

## FAQs zum Thema Mindestlohn

### Vorbemerkung

Für eine richtige Beantwortung der nachfolgenden Fragen wird keine Gewähr übernommen.

Zur Auslegung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes in Fragen, deren Beantwortung sich nicht unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut ergibt, gibt es noch keine gesicherte Rechtsprechung. Bis zur Klärung dieser Fragen können weitergehende Anfragen an das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gerichtet werden (Kontaktdaten s. u. Ziff. 9.).

1. Ab wann gilt der Mindestlohn? .....	2
2. Für wen (Beschäftigtengruppen/Personengruppen) gilt der Mindestlohn? .....	2
3. Für wen (Beschäftigtengruppen/Personengruppen) gilt der Mindestlohn nicht? .....	2
4. In welchen Branchen gilt der Mindestlohn nicht? Bis wann gelten diese Ausnahmen? .....	5
5. Was gehört alles zum Mindestlohn? Was darf mein/e Arbeitgeber/in „reinrechnen“? (Trinkgeld, Weihnachtsgeld etc.) .....	6
6. Erhalten Minijobber/innen auch den Mindestlohn? .....	8
7. Ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, die Arbeitszeiten aufzuschreiben? .....	8
8. Wie ist mit Arbeitszeiten von Leerfahrten bei der Personenbeförderung (Schülerverkehre/Behindertenfahrdienste) umzugehen? .....	9
9. Wie werden Überstunden erfasst und abgerechnet? .....	10
10. Wo kann ich mich weiter informieren? .....	11
11. Bei wem kann ich mich beschweren/melden, wenn ich nicht den Mindestlohn bekomme? .....	12
12. Kann der Arbeitgeber bei einer gemeldeten Beschwerde erfahren von wem diese aufgegeben wurde? .....	12

**1. Ab wann gilt der Mindestlohn?**

Seit Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn. Nach einer Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017, erhalten alle Beschäftigten grundsätzlich mindestens 8,84 Euro brutto pro Stunde. Es gab jedoch Übergangsfristen für manche Branchen bis Ende 2017. In Branchen, für die Übergangs-Tarifverträge gegolten haben, mussten ab dem 1.1.2017 8,50 Euro (gesetzlicher Mindestlohn zwischen Jan. 2015 und Dez. 2016) gezahlt werden. Seit Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro in allen Branchen. Zu beachten ist, dass für tarifgebundene Arbeitgeber/innen und Beschäftigte die tarifvertraglichen Entgeltregelungen vorgehen, sofern sie ein höheres Entgelt als 8,84 Euro vorsehen.

**2. Für wen (Beschäftigtengruppen/Personengruppen) gilt der Mindestlohn?**

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Beschäftigtengruppen, auch für Rentner/innen, aus dem Ausland entsandte Beschäftigte und Flüchtlinge, die Zugang zum Arbeitsmarkt haben und nicht den unter 3. genannten Berufs- und Personengruppen zuzuordnen sind.

**3. Für wen (Beschäftigtengruppen/Personengruppen) gilt der Mindestlohn nicht?**

**Der Mindestlohn gilt nicht für Selbstständige und nicht für die folgenden Personengruppen.**

**Zeitungszusteller/innen**

Für Zeitungszusteller/innen galt zwischen Januar 2015 und Ende 2017 eine vom Gesetzgeber festgelegte Übergangsregelung und stufenweise Heranführung an den Mindestlohn. Seit Januar 2018 bekommen Zeitungszusteller/innen den Mindestlohn, der in der Zwischenzeit von der Mindestlohnkommission beschlossen wurde. Was bedeutet das? – Die Mindestlohnkommission hat 2016 einen Vorschlag für eine Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 unterbreitet, der

vom Bundeskabinett beschlossen wurde. Dieser höhere Mindestlohn von 8,84 Euro kommt den Zeitungszusteller/innen seit Januar 2018 zu Gute.

Gerade Zeitungszusteller/innen werden häufig nach Stücklohn bezahlt. Dieser muss so gestaltet werden, dass pro Stunde mindestens der Mindestlohn erreicht wird. Dafür müssen die Arbeitgeber/innen eine angemessene Anzahl der ausgetragenen Zeitungen pro Stunde definieren.

