

# Lohnwucher

Aus jc-muenchen

Die gemeinsamen Einrichtungen sind verpflichtet, bei einer gesetzeswidrigen Entlohnung (unterhalb des Mindestlohns und bei Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 22 MiLoG ([http://www.gesetze-im-internet.de/milog/\\_22.html](http://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html)) ) die ggf. bestehenden Entgeltansprüche gemäß § 115 SGB X i.V.m. § 40 Abs. 1 Satz 1, § 33 Abs. 5 SGB II im Rahmen eines Anspruchsüberganges gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, soweit dieser den Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb (ergänzende) Leistungen nach dem SGB II erbracht wurden.

## Inhaltsverzeichnis

- 1 Fachliche Hinweise der BA
- 2 Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Leistung
  - 2.1 Mindestlöhne nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz
    - 2.1.1 Ausnahmen vom Mindestlohn
    - 2.1.2 Praktikantinnen und Praktikanten
    - 2.1.3 Sonderregelung für Saisonarbeiter
  - 2.2 Beispiele für Lohnwucher
  - 2.3 Sachverhaltsermittlung
  - 2.4 Vorgehensweise
    - 2.4.1 Ermittlung des Lohnes mit Tarifbindung
    - 2.4.2 Feststellung und Weiterleitung des Lohnwuchersachverhaltes
- 3 Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Markt & Integration
  - 3.1 Grundsätze der Vermittlung (§ 36 Abs. 1 SGB III)
    - 3.1.1 Verstoß gegen ein Gesetz
    - 3.1.2 Verstoß gegen die guten Sitten
  - 3.2 Maßgeblicher Lohn
    - 3.2.1 Tarifliche Regelungen
    - 3.2.2 Ortsüblicher Lohn
    - 3.2.3 Mindestlohn ab 01. Januar 2015
    - 3.2.4 Geltendmachung von Entgeltansprüchen
  - 3.3 Umsetzung
    - 3.3.1 Mindestlohnausnahmen bei langzeitarbeitslosen Menschen
    - 3.3.2 Datenschutz
    - 3.3.3 Bescheinigung der Langzeitarbeitslosigkeit
    - 3.3.4 Umgang mit Stellenangeboten
  - 3.4 Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Fragen rund um den Mindestlohn
- 4 Arbeitshilfen
- 5 Änderungshistorie

## Fachliche Hinweise der BA

### Bereich Leistung

- FW der BA zu § 33 Absatz 1 und 5 SGB II - Übergang von sonstigen Ansprüchen (<https://www.baintranet.de/001/007/Documents/FW-SGB2/33-SGB-II-Hinweise-Aktuell.pdf>)

### Bereich Markt & Integration

- Leitfaden zum Mindestlohngesetz (<https://www.baintranet.de/011/004/006/001/Documents/Weisung-201901007-Anlage.pdf>) (Weisung 201901007 vom 25.01.2019 (<https://www.baintranet.de/011/004/006/001/Seiten/Weisung-201901007.aspx>))
- HEGA 05/15 - 02 Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen (<https://www.baintranet.de/011/001/013/005/Seiten/HEGA-2015-05-Lohnangebote.aspx>)

## Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Leistung

### Mindestlöhne nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz

Im Jahr 2017 wurde der Mindestlohn auf 8,84 € erhöht (§ 1 MiLoV) ([http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/milov-anpassung-2016-11-15.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/milov-anpassung-2016-11-15.pdf?__blob=publicationFile&v=1)). Ab 01.01.2019 wurde ein Mindestlohn von 9,19 Euro und ab 01.01.2020 von 9,35 Euro pro Arbeitsstunde festgelegt (Beschluss der Mindestlohnkommission vom 26.06.2018 ([https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.pdf?__blob=publicationFile&v=11))). Wenn der Tarifvertrag nach dem Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt ist, hat der Tarifvertrag Vorrang vor dem allgemeinen Mindestlohn. Daneben gibt es in mehreren Branchen spezielle Branchenmindestlöhne. Diese gehen dem allgemeinen Mindestlohn vor, wenn sie höher als der allgemeine Mindestlohn sind, § 1 Abs. 3 MiLoG. Branchenmindestlöhne gelten sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitnehmer, die von einem ausländischen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt werden, sowie für (Leih-)Arbeitnehmer, wenn und solange sie durch ihren Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Arbeitgeber (Entleiher) überlassen werden, der in den Geltungsbereich eines Branchenmindestlohns fällt, vgl. § 8 Abs. 3 AEntG.

