

24.01.2019

INTERN

Anlage 1

AM 5426, II-8400, 5390.1



Leitfaden zum Mindestlohngesetz



Impressum

Zentrale
AM31
Nürnberg
Zentrale.AM31@arbeitsagentur.de

Inhaltsverzeichnis

Was hat sich verändert?.....	4
Glossar	5
Vorbemerkung	6
1. Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie – Mindestlohngesetz (MiLoG).....	6
1. 1 Der Mindestlohn und Ausnahmen vom Mindestlohn	6
1. 2 Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns.....	8
2. Umsetzung des MiLoG in der BA.....	8
2. 1 Informationen an Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	8
2. 2 Arbeitnehmer-/ arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung	9
2. 2. 1 Sozialdatenschutz und Zumutbarkeit.....	9
2. 2. 2 Beratung von LZA	10
2. 2. 3 Prüfung Vorliegen LZA und Aushändigung der Bescheinigung.....	10
2. 2. 4 Vermittlungsvorschlag	11
2. 2. 5 Rechtsfolgen	11
2. 3 LZA bescheinigen.....	12
2. 3. 1 Grundlagen.....	12
2. 3. 2 Verfahren.....	13
2. 4 Arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung.....	13
2. 4. 1 Grundlagen.....	13
2. 4. 2 Aufnahme Stellenangebot	14
2. 4. 3 Vermittlungsprozess.....	15
2. 5 Leistungsrechtliche Aspekte in der Grundsicherung.....	15



Was hat sich verändert?

In diesem Dokument sind die Veränderungen aller Versionen eingearbeitet. Zur schnellen Orientierung zeigen wir Ihnen die jeweiligen Veränderungen in einer Übersicht:

Stand des Leitfadens	geänderte Seiten	Beschreibung der Änderungen
20.02.2019	Gesamtdokument	Anpassung Höhe des Mindestlohns, Redaktionelle Änderungen und Anpassung des Layouts im gesamten Dokument; Entfernung der Übergangsregelung zur Ausnahme vom Mindestlohn
20.11.2017	Gesamtdokument	Anpassung Höhe des Mindestlohns, Anpassung an die technische Weiterentwicklung in VerBIS und redaktionelle Änderungen und Anpassung des Layouts im gesamten Dokument; Entfernung der gesetzlichen Erläuterungen
05.03.2015	Gesamtdokument	Ersterstellung

Glossar

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AG	Arbeitgeber
AG-S	Arbeitgeber-Service
Alg II	Arbeitslosengeld II
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EQ	Einstiegsqualifizierung
gE	gemeinsame Einrichtungen (JC gE)
LZA	Langzeitarbeitslosigkeit/ Langzeitarbeitslose
MiLoG	Mindestlohngesetz
pAp	persönlicher Ansprechpartner (Integrationsfachkräfte SGB II inklusive Fallmanagerinnen und Fallmanager)
SGB	Sozialgesetzbuch
SteA	Stellenangebot
TVG	Tarifvertragsgesetz
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem
VBF	Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte. Dies schließt Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter aus der Berufsberatung, dem Team Reha/SB und Integrationsberaterinnen/ Integrationsberater SGB III mit ein.
VV	Vermittlungsvorschlag
zkT	zugelassener kommunaler Träger (zkT)

Vorbemerkung

Aufbau der
Arbeitshilfe

Kapitel 1 enthält eine kurze Zusammenfassung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) mit Blick auf die Arbeit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Kapitel 2 erläutert die für eine Umsetzung in der BA notwendigen ergänzenden Informationen zur rechtlichen Auslegung.

Beachtung des
Mindestlohns bei
der Vermittlung

Eine Vermittlung darf nur erfolgen, wenn das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis weder gegen ein Gesetz noch gegen die guten Sitten verstößt. Hierbei ist seit dem 1. Januar 2015 das MiLoG zu beachten. Das MiLoG findet keine Anwendung bei der Berufsausbildung (vgl. § 22 Abs. 3 MiLoG). Es gilt im Grundsatz aber für Praktikantinnen/Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (§ 22 Abs. 1 MiLoG).