### **Saisonarbeiter/innen**

Beschäftigte, die befristet in einer Saison zum Beispiel im Hotel und Gaststättengewerbe oder in der Landwirtschaft arbeiten, erhalten den Mindestlohn.

Wenn diese Beschäftigung weniger als 70 Tage im Jahr ausgeübt wird, muss keine Sozialversicherung gezahlt werden. Dies gilt aber nur, wenn die Beschäftigung nur gelegentlich und nicht berufsmäßig ausgeübt wird oder das Entgelt 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Das heißt, diese Tätigkeit darf nicht für die Sicherung des Lebensunterhaltes bestimmend sein. Deswegen können z. B. Personen, die arbeitslos sind, diese Ausnahme nicht in Anspruch nehmen. Die 70-Tage-Regelung gilt nur bis Ende 2018, danach gilt wieder die Begrenzung auf 50 Tage. Da weder Arbeitgeber/innen noch Beschäftigte nach dieser 70-Tage-Regelung die Sozialversicherungsbeiträge zahlen, stellt sich die Frage, wer die soziale Sicherung übernimmt. Es sollte in jedem Fall sichergestellt sein, dass eine Krankenversicherung besteht. Diese Frage muss ggf. mit dem/der Arbeitgeber/in geklärt werden. Eine Unfallversicherung besteht jedoch nach dem SGB VII.

Zudem können Arbeitgeber/innen Kosten für Essen und Unterkunft in angemessenem Rahmen vom Mindestlohn abziehen. Was „angemessen“ genau bedeutet, soll durch die zuständigen Bundesministerien noch näher geregelt werden.

### **Praktikanten/innen**

Menschen, die ein freiwilliges Orientierungs-Praktikum machen (vor Ausbildung oder Studium) haben bei einer Praktikumsdauer bis zu drei Monaten keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Dies gilt auch für mehrere Orientierungs-Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern nacheinander. Handelt es sich um denselben Arbeitgeber, werden die Zeiten zusammengerechnet und wenn die gesamte Praktikumszeit die drei Monate übersteigt, gilt die Mindestlohnpflicht. Diese Re-

gelungen gelten auch für Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung oder im Rahmen eines Vorbereitungskurses für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses geleistet werden.

Für alle Praktika gilt aber, dass die Vertragsinhalte vom/von der Arbeitgeber/in schriftlich mitgeteilt werden müssen, insbesondere die Lern- und Ausbildungsziele.

Dauert das einzelne (oder „zusammengerechnete“) Praktikum länger als drei Monate, entsteht ein Anspruch auf den Mindestlohn ab dem ersten Tag des Praktikums.

Für Pflichtpraktikanten/innen im Rahmen einer Ausbildung (darunter fällt bei über 18-jährigen auch ein Praktikum zur Erlangung der Fachhochschulreife (gem. §4 Gleichwertigkeitsverordnung NRW vom 8. Juli 2014)) oder eines Studiums gilt der Mindestlohn nicht, da es sich hierbei um ein Bildungs- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Gleiches gilt für Praktika im Rahmen von Anpassungslehrgängen und Anpassungsqualifizierungen zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses.

Ein empfohlenes freiwilliges gelenktes Praktikum unterliegt dem Mindestlohn, da es sich nicht um ein Pflichtpraktikum handelt.

### **Minderjährige**

Minderjährige (ohne abgeschlossene Berufsausbildung) sind in Deutschland komplett vom Mindestlohn ausgenommen. Auch für Auszubildende, junge Leute in Einstiegsqualifizierungen (egal, ob öffentlich gefördert oder tariflich vereinbart) oder Pflichtpraktikanten/innen im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums gilt der Mindestlohn nicht, da es sich hierbei um ein Bildungs- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Azubis erhalten tariflich ausgehandelte Ausbildungsvergütungen. Auch wenn ein/e Auszubildende/r über 18 Jahre alt sein sollte, besteht im Ausbildungsverhältnis kein Anspruch auf Mindestlohn, wohl aber für einen Nebenjob.

### **Langzeitarbeitslose**

Arbeitslose, die grundsätzlich ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Absatz 1 SGB III), haben erst sechs Monate nach Wiederaufnahme einer Tätigkeit das Recht auf einen Mindestlohn.

