


<b>Fachliche Weisung aus dem GB II</b> <b>15.05.2015</b>	<b>Nr.: 05/2015</b>	
Aktualisiert 13.01.2021	für den Bereich Markt und Integration des Jobcenters Region Hannover	

Bezug: §§ 18 SGB III

## Mindestlohn - Umsetzung zur Gesetzgebung -

### Inhalt

1.	<b>Vorbemerkungen / Ausgangslage</b> .....	3
2.	<b>Mindestlohn</b> .....	3
3.	<b>Unterstützung bei der Umsetzung des MiLoG</b> .....	4
4.	<b>Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit dem Mindestlohn</b> .....	4
5.	<b>Beratung von Langzeitarbeitslosen</b> .....	5
6.	<b>Prüfung Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit</b> .....	5
7.	<b>LZA bescheinigen</b> .....	6
8.	<b>Vermittlung und Vermittlungsvorschlag</b> .....	6
9.	<b>Rechtsfolgen bei Nichtbewerbung und Ablehnung einer Stelle unterhalb des Mindestlohnes</b> .....	7
10.	<b>Umsetzungshinweise</b> .....	8

## **Änderungshistorie**

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

<b>Stand der Fachlichen Weisung</b>	<b>Geänderte Seiten</b>	<b>Beschreibung der Änderungen</b>
13.01.2021	S. 3	Link zur Anlage 1 Link zu § 22 MiLoG
29.01.2019	Gesamtdokument	Anpassung Höhe des Mindestlohns Redaktionelle Anpassungen
28.11.2017	Gesamtdokument	Anpassung Höhe des Mindestlohns Entfernung der Fachlichen Hinweise nebst Anlagen
24.07.2017	Gesamtdokument	Anpassung der Anlagen/ Links Internetadresse Mindestlohn
15.05.2015	Gesamtdokument	Ersterstellung

## 1. Vorbemerkungen/Ausgangslage

Diese fachliche Weisung erläutert die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) für das Jobcenter Region Hannover.

Das Mindestlohngesetz wurde am 01. Januar 2015 eingeführt. Seitdem wurde der Mindestlohn sukzessive angehoben.

Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie beinhaltet in Art. 1 das Mindestlohngesetz, mit welchem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn geregelt wird. Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede/r Arbeitnehmer\*in Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

Der nach dem Mindestlohngesetz vorgeschriebene Mindestlohn entnehmen Sie [Anlage 1](#).

Der [§ 22 MiLoG](#) legt den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fest. Demnach sind Ausnahmen vom Mindestlohn in bestimmten Fällen möglich, z. B. muss gem. § 22 Abs. 4 MiLoG der Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer\*innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gezahlt werden.

[Leitfaden zum MiLoG](#)

## 2. Mindestlohn

Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmer\*innen.

Als Arbeitnehmer\*innen im Sinne des MiLoG gelten auch Praktikanten\*innen 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 (z. B. Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung).

Branchenmindestlöhne haben Vorrang vor dem Mindestlohn, wenn sie nicht unterhalb des Mindestlohns liegen. Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus sind 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.

### 3. Unterstützung bei der Umsetzung des MiLoG

Ansprechpartner für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber\*innen ist die Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie berät Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeber\*innen und Mitarbeiter\*innen der Jobcenter zum Thema Mindestlohn.

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter:

- Telefon 030-60 28 00 28
- ISDN-Bildtelefon: 030-221 911 015
- E-Mail: [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)
- Gebärdensprachtelefon: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)
- Internet: [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de)

Für die Prüfung über die Einhaltung des Mindestlohns durch Arbeitgeber sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Diese werden über das OWiG-Team eingeschaltet.

### 4. Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit dem Mindestlohn

Die Langzeitarbeitslosigkeit (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, Träger der privaten Arbeitsvermittlung) ist datenschutzrechtlich nur möglich, wenn der/die Kunde\*in eingewilligt hat oder die Weitergabe für die Erfüllung der Aufgaben der Agentur für Arbeit oder der gemeinsamen Einrichtung erforderlich ist.

#### 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).

## **5. Beratung von Langzeitarbeitslosen**

Fragen von Kunden\*innen zum Mindestlohn sollten durch die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) beantwortet werden. Gegenstand der Information des/der Kunde\*in durch die IFK sind Antworten auf Fragen wie unter Punkt 2.1 im [Leitfaden](#) „Information an Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer“ beschrieben.

Die Prüfung auf LZA erfolgt auf Wunsch eines/einer Kunden\*in und ist im Kap. VI erläutert.

Weitere Auskünfte erhalten Kunden von der Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn (s. Kap. III).

## **6. Prüfung Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit**

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 Prüfung und Berechnung der LZA basiert auf Einträgen im VerBIS-Lebenslauf, die der/die Kunde\*in der Agentur für Arbeit oder der gemeinsamen Einrichtung mitgeteilt hat. Teilt der/die Kunde\*in 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 des/der Kunden\*in (z. B. weil eine Zeit der Arbeitslosigkeit angegeben wird, die nach Angaben der BA nicht vorliegt), muss durch den/die Kunden\*in ein Nachweis erfolgen.

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

Sind die Angaben korrekt und der/die Kunde\*in mit dem Ergebnis der Prüfung und Berechnung nicht einverstanden, sollte gegenüber dem/der Kunden\*in das Vorgehen bei der Ermittlung der LZA im Beratungsgespräch nochmals erläutert werden.

## **7. LZA bescheinigen**

Das Jobcenter wird auf Anfrage des/der Kunden\*in prüfen, ob Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 22 Abs. 4 MiLoG i. V. m. § 18 Abs. 1 SGB III vorliegt und auf Wunsch diese bescheinigen bzw. dazu eine Auskunft erteilen.

