

Arbeitshilfe

Umsetzung des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

(Die Regelungen der Arbeitshilfe sind verbindlich.)

Herausgeber: jobcenter Kreis Steinfurt
Tecklenburger Str. 10
48565 Steinfurt

Fragen an:

Markus Leismann
Leistungsgewährung (56/1)
markus.leismann@kreis-steinfurt.de
Tel.: 02551 / 69-1726
Fax: 02551 / 69-91726

Internet: www.jobcenter-kreis-steinfurt.de
www.kreis-steinfurt.de

Wesentliche Änderungen

Lfd. Nr.	Stand vom	Ziffer	Wesentliche Änderungen
1	05.05.2015	1 – 11	Neuauflage
2	21.05.2015	7.2 8.1	Link auf Kapitel 3.4 korrigiert. Vorgaben konkretisiert, wann die Einhaltung des Mindestlohns anhand der Lohnabrechnung durch die PAP zu prüfen ist.
3	05.12.2016		Anhebung des Mindestlohns zum 01.01.2017 auf 8,84 € brutto pro Zeitzunde.

Inhaltliche Änderungen sind **grau** hinterlegt.

Inhalt

1. Ziel der Arbeitshilfe	3
2. Allgemeines zum Mindestlohngesetz	3
2.1 Inkrafttreten und Höhe des Mindestlohns	3
2.2 Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes	4
2.2.1 Für wen gilt der Mindestlohn?	4
2.2.2 Für wen gilt der Mindestlohn nicht?	5
2.3 Branchen mit übergangsweise niedrigerem Mindestlohn	6
2.3.1 Zeitungszusteller/innen	6
2.3.2 Friseurhandwerk	6
2.3.3 Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau	7
2.3.4 Fleischwirtschaft	7
2.4 Besonderheiten bei Langzeitarbeitslosigkeit	7
3. Berechnung und Zahlung des Mindestlohns	8
3.1 Was ist der Mindestlohn?	8
3.2 Was zählt zum Mindestlohn?	8
3.3 Fälligkeit des Mindestlohns / Überstunden	10
3.4 Unabdingbarkeit des Mindestlohns	11
4. Aufzeichnung der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber	12
4.1 Pflicht zur Aufzeichnung	12
4.2 Form der Aufzeichnung	12
4.3 Sonderregelung bei ausschließlich mobiler Tätigkeit	13
4.4 Sonderregelung bei geringfügiger Beschäftigung (Minijob) in Privathaushalten	14
5. Bekannte Umgehungsstrategien der Arbeitgeber	15
6. SGB II-relevante Verstöße gegen das MiLoG	15
7. Gesetzlicher Anspruchsübergang von nicht erfüllten Lohnansprüchen auf den SGB II-Träger	16
7.1 Rechtsgrundlagen	16
7.2 Übergangsfähiger Arbeitsentgeltanspruch	16
7.3 Auswirkungen des gesetzlichen Anspruchsübergangs	17

7.4	Zuständigkeit für die Geltendmachung übergegangener Lohnansprüche	17
7.5	Verjährung	17
8.	Praktische Umsetzung des MiLoG im jobcenter Kreis Steinfurt	18
8.1	Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns	18
8.2	Vermittlung in Arbeit	20
9.	Ahndung, strafrechtliche Aspekte und Zusammenarbeit mit der Zollverwaltung	20
10.	Rechtsgrundlagen	21
11.	Links zur ergänzenden Information	21
	Anlage 1 – Ablaufschema zur Prüfung von Verstößen gegen das MiLoG bzw. zur Aufdeckung von Schwarzarbeit	22
	Anlage 2 – Ablaufschema zum Verfahren bei Verdacht des Leistungsmissbrauchs	23

1. Ziel der Arbeitshilfe

Ziel dieser Arbeitshilfe ist

1. die Weitergabe allgemeiner Informationen zum Mindestlohngesetz (MiLoG), soweit diese SGB II-relevant sind
2. die Benennung der Schnittstellen des MiLoG zum SGB II
3. die betroffenen Bediensteten in die Lage zu versetzen, vorrangige Ansprüche nach dem MiLoG zu erkennen und
4. durch Handlungsanweisungen sicherzustellen, dass Ansprüche auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro (ab 01.01.2017: 8,84 Euro) realisiert werden und hierdurch eine Minderung der Aufwendungen des Jobcenters Kreis Steinfurt erreicht wird.