### **Teilnehmer/innen an Arbeitsgelegenheiten**

Langzeitarbeitslose, die an einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (§ 16d SGB II, abgekürzt: AGH) teilnehmen, haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Langzeitarbeitslose (§ 18 Absatz 1 SGB III), die dagegen ein Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme haben und mit einem Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen) gefördert werden, haben nach sechs Monaten Anspruch auf den Mindestlohn.

### **Ehrenamtliche**

Der Mindestlohn gilt nicht für ehrenamtlich Tätige. Sportvereine können sich zu diesem Thema [beim DOSB in einem Brief](#) informieren.

### **Ausländische LKW Fahrer im Transit**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Anwendung des Mindestlohns für ausländische LKW Fahrer, die sich in Deutschland im Transit befinden, bis zu einer abschließenden Entscheidung der EU derzeit ausgesetzt. Die EU Kommission muss entscheiden, ob es europarechtskonform ist, dass auch LKW Fahrer, die Deutschland nur durchqueren, für die Zeit des Transits Anspruch auf den Mindestlohn haben.

#### **4. In welchen Branchen gilt der Mindestlohn nicht? Bis wann gelten diese Ausnahmen?**

Während der Übergangsfrist zwischen 2015 bis Ende 2017 konnte über Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden, vom gesetzlichen Mindestlohn nach unten abgewichen werden. [Was heißt „für allgemeinverbindlich erklärte“ Tarifverträge? – Diese Tarifverträge gelten für alle Beschäftigten in der Branche, unabhängig davon, ob der einzelne Betrieb selbst einen Tarifvertrag abgeschlos-

sen hat.] Seit dem 01. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn in ausnahmslos allen Branchen.

**5. Was gehört alles zum Mindestlohn? Was darf mein/e Arbeitgeber/in „reinen“? (Trinkgeld, Weihnachtsgeld etc.)**

Die Bundesregierung hat eine genaue Festlegung der Bestandteile des Mindestlohns vermieden, obwohl dies von den Bundesländern gefordert wurde. Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung vom September 2014 kommt zu dem Ergebnis, dass lediglich das Grundgehalt, Einmalzahlungen (nur wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des/der Arbeitnehmers/in und der Gegenleistung nicht verändern) und Zulagen (sofern sie an keine gesonderte Leistung gebunden sind (z.B. Bauzulage)) rechtssicher berücksichtigt werden dürfen. Inwieweit andere Leistungen berücksichtigt oder nicht berücksichtigt werden dürfen, ist noch ungeklärt und muss nach derzeitigem Stand im Einzelfall gerichtlich entschieden werden.

Entgeltbestandteile bei der Kalkulation des Mindestlohns:

Entgeltbestandteile	Erläuterung (Quelle)
<b>... die berücksichtigt werden dürfen:</b>	
Grundgehalt	... entspricht dem Entgelt für die Normalleistung.
Einmalzahlungen	... dürfen berücksichtigt werden, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des/der Arbeitnehmers/in und der Gegenleistung nicht verändern (Europäischer Gerichtshof 2013). Dies gilt z. B. wenn im Rahmen von Tarifverträgen Einmalzahlungen einen Teil der Tarifierhöhungen darstellen (Ulber 2014). <b>(weitere Erläuterungen und Beispiele siehe unten)</b>
Zulagen	... dürfen berücksichtigt werden, sofern sie an keine gesonderte Leistung gebunden sind (z. B. Bauzulage) (Europäischer Gerichtshof 2005, Ulber 2014; Zoll o. J.).
13. Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld *	... dürfen dann berücksichtigt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden <b>anteiligen</b> Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält (Bundesregierung 2014c und BAG - 5 AZR 135/16 vom 25.05.2016).*  ... Der Zoll berücksichtigt das Weihnachtsgeld, wenn es unwiderruflich ausbezahlt wurde (Zoll o. J.).
Urlaubsgeld *	... darf dann berücksichtigt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden <b>anteiligen</b> Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält (Bundesregierung 2014c und BAG - 5 AZR 135/16 vom 25.05.2016).*