Diese Grundsätze gelten auch für Förderungen im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), die eine Vermittlung zum Inhalt haben bzw. deren Vermittlungserfolg mit einer Vermittlungsvergütung gefördert wird (Träger der privaten Arbeitsvermittlung).

Besonderheiten
SGB II

Die Inhalte dieser Weisung zum MiLoG sind Weisungen für beide Rechtskreise. Hinweise, die Verfahrensabläufe bzw. Organisationsfragen betreffen, sind für den Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) Empfehlungen.

1. Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie – Mindestlohngesetz (MiLoG)

1. 1 Der Mindestlohn und Ausnahmen vom Mindestlohn

Höhe des
Mindestlohns und
Anwendungsbereich

Das Mindestlohngesetz ist mit dem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Der gesetzliche Mindestlohn wurde seitdem mehrfach erhöht. Den aktuell geltenden gesetzlichen Mindestlohn finden Sie online unter der Internetseite Der Mindestlohn wirkt oder Übersicht zur Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns seit der Einführung im Jahr 2015

Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gelten auch Praktikantinnen/ Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (§ 22 Abs. 1 MiLoG). Eine Entlohnung unterhalb des Mindestlohns ist nur möglich, wenn eine Person nach § 22 MiLoG nicht unter den Anwendungsbereich des MiLoG fällt.

Vorrang von
Branchen-
mindestlöhnen

Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus sind Arbeitgeberinnen/ Arbeitgeber verpflichtet, höhere Entgelte zu zahlen, wenn diese nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), Tarifvertragsgesetz (TVG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für einzelne Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen festgelegt wurden. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch etwaige Branchenmindestlöhne (Leitfaden Branchenmindestlöhne).

Das MiLoG gilt nicht für:

- die Berufsausbildung,
- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Verpflichtende Praktika als Teil eines Schulbesuchs, einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung oder eines Studiums,
- Praktika bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Ausbildung oder ein Studium,
- Praktika begleitend zu einer Ausbildung oder einem Studium bis zu drei Monaten, wenn noch kein gleichartiges Praktikum bei demselben Ausbilder durchgeführt worden ist,
- Teilnehmerinnen/ Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und einer Maßnahme zur Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Keine Anwendung bei Ausbildung, Praktika für Ausbildung und Minderjährigen

Bei berufspraktischen Phasen im Kontext von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III oder im Zusammenhang mit Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II handelt es sich um Maßnahmebestandteile, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht. Es handelt sich mithin nicht um Praktika im Sinne des MiLoG, so dass sie vom Anwendungsbereich des MiLoG nicht erfasst werden. Der Gesetzgeber hat darauf verzichtet, diese berufspraktischen Phasen aufzunehmen.

Keine Anwendung bei berufspraktischen Phasen im Kontext aktive Arbeitsförderung

Vor diesem Hintergrund hat der gesetzliche Mindestlohn bei Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach den §§ 81 ff SGB III keine Auswirkungen. Personen, die während einer beruflichen Weiterbildung eine betriebliche Lernphase gemäß § 180 SGB III absolvieren, fallen nach der Gesetzesbegründung zu § 22 MiLoG nicht unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes.

Gleiches gilt bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III. Auch hier hat der geltende gesetzliche Mindestlohn keine Auswirkungen auf die Maßnahme bzw. Maßnahmeteile, die von oder bei AG-Kundinnen/ AG-Kunden durchgeführt werden. Sie begründen kein Beschäftigungsverhältnis und werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt.

§ 22 Abs. 4 MiLoG ermöglicht eine Entlohnung unterhalb des Mindestlohns für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung. § 22 Abs. 4 MiLoG gilt nicht, wenn auf das Arbeitsverhältnis ein Branchenmindestlohn nach dem AEntG oder die Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG Anwendung findet.

Langzeitarbeitslosigkeit gemäß § 18 Abs. 1 SGB III

Langzeitarbeitslose Personen im Sinne des § 22 Abs. 4 MiLoG sind Personen, die die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 SGB III erfüllen. § 22 Abs. 4 MiLoG gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach den §§ 16e oder 16i SGB II erhält.