2. Allgemeines zum Mindestlohngesetz

2.1 Inkrafttreten und Höhe des Mindestlohns

[§§ 1, 9, 24 MiLoG]

Seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Grundlage ist das als Teil des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11.08.2014 verkündete Mindestlohngesetz. Durch die Mindestlohnanpassungsverordnung vom 15.11.2016 wird der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 auf 8,84 Euro brutto pro Stunde angehoben.

Für manche Branchen gelten Übergangsfristen bis Ende 2017. Bestehen Übergangstarifverträge, die Löhne von unter 8,50 Euro vorsehen, müssen ab dem 1.1.2017 mindestens 8,50 Euro gezahlt werden (siehe [2.3](#)).

Wo Branchenmindestlöhne oder tarifvertragliche Entgeltregelungen höhere Löhne als den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, gehen diese Regelungen dem MiLoG vor (vgl. [Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#) des Zolls).

Wichtige gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn sind insbesondere:

Gesetz	Enthaltene Regelungen
Mindestlohngesetz (MiLoG)	<ul style="list-style-type: none">- Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns- Dokumentationspflichten für Arbeitgeber (Arbeitsdauer, Arbeitszeiten)
Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV)	<ul style="list-style-type: none">- Vereinfachte Dokumentationspflicht des Arbeitgebers bei ausschließlich mobilen Tätigkeiten (insbes. Brief- und Paketdienste)

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	<ul style="list-style-type: none">- Festlegung von zwingend einzuhaltenden Arbeitsbedingungen für bestimmte Branchen mit grenzüberschreitend entsandten Arbeitnehmern
Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)	<ul style="list-style-type: none">- Festlegung umfangreicher Befugnisse der Zollbehörden etc. zur Bekämpfung der Schwarzarbeit- Bußgeld- und Strafvorschriften
Nachweisgesetz (NachwG)	<ul style="list-style-type: none">- Arbeitgeber müssen innerhalb eines Monats nach Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses eine Niederschrift über wesentliche Vertragsbedingungen erstellen- § 2 NachG bestimmt, welche Angaben die Niederschrift mindestens enthalten muss

Hinweis:

Auch wenn der Mindestlohn aufgrund bestehender Ausnahme- und Übergangsregelungen nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt (z.B. Langzeitarbeitslose, [siehe 2.4](#)), so dürfen Arbeitgeber den Stundenlohn nicht beliebig niedrig festsetzen. Als absolute Untergrenze sind Löhne anzusehen, die gerade nicht sittenwidrig im Sinne von § 138 BGB sind. Sittenwidrig sind Arbeitsverträge, die eine Entlohnung von weniger als 2/3 des tariflichen oder ortsüblichen Lohns vorsehen (vgl. Bundesarbeitsgericht vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08).

2.2 Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes

[§§ 1, 22 MiLoG]

2.2.1 Für wen gilt der Mindestlohn?

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten, vgl. § 1 MiLoG). Dazu zählen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Der Mindestlohn gilt auch für Rentner, beispielsweise wenn diese Leistungen nach dem SGB XII beziehen und einem Minijob nachgehen.

2.2.2 Für wen gilt der Mindestlohn nicht?

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns folgende Personen (vgl. auch § 22 MiLoG):

- Selbständige
- Praktikanten, wenn
 - das Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
 - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt.
- Personen, die ein sog. „unentgeltliches Betriebspraktikum“ absolvieren

Für eLb, die im Rahmen der Vermittlung in Arbeit ein sog. „unentgeltliches Betriebspraktikum“ absolvieren, gilt der Mindestlohn nicht.

Grund hierfür ist, dass das sog. „unentgeltliche Betriebspraktikum“ (Dauer: 2 bis max. 6 Wochen; vgl. LÄMMkom-Vordruck F002) rechtlich eine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 45 SGB III darstellt. Es dient der Arbeitserprobung bzw. dazu, der/dem eLb einen Einblick in Betriebsabläufe zu ermöglichen.