### Ausnahmen vom Mindestlohn

Die Ausnahmen beziehen sich auf folgende Bereiche und Personengruppen

- Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet (siehe 2.1.2),
- Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient,
- Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung,
- Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen,
- ehrenamtlich Tätige,
- Jugendliche bis 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,

- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit.

**Seit 2018 darf in keiner Branche, abgesehen von den oben genannten Personengruppen, weniger gezahlt werden, als dies der gesetzliche Mindestlohn vorsieht.**

### **Praktikantinnen und Praktikanten**

Grundsätzlich sind Praktikantinnen und Praktikanten, die ihre beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen erwerben, ohne dass es sich hierbei um eine Berufsausbildung handelt, vom Anwendungsbereich des Mindestlohnes **mit** erfasst.

Nicht erfasst sind Praktikantinnen und Praktikanten die:

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_54a.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_54a.html)) oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes ([http://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html#BJNR093110005BJNG002000000](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html#BJNR093110005BJNG002000000)) teilnehmen.
- ein Praktikum im Rahmen einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung z.B. im Rahmen der beruflichen Weiterbildung § 81 ff SGB III ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG057400308](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG057400308)) oder beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_45.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_45.html))

### **Sonderregelung für Saisonarbeiter**

Beschäftigte, welche zeitlich befristet in einer Saison bspw. im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft oder auf Weihnachtsmärkten arbeiten, erhalten grds. den Mindestlohn. Für diese gilt in einem Punkt eine spezielle Regelung:

Wer im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft oder auf Weihnachtsmärkten weniger als 70 Tage im Jahr arbeitet, ist nicht sozialversichert. Dies aber nur dann, wenn gelegentlich und nicht berufsmäßig gearbeitet und nicht mehr als bis zur Einkommensgrenze der geringfügigen Beschäftigung (450 Euro im Monat) verdient wird. Diese Tätigkeit soll also nicht dazu dienen, den Lebensunterhalt zu sichern. Die 70-Tage-Regelung wurde mit dem Mindestlohn zum 1. Januar 2015 eingeführt, gilt aber nur bis Ende 2018. Ab 2019 greift die Begrenzung auf 50 Tage.

### **Beispiele für Lohnwucher**

#### Beispiel 1:

R arbeitet bei A als Reinigungskraft. Der vereinbarte Bruttostundenlohn beträgt 4 €. A zahlt darüber hinaus weder Zusatzleistungen noch wendet er R sonstige geldwerte Vorteile zu (z. B. freie Verpflegung). Der im Tarifvertrag festgesetzte Mindestlohn (West) beträgt 10,00 € brutto pro Stunde. Die vereinbarte Vergütung beträgt damit 40 % der üblichen Vergütung.

Beispiel 2:

H arbeitet als Hilfsarbeiter bei A und verrichtet einfachste Tätigkeiten. Aus der Einkommensbescheinigung ergibt sich, dass die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden (entspricht 60 Stunden im Monat) beträgt. H und A haben eine monatliche Bruttovergütung von 180 € vereinbart. Der vereinbarte Bruttostundenlohn beträgt mithin 3 €. Für die Tätigkeit des H gibt es keinen Branchenmindestlohn und keinen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag. Somit greift der Mindestlohn von 8,84 Euro.