1. 2 Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns

Für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns durch Arbeitgeber-Kundinnen/Arbeitgeber-Kunden (AG-Kunde/ AG-Kundin) sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

2. Umsetzung des MiLoG in der BA

2. 1 Informationen an Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer

Die Agenturen für Arbeit (AA) und gemeinsamen Einrichtungen (gE) regeln in dezentraler Verantwortung, wer Fragen der Kundinnen/ Kunden

- zum Inhalt der Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 4 MiLoG,
- zu Auswirkungen auf die Entlohnung einer beabsichtigten Beschäftigungsaufnahme,
- zu datenschutzrechtlichen Fragen der Offenbarung des Sozialdatums der LZA,
- zur Art und Weise der Ermittlung des Merkmals der LZA nach § 18 Abs. 1 SGB III,
- zum Vorliegen des Merkmals der LZA im konkreten Einzelfall,
- zum Verfahren der Ausstellung der Bescheinigung über das Merkmal der LZA

beantwortet.

Bei Informations- und Beratungsanliegen, die hierüber hinausgehen, wird die Kundin/ der Kunde an die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verwiesen.

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter

Telefon: 030-60 28 00 28

E-Mail: info@bmas.bund.de

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

ISDN-Bildtelefon: 030 221 911 015

Internet: [Der Mindestlohn wirkt](#)

Intranet: [Übersicht zur Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns \(Link\)](#)

Gesprächsleitfäden/
Arbeitshilfen

Für die Eingangszonen SGB III gilt der Gesprächsleitfaden/ Arbeitshilfe 1.411 - Gesetzlicher Mindestlohn. Die Gesprächsleitfäden 2.411 - Gesetzlicher Mindestlohn (SGB II) und 3.411 – Gesetzlicher Mindestlohn (SGB III) gelten für die Service Center.

2. 2 Arbeitnehmer-/ arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung

2. 2. 1 Sozialdatenschutz und Zumutbarkeit

Der Mindestlohn gilt für die Stellenangebotstypen:

- Arbeit (sowohl für Vollzeit/ Teilzeit als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse),
- Künstler, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind,
- Praktikum/ Trainee (Praktika müssen mindestens mit dem Mindestlohn entlohnt werden, sofern sie nicht unter die Ausnahmeregelungen fallen.)

Mindestlohn nur bei bestimmten SteA

Die LZA ist ein Sozialdatum. Daher finden die sozialdatenschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 67 ff des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) Anwendung. Die Weitergabe des Datums der LZA an Dritte (z. B. AG-Kundinnen/ AG-Kunden, Träger der privaten Arbeitsvermittlung) ist datenschutzrechtlich nur möglich, wenn die Kundin/ der Kunde eingewilligt hat oder die Weitergabe für die Erfüllung der Aufgaben der Agentur für Arbeit oder der gemeinsamen Einrichtung erforderlich ist. An die Erforderlichkeit werden strenge Anforderungen gestellt. Diese könnte aufgrund der Mitwirkungspflicht der LZA und der Vermittlungsaufgabe der BA dann angenommen werden, wenn die AG-Kundin/ der AG-Kunde in seinem Arbeitsangebot konkret angegeben hat, dass er nur einen LZA auf der Grundlage der Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung für den Mindestlohn anstellen möchte und die Arbeitsaufnahme in dem konkreten Fall zumutbar ist. Bei nicht konkret gestaltetem Stellenangebot im vorgenannten Sinne und fehlender Einwilligung der Kundin/ des Kunden ist auf die Weitergabe des Sozialdatums der LZA zu verzichten (vgl. 2. 2. 4).