Eine Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) wird ausschließlich auf Nachfrage eines/einer Kunden\*in und nur im Zusammenhang mit einem konkreten Beschäftigungsangebot ausgestellt.

Maßgeblich für die Aushändigung der Bescheinigung ist das Prüfergebnis, ob die Voraussetzungen der Langzeitarbeitslosigkeit vorliegen. Grundlage des Ergebnisses sind die Lebenslaufbeiträge in VerBIS.

Wünscht der/die Kunde\*in nach der Prüfung des Vorliegens von Langzeitarbeitslosigkeit eine Bescheinigung, kann diese durch Bestätigung der Schaltfläche „Bescheinigung ausdrucken“ (VerBIS → Kundendaten) ausgestellt werden.

Die Bescheinigung wird grundsätzlich nur an Kunden\*innen selbst ausgehändigt. Folgende Ausnahmen sind jedoch möglich:

- Gerichtlich bestellte Betreuer\*innen
- Erziehungsberechtigte
- Personen mit einer schriftlichen Vollmacht.

## **8. Vermittlung und Vermittlungsvorschlag**

Eine Vermittlung darf nur erfolgen, wenn das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis weder gegen ein Gesetz noch gegen die guten Sitten verstößt. Für Arbeitnehmer\*innen sowie Praktikanten\*innen gilt seit 1. Januar 2015 das Mindestlohngesetz.

Das MiLoG findet hingegen keine Anwendung bei der Berufsausbildung. Hierzu wird auf die Ausführungen der Jobcenter Intern 2/2015 zu „Regelungen bei Übergang von Ansprüchen auf das Jobcenter nach § 115 SGB X i.V. m. § 33 SGB II bei sittenwidriger bzw. geringer Entlohnung (Lohnwucher)“ verwiesen.

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

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

Bietet ein Arbeitgeber eine Stelle mit Entlohnung in Höhe des Mindestlohns an und äußert das Interesse auch LZA 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 ein Arbeitgeber 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 der/die Kunde\*in, die Voraussetzungen des § 18 Abs.1 SGB III erfüllt, dazu die Einwilligung erteilt. Allen anderen Kunden\*innen darf auf diesen (explizit nur für LZA) gemeldeten Stellen kein VV erteilt werden.

Die Einwilligung kann über einen persönlichen oder telefonischen Kontakt mit den Langzeitarbeitslosen eingeholt werden. Die Einwilligung ist zu dokumentieren. Verweigert der/die Kunde\*in die Einwilligung, wird kein VV gebucht. Ein Vorschlag an den AG erfolgt nicht.

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

## **9. Rechtsfolgen bei Nichtbewerbung und Ablehnung einer Stelle unterhalb des Mindestlohnes**

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 Vermittlungsvorschlag mit entsprechender konkreter Rechtsfolgenbelehrung voraus. Auf die [Fachlichen Hinweise zu §§ 31-31b SGB II - Sanktionen bei Pflichtverletzungen](#) wird verwiesen.

Bewirbt sich ein/e Kunde\*in auf ein SteA mit oder oberhalb des Mindestlohns und erfährt erst im Nachhinein, dass der AG auch oder ausschließlich LZA einstellen möchte, steht es dem/der Kunden\*in frei die Bewerbung weiter aufrecht zu erhalten oder diese zurückzuziehen. Es treten keine Rechtsfolgen ein. Die zuständige IFK informiert den zuständigen SteA-Betreuer, der das SteA (ggf. nach Rücksprache mit der AG/dem AG) dahingehend aktualisiert.

Der/die Kunde\*in wird zum weiteren Vorgehen beraten. Entscheidet sich der/die Kunde\*in die Bewerbung aufrecht zu erhalten, wird geprüft, ob die Voraussetzungen nach § 22 Abs. 4 MiLoG für die Bescheinigung der LZA erfüllt sind und ggf. die Bescheinigung ausgehändigt werden kann (vgl. Kap. VII).

Es ist nicht zulässig Kunden\*innen aufzufordern mit einer Bescheinigung über LZA aktiv auf Arbeitssuche zu gehen. Teilt ein/e Kunde\*in mit, dass ihm/ihr vom AG kein Mindestlohn gezahlt wird, wird die Kundin/der Kunde über OWiG an die zuständige Zollbehörde verwiesen. Zudem sind mögliche Erstattungsansprüche zu prüfen.

## **10. Umsetzungshinweise**

Die Mitarbeiter\*innen sollen anfragenden Kunden\*innen und Arbeitgebern die anliegenden Informationen zugänglich machen.

Gleichzeitig prüfen und bescheinigen sie auf Wunsch des/der Kunden\*in den Ausnahmetatbestand der Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 Abs. 1 SGB III.

Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht. Letztgenannte Zeiten werden als unschädliche Unterbrechungen bezeichnet, die zwar den Status arbeitslos unterbrechen; bei erneutem Zugang beginnt jedoch keine neue Arbeitslosigkeitsperiode im Sinne der Dauerberechnung. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird einschließlich der Unterbrechungszeiten weitergezählt.

Die Geschäftsbereiche und Bereiche stellen durch Fachaufsicht im Sinne ihrer Zuständigkeit die ordnungsgemäße Umsetzung dieser Fachlichen Weisung sicher.

Die Fachliche Weisung tritt mit Veröffentlichung in Kraft.

Gez. Geschäftsbereichsleitung (GB II)

Integration, Vermittlung und Qualitätssicherung