

Arbeitshilfe Verstoß gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG)

Geschäftszeichen
-II- 1315.1

Geändert:
11.03.21, 16.12.2022,
27.06.2024, 26.09.24

Jobcenter Berlin Spandau

02/2011

geändert: 11.03.21, 16.12.2022, 27.06.2024, 26.09.24

1.) Der Mindestlohn und Ausnahmen vom Mindestlohn

Seit 01.01.2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz. Das MiLoG gibt einen allgemeinen Grundlohn vor, der als solcher die unterste Grenze für die Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland bildet. Dieses sieht einen allgemein verbindlichen Stundenlohn je Zeitzunde vor. Der aktuelle Mindestlohn kann der folgenden Aufstellung des [BMAS](#) entnommen werden.

Es gibt bestimmte Tatbestände, die von der Geltung des Mindestlohns ausgenommen sind:

- a) Praktikantinnen und Praktikanten
 - die verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie zu leisten sind
 - von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
 - von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat
- b) Teilnehmende einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsausbildungsgesetzes
- c) Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Ausbildung
- d) Ehrenamtlich Tätige und Freiwilligendienstleistende
- e) Langzeitarbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 18 Absatz 1 SGB III in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung
- f) Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß § 81 SGB III und Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung gemäß § 45 SGB III
- g) Beschäftigte in einer Werkstatt für Behinderte (Auf Grund Ihrer vollen Erwerbsminderung haben diese den Status von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden und gelten demnach nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)

Das Mindestlohngesetz ist auf Ausbildungsverträge nicht anzuwenden (§ 22 Abs. 2 MiLoG). Für Ausbildungsverhältnisse, die ab 2020 neu abgeschlossen wurden, gelten jedoch Mindestausbildungsvergütungen nach § 17 BBiG.

Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus sind Arbeitgeberinnen und 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 wurde. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch etwaige Landesmindestlohngesetze.

Jeweils aktuelle Informationen zu den betroffenen Branchen finden sich im [Leitfaden Branchenmindestlöhne](#).

2.) Verfahren bei dem Verdacht eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz

2.1.) Prüfung

Der Kenntnisnahme über den Eingang eines Arbeitsvertrages ist sowohl für die Aufgabenerledigung in IuB sowie für den Leistungsbereich wichtig. Geht der Arbeitsvertrag zunächst nur in einem der genannten Bereiche ein, bspw. bei der persönlichen Abgabe, ist dieser unverzüglich dem anderen Bereich über die eAkte weiterzuleiten.

Die Prüfung, ob Anhaltspunkte für eine Entlohnung unterhalb des Mindestlohns vorliegen, erfolgt bei jedem neu begründeten Beschäftigungsverhältnis (und die bestehenden Fälle im Rahmen der regulären Bearbeitung).

Die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns beginnt immer im Bereich IuB.

Bei Unklarheiten zum Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags ist durch die IFK eine Anfrage über das [Tarifregister](#) zu stellen

Die IFK dokumentiert ggf. das Vorliegen von Ausnahmetatbeständen und ob ein Branchentarifvertrag zu Anwendung kommt. Diese Dokumentation erfolgt über einen einheitlichen Feststellungsvermerk in VerBIS, welcher bei einem Verdacht auf Verstoß gegen das MiLoG dem Team 945 über die eAkte übersandt wird (Anlage 2 der AH Verstoß gegen das MiLoG).

Bei Vorliegen eines Verstoßes erfolgt die Geltendmachung des Anspruchsübergangs durch Team 945.

Team 945 erteilt eine Rückmeldung an die zuständige Arbeitsvermittlung und das zuständige Leistungsteam.

2.2.) Aufgaben des Bereiches Integration und Beratung

Die IFK prüft nach Aktenlage anhand des Arbeitsvertrages

- ob Ausnahmetatbestände von der Geltung des Mindestlohns (siehe Nummer 1 Buchstaben a-h) vorliegen, sofern der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird
- ob bei begründetem Verdacht anstelle des Mindestlohns ein Branchentarifvertrag gilt

Auf Wunsch der Kundinnen und Kunden kann eine Bescheinigung der Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit ausgestellt werden. Dies kann über VerBIS auf der Seite „Kundendaten“ im Bereich „Besondere Merkmale“ durch Betätigung des Buttons „Langzeitarbeitslosigkeit berechnen“ erfolgen. Das Ergebnis wird umgehend angezeigt und kann durch Betätigung des Buttons „Bescheinigung ausdrucken“ zur Verfügung gestellt werden.

Bei Unklarheiten zum Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags ist durch die IFK eine Anfrage über das [Tarifregister](#) zu stellen.

Sofern der Mindestlohn zur Anwendung kommt und kein Stundenlohn im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist, erfolgt die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns durch den [Stundenlohnrechner](#). Die Berechnung ist in die eAkte zu drucken und bei Verdacht auf Verstoß gegen das MiLoG dem Team 945 zusammen mit dem Feststellungsvermerk (Anlage 2 der AH Verstoß gegen das MiLoG) zu übersenden.