Datenschutzregeln beachten

Rechtskreis SGB III:

Nach dem MiLoG ist es beschäftigten Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern in den gesetzlich bestimmten Fällen zumutbar, zu einem Arbeitsentgelt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu arbeiten, sofern der Lohn nicht sittenwidrig ist. Dementsprechend ist es auch zumutbar, im Rahmen der gesetzlichen Ausnahmesachverhalte auch arbeitslosen Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern entsprechende Arbeitsangebote zu unterbreiten. Zusätzlich sind die weiteren Grenzen der Zumutbarkeit (insbesondere personenbezogene Gründe nach § 140 Abs. 3 SGB III) zu beachten.

Zumutbarkeit

Rechtskreis SGB II:

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten die Zumutbarkeitskriterien des § 10 SGB II (auf die Fachlichen Weisungen zu § 10 SGB II - Zumutbarkeit wird verwiesen).

Grundsätzlich ist eine Entlohnung unterhalb des Mindestlohns für LZA in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung zumutbar (§ 22 Abs. 4 MiLoG).

2. 2. 2 Beratung von LZA¹

Fragen von Kundinnen/ Kunden zum Mindestlohn werden, sofern dies nicht durch das Kundenportal erfolgt, durch die zuständige Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte (VBF)/ persönliche Ansprechpartner (pAp)² beantwortet. Gegenstand der Information der Kundin/ des Kunden durch die VBF/ pAp sind Antworten auf Fragen wie in Punkt 2. 1 „Information an Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer“ beschrieben.

Die Beratung zu und die Prüfung auf LZA hinsichtlich des Mindestlohns erfolgt auf Wunsch einer Kundin/ eines Kunden.

2. 2. 3 Prüfung Vorliegen LZA und Aushändigung der Bescheinigung

Die Prüfung umfasst das Vorliegen der Voraussetzung gemäß § 18 Abs. 1 SGB III. Sie erfolgt in VerBIS auf der Seite „Kundendaten“ im Bereich „Besondere Merkmale“ durch Betätigung des Buttons „Langzeitarbeitslosigkeit berechnen“. Das Ergebnis wird umgehend angezeigt.

Die Kundin/der Kunde ist mit dem Ergebnis der Prüfung nicht einverstanden.

Die Prüfung und Berechnung der LZA basiert auf Einträgen im VerBIS-Lebenslauf, die die Kundin/ der Kunde der Agentur für Arbeit oder der gemeinsamen Einrichtung mitgeteilt hat. Teilt die Kundin/ der Kunde mit, dass unvollständige oder falsch erfasste Lebenslaufeinträge vorliegen, werden diese korrigiert und die Prüfung bzw. Berechnung erneut durchgeführt.

Bestehen berechtigte Zweifel an den neuen Angaben der Kundin/ des Kunden (z. B. weil eine Zeit der Arbeitslosigkeit angegeben wird, die nach Angaben der BA nicht vorliegt), muss durch die Kundin/ den Kunden ein Nachweis erfolgen.

In allen anderen Fällen sind gemäß § 18 Abs. 3 SGB III Angaben einer unschädlichen Unterbrechung durch die Kundin/ den Kunden auch ohne Vorlage von Unterlagen glaubhaft.

Sind die Angaben korrekt und die Kundin/ der Kunde mit dem Ergebnis der Prüfung und Berechnung nicht einverstanden, wird das Vorgehen bei der Ermittlung der LZA im Beratungsgespräch nochmals erläutert.

¹ Für Beratungs-/ Vermittlungsgespräche im SGB II wird eine analoge Vorgehensweise empfohlen.

² VBF sind Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte. Dies schließt Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter aus der Berufsberatung, dem Team Reha/SB und Integrationsberaterinnen/ Integrationsberater SGB III mit ein. PAp sind die persönlichen Ansprechpartner im SGB II. Dies bezeichnet die Integrationsfachkräfte SGB II inklusive Fallmanagerinnen und Fallmanager.

2. 2. 4 Vermittlungsvorschlag

Zur Identifizierung von Stellen mit möglicher bzw. ausschließlicher Entlohnung unterhalb des Mindestlohns, wird im Stellenangebot (SteA) das Feld „Interne Informationen zum Stellenangebot“ genutzt.

