

Recht

Mindestlohn bei Entsendungen nach Deutschland

vbw

Info Recht
Stand: Februar 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Mindestlohn – Herausforderung für internationale Unternehmen

Das Mindestlohngesetz betrifft alle Unternehmen, die Arbeitskräfte in Deutschland einsetzen, selbst wenn dies nur für sehr kurze Zeit geschieht. Auch Dienstreisen sowie Entsendungen zu Schulungszwecken oder für die Einarbeitung an Maschinen sind von diesem Gesetz erfasst.

In unserer Broschüre stellen wir allen Unternehmen, die Arbeitskräfte nach Deutschland entsenden, die wichtigsten Informationen zum deutschen Mindestlohn zur Verfügung. Darüber hinaus geben wir Hinweise zum Umgang mit dem Gesetz in Entsendefällen.

Bertram Brossardt
05. Februar 2026

Inhalt

1	Mindestlohnpflicht bei Entsendungen nach Deutschland	1
2	Räumlicher Geltungsbereich des deutschen Mindestlohngesetzes	3
3	Persönlicher Geltungsbereich des deutschen Mindestlohngesetzes	4
4	Erfüllung des Mindestlohnanspruchs	5
5	Melde- und Aufzeichnungspflichten	7
6	Zuwanderungsrecht	9
7	Sanktionen	10
8	Absicherung	11
	Ansprechpartner/Impressum	12

1 Mindestlohnpflicht bei Entsendungen nach Deutschland

Grundsätzliches beim Einsatz von Mitarbeitern ausländischer Arbeitgeber in Deutschland

Der Mindestlohn gilt auch für Arbeitnehmer, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht besitzen, aber in Deutschland tätig sind – und zwar auch dann, wenn sie von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vorübergehend in Deutschland eingesetzt werden und wenn im Übrigen das Arbeitsrecht des entsendenden Staates Anwendung findet. Auf die Dauer des Einsatzes kommt es nicht an. Für den Zeitraum, in dem sie sich in Deutschland befinden, haben sie jedenfalls den deutschen Mindestlohnanspruch gegen ihren – ausländischen – Arbeitgeber.

- Die Mindestlohnzahlungspflicht gegenüber Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber tritt – vorbehaltlich der Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich (siehe Kapitel 4 in unserer [Info Recht Mindestlohngesetz](#) – stets dann ein, wenn
- Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt werden
- und
- vergütungspflichtige Arbeitszeit im Inland abgeleistet wird.

Eine Beschäftigung in Deutschland ist gegeben, wenn Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt werden. Eine Entsendung liegt dabei bereits dann vor, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers vom Ausland ins Inland begibt, um hier – unabhängig von der Dauer – eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben (sozialversicherungsrechtliche Definition).

Grundsätzlich ist jeder Zeitraum zu vergüten, in dem der Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers Tätigkeiten verrichtet oder in Arbeitsbereitschaft bzw. im Bereitschaftsdienst ist (vgl. auch Kapitel 2 unserer [Info Recht Mindestlohngesetz](#)).

Wichtiger Hinweis

Auch Schulungen und Einarbeitungsprozesse (z. B. an einer Maschine) in Deutschland, an denen der im Ausland angestellte Arbeitnehmer auf Geheiß seines Arbeitgebers teilnimmt, sind in der Regel mindestlohnpflichtig. Dies gilt auch dann, wenn die Maßnahmen nur einen Tag dauern. Hiervon sind insbesondere Einsätze der Mitarbeiter von ausländischen Unternehmen desselben Konzerns in Deutschland betroffen.

Mindestlohnpflicht bei Entsendungen nach Deutschland

Der deutsche Gesetzgeber hat von der durch die europäische Entsenderichtlinie eröffneten Möglichkeit, die Mindestlohnzahlungspflicht bei bis zu einmonatigen Einsätzen in Deutschland auszuschließen, bisher keinen Gebrauch gemacht.

Zur Vorbereitung auf eine Mindestlohnkontrolle der Zollverwaltung erscheint es sinnvoll, wenn das inländische Unternehmen sich von den ausländischen Arbeitgebern die Einhaltung des deutschen Mindestlohns für die Dauer des Einsatzes im Inland schriftlich – in deutscher oder wenigstens in englischer Sprache – bestätigen lässt und die Unterlagen mindestens bis zum Ende dieser Entsendung im Betrieb aufbewahrt. Ergänzend können ggf. auch Arbeitsverträge oder Entgeltabrechnungen der betroffenen Arbeitnehmer des ausländischen Unternehmens gefordert werden, aus denen die Erfüllung der Mindestlohnpflicht hervorgeht. Eine rechtliche Verpflichtung besteht hierzu jedoch nicht. Im Übrigen sind dabei die jeweils anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere die Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz im entsendenden Staat.

Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen im Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält (siehe hierzu im Einzelnen Kapitel der [Info Recht Mindestlohngesetz](#)).

Die Mindestlohnzahlungspflicht gilt grundsätzlich auch bei Kabotagefahrten im Personenbeförderungs- bzw. Transportbereich. Diese beschränkt sich allerdings auf die vergütungspflichtigen Arbeitszeiten in Deutschland. Bei Transitfahrten hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales inzwischen erklärt, die Kontrolle der Mindestlohnzahlung vorerst auszusetzen. Insoweit bestehen Zweifel an der Vereinbarkeit mit der europäischen Dienstleistungsfreiheit und der Entsenderichtlinie. Die Europäische Kommission hat deshalb ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Andere europäische Staaten mit Mindestlohngesetzen verlangen bei Transitfahrten in der Praxis üblicherweise keine Mindestlohnzahlung.

Beispiel

Ein Arbeitgeber mit Sitz in Polen lässt einen LKW-Fahrer durch Deutschland in die Niederlande fahren. Die für den innerdeutschen Streckanteil benötigte Zeit ist nach der umstrittenen Ansicht des Bundesarbeitsministeriums mit dem deutschen Mindestlohn zu vergüten. Diesbezüglich erfolgen jedoch keine Kontrollen und Sanktionen.

2 Räumlicher Geltungsbereich des deutschen Mindestlohngesetzes

Jede Beschäftigung in Deutschland wird erfasst

Gemäß § 20 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern den deutschen Mindestlohn zu bezahlen. Für Tätigkeiten außerhalb von Deutschland gilt das deutsche Mindestlohngesetz nicht. Das gilt unabhängig von dem auf den Vertrag im Übrigen anwendbaren Arbeitsrecht. Grundlage hierfür ist die europäische Entsenderichtlinie, wonach Arbeitnehmer, die zur Arbeitsleistung in einen anderen Staat entsendet werden, die gleichen Mindestarbeitsbedingungen wie die dort dauerhaft beschäftigten Personen vorfinden müssen.

Eine Beschäftigung in Deutschland ist gegeben, wenn Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet werden. Eine Entsendung liegt bereits dann vor, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Weisung seines Arbeitgebers vom Ausland nach Deutschland begibt, um hier – unabhängig von der Dauer – eine Beschäftigung für diesen Arbeitgeber auszuüben.

Die Mindestlohnzahlungspflicht besteht deshalb auch in folgenden Fällen:

- Schulungen von Mitarbeitern in Deutschland
- Einarbeitungsverfahren in Deutschland
- Dienstreisen nach Deutschland (auch eintägige Meetings oder Besuche)
- Transport- und Personenbeförderungsfahrten mit Start oder Ziel in Deutschland (die EU-Kommission überprüft derzeit allerdings die europarechtlichen Grenzen hierfür)

Hinweis

Der Oberste Gerichtshof in Wien hat am 29. November 2016 entschieden, dass ein österreichischer Arbeitnehmer, der beim Einsatz in Deutschland nur geringfügig mit den deutschen Lebenshaltungskosten in Berührung kommt, keinen Anspruch auf den deutschen Mindestlohn hat (Aktenzeichen: 9 ObA 53/16h).

Diese Rechtsprechung gilt allerdings nur für Entsendungen von Österreich nach Deutschland und lässt sich auf längerfristige Entsendungen nicht übertragen.

3 Persönlicher Geltungsbereich des deutschen Mindestlohngesetzes

Ausnahmen vom Mindestlohn

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer und bestimmte Praktikanten Anspruch auf den Mindestlohn.

Folgende Ausnahmen sind zu nennen:

- Unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Zuvor Langzeitarbeitslose (für die ersten sechs Monate der Beschäftigung)

Nicht vom Mindestlohn ausgenommen sind hingegen:

- Saisonkräfte (z. B. Erntehelfer in der Landwirtschaft)
- Sonstige befristet Beschäftigte
- Teilzeitkräfte
- Rentner
- Arbeitnehmer mit Stücklohnvereinbarungen (Umrechnung auf Zeitlohn erforderlich)

4 Erfüllung des Mindestlohnanspruchs

Eingeschränkte Berücksichtigung von Sonderzahlungen

Auf den Mindestlohn anrechenbar sind nur solche Zahlungen des Arbeitgebers, die eine Gegenleistung für die normale Leistung des Arbeitnehmers darstellen. Laufendes monatliches Entgelt kann deshalb für die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs berücksichtigt werden.