Am etablierten Begriff des „unentgeltlichen Betriebspraktikums“ wird festgehalten. Um Missverständnisse im Zusammenhang mit dem MiLoG zu vermeiden, wurden die in LÄMMkom hinterlegten Vordrucke um einen Hinweis auf das SGB III ergänzt.

- Minderjährige sind vom Mindestlohn komplett ausgenommen
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung
- Ehrenamtlich Tätige

Ehrenamtlich tätig sind auch Personen, die einen Freiwilligendienst im Sinne des [§ 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe d Einkommensteuergesetz](#) leisten.¹

¹ vgl. [Bundsrats-Drucksache 147/14, Seite 47](#)

Dazu gehören:

- Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetzes,
 - freiwilliges soziales Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetzes,
 - freiwilliges ökologisches Jahr nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetzes,
 - europäischer Freiwilligendienst²
 - Dienste im Ausland nach § 5 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,
 - entwicklungspolitischer Freiwilligendienst „weltwärts“³
 - Freiwilligendienst aller Generationen im Sinne von § 2 Absatz 1a SGB VII,
 - internationaler Jugendfreiwilligendienst⁴
- **Langzeitarbeitslose**, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, **für die ersten sechs Monate der Beschäftigung** (siehe dazu auch [2.4](#))
 - Teilnehmer/innen an Arbeitsgelegenheiten

Langzeitarbeitslose, die an einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (§ 16d SGB II, abgekürzt: AGH) teilnehmen, haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

2.3 Branchen mit übergangsweise niedrigerem Mindestlohn

Für bestimmte Gruppen gilt der allgemeine Mindestlohn nach § 1 MiLoG nicht unmittelbar ab 01.01.2015, sondern erst nach einer Übergangsphase (aufgrund Sonderregelungen im MiLoG bzw. aufgrund von Verordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz etc.). Die abweichenden Mindeststundenlöhne für Westdeutschland sind nachfolgend aufgeführt:

2.3.1 Zeitungszusteller/innen [§ 24 Abs. 2 MiLoG]

- Ab 01.01.2015: Anspruch auf mind. 75 % des Mindestlohns (6,37 Euro)
Ab 01.01.2016: Anspruch auf mind. 85 % von 8,50 Euro (7,23 Euro)
Ab 01.01.2017: Anspruch auf mind. 8,50 Euro pro Stunde
Ab 01.01.2018: Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn

2.3.2 Friseurhandwerk

- 01.01.2015 bis 31.07.2015: 8,00 Euro
Ab 01.08.2015: Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn

² im Sinne der [EU-Verordnung Nr. 1288/2013](#) zur Einrichtung von „Erasmus+“

³ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008, S. 1297)

⁴ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBI, S. 1778)

2.3.3 Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau

Ab 01.01.2015:	7,40 Euro
Ab 01.01.2016:	8,00 Euro
Ab 01.01.2017:	8,60 Euro
Ab 01.11.2017:	9,10 Euro

2.3.4 Fleischwirtschaft

01.01.2015 bis 30.09.2015:	8,00 Euro
Ab 01.10.2015:	8,60 Euro
Ab 01.12.2016:	8,75 Euro

2.4 Besonderheiten bei Langzeitarbeitslosigkeit [§ 22 Abs. 3 MiLoG]

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beschäftigungsaufnahme langzeitarbeitslos im Sinne von [§ 18 Abs. 1 SGB III](#) (durchgehende Arbeitslosigkeit von 1 Jahr und länger) waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht.

Nur die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nichterwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht. Personen, die eine Beschäftigung von mehr als 15 Wochenstunden aufnehmen, unterbrechen ihre Arbeitslosigkeit und verlieren ihren Status als Langzeitarbeitslose. Wechseln sie danach zu einem weiteren Arbeitgeber, ist daher für diese Beschäftigten der Mindestlohn zu zahlen.

Für die Vermittlerinnen und Vermittler kann ein Hinweis an Arbeitgeber auf die besondere Regelung (Mindestlohn gilt für die ersten sechs Monate nicht) ggf. hilfreich sein, wenn sich der Mindestlohn im Vermittlungsprozess als Einstellungshindernis herausstellt.

BEACHTEN! Auch wenn der Mindestlohn für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nicht gilt, dürfen Arbeitgeber den Stundenlohn nicht beliebig niedrig festsetzen (vgl. dazu den [Hinweis zu sittenwidriger Entlohnung unter 2.1](#)).

