,06 €</u>
Nettolohn	2.094,23 €

Der Arbeitgeber kann hier von dem Nettolohn nicht - wie vor Einführung des Mindestlohns üblich - die Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung in Abzug bringen, weil keine Anrechnung dieser Sachbezüge zulässig ist (s.o.). Eine solche Aufrechnungssituation entsteht nur, wenn ein gesonderter Vertrag zur kostenpflichtigen Gewährung von Unterkunft und Verpflegung abgeschlossen wurde. Damit der Arbeitnehmer sich nicht schlechter steht, ist in dem vorgenannten Beispiel ein Bruttolohn i.H.v. 3.039,29 € für eine Vollzeitstätigkeit zu vereinbaren, also umgerechnet 17,53 € / Stunde. Wenn daneben ein Vertrag über Unterkunft und Verpflegung i.H.v. 630,00 € abgeschlossen wurde, kann der Arbeitgeber diesen Betrag von dem Nettolohn von **2.094,23 €** in Abzug bringen (Aufrechnung). Allerdings kann die Aufrechnung nur teilweise bis zur Pfändungsfreigrenze von 1.555 € erfolgen.

¹ Gesetzlicher Mindestlohn ab 01.01.2026.

5. Aufzeichnungspflichten

Kernpunkt des MiLoG ist die Einführung von Aufzeichnungspflichten:

- Branchen, die in den Anwendungsbereich des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzAbG)² fallen, müssen grundsätzlich für alle Arbeitnehmer Aufzeichnungen erstellen.
- Alle Arbeitgeber müssen für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Minijobs und kurzfristig Beschäftigte) Aufzeichnungen erstellen.
- Auch land- und forstwirtschaftliche Betriebe müssen nach einem Beschluss des OLG Hamm vom 18.10.2016 (3 RBs 277/16) nur für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Minijob und kurzfristige Beschäftigte) Aufzeichnungen fertigen.

Im Rahmen der Aufzeichnungen sind

- der Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie
- die Dauer des täglichen Arbeitseinsatzes

zu erfassen.

Auf die Erfassung von Pausenzeiten kann verzichtet werden. Die Aufzeichnungen sind bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorzunehmen und müssen mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden

Seit dem **01.08.2015** sind einige Erleichterungen hinsichtlich der **Dokumentationspflichten** eingetreten. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sind nur dann erforderlich, wenn das regelmäßige, verstetigte Monatsentgelt nicht mehr als 2.974 € brutto beträgt. Wenn Personen schon länger als 12 Monate (ausgehend vom 01.01.2024) beschäftigt sind, wird dieser Betrag auf 2.000 € brutto pro Monat reduziert. Zudem müssen für **mitarbeitende Familienangehörige** (Ehegatte, eingetragener Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers) keine Aufzeichnungen für Zwecke des MiLoG geführt werden.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) hat bereits klargestellt, dass es sich bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen durch nachträgliche Korrektur des Stundenlohns um Vorsatz handelt. Im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung wird deshalb kontrolliert werden, ob

- der Mitarbeiter mit Festlohn im Schnitt den Mindestlohn erhält,
- der Mitarbeiter mit Festlohn ggfs. zu viele Stunden getätigt hat und der ihm zustehende Lohn höher gewesen wäre,
- der Mitarbeiter mit Stundenlohn je geleisteter Stunde den Mindestlohn erhält.

Hinweis Aufzeichnungspflichten:

Eine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht besteht daher **immer** bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) und kurzfristigen Tätigkeiten (3 Monate, 90 Tage), unabhängig davon, ob das MiLoG gilt. Die Erhöhung auf 90 Tage gilt nur für Beschäftigte in L+F-Betrieben.

² Folgende Branchen fallen in diesen Anwendungsbereich: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditionsgewerbe, Transport und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft, Unternehmen beim Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen.

6. Minijobs

Zum 01.01.2026 ist auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse die Geringfügigkeitsgrenze von 556 € auf 603 € angehoben worden ab 2027 auf 633 €. Zudem ist die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs nunmehr immer an den Mindestlohn gekoppelt. Zu den Besonderheiten bei Minijobs siehe das PARTA-Kurzinfo "Geringfügig entlohnte Beschäftigung - Minijob".

7. Überprüfungsstelle Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)

Die laufende Kontrolle des Mindestlohns liegt bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Verstöße gegen die Zahlung des Mindestlohns werden mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € geahndet. Verstöße gegen Verpflichtungen wie zum Beispiel die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit können mit bis zu 30.000 € für jeden Einzelfall geahndet werden.

8. Was ist für Sie als Arbeitgeber zu tun?

- a) Prüfen Sie, ob der gesetzliche Mindestlohn auch nach der Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2026 eingehalten wird.
- b) Passen Sie ggf. den Stundenlohn Ihrer Mitarbeiter zum 01.01.2026 schriftlich an; dies gilt auch für Minijobber.
- c) Ab 2026 beträgt die Minijob-Grenze 603 € im Monat.
- d) Kontaktieren Sie unsere Lohnbuchhaltung rechtzeitig über etwaige Änderungen.

Siehe dazu weitere PARTA-Kurzinformationen:

Beschäftigung von Studenten und Praktikanten", Beschäftigung von Flüchtlingen / Asylbewerbern", „Ferienjobs für Schüler“, „Geringfügig entlohnte Beschäftigung –Minijob“

Rechtsstand der Kurzinformation: November 2025