	<p>... Wird das Urlaubsgeld aber bei Urlaubsantritt gezahlt, darf es nicht berücksichtigt werden (BAG - 10 AZR 171/16 vom 20.09.2017).</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt das Urlaubsgeld, wenn es unwiderruflich ausbezahlt wurde (Zoll o. J.).</p>
<b>... die nicht berücksichtigt werden dürfen:</b>	
Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Sonn-/Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit)	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Bundesregierung 2014b und BAG – 10 AZR 171/16 vom 20.09.2017).
Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen)	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Bundesregierung 2014b und Bezug auf Europäischer Gerichtshof 2005).
Akkord- und Qualitätsprämien	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Bundesregierung 2014b und Bezug auf Europäischer Gerichtshof 2005).
Vermögenswirksame Leistungen	... verfolgen nicht den Zweck, die Normalleistung zu vergüten (Europäischer Gerichtshof 2013).
Aufwandsentschädigungen	... verfolgen nicht den Zweck, die Normalleistung zu vergüten, sondern kompensieren entstandene Kosten (Ulber 2014).
Trinkgelder	... sind eine freiwillige Leistung Dritter und gelten deshalb nicht als Bestandteil des Entgeltes (§ 107, Abs. 3 GewO).
<b>... bei denen die Rechtslage unklar ist:</b>	
Überstundenzuschläge	<p>... dürfen normalerweise nicht berücksichtigt werden, da sie sich auf eine Leistung beziehen, die über die Normalleistung hinausgeht (Bundesregierung 2014b und Bezug auf Europäischer Gerichtshof 2005).</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt Überstundenzuschläge, wenn der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Tarifvertrags im Sinne des AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist (Zoll o. J.).</p>
Verpflegung, Unterkunft	<p>... dürfen bei Entsendearbeitnehmern/innen nicht berücksichtigt werden, da sie der Kompensation entstandener Kosten dienen (Ulber 2014).</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt bei entsandten Beschäftigten keine Ausgaben für Unterkunft und Verpflegung (Zoll o. J.).</p> <p>... Die Bundesregierung hat angekündigt, durch eine Änderung der Gewerbeordnung (§ 107) den Unternehmen zu ermöglichen, bei Saisonarbeitskräften die Kosten für Unterkunft und Verpflegung in „angemessener Weise“ bei der Berechnung des Mindestlohns zu berücksichtigen (Deutscher Bundestag 2014a).</p>
Sachleistungen	... sind zu berücksichtigen, wenn diese als Teil des Arbeitsentgelts vereinbarten wurden, sofern „dies dem Interesse des/der Arbeitnehmers/in oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.“ Allerdings unterliegt die Berücksichtigung einer Reihe von Einschränkungen und Begrenzungen (§ 107, Abs. 2 GewO)

Quelle: WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (2014): Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen, Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann, Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW (G.I.B.), Tabelle 6.1., S. 66 ff  
 \* Ergänzung und Veränderung der Tabelle sind nach den obigen Urteilen (BAG - 5 AZR 135/16 und BAG – 10 AZR 171/16) erfolgt und nicht Bestandteil der WSI-Tabelle

**6. Erhalten Minijobber/innen auch den Mindestlohn?**

**Ja**, auch Volljährige mit geringfügiger Beschäftigung (bis zu 450 Euro im Monat) haben Anspruch auf 8,84 Euro pro Stunde (siehe auch Infos zu Saisonarbeiter/innen). Unabhängig davon, wie viele Stunden pro Woche sie arbeiten. Auch so genannte Kleinunternehmer/innen (die im Rahmen der Steuergesetze von der Zahlung der Umsatzsteuer befreit sind) müssen ihren Beschäftigten Mindestlohn zahlen.

**7. Ist der/die Arbeitgeber/in verpflichtet, die Arbeitszeiten aufzuschreiben?**

**Ja**, mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes zum 16.08.2014 sind neben dem ab 01.01.2015 geltenden Mindestlohn auch neue Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit eingeführt worden. Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und für Unternehmen in den schwarzarbeitsgefährdeten Wirtschaftszweigen gemäß §2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (z. B. im Bau-, Gaststätten-, Beherbergungs- oder Gebäudereinigungsgewerbe) muss der/die Arbeitgeber/in Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzeichnen. Die Arbeitszeitaufzeichnungen müssen bis zum Ablauf des 7. Tages nach der jeweiligen Arbeitsleistung erstellt sein und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

**Aber es gibt auch Ausnahmen.** Diese sind geregelt in der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (z.B. für Zeitungsausdräger/innen und Postzusteller/innen), die am 01.01.2015 in Kraft tritt.