Identifizierung von SteA unterhalb des Mindestlohns

Bietet eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde eine Stelle mit Entlohnung in Höhe des Mindestlohns an und äußert ihr/sein Interesse, auch langzeitarbeitslose Personen unter Absenkung des Mindestlohns einstellen zu wollen, wird im SteA im Bereich „Allgemeine Informationen“ im Feld „Interne Informationen zum Stellenangebot“ die Kennung „MiLoG - gern LZA“ angezeigt.

Bietet eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde eine Stelle mit Entlohnung ausschließlich unterhalb des Mindestlohns an, wird im SteA die Kennung „nur LZA - Entlohnung unterhalb MiLoG“ verwendet.

Ein Vermittlungsvorschlag (VV) auf ein Stellenangebot unterhalb des Mindestlohns darf nur gebucht werden, wenn die Kundin/ der Kunde, die/der die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 SGB III erfüllt, dazu die Einwilligung erteilt. Allen anderen Kundinnen und Kunden darf auf diesen (explizit nur für langzeitarbeitslose Personen) gemeldeten Stellen kein VV erteilt werden.

Buchung eines VV für ein Stellenangebot unterhalb des Mindestlohns

Zur Einwilligung wird die langzeitarbeitslose Person kontaktiert und die Rückmeldung dokumentiert.

Im Rahmen der Kontaktaufnahme ist

- die Kundin oder der Kunde auf die Freiwilligkeit der Einwilligung hinzuweisen,
- auf eine mögliche Sperrzeit- und Sanktionsprüfung hinzuweisen, wenn eine Einwilligung vorliegt und das Stellenangebot abgelehnt wurde, und
- das Lohnangebot und die jeweilige Differenz zum maßgeblichen Mindestlohn zu benennen.

Verweigert die Kundin/ der Kunde die Einwilligung, wird kein VV gebucht. Ein Vorschlag an die AG-Kundin/ den AG-Kunden erfolgt nicht.

Diese Entscheidung zieht keine Sanktion, Sperrzeit oder Vermittlungssperre nach sich.

2. 2. 5 Rechtsfolgen

Rechtskreis SGB III:

Bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots mit einer zulässigen Entlohnung unterhalb des Mindestlohns ohne wichtigen Grund gelten die Regelungen zur Sperrzeit. Der Eintritt einer Sperrzeit infolge der Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebotes mit einer zulässigen Entlohnung unterhalb des Mindestlohns setzt einen VV mit entsprechender konkreter Rechtsfolgenbelehrung voraus.

Rechtsfolgen bei Nichtbewerbung/ Ablehnung einer Stelle unterhalb des Mindestlohns

Rechtskreis SGB II:

Bei Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots mit einer zulässigen Entlohnung unterhalb des Mindestlohns gelten die Regelungen zu Sanktionen. Der Eintritt einer Sanktion infolge der Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebotes mit einer zulässigen Entlohnung unterhalb des Mindestlohns setzt einen VV mit entsprechender konkreter Rechtsfolgenbelehrung voraus. Auf die Fachlichen Weisungen zu §§ 31-31b SGB II - Sanktionen bei Pflichtverletzungen wird verwiesen.

Kunde informiert, dass der AG keinen Mindestlohn zahlt

Teilt eine Kundin/ ein Kunde mit, dass vom AG kein Mindestlohn gezahlt wird, wird die Kundin/ der Kunde an die zuständige Zollbehörde verwiesen. Zudem sind mögliche Erstattungsansprüche zu prüfen (siehe Punkt 2. 5).

Keine Verpflichtung zur Vorlage einer LZA-Bescheinigung an den AG

Es ist nicht zulässig, die Kundin/ den Kunden aufzufordern, mit einer Bescheinigung über LZA aktiv auf Arbeitssuche zu gehen.

2. 3 LZA bescheinigen

2. 3. 1 Grundlagen

Bescheinigung über LZA

Die AA und die gE stellen ihren Kundinnen und Kunden auf Wunsch eine Bescheinigung über das Vorliegen der LZA im Sinne des § 22 Abs. 4 MiLoG i.V.m. § 18 Abs. 1 SGB III aus. Es handelt sich bei der Bescheinigung nicht um einen Verwaltungsakt, da hier keine Regelung im Sinne des § 31 SGB X erfolgt.³ Ein Widerspruch gegen die Bescheinigung ist daher unzulässig und entsprechend zu bescheiden.

