


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

Bezug: §§ 18 SGB III

Mindestlohn - Umsetzung zur Gesetzgebung -

Inhalt

I.	Vorbemerkungen/Ausgangslage.....	3
II.	Mindestlohn	3
III.	Unterstützung bei der Umsetzung des MiLoG.....	4
IV.	Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit dem Mindestlohn	4
V.	Beratung von Langzeitarbeitslosen	4
VI.	Prüfung Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit.....	5
VII.	Vermittlung und Vermittlungsvorschlag	5
VIII.	Rechtsfolgen bei Nichtbewerbung und Ablehnung einer Stelle unterhalb des Mindestlohnes	6
IX.	Umsetzungshinweise	6

Änderungshistorie

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

Stand der Fachlichen Weisung	Geänderte Seiten	Beschreibung der Änderungen
15.05.2015	Gesamtdokument	Ersterstellung
24.07.2017	Gesamtdokument	Anpassung der Anlagen/ Links Internetadresse Mindestlohn

I. Vorbemerkungen/Ausgangslage

Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie beinhaltet in Art. 1 das Mindestlohngesetz (MiLoG), mit welchem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wird. Nach § 1 Abs. 1 MiLoG hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeistunde. Bis Ende 2017 sind Unterschreitungen auf tarifvertraglicher Basis unter bestimmten Bedingungen möglich.

§ 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, 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.

§ 18 Abs. 1 SGB III wurde in diesem Zusammenhang angepasst. Dem bisherigen Absatz 1 wurde folgender Satz angefügt: „Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.“ Hierüber soll klargestellt werden, dass nicht jede Unterbrechung der Verfügbarkeit die Dauer der Arbeitslosigkeit beendet.

Das Jobcenter wird auf Anfrage ihrer Kundinnen und Kunden prüfen, ob Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III vorliegt und auf Kundenwunsch diese bescheinigen bzw. dazu eine Auskunft erteilen. Eine Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) wird ausschließlich auf Nachfrage einer Kundin/eines Kunden der Arbeitnehmervermittlung und nur im Zusammenhang mit einem konkreten Beschäftigungsangebot stichtagsbezogen ausgestellt.

Diese Weisung erläutert die Auswirkungen des MiLoG auf das Jobcenter Region Hannover (JCRH) und Ihre Kundinnen und Kunden.

II. Mindestlohn

Der Mindestlohn beträgt ab dem 1. Januar 2015 8,50 Euro brutto pro Zeistunde und gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gelten auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (§ 22 Absatz 1 MiLoG).

Der Mindestlohn gilt für die Stellenangebotstypen:

- **Arbeit**
(sowohl für Vollzeit/Teilzeit als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse)
- **Künstler**
(sofern es sich nicht um eine freiberufliche Tätigkeit handelt)
- **Praktikum/Trainee**
(Praktika müssen mindestens mit dem Mindestlohn entlohnt werden, sofern sie nicht unter die in Punkt A. 1.1 der Fachlichen Hinweise (S.5) benannten Ausnahmeregelungen fallen.)

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) oder eine Übergangsregelung des § 24 MiLoG Anwendung findet.

Branchenmindestlöhne haben Vorrang vor dem Mindestlohn, wenn sie nicht unterhalb des Mindestlohns liegen. Dies betrifft Branchenmindestlöhne, die nach den Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (A-EntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen festgelegt wurden. Dieser Vorrang gilt entsprechend für einen nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne der § 4 Abs. 1 Nr. 1 sowie §§ 5, 6 Abs. 2 AentG.

Bis zum 31. Dezember 2017 sind Unterschreitungen des Mindestlohns möglich, wenn diese durch Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien festgeschrieben sind. Voraussetzung dafür ist, dass der Tarifvertrag verbindlich für Arbeitgeber (AG) mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Dies gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind.

III. Unterstützung bei der Umsetzung des MiLoG

Ansprechpartner für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist die Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie berät Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Jobcenter zum Thema Mindestlohn.

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter

- Telefon 030-60 28 00 28
- E-Mail: info@bmas.bund.de
- Gebärdensprachtelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de
- Internet: www.der-mindestlohn-wirkt.de

Hier findet sich auch ein Mindestlohnrechner.

Die Beratungsstelle ist von Montag bis Donnerstag, 8.00 bis 20.00 Uhr erreichbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mindestlohn-Hotline beantworten allgemeine Fragen zum Mindestlohn, wobei die individuelle Situation der anrufenden Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt wird.