Nicht erfüllungstauglich sind:

- Trinkgeld
- Nachtzuschläge
- Vermögenswirksame Leistungen

Offen ist, ob Sonderzahlungen, mit denen sowohl die Leistung, als auch die Betriebstreue honoriert werden sollen (häufig im Falle von Weihnachtsgeld) berücksichtigt werden können.

Auch die Frage der Erfüllungstauglichkeit von Sachbezügen (z. B. Zurverfügungstellung von Wohnraum und Verpflegung) ist rechtlich umstritten. Es muss aber davon ausgegangen werden, dass es die Zollbehörden, die die Einhaltung des Mindestlohngesetzes kontrollieren, beanstanden, wenn der Mindestlohn erst durch die Hinzurechnung des Wertes eines Sachbezugs erreicht wird. Deshalb ist es für Arbeitgeber nach derzeitigem Stand am sichersten, einen Lohn in Höhe von 13,90 Euro brutto pro Zeitstunde (ab dem 01. Januar 2027 dann 14,60 Euro brutto pro Zeitstunde) in Geld zu bezahlen.

Eine auch vom Zoll anerkannte Alternative besteht in der Aufrechnung der Lohnforderung mit einer separaten Gegenforderung des Arbeitgebers. Diese kann sich zum Beispiel aus einem von dem Arbeitsverhältnis rechtlich unabhängigen Mietvertrag ergeben. Dabei ist allerdings zu beachten, dass nach dem jeweils anwendbaren Privatrecht gegen die Lohnforderung meist nur eingeschränkt aufgerechnet werden kann. Nach deutschem Recht geht dies beispielsweise nur, soweit die Lohnforderung der Pfändung unterliegt. Das heißt, dass dem Arbeitnehmer nach der Aufrechnung ein Nettobetrag in Höhe der Pfändungsfreigrenze für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person (derzeit – bis zum 30. Juni 2026 – 1.559,99 Euro) verbleiben muss.

Nicht anrechenbar sind nach der europäischen Entsenderichtlinie Entsendezulagen, mit denen nur tatsächlich angefallene Entsendungskosten wie Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten erstattet werden sollen (zur Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes beim Einsatz von Mitarbeitern ausländischer Arbeitgeber vgl. Kapitel 1). Das betrifft insbesondere ausländische Töchter von Unternehmen mit Sitz im Inland, die ihre Mitarbeiter zum inländischen Unternehmen entsenden.

Durch die Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie zum 30. Juli 2020 in Deutschland wurde die Anrechenbarkeit von sog. Entsendezulagen explizit in § 2b AEntG geregelt. Danach sind Entsendezulage dem Mindestlohn dem Grunde nach anrechenbar, es sei denn, die Entsendezulage wird zur Erstattung von Kosten gezahlt, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (Entsendekosten). Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

Hinweis

Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen nicht fest, welche Bestandteile einer Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt werden oder welche Bestandteile einer Entsendezulage Teil der Entlohnung sind, wird nach § 2b Abs. 2 AEntG unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von Entsendekosten gezahlt wird.

Weitere Informationen zur Berücksichtigungsfähigkeit von Zulagen auf den Mindestlohn finden Sie auch hier: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Sonstige-Lohnbestandteile-Zulagen-Zuschlaege/sonstige-lohnbestandteile-zulagen-zuschlaege_node.html

Hinweis

Auch wenn die Entsenderichtlinie wohl nur klarstellen will, dass bloße Aufwandsentschädigungen beim Mindestlohn keine Berücksichtigung finden können, müssen die entsendenden Unternehmen vorsichtig sein. Bei der Auszahlung/Abrechnung darf kein Bezug zwischen dem höheren Entgelt während der Entsendung und den zusätzlichen Kosten für den entsendeten Arbeitnehmer hergestellt werden. Das höhere Entgelt ist grundsätzlich nur für die Erfüllung des Mindestlohns geeignet, wenn die Differenz dafür gezahlt wird, dass der Arbeitnehmer für das Unternehmen ins Ausland geht.

Ob ein solches Vorgehen für das entsendende Unternehmen finanziell sinnvoll ist, sollte auch mit einem im anwendbaren (in der Regel ausländischen) Recht tätigen Steuerberater abgestimmt werden.

5 Melde- und Aufzeichnungspflichten

Zusätzliche bürokratische Belastungen für Arbeitgeber in bestimmten Branchen

Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der Arbeitnehmer in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwArbG) genannten Wirtschaftsbereichen in Deutschland beschäftigt, ist verpflichtet, zuvor eine schriftliche Anmeldung mit Angaben zum Mitarbeitereinsatz sowie eine Versicherung zur Erfüllung der Mindestlohnzahlungspflicht bei der Zollverwaltung abzugeben. Dies betrifft auch inländische Entleiher in den Branchen nach § 2a SchwArbG, denen Zeitarbeitnehmer aus dem Ausland überlassen werden.

