

<http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz.html?nn=30716#doc30720bodyText2>

# Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

- [Zuständigkeiten bei der Auskunftserteilung](#)
  - [Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz](#)
  - [Berechnung und Zahlung des Mindestlohns](#)
  - [Fälligkeit](#)
- ## Zuständigkeiten bei der Auskunftserteilung

Zur Beantwortung von Fragen rund um den Mindestlohn hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Mindestlohn-Hotline eingerichtet. Die Mindestlohn-Hotline ist allgemeine Anlaufstelle für alle Fragen zu den Mindestlöhnen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und beantwortet Anfragen, die telefonisch oder schriftlich an sie herangetragen werden. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Die Zentrale Auskunft Zoll ist für die Beantwortung von Fragen zu dem im MiLoG, AEntG und AÜG enthaltenen Nebenpflichten, wie Mitwirkungs-, Melde-, Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereitstellungspflichten zuständig. Rechtliche Interpretationen oder Beratungen zählen dabei ausdrücklich nicht zu den Aufgaben der Zentralen Auskunft Zoll.

### [Kontaktdaten der Zentralen Auskunft Zoll](#)

Für die Prüfung der Zahlung des Mindestlohnes sowie für die Ahndung von Mindestlohnverstößen ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung zuständig.

Soweit bei der Mindestlohnhotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales **Hinweise** - ob anonym oder unter Namensnennung - **auf Mindestlohnverstöße** eingehen, erfolgt keine Bearbeitung durch die Mindestlohn-Hotline. In diesen Fällen werden die Hinweisgeber an das zuständige Hauptzollamt verwiesen. Konkret werden dazu die Telefonnummer und die Anschrift des Hauptzollamtes weitergegeben.

Des Weiteren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seiner Internetseite einen Katalog mit häufig gestellten Fragen und Antworten zum Thema gesetzlicher Mindestlohn eingestellt.

### [Fragen und Antworten zum Mindestlohn](#)

[Fragen und Antworten zu Pflichten nach MiLoG/MiLoMeldV bei ausschließlich mobiler Tätigkeit](#)

## Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes - Mindestlohngesetz (MiLoG) hat **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten). Dazu zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ab dem 1. Januar 2015 beträgt die Höhe des Mindestlohns 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

**Keinen Anspruch** auf Zahlung des Mindestlohns haben die in § 22 MiLoG genannten Personen. Dies sind:

- Praktikanten, wenn:
  - das Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
  - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,
  - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
  - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt
- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), also **Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, **für die ersten sechs Monate der Beschäftigung**  
Dabei gehen die bestehenden Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf deren Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohnes nach MiLoG nicht unterschreitet.

### **Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2017:**

- Abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich

gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage von § 7, § 7a und § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind.

- Ab dem 1. Januar 2017 muss unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto je Zeistunde vereinbart und gezahlt werden.

### **Hinweis**

Für welche Branchen entsprechende Übergangsregelungen gelten, kann der **Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen** entnommen werden. Die Höhe des dann zu zahlenden Mindestlohnes kann der **Übersicht Branchen-Mindestlöhne** entnommen werden.

[Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen](#)

[Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#)

- Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent (6,38 Euro) und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent (7,23 Euro) des gesetzlichen Mindestlohns. Ab 1. Januar 2017 besteht dann auch der Anspruch auf 8,50 Euro je Zeistunde. Diese Ausnahme gilt nur für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller, die in einem Arbeitsverhältnis **ausschließlich** periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen.

### **Hinweis**

Bei "Mischarbeitsverhältnissen" (wenn nur zeitanteilig Zeitungen oder Zeitschriften zugestellt werden) sind sämtliche geleisteten Arbeitsstunden zum "vollen" Mindestlohn zu vergüten. Die Übergangsregelung findet auf "Mischarbeitsverhältnisse" keine Anwendung.