Voraussetzung zur Ausstellung der Bescheinigung

Eine Bescheinigung über LZA wird ausschließlich auf Nachfrage der Kundin/ des Kunden und nur im Zusammenhang mit einem konkreten Beschäftigungsangebot ausgestellt.

Inhalt der Bescheinigung

Die Bescheinigung bestätigt dem AG bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses, dass für diese Kundin/ diesen Kunden nach den der BA vorliegenden Angaben LZA im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III an einem bestimmten Stichtag vorliegt. Auf Basis des Vorliegens der LZA ist ein AG berechtigt, die Ausnahmeregelung nach § 22 Abs. 4 MiLoG in Anspruch zu nehmen.

Adressatenkreis der Bescheinigung

Die Bescheinigung wird nur für Kundinnen/ Kunden der AA (inkl. Aufstockerinnen/ Aufstocker aus den zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) oder den gemeinsamen Einrichtungen ausgestellt. Dabei sind Leistungsbezug oder Kundenstatus nicht relevant. Maßgeblich für die Aushändigung der Bescheinigung ist das Ergebnis der Prüfung der Voraussetzungen der LZA auf Basis der Lebenslaufeinträge.

³ Die Ausstellung der LZA stellt ein bloßes Realhandeln dar, weil hierdurch der bescheinigte Rechtszustand nicht herbeigeführt werden kann (vgl. BVerwG Urteil vom 17.06.2004 (2 C 50.02); DVBl 2004, 1420 = NVwZ 2005,713 zu Punkt A.II.2.).

2. 3. 2 Verfahren

Wünscht die Kundin/ der Kunde nach der Prüfung des Vorliegens von LZA auf der Seite „Kundendaten“ in VerBIS eine Bescheinigung des Ergebnisses, wird diese durch Betätigung der Schaltfläche „Bescheinigung ausdrucken“ ausgestellt.

Ausstellen und Aushändigung der Bescheinigung

Die Bescheinigung wird grundsätzlich nur an die Kundin/ den Kunden selbst übergeben. Folgende Ausnahmen sind jedoch möglich:

Bescheinigung an Dritte

- gerichtlich bestellte Betreuerinnen und Betreuer,
- Erziehungsberechtigte,
- Personen mit einer schriftlichen Vollmacht.

Die Bescheinigung trifft ausschließlich eine stichtagsbezogene Aussage über das Vorliegen der LZA an einem bestimmten Tag.

stichtagsbezogene Bescheinigung

Aussagen für die Zukunft können wegen nicht vorhersehbarer Ereignisse, die Auswirkungen auf das Vorliegen der LZA haben (z. B. Krankheit länger als 42 Tage, kurzfristige Berufspraxis), nicht gemacht werden.

Ausstellung mehrere Bescheinigungen für eine Beschäftigungsaufnahme

Sofern die Kundin/ der Kunde kurz vor Beginn der Beschäftigung eine erneute Bescheinigung verlangt, erfolgt eine neue Prüfung der Voraussetzung der LZA und die Aushändigung einer neuen Bescheinigung.

2. 4 Arbeitgeberorientierte Arbeitsvermittlung

2. 4. 1 Grundlagen

AG-Kundinnen/ AG-Kunden werden im Rahmen der Prüfung von Lohnangeboten zu arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütungen im Vermittlungsprozess beraten. Weiterführende Beratungen, z. B. zur Dokumentationspflicht, erfolgen nicht. Hierzu werden interessierte AG an die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verwiesen. Auf der Homepage finden AG zudem ein Merkblatt mit den wichtigsten Informationen zum Mindestlohn.