Außerdem müssen die Arbeitgeber in diesen Branchen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter in Deutschland aufzeichnen und diese Dokumente mindestens zwei Jahre lang aufbewahren.

Die Wirtschaftsbereiche nach § 2a SchwArbG sind:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft

Entscheidend ist insoweit die Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers, also der Unternehmenszweck und die wirtschaftliche Tätigkeit des überwiegenden Teils der Beschäftigten, nicht die konkreten Tätigkeiten der einzelnen eingesetzten Arbeitnehmer.

Die Melde- und Aufzeichnungspflicht entfallen in Arbeitsverhältnissen, die eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Verdienst über 4.461 Euro brutto im Monat,
- Verdienst über 2.974 Euro brutto im Monat über die letzten zwölf Monate hinweg oder
- Beschäftigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers

Melde- und Aufzeichnungspflichten

Meldepflichten auf der Grundlage anderer Vorschriften bleiben daneben bestehen.

Weitere Informationen und Formulare finden Sie unter nachstehendem Link:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Mindestarbeitsbedingungen/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html

6 Zuwanderungsrecht

Mindestentgelte bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln

Für den Einsatz sogenannter Drittstaatsangehöriger in Deutschland ist grundsätzlich ein Aufenthaltstitel mit entsprechender Beschäftigungsgestattung erforderlich, § 4 Abs. 1 S. 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Drittstaatsangehörige sind Bürger, die nicht aus Staaten der EU, des EWR oder aus der Schweiz stammen. Soweit im Rahmen der Erteilung des Aufenthaltstitels durch die Ausländerbehörde die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durch die Bundesagentur für Arbeit vorgesehen ist, § 18 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 39 AufenthG, wird auch die Einhaltung der allgemeinen gesetzlichen Mindestentgeltgrenzen kontrolliert. Darüber hinaus erfordern bestimmte Aufenthaltstitel wie die Blaue Karte EU oder Aufenthaltserlaubnisse für Fachkräfte mit Berufserfahrung zusätzlich die Vereinbarung eines Jahresmindestentgelts, das weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Ebenso ist bei bestimmten Aufenthaltstiteln immer dann ein besonderes aufenthaltsrechtliches Mindestentgelt erforderlich, wenn der Drittstaatsangehörige ein Alter von mindestens 45 Lebensjahren aufweist und keine angemessene Altersversorgung nachweisen kann (vgl. § 1 Abs. 2 BeschV).

7 Sanktionen

Geldbußen und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Wer den Mindestlohn vorsätzlich oder fahrlässig nicht oder nicht rechtzeitig zahlt, begeht eine Ordnungswidrigkeit. Diese Ordnungswidrigkeiten sind mit einer Geldbuße von bis zu 500.000,00 Euro bedroht. Bei Geldbußen von 2.500,00 Euro und mehr kann der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen für eine im Einzelfall angemessene Zeit (meist mehrere Jahre) hinzukommen.

Insbesondere zwischen Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums erfolgt eine Zusammenarbeit der für die Kontrolle der Mindestarbeitsbedingungen zuständigen Behörden.

8 Absicherung

Nachweis der Mindestlohnzahlung im Falle einer Kontrolle

Die Einhaltung des Mindestlohngesetzes wird von den Behörden der Zollverwaltung streng kontrolliert.

Damit der ausländische Arbeitgeber und das deutsche Unternehmen, bei dem die Mitarbeiter eingesetzt werden, nachweisen können, dass die entsendeten Mitarbeiter während ihres Einsatzes in Deutschland den Mindestlohn erhalten, gibt es folgende Möglichkeiten, die auch kombiniert werden können:

- Schriftliche Bestätigung des ausländischen Unternehmens, dass es dem Mitarbeiter für die Dauer des Einsatzes in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn bezahlt (am besten in deutscher, zumindest aber in englischer Sprache). Das deutsche Einsatzunternehmen – oder wenn ein solches nicht besteht der Mitarbeiter selbst – sollten das Dokument mindestens bis zum Ende der Entsendung aufbewahren.
- Aufbewahrung von Kopien der Arbeitsverträge oder von Entgeltabrechnungen, aus denen sich die Erfüllung der Mindestlohnzahlungspflicht während der Entsendung nach Deutschland ergibt, durch das deutsche Einsatzunternehmen bzw. den Mitarbeiter selbst. Dabei sind allerdings die jeweils anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten, insbesondere die im entsendenden Staat geltenden Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz.

Ansprechpartner/Impressum

[Dr. Sandra Beck](#)

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229
sandra.beck@vbw-bayern.de

[Impressum](#)

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2026