Die Vereinbarung von Stücklohn ist durch das MiLoG nicht ausgeschlossen und daher auch weiterhin zulässig. Entscheidend ist lediglich, dass der Arbeitnehmer für jede Zeistunde, in der er seine Arbeitsleistung erbracht hat, den Mindestlohn erhält.

### **Hinweis**

Aussetzung der Kontrolle und Ahndung von Verstößen nach dem Mindestlohngesetz bei Personen- und Güterbeförderung aus EU- oder Drittstaaten im reinen Transitverkehr.

[Weitere Erläuterungen](#)

[nach oben](#)

## **Berechnung und Zahlung des Mindestlohns**

### **Grundsatz**

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeistunde, der wegen des zwingenden Charakters der §§ 1 und 20 MiLoG grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Die Entlohnung im Wege der Gewährung von Sachbezügen, also Leistungen des Arbeitgebers, die dieser als Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld erbringt, ist grundsätzlich nicht zulässig.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Kost und Logis geht. Eine Möglichkeit der Sachleistungsanrechnung besteht für Saisonarbeitnehmer, jedoch nur für das Mindestlohngesetz, nicht für das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und auch nicht für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

### **Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte**

Für Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Kost und Logis nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen.

#### **Hinweis**

Soweit Arbeitgeber jedoch zur Zahlung eines Mindestentgelts auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), wie zum Beispiel in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus, oder auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verpflichtet sind, ist eine Sachleistungsanrechnung nicht zulässig.

Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau
- im Tourismus, insb. in Gaststätten und Hotels (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z.B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z.B. Ausflugslokale)
- im Schaustellergewerbe (z.B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften), die Tätigkeiten ausüben, die bei Volksfesten, Jahrmärkten und ähnlichen ihrer Natur nach nicht während des ganzen Jahres stattfindenden Veranstaltungen anfallen.

Für die Berücksichtigung von Kost und Logis soll deshalb im Hinblick auf Saisonarbeitnehmer für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 GewO herangezogen werden.

- **Vereinbarung:**

Die Anrechnung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Da es insoweit um die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts geht, muss der Inhalt der Vereinbarung im Arbeitsvertrag niedergelegt sein, § 2 Absatz 1 Nr. 6 Nachweisgesetz (NachwG).

- **Allgemeine Anforderungen:**

Die Anrechnung muss dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

- **Maximalbeträge:**

Die Anrechnung der Sachleistungen **darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze)**; dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person ergibt sich aus dem Anhang zur Bekanntmachung zu den §§ 850c und 850f der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung). Aus dem Anhang ist der oberste Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" zu Grunde zu legen. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen dem Arbeitnehmer zumindest der dort genannte Nettobetrag verbleiben muss. Auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Monat beginnt oder endet, ist - sofern arbeitsvertraglich keine von der monatlichen Zahlweise abweichende Zahlweise vereinbart ist - der oberste Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" zu Grunde zu legen.

Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben dieser Grenze zusätzlich folgende Höchstgrenzen:

- Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter Verpflegungsleistungen darf den Betrag von monatlich 229 Euro nicht überschreiten. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für
  1. Frühstück 49 Euro,
  2. Mittagessen 90 Euro und
  3. Abendessen 90 Euro.
- Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist - bis zur Höhe von monatlich 223 Euro - zulässig.

Der Wert der Unterkunft vermindert sich

  1. bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,
  2. für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 15 Prozent und
  3. bei der Belegung
    - a. mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,
    - b. mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und
    - c. mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

- **Qualität der Sachleistung**

Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d.h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29. März 1971 herangezogen werden.

- **Entsendefälle**

Die Anrechnung von Kost und Logis ist bei entsandten Arbeitnehmern ausgeschlossen. Aus Artikel 3 Absatz 7 Unterabsatz 2 der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21.01.1997) folgt, dass der Arbeitgeber die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat, wenn er Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet.

## Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung

### **Sonstige Lohnbestandteile**

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar. Die Grundsätze zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne nach dem AEntG werden insofern auf die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohnes übertragen.

### **Zulagen und Zuschläge**

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Berücksichtigung das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der Gegenleistung, die er dafür erhält, auf der anderen Seite nicht verändert. Das setzt voraus, dass mit der Zulage oder dem Zuschlag nicht eine Arbeitsleistung vergütet werden soll, die von der vom Arbeitnehmer geschuldeten Normalleistung abweicht, was etwa bei Mehrarbeit oder Arbeitsleistung unter erschwerten Bedingungen der Fall sein kann. Eine Anrechnung ist demnach regelmäßig dann möglich, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (sogenannte funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf die geschuldete Tätigkeit in ihrer Ausprägung durch repräsentative Tarifverträge oder die Verkehrssitte abzustellen. Hierzu ist unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs auch danach zu fragen, ob man von dem Arbeitnehmer erwarten durfte, dass er diese Art Tätigkeit ohne eine zusätzliche Entlohnung in Gestalt einer Zulage erbringt.

Beispiele für **berücksichtigungsfähige** Zulagen und Zuschläge:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z.B. Bauzulage für alle auf einer Baustelle beschäftigten Arbeitnehmer)
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmers als Differenz zwischen dem in seinem Herkunftsstaat und dem im Aufnahmestaat Deutschland geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.
- Ebenso Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z.B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro zu erzielen, ohne dass der Arbeitnehmer hierzu eine über die "Normalleistung" hinausgehende Leistung erbringen muss (z.B. sog. Wegegelder, die im Rahmen der Zustellung von Presseerzeugnissen gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber in strukturschwachen, aber wegintensiven Zustellbezirken einen Stücklohn durch die zusätzliche Zahlung eines Wegegeldes "aufstockt").
- Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld): Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), 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, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits abgelaufen sind.

- Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen,

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die im Rahmen des Mindestlohngesetzes **nicht** berücksichtigt werden:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
  - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
  - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
  - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit),
  - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.
- 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).

Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalierte - Leistung, die der Arbeitgeber als "Wegegeld" bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahraufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.

- Im Recht ausländischer Staaten oft vorgesehene Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung bei dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.

- **Arbeitsentgelt nebst (pauschalem) Tagegeld**

Zahlt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland dem Arbeitnehmer für die Zeit der vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland zusätzlich zum Arbeitsentgelt ein Tagegeld, ohne hierbei auszuweisen, welcher Anteil des Tagegeldes die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers und welcher Anteil die zusätzlichen Nachteile infolge der Auslandstätigkeit oder die Differenz zwischen dem Lohn im Herkunftsland und dem nach deutschem Recht geschuldeten Mindestlohn ausgleichen soll, so müssen zur Ermittlung der Anteile der Zulage, die auf den Mindestlohn angerechnet werden können, die verschiedenen Zwecke der Zahlung getrennt betrachtet werden. Zur Ermittlung der Anteile eines Tagegeldes sind folgende Kriterien anzuwenden:

1. **Gesetzliche Regelung zur Höhe einzelner Tagegeldanteile**

Ist aufgrund der rechtlichen Grundlage für das Tagegeld (z. B. eine gesetzliche Regelung im Herkunftsland) klar, wie sich das Tagegeld zusammensetzt, bzw. welche Teile des Tagegeldes der Aufwandserstattung dienen und welche Anteile darüber hinaus allein wegen der Auslandstätigkeit gezahlt werden, so ist diese Aufteilung zugrunde zu legen. Die Anteile, die danach auf Erstattung tatsächlicher Aufwendungen infolge der Auslandstätigkeit entfallen, sind vom Tagegeld abzuziehen. Nur der verbleibende Teil kann auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden.