Sofern im Arbeitsvertrag Angaben fehlen, die für die Feststellung eines etwaigen Mindestlohnverstoßes unabdingbar sind (Arbeitsumfang oder Arbeitslohn), wird dies im Feststellungsvermerk erfasst.

Da allein auf Grundlage des Arbeitsvertrages meist nicht festgestellt werden kann, ob ein Verstoß gegen das MiLoG vorliegt, sind im Rahmen des Profilings, bei Veränderungen der Verhältnisse und bei Neuantragstellung gemäß der [Fachlichen Weisung zu § 33 SGB II Anlage 1 Leitfadens „Lohnwucher“](#) die bisher bekannten Angaben zu prüfen.

2.3.) Aufgaben des Arbeitgeber-Service

Die Aufgaben der arbeitgeberorientierten Arbeitsvermittlung sind im [Leitfaden zum Mindestlohngesetz](#) unter Punkt 2.4 beschrieben. Die [Fachlichen Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten](#) sind entsprechend zu berücksichtigen.

2.4.) Aufgaben des originären Leistungsbereiches

Sofern die IFK im Rahmen ihrer Ermittlung (Feststellungsvermerk) nicht alle Informationen in Erfahrung bringen konnte, sind die Angaben aus der Lohnabrechnung oder Einkommensbescheinigung für die Prüfung eines möglichen Verstoßes gegen das MiLoG heranzuziehen. Das zuständige Leistungsteam teilt diese Information bei Bedarf der zuständigen IFK mit

Der Leistungsbereich hat bei Neuantragstellung, die Lohnabrechnungen von den Kundinnen und Kunden anzufordern. Sofern die Angaben auf der Lohnabrechnung ausreichend sind, insbesondere Arbeitszeit, sind diese Angaben für die Prüfung zu Grunde zu legen. Sollten die notwendigen Informationen nicht aus den Lohnabrechnungen hervorgehen, ist die Einkommensbescheinigung von den Kundinnen und Kunden anzufordern.

Nach Eingang der Einkommensbescheinigung sind die Angaben von Arbeitgebenden (Höhe des Stundenlohns, wöchentliche Arbeitszeit, Tarifvertrag, Branche) auf Vollständigkeit zu prüfen. Bezüglich der Mitwirkungspflichten der Arbeitgebenden, wird auf die §§ 57, 58 Absatz 1 und 60 Absatz 3 SGB II verwiesen.

Erhält das zuständige Leistungsteam im Rahmen der Auswertung von Einkommensbescheinigungen Kenntnis davon, dass der gesetzliche Mindestlohn unterschritten sein könnte, informiert dieses mittels Kopie und Bearbeitungsauftrag in der E-Akte die IFK.

Weiterführende Informationen sind dem [Leitfaden „Lohnwucher“](#) (Anlage 1 der fachlichen Weisung zu § 33 SGB II) zu entnehmen.

In den Fällen, in denen der Anwendungsbereich des MiLoG eröffnet ist, macht das Team 945 den Anspruchsübergang nach § 115 SGB X geltend.

Die Kundin oder der Kunde erhält eine Kopie des Schreibens an die Arbeitgebenden. Weitere Informationen hierzu und das genaue Vorgehen können den [Fachlichen Weisungen zu § 33 Abs. 1 und 5 SGBII](#) entnommen werden.

2.5.) Aufgaben des Teams 945

Das Team 945 ist sowohl für die Geltendmachung des Anspruchsüberganges sowie auch für die Bearbeitung der Owi zuständig