**Sachverhaltsermittlung**

Werden im Rahmen der Antragstellung oder der laufenden Bearbeitung Fälle bekannt, in denen Kunden ein auffällig geringes Arbeitsentgelt erzielen und deshalb ergänzend auf den Bezug von SGB II-Leistungen angewiesen sind, sollten diese unter dem Gesichtspunkt des § 115 SGB X (Ansprüche gegen den Arbeitgeber) ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgeb\\_10/\\_115.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_10/_115.html)) einer Prüfung unterzogen werden.

Folgende Punkte sind hierbei anhand der Leistungsakte, dem Arbeitsvertrag und ggf. der Verdienstbescheinigung/Einkommensbescheinigung zu ermitteln:

- welcher Lohn wird monatlich exakt (Brutto, Netto) erzielt?
- welche konkrete Arbeitsstundenzahl wird monatlich für den erhaltenen Lohn gearbeitet? Wenn die Verdienstbescheinigung/ Einkommensbescheinigung keinen Anhaltspunkte liefert, dann kann ggf. vom Kunden ein Nachweis des Arbeitszeitkontos angefordert werden.
- in welcher Branche arbeitet der Kunde? Wird im Arbeitsvertrag direkt auf einen Tarifvertrag Bezug genommen oder gibt es einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag oder findet der Mindestlohn seine Anwendung?

Im **ersten Schritt** soll **Art und Umfang** der Tätigkeit z.B. durch Arbeitsvertrag und/oder Stundennachweis abgeklärt werden, ob sittenwidrige Entlohnung vorliegt. Es gilt grundsätzlich der Ersterhebungsgrundsatz beim Antragsteller vor einer möglichen Befragung des Arbeitgebers.

In erster Linie dient auch eine **vollständig ausgefüllte Einkommensbescheinigung** der Sachverhaltsaufklärung. Neben der bescheinigten Höhe des Lohnes sind die Angaben unter

- 4. „weitere laufende Leistungen und
- 5. „Einmalzahlungen“ besonders beachtlich.
- 6d „tatsächlich wöchentliche Arbeitszeit“
- 6h „Gewährung von freier Verpflegung“ sowie
- 6e "Branche", 6f "Tarifvertrag", sowie 6g "Tarifzugehörigkeit" können Informationen zu dem anwendbaren Mindestlohn geben.

Der Arbeitgeber ist nach § 58 Abs. 1 SGB II verpflichtet, dem Leistungsbezieher nach dem SGB II unverzüglich eine (vollständige) Einkommensbescheinigung auszuhändigen. Gibt der Leistungsbezieher an, vom Arbeitgeber keine Bescheinigungen erhalten zu haben, dann ist der Arbeitgeber per Auskunftersuchen (BK 2a57-01) aufzufordern, eine Einkommensbescheinigung auszustellen.

Verhält sich der Arbeitgeber ordnungswidrig, so droht ihm ein Bußgeld ( § 63 Abs. 1 Nr.2 i.V.m. Abs.2 SGB II (<https://www.baintranet.de/001/007/Documents/FW-SGB2/63-SGB-II-Hinweise-Aktuell.pdf#page=20.pdf>) ).

**Vorgehensweise**

Ist der Bruttostundenlohn auffällig gering, sind folgende Punkte zu prüfen:

1. Wird im Arbeitsvertrag direkt auf einen Tarifvertrag Bezug genommen?  
oder
2. Ist für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag verbindlich?  
oder
3. Gibt es einen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag?  
Wenn ja, dann gilt dieser deshalb auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber der betroffenen Branchen. Das Bundesarbeitsministerium veröffentlicht vierteljährlich ein aktuelles Verzeichnis der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. In einigen Branchen wurden Mindestlohntarifverträge geschlossen, die in der weiter unten aufgeführten Tabelle aufgeführt sind.