Sofern ein/e Arbeitgeber/in

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
  2. diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
  3. sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,
- genügt es, wenn für diese Beschäftigten nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.



Die Arbeitszeitaufzeichnungen nach MiLoG sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Zudem bestehen für die Aufzeichnung auch keine besonderen Formvorschriften. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen, z.B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen. In jedem Fall müssen sie die oben genannten Angaben für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer enthalten.

Sinn und Zweck dieser Aufzeichnungspflicht ist es, dem für die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohngesetzes zuständigen Zoll die Prüfung zu ermöglichen, ob den Beschäftigten im Unternehmen mindestens ein Stundenlohn in Höhe von EUR 8,84 gezahlt wurde.

Die Verletzung der Aufzeichnungspflicht ist gemäß § 21 Abs. 1 Ziff. 7 Mindestlohngesetz mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu EUR 30.000,- bewehrt.

#### **8. Wie ist mit Arbeitszeiten von Leerfahrten bei der Personenbeförderung (Schülerverkehre/Behindertenfahrdienste) umzugehen?**

Das Bundesfinanzministerium (BMF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) haben sich zu der Frage der Mindestlohnspflichtigkeit von Leerfahrten bei der Personenbeförderung bzw. bei Behindertenfahrdiensten im Sinne des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) abgestimmt und vertreten folgende Rechtsauffassung:

Grundsätzlich sind auch Leerfahrten im Rahmen der Arbeitsleistung mit dem Mindestlohn zu vergüten. Benötigt ein Fahrer von seinem Wohnort zum ersten Fahrgast allerdings eine längere Wegezeit als für die Fahrt von seiner Betriebsstätte zum ersten Fahrgast, ist der Unterschied in der Wegezeit nicht mindestlohnpflichtig und seiner privaten Lebensführung zuzuordnen. Die Wegezeit, die

für den Weg von der Betriebsstätte zum ersten Tätigkeitsort erforderlich gewesen wäre, stellt eine Art „Kappungsgrenze“ in Bezug auf die Mindestlohnpflichtigkeit der Wegezeiten dar.“

Hintergrundinformationen und Beispiele zu Regelungen bei Fahrdiensten:

- Fahrer 1 fährt von seinem Wohnort zum ersten Tätigkeitsort 60 Minuten, zu seiner Betriebsstätte würde er 15 Minuten benötigen. Der Weg von der Betriebsstätte zum ersten Tätigkeitsort würde 50 Minuten betragen. Nur die 50 Minuten sind mindestlohnpflichtig.
- Fahrer 2 fährt von seinem Wohnort zum ersten Tätigkeitsort 30 Minuten. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Betriebsstätte beträgt 15 Minuten. Der Weg von der Betriebsstätte zum ersten Tätigkeitsort würde 35 Minuten betragen. Die vollen 30 Minuten sind mindestlohnpflichtig.
- Fahrer 3 fährt von seinem Wohnort zum ersten Tätigkeitsort 10 Minuten oder hat eine Wegezeit vom Wohnort zur Betriebsstätte von 15 Minuten. Der Weg von der Betriebsstätte zum ersten Tätigkeitsort würde 25 Minuten betragen. Es sind die 10 Minuten mindestlohnpflichtig.

(Quelle: Pressemitteilung des Hauptzollamts Schweinfurt vom 27. Dezember 2016)

Diese Rechtsauffassung vertritt auch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; im Übrigen wird auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. November 2015 ([BAG 5 AZR 814/14](#)) verwiesen.

## 9. **Wie werden Überstunden erfasst und abgerechnet?**

§ 2 Absatz 2 MiLoG regelt eine abweichende Fälligkeit des Mindestlohns bei Überstunden und ermöglicht damit flexible Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten. Bei den Arbeitszeitkonten im Sinne des Mindestlohngesetzes handelt es sich um Fälligkeitsarbeitszeitkonten. Dies bedeutet, dass die Regelung, dass höchstens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto verbucht werden können, nur für solche „Überstunden“ gilt, die nicht bereits in Monaten zuvor durch bezahlte Freistellung von der Arbeit abgegolten worden sind. Bei einem Arbeitsvertrag mit 20 Stunden in der Woche bedeutet