Beratung für AG-Kundinnen/ AG-Kunden

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter

Telefon: 030-60 28 00 28

E-Mail: info@bmas.bund.de

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

ISDN-Bildtelefon: 030 221 911 015

Internet: [Der Mindestlohn wirkt](#)

Intranet: [Übersicht zur Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns \(Link\)](#)

Keine aktive Beratung zur Möglichkeit der Absenkung des Mindestlohns bei LZA durch den AG-S

Eine initiierte Beratung von AG-Kundinnen/ AG-Kunden zur Möglichkeit der Absenkung des Mindestlohns bei LZA erfolgt nicht. Wird darin jedoch eine gute Chance der SteA-Besetzung und Integration für eine langzeitarbeitslose Kundin/ einen langzeitarbeitslosen Kunden gesehen, erfolgt eine entsprechende Information.

Ziel ist eine zielführende und bestmögliche Beratung der AG-Kundin/des AG-Kunden unter Berücksichtigung aller Optionen, die der Stellenbesetzung dienen können (z. B. Eingliederungszuschuss, Maßnahme bei einem Arbeitgeber).

2. 4. 2 Aufnahme Stellenangebot

Verfahren bei Stellenaufnahme mit beabsichtigter ausschließlicher Entlohnung unterhalb des Mindestlohns

Die AG-Kundin/ der AG-Kunde wird dahingehend beraten, dass mit dem ausschließlichen Lohnangebot unter dem Mindestlohn alle nicht-langzeitarbeitslosen Bewerberinnen/ Bewerber unberücksichtigt bleiben, dadurch der Bewerberpool reduziert und passende Bewerberinnen/ Bewerber ggf. von vornherein ausgeschlossen werden. Bleibt die AG-Kundin/ der AG-Kunde weiterhin bei diesem Lohnangebot, wird das SteA trotzdem aufgenommen, entsprechend gekennzeichnet und intern veröffentlicht. Die Überwachung erfolgt durch eine Aufgabe auf den SteA-Betreuer. Der Vorgang wird in VerBIS dokumentiert.

Prüfung Sittenwidrigkeit

Die Angabe, bis zu welcher Höhe eine Absenkung bei Einstellung von LZA vorgesehen ist, wird bei SteA-Aufnahme/ Abstimmung von der AG-Kundin/ dem AG-Kunden eingefordert und im SteA dokumentiert. Die Absenkung des Mindestlohns darf maximal um bis zu 1/3 erfolgen und dies auch nur, wenn die ortsübliche Entlohnung in der Branche nicht über dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn liegt. Ist in einer Branche die ortsübliche Entlohnung höher, bildet diese höhere Entlohnung den Maßstab für die Ermittlung der Sittenwidrigkeitsgrenze.

Angaben von Vergütungsinformationen im SteA

Zu den Vergütungsinformationen im SteA gehört auch die Angabe der konkreten Lohn-/ Gehaltshöhe bzw. mindestens die Angabe der unteren Grenze des Arbeitsentgelts. Erfolgt seitens der AG-Kundin/ des AG-Kunden trotz Vorteilsübersetzung bzw. Mitwirkungspflicht nicht mindestens die Angabe der unteren Grenze des Arbeitsentgelts, wird der Vermittlungsauftrag abgelehnt (vgl. Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess).

Die Option einer möglichen Absenkung des Lohns für eine langzeitarbeitslose Person wird nicht in den Vergütungsinformationen hinterlegt, da sie nicht stellen-, sondern personenbezogen ist.

Kennzeichnung eines SteA mit variabler Entlohnung

Erteilt eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde einen Vermittlungsauftrag (mindestens) in Höhe des Mindestlohns und äußert weiterhin sein Interesse auch LZA unter Absenkung des Mindestlohns einstellen zu wollen, wird das SteA im Feld „Interne Informationen zum Stellenangebot“ mit der Kennung „MiLoG - gern LZA“ versehen.

Erteilt eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde einen Vermittlungsauftrag mit ausschließlicher Absenkung des Mindestlohns, wird im Feld „Interne Informationen zum Stellenangebot“ die Kennung „nur LZA - Entlohnung unterhalb MiLoG“ eingetragen. Das Stellenangebot wird nur „intern veröffentlicht“.