Ist einer der 3 Punkte erfüllt, dann dürfen die dort geregelten Bedingungen, insbesondere die Entgelthöhe, nicht unterlaufen werden. Ansonsten ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Entgeltabrede wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag i. V. m. § 134 BGB nichtig. Dann lässt sich eine sog. Lohnklage auf die Differenz zum vereinbarten bzw. gezahlten Entgelt direkt auf den Tarifvertrag i. V. m. dem Arbeitsverhältnis stützen.

Ist einer der 3 Punkte nicht erfüllt, dann greift der Anwendungsbereich des Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG). Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden beschäftigt, bzw. in den Anwendungsbereich eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages fallen.

### **Ermittlung des Lohnes mit Tarifbindung**

Maßstab für die Prüfung, ob ein auffälliges Missverhältnis vorliegt, ist das üblicherweise gezahlte Tarifentgelt ohne tarifliche Zusatzleistungen. Dieses ist im Zweifel das Bruttoentgelt. In Deutschland arbeiten rund 70 Prozent der Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit Tarifbindung.

Grundsätzlich gilt: Tariflöhne sind Mindestlöhne!

#### **1. Schritt**

Zuerst ist zu prüfen, ob in Bezug auf den Arbeitsvertrag oder die Entlohnung Tarifgebundenheit vorliegt.

Grundsätzlich gibt es in einigen Branchen abgeschlossene Mindestlohntarifverträge. Die dort aufgeführten Tarifverträge und damit verbundenen Löhne gelten deshalb auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber der betroffenen Branchen.

#### **2. Schritt**

Es ist somit zu prüfen, ob es in der Branche bereits Tarifverträge über Mindestlöhne gibt.

Unter folgenden Links können Sie recherchieren, für welche Branchen es Tarifverträge über Mindestlöhne gibt:

- Leitfaden Branchenmindestlöhne ([https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden\\_Branchenmindestl%C3%B6hne.pdf](https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden_Branchenmindestl%C3%B6hne.pdf))
- Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn ([http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)).

### 3.Schritt

Wenn Sie unter oben aufgeführten Links nicht fündig geworden sind, da der gesuchte Beruf nicht mit einem Mindestlohntarifvertrag versehen ist, so müssen Sie ermitteln, ob ein Tarifvertrag in der Branche des Berufes ggf. durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge finden Sie unter folgenden Link:

- Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>).

Wenn dies bejaht werden kann, dann gibt es mehrere Versionen zur Recherche des Tariflohns:

- Tarifangaben nach Berufen und Branchen ([http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-tarifarchiv\\_4136.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-tarifarchiv_4136.htm)) oder
- Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgelttabellen ([http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4428.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4428.htm)).

### 4.Schritt

Gibt es keinen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag, bleibt noch der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 MiLoG in Höhe von 8,84 Euro. Dieser Betrag darf bis auf die o.g. Ausnahmen nicht unterschritten werden.

#### **Feststellung und Weiterleitung des Lohnwuchersachverhaltes**

Liegt eine Abweichung des ermittelten tariflichen Lohnes nach unten vor, ist die Höhe der Abweichung zu prüfen.

Liegt der Bruttostundenlohn unterhalb des tariflichen Stundenlohns bzw. liegt dieser unterhalb des Mindestlohnes, dann ist per Aktenvermerk der Lohnwuchersachverhalt in der Leistungsakte festzustellen.

Der Vorgang ist in Kopie mit den für den Lohnwucher festgestellten Unterlagen an das Team **Refinanzierung** zu übermitteln.

**Zusätzlich** ist eine weitere Kopie der ermittlungsrelevanten Unterlagen an die **Fachliche Steuerung Leistung / OWiG** zu übermitteln.

## **Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Markt & Integration**

### **Grundsätze der Vermittlung (§ 36 Abs. 1 SGB III)**

Die Bundesagentur für Arbeit und die gemeinsamen Einrichtungen (JC) dürfen nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt (§ 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_2/\\_16.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_16.html)) i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_36.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_36.html))).