dies zum Beispiel, wenn drei Monate lang eine Freistellung von Arbeit unter voller Bezahlung der 20 Stunden erfolgt, kann in den drei darauf folgenden Monaten mindestens 40 Stunden gearbeitet werden, ohne dass die 50 Prozent Grenze überhaupt greift. Ist die tatsächliche Bezahlung höher als 8,84 Euro je Stunde, können sogar noch mehr Stunden in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, da die 50 Prozent Grenze nur für den Mindestlohn-Anteil am gesamten Arbeitsentgelt gilt. Ist die tatsächliche Entlohnung höher als 8,84 Euro je Stunde kann der übersteigende Betrag im Monatsrahmen auf 8,84 Euro je Stunde umgerechnet werden und die so ermittelten Stunden ebenfalls ins Arbeitszeitkonto eingetragen werden. Je höher die tatsächliche Entlohnung ist, umso mehr Stunden können in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Im Extremfall können dies bei einer dementsprechenden Bezahlung auch mehr als 100 % sein.

#### **10. Wo kann ich mich weiter informieren?**

Die Informationen aus der FAQ-Liste zum Thema Mindestlohn erhalten Sie auch über die Hotline „Faire Arbeit“ des Ministeriums. Die Hotline kann man Montag bis Freitag von 08:00 bis 18:00 Uhr unter der Nummer 0211/855-3111 erreichen. Die Hotlinenummer ist eine Festnetznummer mit Düsseldorfer Vorwahl. Es gelten die Tarife des jeweiligen Telefonanbieters des Anrufenden (Festnetz und Mobilfunktarife).

Eine individuelle arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall kann die Hotline aber nicht erteilen. Diese können Betroffene aber ggf. vom Betriebsrat und – im Falle einer Mitgliedschaft dort – von ihrer Gewerkschaft oder bei einem Anwalt für Arbeitsrecht erhalten. Sofern die Kosten für eine anwaltliche Rechtsberatung nicht aufgebracht werden können, kann unter bestimmten Voraussetzungen beim zuständigen Amtsgericht ein Rechtsberatungsschein beantragt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) informiert auf <http://www.der-mindestlohn-gilt.de> über den Mindestlohn und hat eine Hotline Mindestlohn (030 / 60280028) eingerichtet.

**11. Bei wem kann ich mich beschweren/melden, wenn ich nicht den Mindestlohn bekomme?**

Beschwerden können an die zuständigen Hauptzollämter des Zolls für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung gerichtet werden. Verstöße können hier gemeldet werden: [Ansprechpartner für die Bekämpfung von Schwarzarbeit](#).

Kommt es hart auf hart, muss jede/r einzelne betroffene Beschäftigte den/die Arbeitgeber/in auf Zahlung des Mindestlohns verklagen. Gewerkschaftsmitglieder können sich bei ihrer Gewerkschaft kostenlos rechtlich beraten lassen und erhalten im Ernstfall Rechtsschutz.

**12. Kann der Arbeitgeber bei einer gemeldeten Beschwerde erfahren von wem diese aufgegeben wurde?**

Nach Auskunft der Zollbehörden wird der Name des/der Informanten/in grundsätzlich nicht dem/der Arbeitgeber/in weitergegeben, es sei denn es handelt sich um Behauptungen, die sich als unwahr erwiesen haben und nur zu dem Zweck aufgestellt worden sind, um dem/der Arbeitgeber/in zu schaden oder ihn/sie zu denunzieren. Wird ein Ermittlungsverfahren wegen des Anfangsverdachts einer Straftat eingeleitet, liegt die Entscheidung über eine mögliche Akteneinsicht bei der Staatsanwaltschaft.

Möchte der/die Beschwerdeführer/in sicher gehen, dass er/sie auch im Falle der Eröffnung eines gerichtlichen Strafverfahrens aufgrund eines hinreichenden Verdachtes einer Straftat nicht als Zeuge/in geladen wird, kommt auch eine anonyme Beschwerde in Betracht. Ist diese für eine weitergehende Prüfung oder Ermittlung konkret genug, wird auch ihr nachgegangen.

Weitere Informationen zur **Initiative Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb** und den Themen Minijobs, Leiharbeit und auskömmliche Löhne unter [www.landerfairearbeit.nrw.de](http://www.landerfairearbeit.nrw.de) oder unter 0211/855-3111 (Hotline „Faire Arbeit“).