Kennzeichnung eines SteA mit ausschließlicher Absenkung des Mindestlohns

2. 4. 3 Vermittlungsprozess

Auf das technische Matching hat die Information zur Vergütung – in diesem Fall die Entlohnung unterhalb des Mindestlohns – keinen Einfluss.

Matching

VV für SteA unterhalb des Mindestlohns werden nur gebucht, wenn die Kundin/ der Kunde dazu die Einwilligung erteilt hat. Es erfolgt ein persönlicher oder telefonischer Kontakt, der in einem allgemeinen Beratungsvermerk dokumentiert wird. Verweigert die Kundin/ der Kunde die Zustimmung, wird kein VV gebucht.

Buchung eines VV für ein SteA unterhalb des Mindestlohns

VV an AG-Kundinnen/ AG-Kunden dürfen keinen Hinweis auf das Vorliegen von LZA enthalten.

VV ohne Hinweis auf LZA

Meldet eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde, dass eine Kundin/ ein Kunde ein SteA unterhalb des Mindestlohns nicht angenommen hat, prüft die arbeitgeberorientierte VBF, ob im SteA die Angabe enthalten ist, dass die Entlohnung unterhalb des Mindestlohns erfolgt. Ist dies nicht der Fall, tritt keine Sanktion/ Sperrzeit/ Vermittlungssperre ein.

AG meldet, dass ein SteA unterhalb des Mindestlohns nicht angenommen wurde

Enthielt das SteA von Beginn an die Information, dass die Entlohnung unterhalb des Mindestlohns liegt und wurde der Kundin/ dem Kunden ein VV mit Rechtsfolgebelehrung/ Belehrung ausgehändigt, so wird die Information an die zuständige VBF/ pAp weitergeleitet.

Sofern eine AG-Kundin/ ein AG-Kunde mitteilt, dass eine Bewerberin/ ein Bewerber sich weigert, Auskunft über den eigenen LZA-Status zu geben oder die Bescheinigung nicht vorlegen möchte, wird durch den AG-S über die Zulässigkeit dieser Weigerung informiert.

Bewerberseitige Weigerung LZA zu offenbaren

2. 5 Leistungsrechtliche Aspekte in der Grundsicherung

Den gemeinsamen Einrichtungen wird empfohlen, die Sittenwidrigkeit der Lohnzahlung weiterhin genau zu prüfen. Auch für bestehende Beschäftigungsverhältnisse – unabhängig einer Sozialversicherungspflicht – gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Um eine diesbezügliche Prüfung zu erleichtern, werden in der Einkommensbescheinigung (Teil der Antragsvordrucke zu Alg II) die Höhe des Brutto-Stundenlohnes, die wöchentliche Arbeitszeit, der Tarifvertrag und die Branche abgefragt.

Gültigkeit MiLoG für bestehende Arbeitsverträge

Zahlt der AG den Mindestlohn ohne Vorliegen der Tatbestandsmerkmale der gesetzlichen Ausnahme nicht, liegt ein Fall einer gesetzeswidrigen Entlohnung vor. Die gemeinsame Einrichtung darf an einer Begründung dieser Beschäftigungsverhältnisse nicht mitwirken.

Entgeltansprüche
von weiterhin
Hilfebedürftigen
nach § 115 SGB X

Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nicht, begründet dies von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Differenzvergütung. Sollte das Beschäftigungsverhältnis bereits bestehen und werden ergänzende Leistungen nach dem SGB II erbracht, gehen die Entgeltansprüche der Leistungsempfängerin bzw. des Leistungsempfängers gegen den AG gemäß § 33 Abs. 1, 5 SGB II in Verbindung mit § 115 SGB X auf das zuständige Jobcenter über.

Weitere Informationen hinsichtlich der Geltendmachung des Anspruchsübergangs und das genaue Vorgehen können den Fachlichen Weisungen zu § 33 (1,5) SGB II in Verbindung mit den §§ 115, 116 SGB X entnommen werden.