

Belehrung über die gesetzlich zwingenden Dokumentations- und Nachweispflichten des Arbeitgebers im Rahmen des neuen Mindestlohngesetzes

Ab 2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten, das einen allgemeinen Mindestlohn von **EUR 13,90 pro Stunde** ab dem 01.01.2026 festschreibt. Die Einhaltung der neuen Mindestlohnvorschriften überprüft der Zoll anhand von Dokumentationen und Nachweisen, die durch den Arbeitgeber zwingend zu führen sind. Insbesondere sind folgende Vorschriften zu beachten:

- § 13 MiLoG: Die Haftung des Auftraggebers ist analog § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt. Ein Arbeitgeber, der einen anderen Unternehmer als **Subunternehmer** mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Bezahlung des Mindestlohns an die Beschäftigten der Nachunternehmer. Insofern müssen Unternehmen die organisatorischen Vorbereitungen treffen, um bei einer Prüfung durch die Zollbehörden auch hierzu entsprechende Nachweise und Erklärungen der Subunternehmer vorlegen zu können.
- § 17 Abs. 1 MiLoG: Alle Arbeitgeber, die **geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer** angestellt haben, müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren (Anlage). Diese Aufzeichnungspflichten treffen auch Arbeitgeber aus den in § 2a SchwarzArbG genannten Bereichen (z.B. **Baugewerbe, Gastronomie, Speditionen**) für **alle Arbeitnehmer** und sind mit den Nachweispflichten für Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge eng verknüpft.
- § 22 Abs. 1 MiLoG i.V.m. § 2 Nachweisgesetz: Grundsätzlich haben auch **Praktikanten** Anspruch auf den Mindestlohn, wenn nicht einer der im Gesetz genannten Ausnahmetatbestände vorliegt. Der Begriff „Praktikant“ wird unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses gesetzlich definiert. Wer einen Praktikanten einstellt, muss laut Nachweisgesetz unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und diese dem Praktikanten aushändigen.

Folgen eines Pflichtverstoßes für den Arbeitgeber:

Bei Unterschreitung des Mindestlohns kann der betroffene Arbeitnehmer die Entgeltdifferenz zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt und Mindestlohn einklagen. Die Sozialversicherungsträger werden grundsätzlich vom Mindestlohn ausgehen und entsprechende Nachforderungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile erheben, wobei die Regressmöglichkeit des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sehr beschränkt ist. Außerdem droht dem Arbeitgeber ein Bußgeldverfahren, da ordnungswidrig handelt, wer den Mindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder die Dokumentations- und Nachweispflichten nicht korrekt erfüllt.

Fuldabrück, Januar 2026

Dipl. oec. Christian Umbach
Steuerberater

L900 / Stand: 06.01.2026 / Seite 1/1

Raiffeisenbank eG Baunatal • IBAN DE64 5206 4156 0007 7667 77 • BIC GENODEF1BTA
Kasseler Sparkasse • IBAN DE18 5205 0353 0230 0044 65 • BIC HELADEF1KAS
UST-ID-Nr. DE365601321 • Betriebsnr. 47113033 • Gläubiger-ID-Nr. DE87ZZZ00000122757

Informationen zur elektronischen Verarbeitung von personenbezogenen Daten sowie zu Ihren Rechten nach DSGVO finden Sie in unserer Datenschutzerklärung unter www.stb-umbach.de/datenschutz. Es gelten die AGB für StB unter www.stb-umbach.de/agb.