## 2. **Tatsächliche Aufwendungen**

Fehlt es an einer rechtlichen Regelung, wie sich das Tagegeld zusammensetzt, ist auf die tatsächlichen Gegebenheiten abzustellen. Die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers infolge der Auslandstätigkeit (z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) sind vom Tagegeld abzuziehen. In Fällen, in denen die tatsächlichen Aufwendungen der Höhe des Tagegeldes entsprechen oder dieses übersteigen, kann das Tagegeld gar nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. In Fällen, in denen die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers niedriger als das Tagegeld sind, kann die Differenz auf den Mindestlohn angerechnet werden.

## 3. **Abzug für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen auf Grundlage der Sozialversicherungsentgeltverordnung**

Können die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht (mehr) aufgeklärt werden, so ist vom Tagegeld die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen. Nur der nach Abzug ggf. verbleibende Betrag ist als mindestlohnwirksam zu berücksichtigen.

Nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung gelten hinsichtlich einzelner Leistungen folgende Abzüge:

Für in der Gesamtzulage enthaltene Zahlungen für Verpflegungsleistungen ist ein Betrag von monatlich 229 Euro abzuziehen.

Für in der Gesamtzulage enthaltene Zahlungen für Unterkunft sind monatlich 223 Euro abzuziehen.

### ○ **Arbeitsentgelt nebst Sachleistung**

Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt geldwerte Sachleistungen, wie z.B. Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt.

### ○ **Lohnabzug durch den Arbeitgeber**

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

### ○ **Gesamtbetrag**

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem neben dem Arbeitsentgelt Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll. Nähere Angaben zu einzelnen Bestandteilen sowie ggf. zu deren Höhe oder der tatsächlichen Gewährung von Unterkunft oder Verpflegung liegen nicht vor. In diesen Fällen ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- bzw. Verpflegungsleistungen abzuziehen und nur der nach Abzug verbleibende Betrag als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

## **Beschäftigungsdauer in Deutschland von unter einem Monat**

Wird ein Arbeitnehmer in einem Monat nicht durchgehend im Anwendungsbereich des MiLoG beschäftigt, so werden die monatlich anzusetzenden Beträge, die sich aus vorstehender Aufstellung ergeben, entsprechend heruntergerechnet (vgl. § 2 Abs. 6 Satz 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung: für jeden Tag ein Dreißigstel). Mit der sich hieraus ergebenden Quote werden die sich aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung ergebenden Beträge multipliziert, um so den abzuziehenden Betrag zu ermitteln.



**Beispiel:**

Ein nach Deutschland entsandter Arbeitnehmer arbeitet im Monat April 10 Tage in Deutschland und erhält in dieser Zeit 10 x 45 Euro = 450 Euro Zulage. Sollen mit der Zulage auch Kosten für Verpflegung und Unterkunft abgegolten werden, wären nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung im Monat insgesamt 452 Euro abziehbar. Davon 10/30 (pro Tag ein Dreißigstel) = 1/3 ergeben 150,66 Euro. Auf den Mindestlohn könnten somit [450 Euro - 150,66 Euro =] 299,34 Euro angerechnet werden.

**Berücksichtigung von Sachleistungen**

In Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer (neben der Zahlung des Tagegeldes) in den o.g. Fällen zusätzlich zu dem Arbeitsentgelt und dem Tagegeld kostenlos Sachleistungen gewährt, für die der Arbeitnehmer deshalb keine Aufwendungen mehr tätigen muss, sind für die Ermittlung des auf den Mindestlohn anrechenbaren Teils des Tagegeldes für diese Aufwendungsart keine Abzüge vorzunehmen. Wenn z.B. der Arbeitgeber im Einklang mit den einschlägigen rechtlichen Vorschriften eine kostenlose Unterkunft zur Verfügung stellt, sind dem Arbeitnehmer keine Aufwendungen für Unterkunft entstanden und es sind dementsprechend für die Ermittlung des auf den Mindestlohn anrechenbaren Teils des Tagegeldes insoweit auch keine Abzüge für Unterkunft vorzunehmen.