Bescheinigung von Langzeitarbeitslosigkeit:

In LÄMMkom ist ein Vordruck zur Bescheinigung von Langzeitarbeitslosigkeit hinterlegt (Pfad: Kundendaten Kommune\Schriftverkehr\KMN Bescheinigung Langzeitarbeitslosigkeit). Die Bescheinigung können leistungsberechtigte Personen zur Vorlage bei Arbeitgebern nutzen. Der Vordruck wird nur auf Anfrage einer leistungsberechtigten Person an diese ausgestellt. Die Ausstellung von Bescheinigungen direkt an Arbeitgeber ist nicht vorgesehen.

Die Bescheinigung wird durch die PAP ausgestellt. Die Prüfung, ob Langzeitarbeitslosigkeit vorliegt bzw. vorlag ist manuell vorzunehmen, eine automatische Auswertung auf Basis von Modul 14 ist nicht möglich. Hinweise dazu, wann jemand als langzeitarbeitslos gilt, sind auf Seite 2 des Vordrucks enthalten.

3. Berechnung und Zahlung des Mindestlohns

3.1 Was ist der Mindestlohn?

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitstunde, der wegen des zwingenden Charakters der §§ 1 und 20 MiLoG grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist.

Die Vereinbarung von Stücklohn ist durch das MiLoG nicht ausgeschlossen und daher auch weiterhin zulässig. Entscheidend ist, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für jede Zeitstunde, in der er seine Arbeitsleistung erbracht hat, den Mindestlohn erhält (zu Missverhältnis von Stückzahl und Lohn bzw. einzusetzender Arbeitszeit vgl. [3.5](#)).

3.2 Was zählt zum Mindestlohn?

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) dar. Die Grundsätze zur Berechnung tariflicher Mindestlöhne nach dem AEntG werden insofern auf die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohnes übertragen.

Nachfolgend ist aufgeführt, welche Lohnbestandteile (nicht) zum Mindestlohn zählen:⁵

Entgeltbestandteile die berücksichtigt werden dürfen	Erläuterung (Quelle)
Grundgehalt	... entspricht dem Entgelt für die Normalleistung.
Einmalzahlungen	... dürfen berücksichtigt werden, wenn sie das Verhältnis zwischen der Leistung des/der Arbeitnehmers/in und der Gegenleistung nicht verändern (Europäischer Gerichtshof 2013). Dies gilt z. B. wenn im Rahmen von Tarifverträgen Einmalzahlungen einen Teil der Tarifierhöhungen darstellen. (weitere Erläuterungen und Beispiele siehe unten)
Zulagen	... dürfen berücksichtigt werden, sofern sie an keine gesonderte Leistung gebunden sind (z. B. Bauzulage) (Europäischer Gerichtshof 2005).

⁵ Quelle: Wir in NRW, Das Landesportal, <https://land.nrw.de/faq-frage-und-antwort/mindestlohn-3>, abgerufen am 13.04.2015

Entgeltbestandteile die nicht berücksichtigt werden dürfen	Erläuterung (Quelle)
Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Sonn-/Feiertage, Nachtoder Schichtarbeit)	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Bundesregierung Europäischer Gerichtshof 2005).
Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen)	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Europäischer Gerichtshof 2005).
Akkord- und Qualitätsprämien	... beziehen sich auf eine Leistung, die über die Normalleistung hinausgeht (Europäischer Gerichtshof 2005).
Vermögenswirksame Leistungen	... verfolgen nicht den Zweck, die Normalleistung zu vergüten (Europäischer Gerichtshof 2013).
Aufwandsentschädigungen	... verfolgen nicht den Zweck, die Normalleistung zu vergüten, sondern kompensieren entstandene Kosten.
Trinkgelder	... sind eine freiwillige Leistung Dritter und gelten deshalb nicht als Bestandteil des Entgeltes (§ 107, Abs. 3 GewO).