### **Verstoß gegen ein Gesetz**

Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt vor, wenn z. B. tarifliche Regelungen oder Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, obwohl die Arbeitgeberin bzw. der hierzu verpflichtet ist.

### **Verstoß gegen die guten Sitten**

Die Sittenwidrigkeit einer Entlohnung setzt voraus, dass das auffällige Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und der Höhe der Vergütung besteht. Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht (BAG-Urteil vom 22.4.2009 - 5 AZR 436/08).

Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt wiederum vor, wenn

- mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber der betreffenden Branche in einem Wirtschaftsgebiet tarifgebunden sind

oder

- wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche im Wirtschaftsgebiet beschäftigen.

Ist dies nicht erfüllt, ist nicht vom Tariflohn sondern vom allgemeinen Lohnniveau (Ortsüblichkeit) der Branche im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

Ausführliche Hinweise finden Sie auch im Abschnitt Beispiele für Lohnwucher.

## **Maßgeblicher Lohn**

### **Tarifliche Regelungen**

Zu unterscheiden ist, ob Tarifverträge für bestimmte Branchen, Wirtschaftszweige oder Unternehmen lediglich von tarifgebundenen Arbeitgebern anzuwenden sind, oder ob ein tariflich festgelegter Mindestlohn aufgrund einer gesetzlichen Regelung oder durch Festschreibung in einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag von allen Arbeitgebern einer Branche verbindlich anzuwenden ist.

### **Ortsüblicher Lohn**

Der ortsübliche Lohn bezieht sich auf das allgemeine Lohnniveau der Branche im Wirtschaftsgebiet. Eine Orientierungshilfe zum ortsüblichen Verdienst in den einzelnen Bundesländern bietet der Entgeltatlas ([http://statistik.web.dst.baintern.de/cms/index.php?id=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=1567&cHash=bb0388b01bba600c3c0d1d06eb3c94ba](http://statistik.web.dst.baintern.de/cms/index.php?id=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1567&cHash=bb0388b01bba600c3c0d1d06eb3c94ba)) des Statistiksservice der BA.

## **Mindestlohn ab 01. Januar 2015**

Ab 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn.

Ausführliche Hinweise zum gesetzlichen Mindestlohn finden Sie im Abschnitt Mindestlöhne nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz.

### **Geltendmachung von Entgeltansprüchen**

Hat ein eLb selbst eine Stelle gefunden deren Verdienst offensichtlich gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt, kann er / sie nicht an der Aufnahme dieser Beschäftigung gehindert werden. Sobald die IFK aber von einem solchen Sachverhalt Kenntnis bekommt, ist der LSB unverzüglich zu informieren.

Die gemeinsamen Einrichtungen sind verpflichtet, bei einer gesetzes- bzw. sittenwidrigen Entlohnung (z.B. unterhalb des Mindestlohns bei Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 22 MiLoG) die ggf. bestehenden Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, soweit dieser den Anspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb (ergänzende) Leistungen nach dem SGB II erbracht wurden.

Ausführliche Hinweise zum Verfahren finden Sie in den Abschnitten Sachverhaltsermittlung und Vorgehensweise.

## **Umsetzung**

### **Mindestlohnausnahmen bei langzeitarbeitslosen Menschen**

Gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG ([http://www.gesetze-im-internet.de/milog/\\_22.html](http://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html)) muss der Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III ([http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/\\_18.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_18.html)) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gezahlt werden.

Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose unter Absenkung der Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns beschäftigen, müssen die Voraussetzung „Langzeitarbeitslosigkeit“ bei Einstellung abklären und für eventuelle Kontrollen (z.B. durch die Behörden der Zollverwaltung) in geeigneter Art und Weise nachzuhalten.

### **Datenschutz**

#### **Arbeitgeber erhalten keine Auskunft zur Langzeitarbeitslosigkeit von Arbeitnehmern/innen.**

Das Merkmal „langzeitarbeitslos“ ist ein sensibles Sozialdatum. Damit ist dem Datenschutz besondere Rechnung zu tragen. Ein Vermittlungsvorschlag für solche Stellenangebote ist deshalb nur zulässig, wenn die Kundin bzw. der Kunde zuvor einer Übermittlung des persönlichen Merkmals „langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III“ zugestimmt hat.