Die Zuleitung an Team 945 erfolgt mittels Feststellungsvermerk in der eAkte

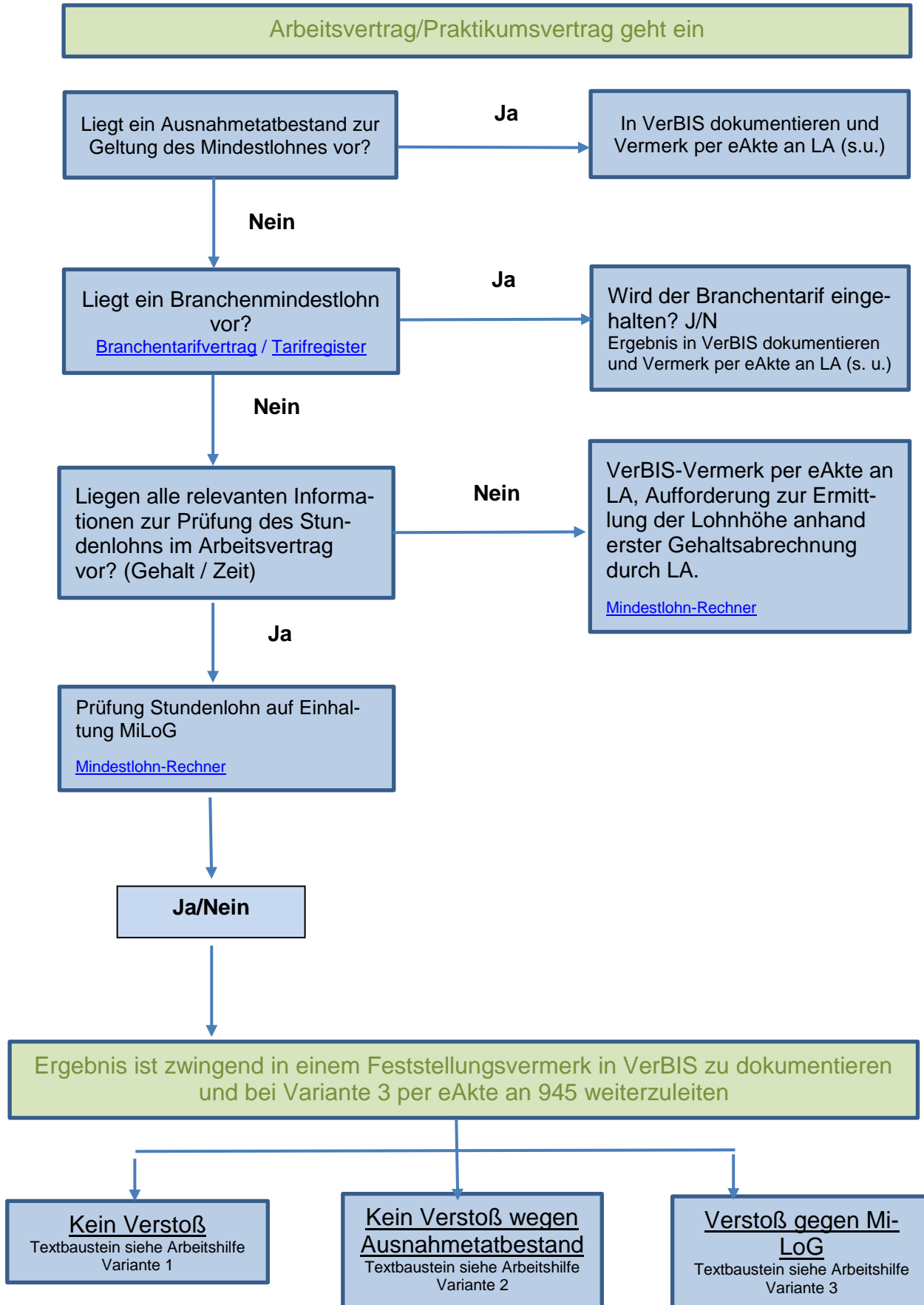
945 ist für die gesamte Geltendmachung des Anspruchsüberganges einschließlich der gerichtlichen Verfolgung und Vollstreckung der Forderung zuständig.

Bei Abschluss der Prüfung des Verfahrens wegen des Verstoßes gegen das MiLoG erfolgt per eAkte eine Information an das zuständige Leistungsteam und an die Integrationsfachkraft.

Das Team 945 legt sich zur statistischen Auswertung der MiLoG-Fälle einen eigenen Vorgang an und dokumentiert die Ergebnisse in einer Excel Tabelle.

Anlage 1

Ablaufschema Prüfung Mindestlohn im Bereich IuB



Anlage 2 - Feststellungsvermerke in VerBIS

Betreff: Arbeitsaufnahme zum XX.YY.ZZZ als abc // Mindestlohnprüfung erfolgt

Variante 1: Kein Verstoß

Eingang des Arbeitsvertrages am XX.XX.XXXX mit folgenden Angaben:

- Name ArbeitgeberInnen
- Tätigkeit
- Beginn / Ende / Befristung
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Einkommen

Stundenlohn errechnet, Vorliegen eines Branchentarifvertrages für das AV geprüft, Verstoß gegen MiLoG liegt nicht vor.

Vermerk in eAkte.

Variante 2: Kein Verstoß wegen Ausnahmetatbestand

Eingang des Arbeitsvertrages am XX.XX.XXXX mit folgenden Angaben:

- Name ArbeitgeberInnen
- Tätigkeit
- Beginn / Ende / Befristung
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Einkommen

Stundenlohn errechnet, Vorliegen eines Branchentarifvertrages für das AV geprüft, Lohn unterschreitet Mindestlohn, aber folgender Ausnahmetatbestand greift: XXXX

Verstoß gegen MiLoG liegt nicht vor.

Vermerk in eAkte.

Aufgabe in 6 Monaten zur Überprüfung der Lohnanpassung

Variante 3: Verstoß gegen MiLoG

Eingang des Arbeitsvertrages am XX.XX.XXXX mit folgenden Angaben:

- Name ArbeitgeberInnen
- Tätigkeit
- Beginn / Ende / Befristung
- Wöchentliche Arbeitszeit
- Einkommen

Stundenlohn errechnet, Vorliegen eines Branchentarifvertrages für das AV geprüft, Der Lohn unterschreitet Mindestlohn oder aktuellen Branchentarif für ... (Branche). Der anzuwendende Mindestlohn beträgt somit ... Euro, ein Ausnahmetatbestand liegt nicht vor.

Verdacht auf Verstoß gegen MiLoG.

Vermerk in eAkte und Info an Team XXX mit der Bitte um Prüfung Mindestlohn.