Entgeltbestandteile bei denen die Rechtslage unklar ist	Erläuterung (Quelle)
Überstundenzuschläge	<p>... dürfen normalerweise nicht berücksichtigt werden, da sie sich auf eine Leistung beziehen, die über die Normalleistung hinausgeht (Europäischer Gerichtshof 2005).</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt Überstundenzuschläge, wenn der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Tarifvertrags im Sinne des AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist.</p>
13. Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld	<p>... dürfen dann berücksichtigt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.</p> <p>... dürfen als einmal jährlich und nicht monatlich verstetigte zusätzlich gezahlte Vergütung nicht angerechnet werden.</p> <p>... dürfen nur berücksichtigt werden, wenn sie keine widerrufliche Leistung darstellen.</p> <p>... Die Berücksichtigung kann vom Auszahlungsmodus abhängig sein; Zweifel gibt es, wenn der Jahresbonus rückwirkend für eine Leistung gezahlt wird.</p> <p>... dürfen nicht angerechnet werden, da § 2 MiLoG vorsieht, dass der Mindestlohn spätestens am Ende des Monats nach Erbringung der Arbeitsleistung fällig wird.</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt das Weihnachtsgeld, wenn es unwiderruflich ausbezahlt wurde.</p>

Urlaubsgeld	<p>... darf dann berücksichtigt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.</p> <p>... darf als einmal jährlich und nicht monatlich verstetigte zusätzlich gezahlte Vergütung nicht angerechnet werden.</p> <p>... die Berücksichtigung kann vom Auszahlungsmodus abhängig sein; Zweifel gibt es, wenn der Jahresbonus rückwirkend für eine Leistung gezahlt wird.</p> <p>... stellt kein Entgelt für die Normalleistung dar, sondern dient der Kompensation von Zusatzkosten im Urlaub so dass es nicht berücksichtigt werden darf.</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt das Urlaubsgeld, wenn es unwiderruflich ausbezahlt wurde.</p>
Verpflegung, Unterkunft	<p>... dürfen bei Entsendearbeitnehmern/innen nicht berücksichtigt werden, da sie der Kompensation entstandener Kosten dienen.</p> <p>... Der Zoll berücksichtigt bei entsandten Beschäftigten keine Ausgaben für Unterkunft und Verpflegung.</p> <p>... Die Bundesregierung hat angekündigt, durch eine Änderung der Gewerbeordnung (§ 107) den Unternehmen zu ermöglichen, bei Saisonarbeitskräften die Kosten für Unterkunft und Verpflegung in „angemessener Weise“ bei der Berechnung des Mindestlohns zu berücksichtigen.</p>
Sachleistungen	<p>... sind zu berücksichtigen, wenn diese als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart wurden, sofern „dies dem Interesse des/der Arbeitnehmers/in oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.“ Allerdings unterliegt die Berücksichtigung einer Reihe von Einschränkungen und Begrenzungen (§ 107, Abs. 2 GewO)</p>

3.3 Fälligkeit des Mindestlohns / Überstunden [§§ 2, 20 MiLoG]

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, jedoch spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

Zu den Grundverpflichtungen des Arbeitgebers aus § 20 MiLoG gehört die Zahlung des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht jedoch die Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitstermin.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass ihm der Mindestlohn für alle von ihm im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden zum Fälligkeitstermin bezahlt wird.

Ist ein gleichbleibender (verstetigter) Arbeitslohn vereinbart, können Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden (vgl. § 2 Abs. 2 MiLoG). Dieses muss schriftlich vereinbart sein (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag).

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG). Übersteigt die Arbeitszeit 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die überschießenden Arbeitsstunden mit dem Monatsarbeitsentgelt auszahlen.

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens zwölf Kalendermonate nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohnes auszugleichen. Die Frist gilt für diejenigen Arbeitszeitkonten, bei denen die Mehrarbeit nicht durch Zahlung des Mindestlohns mit abgedeckt ist. Erhält ein Arbeitnehmer inklusive seiner geleisteten Mehrarbeitsstunden im jeweiligen Monat immer noch die 8,50 € (ab 01.01.2017: 8,84 €) brutto je Zeitstunde, unterliegen diese Mehrarbeitsstunden nicht der 12-monatigen Fristenregelung.