Auskünfte zur Langzeitarbeitslosigkeit werden von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern erteilt an

- die Arbeitnehmer/in selbst,
- an ihre/seine Eltern, wenn sie/er minderjährig ist,
- an ihren/seinen Betreuer/in oder

- an Personen mit schriftlicher Vollmacht.

### **Bescheinigung der Langzeitarbeitslosigkeit**

Die Dokumentenvorlage „Prüfung von Langzeitarbeitslosigkeit nach MiLoG“ (VerBIS/Zentrale Vorlagen - ID 29579) bietet auch eine Berechnungshilfe an, mit der der Tatbestand der Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 Abs. 1 SGB III manuell ermittelt werden kann. Zur Nutzung der Berechnungshilfe und zur Berechnung von Langzeitarbeitslosigkeit hat die Zentrale eine umfassende Arbeitshilfe (<https://www.baintranet.de/011/002/011/001/Documents/E-Mail-Info-2015-03-24-Anlage-2.pdf>) (Stand 24.03.2015) und eine Übersicht der einzelnen Definitionen „Langzeitarbeitslosigkeit“: Anrechnungstatbestände des § 18 SGB III (<https://www.baintranet.de/011/002/011/001/Documents/E-Mail-Info-2015-03-24-Anlage-6.pdf>) (Stand 24.03.2015) zur Verfügung gestellt.

Die Bescheinigung / eine Auskunft kann nur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angefordert werden, die zuvor von der Agentur für Arbeit oder der gemeinsamen Einrichtung betreut wurden. Die Bundesagentur für Arbeit prüft den Tatbestand der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III und stellt eine entsprechende Bescheinigung aus. Sie kann aus dem Kundendatensatz in VerBIS über den Vorlagennamen, die ID-Nummer oder die Nutzung von Schlagwörtern wie z.B. LZA oder MiLoG aufgerufen werden.

Die Bescheinigung wird nur anlass- und stichtagsbezogen ausgestellt und nur im Vorfeld einer konkret anstehenden Beschäftigungsaufnahme. Die Bescheinigung stellt keinen Verwaltungsakt dar. Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung nicht aus den Unterlagen der Arbeitsvermittlung, so ist der Sachverhalt auf Grundlage der Angaben der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu prüfen (§ 18 Abs. 3 SGB III - Glaubhaftmachung).

Arbeitnehmer/innen sind nicht verpflichtet, gegenüber Dritten - somit auch nicht gegenüber Arbeitgebern – Auskunft zu vorliegender Langzeitarbeitslosigkeit zu geben. Es liegt allein in der Entscheidung der Arbeitnehmer/innen, ob sie Arbeitgeber über ihre Langzeitarbeitslosigkeit informieren und/oder eine ihnen von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter ausgestellte Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit beim Arbeitgeber vorlegen.

### **Umgang mit Stellenangeboten**

Grundsätzlich werden Vermittlungsaufträge von der Agentur für Arbeit übernommen. Arbeitgeber müssen mit Erteilung eines Vermittlungsauftrags an die BA auch Angaben zur Vergütung, wie Tarifgebundenheit (bei Tarifbindung die Benennung des Tarifvertrags sowie nach Möglichkeit die maßgebliche Entgeltgruppe) und auch die konkrete Höhe der Entlohnung (Stunden- oder Monatslohn) mitteilen. Wird im Rahmen des Vermittlungsprozesses ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 36 Abs. 1 SGB III vermutet bzw. festgestellt oder steht die Entlohnung im Missverhältnis zum gegebenenfalls vorhandenen Tarifvertrag oder zum üblichen Tariflohn, ist unverzüglich der für das Stellenangebot verantwortliche AGS Kollege der Agentur für Arbeit zu informieren.