**Beispiel:**

Soweit einem Lkw-Fahrer zur Übernachtung eine Schlafkabine gestellt wird, muss ein gemäß der Sozialversicherungsentgeltverordnung pauschal anzusetzender Betrag nicht herausgerechnet werden, wenn die Übernachtung des Fahrers in der Schlafkabine in dem Lkw unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Vorschriften, insbesondere über Lenk- und Ruhezeiten, Art. 8 Abs. 8 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006, zulässig ist.

**Hinweis**

Unabhängig von der Anrechenbarkeit von Kost und Logis als Lohnbestandteil bei Saisonarbeitnehmern gelten die allgemeinen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, wie die Aufrechnung.

Anders als bei der Anrechnung, bei der die Gewährung von Kost und Logis nach entsprechender Vereinbarung als unmittelbarer Lohnbestandteil berücksichtigt wird, werden bei der Aufrechnung wechselseitige Forderungen miteinander verrechnet. Die Aufrechnung erfordert daher eine separate Forderung über die entgeltliche Gewährung von Kost und Logis oder sonstiger Leistungen des Arbeitgebers.

Um das Aufrechnungsverfahren für die Praxis möglichst transparent und unbürokratisch auszugestalten, wird - soweit mit Blick auf die rechtlichen Unterschiede möglich - auf zentrale Elemente der Festlegungen zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (insbesondere konkrete Beträge aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung und die Grundwertungen des § 107 GewO) zurückgegriffen. Die entsprechende Handhabung wird den Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG zugrunde gelegt.

Der Anwendung gesetzlicher Vorschriften im Übrigen, wie z.B. des Steuerrechts, des Mietrechts sowie von öffentlich-rechtlichen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen - soweit einschlägig - kann eine Aufrechnung selbstverständlich nicht entgegenstehen.

Im Einzelnen wird den Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung Folgendes zugrunde gelegt:

Nach der Aufrechnung muss dem Arbeitnehmer ein Nettobetrag in Höhe des unpfändbaren Teils des Arbeitsentgelts verbleiben (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze); dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt.

Ebenso werden die Maximalbeträge für Verpflegungsleistungen und Unterkunft nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung berücksichtigt.

Informationen zum Pfändungsfreibetrag sowie den Maximalbeträgen enthält der Abschnitt "Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte".

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

[nach oben](#)

## **Fälligkeit**

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, jedoch spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Zu den Grundverpflichtungen des Arbeitgebers aus § 20 MiLoG gehört die Zahlung des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht jedoch die Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitstermin.

Ist eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, sind besondere Regelungen zu beachten.

## **Arbeitszeitflexibilisierung**

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.

Soweit er mehr Arbeitsstunden als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit arbeitet, dürfen die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt werden, wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbart ist. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Die 50-Prozent-Grenze des § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG gilt nur für Mehrarbeits-, also "Plusstunden". Minusstunden können unbegrenzt in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Übersteigt die Arbeitszeit 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die überschießenden Arbeitsstunden mit dem Monatsarbeitsentgelt auszahlen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und weist das Arbeitszeitkonto noch ein Zeitguthaben auf, hat der Arbeitgeber die noch nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

**Im Ausland ansässige Arbeitgeber** können von einer Arbeitszeitflexibilisierung unter den gleichen Bedingungen Gebrauch machen wie inländische Arbeitgeber.

Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung erfolgt ist, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen folgende Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung und
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer)

[Informationen zu den üblichen Prüfunterlagen](#)

Werden darüber hinaus ggf. weitere Unterlagen benötigt, sind diese ebenfalls der Prüfbehörde zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Werden vom Arbeitgeber keine Nachweise für die Arbeitszeitflexibilisierung erbracht, verbleibt es bei der gesetzlich festgesetzten Fälligkeit des Mindestlohns.

[nach oben](#)