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

IV. Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit dem Mindestlohn

LZA ist ein Sozialdatum. Daher finden die sozialdatenschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 67 ff. des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) Anwendung. Die Weitergabe des Datums der LZA an einen AG oder einen Träger der privaten Arbeitsvermittlung ist datenschutzrechtlich nur möglich, wenn die AN-Kundin/der AN-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 Langzeitarbeitslosen und der Vermittlungsaufgabe der gE dann angenommen werden, wenn der AG in seinem Arbeitsangebot konkret angegeben hat, dass er nur einen Langzeitarbeitslosen auf der Grundlage der Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung für den Mindestlohn anstellen möchte und die Arbeitsaufnahme in dem konkreten Fall zumutbar ist.

Die Gestaltung des Stellenangebots durch den AG wäre damit für die Frage der Erforderlichkeit entscheidend. Vor diesem Hintergrund sollte auf die Weitergabe des Sozialdatums der LZA ohne Einwilligung der AN-Kundin/des AN-Kunden verzichtet werden.

Auskünfte an Dritte (z. B. AG, Träger der privaten Arbeitsvermittlung) zu einer möglichen LZA werden ohne Einwilligung der AN-Kundin/des AN-Kunden nicht erteilt.

V. Beratung von Langzeitarbeitslosen

Fragen von Kundinnen und Kunden zum Mindestlohn sollten durch die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) beantwortet werden. Für allgemeine Informationen zur Ausnahmeregelung des MiLoG können auch alternative Formate angeboten werden. Gegenstand der Information der Kundin/des

Kunden durch die IFK sind Antworten auf Fragen wie in der Anlage X.4 „Information an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ beschrieben. Die Prüfung auf LZA erfolgt auf Wunsch einer AN-Kundin/eines AN-Kunden und ist im Kapitel VI erläutert.

Begleitend zur Beratung der Kundinnen und Kunden kann das „Informationsblatt für Kundinnen und Kunden - Ausnahmeregelung vom Mindestlohn für Langzeitarbeitslose“ ausgehändigt werden.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte gelten die Zumutbarkeitskriterien des § 10 SGB II (auf die Fachlichen Hinweise zu § 10 SGB II - Zumutbarkeit wird verwiesen). Grundsätzlich ist eine Entlohnung unterhalb des Mindestlohns demnach für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung zumutbar.

Für allgemeine Informationen zur Ausnahmeregelung des MiLoG können auch Gruppeninformationen angeboten werden.

VI. Prüfung Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit

Die Prüfung umfasst das Vorliegen der Voraussetzung gemäß § 18 Abs. 1 SGB III. Sie erfolgt entweder manuell oder übergangsweise mit Hilfe der Berechnungshilfe „Prüfung von Langzeitarbeitslosigkeit nach MiLoG“ im Jobcenter.

Liegt LZA vor, kann die AN-Kundin/der AN-Kunde auf Wunsch und bei Vorliegen eines konkreten Beschäftigungsangebots die schriftliche Bescheinigung über die Langzeitarbeitslosigkeit erhalten.

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

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

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

VII. Vermittlung und Vermittlungsvorschlag

Eine Vermittlung darf nur erfolgen, wenn das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis weder gegen ein Gesetz noch gegen die guten Sitten verstößt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Praktikantinnen und Praktikanten gilt ab 1. Januar 2015 das MiLoG. Das MiLoG findet hingegen keine Anwendung bei der Berufsausbildung.

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“ im IT-Fachverfahren VerBIS genutzt.

Bietet ein AG eine Stelle mit Entlohnung in Höhe des Mindestlohns an und äußert sein 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 AG 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 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 die AN-Kundin/der AN-Kunde die Einwilligung, wird kein VV gebucht. Ein Vorschlag an den AG erfolgt nicht.

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

VIII. 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 VV mit entsprechender konkreter Rechtsfolgenbelehrung voraus. Auf die Fachlichen Hinweise zu §§ 31-31b SGB II - Sanktionen bei Pflichtverletzungen wird verwiesen.

Bewirbt sich eine AN-Kundin/ein AN-Kunde auf ein SteA mit oder oberhalb des Mindestlohns und erfährt erst im Nachhinein, dass der AG auch oder ausschließlich LZA einstellen möchte, steht es der AN-Kundin/dem AN-Kunden frei die Bewerbung weiter aufrecht zu erhalten oder diese zurück-zuziehen. 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.

Die Kundin/der Kunde wird zum weiteren Vorgehen beraten. Entscheidet sich die Kundin/der Kunde 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.

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

IX. Umsetzungshinweise

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen sollen anfragenden Kunden/Kundinnen und Arbeitgebern die anliegenden Informationen zugänglich machen.

Gleichzeitig prüfen und bescheinigen sie auf Wunsch für ihre Kundinnen und Kunden 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.

Sofern erforderlich, ist eine entsprechende Bescheinigung auszustellen.

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

gez. II 6

Geschäftsbereichsleitung
Integration, Vermittlung und Qualitätssicherung