Wurden bereits Vermittlungsvorschläge für ein Stellenangebot mit gesetzes- oder sittenwidriger Entlohnung erstellt, können diese keine Rechtsfolgen für die Bewerberin bzw. den Bewerber nach sich ziehen.

Stellenangebote mit einer Entlohnung unterhalb des Mindestlohns können in die Betreuung der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden, sofern damit die Grenze der Sittenwidrigkeit nicht erreicht wird. In diesen Fällen ist im Stellenangebot konkret anzugeben, bis zu welcher Höhe und Dauer die Absenkung vorgenommen werden soll.

Ein Stellenangebot mit ausschließlichem Lohnangebot unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns schließt von vornherein alle nicht-langzeitarbeitslosen Arbeitnehmer/innen von der Vermittlung aus, was eine zeitnahe und passgenaue Stellenbesetzung beeinflussen kann. Diese Stellenangebote sollen nicht in der Jobbörse veröffentlicht werden und sollte ein entsprechender „interner“ Hinweis auf die Ausnahme vom Mindestlohn erfolgen.

**Ein Vermittlungsvorschlag für solche Stellenangebote ist nur zulässig, wenn die Kundin/ der Kunde zuvor einer Übermittlung der persönlichen Merkmale „langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs.1 SGBIII“ zugestimmt hat.**

Die Bundesagentur muss daher Arbeitgeber dahingehend beraten, dass die Wahrscheinlichkeit der Stellenbesetzung deutlich erhöht wird, wenn ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns angeboten wird.

### **Entgegennahme von Stellenangeboten durch den AGS des Jobcenters München**

Sofern im Einzelfall ein Stellenangebot vom AGS des Jobcenters München übernommen und federführend betreut werden soll, sind zwingend

- die HEGA 05/15 - 02- Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen (<https://www.baintranet.de/011/001/013/005/Seiten/HEGA-2015-05-Lohnangebote.aspx>)

Neben den „Fachlichen Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ (<https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Fachliche%20Hinweise%20zur%20Pr%C3%BCfung%20von%20Lohnangeboten%20im%20Vermittlungsprozess.pdf>) (inklusive der Anlage 1 „Definition der Leistungsgruppen“ (<https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leistungsgruppen-Definition.pdf>)) steht den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der „Leitfaden Branchenmindestlöhne“ ([https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden\\_Branchenmindestl%C3%B6hne.pdf](https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden_Branchenmindestl%C3%B6hne.pdf)) als stets aktuelle Übersicht über geltende Branchenmindestlöhne zur Verfügung.

Die Unterlagen sind im Intranet unter folgendem Pfad abrufbar: Arbeitgeber-Service > Vermittlung > Prüfung von Lohnangeboten/Mindestlöhne/Sittenwidrigkeit (<https://www.baintranet.de/004/005/Seiten/AG-S-Vermittlung.aspx#pr-fung-von-lohnangeboten-mindestl-hne-sittenwidrigkeit>).

### **Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Fragen rund um den Mindestlohn**

Ansprechpartner ist die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn des Bundesministeriums für Arbeit. Sie berät Arbeitnehmer/innen sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn. Über die Mindestlohn-Hotline erreichen Sie die Beratungsstelle von Montag bis Donnerstag, 8.00 bis 20.00 Uhr.

- Hotline: 030-60 28 00 28
- 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)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mindestlohn-Hotline beantworten allgemeine Fragen zum Mindestlohn, wobei die individuelle Situation der anrufenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen berücksichtigt wird.

### Weitere Informationen des BMAS zum Mindestlohn:

- Internet: "Der Mindestlohn gilt" (<http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Startseite/start.html>)

## Arbeitshilfen

### BA-Intranet:

- Weisung 201901007 vom 25.01.2019 – Leitfaden zum Mindestlohngesetz (<https://www.baintranet.de/011/004/006/001/Seiten/Weisung-201901007.aspx>)
- HEGA 05/15 - 02 - Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen (<https://www.baintranet.de/011/001/013/005/Seiten/HEGA-2015-05-Lohnangebote.aspx>)
- Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess (<https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Fachliche%20Hinweise%20zur%20Pr%3%bcfung%20von%20Lohnangeboten%20im%20Vermittlungsprozess.pdf>) (Stand 26.11.2018)
- Leitfaden Branchenmindestlöhne ([https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden\\_Branchenmindestl%3%b6hne.pdf](https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leitfaden_Branchenmindestl%3%b6hne.pdf)) (Stand 26.11.2018)
- Definition der Leistungsgruppen (<https://www.baintranet.de/004/005/Documents/Leistungsgruppen-Definition.pdf>)
- Entgeltatlas ([https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/faces/index.jspx?\\_afLoop=15811876081001737&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=undefined&\\_adf.ctrl-state=zumw4ajj2\\_67](https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/faces/index.jspx?_afLoop=15811876081001737&_afWindowMode=0&_afWindowId=undefined&_adf.ctrl-state=zumw4ajj2_67))

### Externe Links:

- WSI-Tarifdatenbanken ([https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_2179.htm](https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2179.htm))
- Arbeitnehmerentendegesetz ([http://www.gesetze-im-internet.de/aentg\\_2009/BJNR079900009.html](http://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/BJNR079900009.html))

## Änderungshistorie

**22.02.2019**

- Aktualisierung Fachliche Hinweise M&I

**28.12.2018**

- Mindestlohn ab 01.01.2019 und 01.01.2020 ergänzt.

**10.04.2018**

- Aktualisierung der Seite
- 2.1 Mindestlöhne nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz

Anpassung des Mindestlohns ab 01.01.2017

- 2.1.1 Ausnahmen

Anpassung der Ausnahmen vom Mindestlohn

- 2.1.3 Sonderregelung für Saisonarbeiter

**20.11.2017**

- Unter Fachliche Hinweise der BA Leitfaden zum Mindestlohngesetz aktualisiert

**06.03.2017**

- Aktualisierung der Seite

- 2.1 Mindestlöhne nach dem Tarifautonomiestärkungsgesetz

Anpassung des Mindestlohns ab 01.01.2017

- 2.1.1 Ausnahmen

Anpassung der Ausnahmen vom Mindestlohn

**01.02.2016** Anpassung der Mindestlöhne für verschiedene Branchen

**20.10.2015** Einarbeitung der Information zum ortsüblichen Lohn im Bereich Fachlichen Hinweise der Fachlichen Steuerung Markt & Integration.

**26.05.2015** Einarbeitung der relevanten Informationen der HEGA 05/15 - 02- Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen (<https://www.baintranet.de/011/001/013/005/Seiten/HEGA-2015-05-Lohnangebote.aspx>) im Bereich Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Markt & Integration

**15.04.2015** sprachliche Überarbeitung und Einarbeitung der relevanten Informationen der E-Mail Info vom 24.03.2015 (<https://www.baintranet.de/011/002/011/001/Seiten/E-Mail-Info-2015-03-24.aspx>) im Bereich Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Leistung

**07.04.2015** Einarbeitung der relevanten Informationen der E-Mail Info vom 24.03.2015 (<https://www.baintranet.de/011/002/011/001/Seiten/E-Mail-Info-2015-03-24.aspx>) im Bereich Fachliche Hinweise der Fachlichen Steuerung Markt & Integration

Von „<http://wiki-alt.web.dst.baintern.de/jc-muenchen/wiki/Lohnwucher>“  
 Kategorien: [Arbeitshandbuch M&I](#) | [Arbeitshandbuch Leistung](#) | [Sonstiges](#)

- Diese Seite wurde zuletzt am 21. März 2019 um 09:16 Uhr geändert.
- Diese Seite wurde bisher 1.663-mal abgerufen.