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und weist das Arbeitszeitkonto noch ein Zeitguthaben auf, hat der Arbeitgeber die noch nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

3.4 Unabdingbarkeit des Mindestlohns [§ 3 MiLoG]

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 MiLoG nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

4. Aufzeichnung der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber

4.1 Pflicht zur Aufzeichnung

Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland und Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die

- Personen geringfügig beschäftigen (Ausnahme: Privathaushalte, s. [2.5.4](#)) oder
- Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige beschäftigen

sind verpflichtet

- **Beginn, Ende und Dauer** der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer **spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag** aufzuzeichnen und
- diese Aufzeichnungen mindestens **zwei Jahre** beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt **aufzubewahren**.

Die Verpflichtung ergibt sich aus § 17 Abs. 1 MiLoG (Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland) bzw. § 19 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes – AEntG (Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die dem Anwendungsbereich des AEntG unterfallen).

Die gleiche Verpflichtung hat jeder Entleiher, der von einem Verleiher überlassene Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer tätig werden lässt, unabhängig davon, ob er seinen Sitz im Inland oder im Ausland hat (§ 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, § 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG und § 17c Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG).

Branchen nach § 2a SchwarzArbG sind:

1. Baugewerbe,
2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. Personenbeförderungsgewerbe,
4. Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe,
5. Schaustellergewerbe,
6. Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. Gebäudereinigungsgewerbe,
8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. Fleischwirtschaft.

Die Jobcenter können Einsicht in diese Aufzeichnungen nehmen (vgl. § 15 MiLoG in Verbindung mit § 2 SchwarzArbG).

4.2 Form der Aufzeichnung

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden.

Lediglich **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen.

4.3 Sonderregelung bei ausschließlich mobiler Tätigkeit [§ 1 MiLoAufzV]

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass **lediglich die Dauer** der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- a) die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre **Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben**,
- b) Arbeitgeber **keine konkrete tägliche Arbeitszeit** (Beginn und Ende) vorgeben und
- c) die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können**.

Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.

zu a) „ausschließlich mobile Tätigkeit“:

Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere

- bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen
- der Abfallsammlung
- der Straßenreinigung
- dem Winterdienst
- dem Gütertransport
- und der Personenbeförderung vor.

zu b) „keine Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit“:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens (Zeitkorridor) geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird.

zu c) „eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit“:

Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können.

4.4 Sonderregelung bei geringfügiger Beschäftigung (Minijob) in Privathaushalten [§ 17 Abs. 1 Satz 3 MiLoG]

Für Minijobber in Privathaushalten – wie in § 8a SGB IV definiert –, besteht keine Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit. Die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns bleibt davon unberührt.

Auch wenn die Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem MiLoG für Minijobber in Privathaushalten geringer sind, müssen private Arbeitgeber trotzdem eine Reihe von Dokumentationspflichten erfüllen.

Sie haben nach § 2 Nachweisgesetz – NachwG – spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen (vgl. Abs. 1 der Vorschrift)

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag, der entsprechende Angaben enthält, ist eine Niederschrift insoweit nicht notwendig (vgl. § 2 Abs. 4 NachwG).

5. Bekannte Umgehungsstrategien der Arbeitgeber

Auf Arbeitgeberseite wurden verschiedene „Umgehungsstrategien“ entwickelt, um einerseits die Mindestlohnvorgabe nach dem MiLoG rechnerisch zu erfüllen, andererseits ihre Aufwendungen aber nicht bzw. nur im geringstmöglichen Umfang zu erhöhen. Nachfolgend sind einige Strategien aufgeführt:

- Unbezahlte Überstunden
- Freie Mitarbeit, Scheinselbständigkeit
- Abschluss von Werkverträgen, Arbeitnehmersausleihe
- Verzichtserklärung des Arbeitnehmers
- Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten
- Absenkung der Arbeitszeit
- Umwandlung von Minijobs in Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gleitzone
- Freie Mitarbeit, Scheinselbständigkeit (begrenzt durch steuerrechtliche Vorgaben)
- Bezahlung in Form einer leistungsabhängigen Vergütung, Vereinbarung von Stücklohn oder Akkordlohn
- Umlegung des Weihnachtsgeldes auf den Stundenlohn bzw. das Monatsentgelt
- Leihgebühr für Arbeitsgeräte
- Gutscheine
- Vermehrte Gewährung von Sachbezügen
- Ausnutzen von flexiblen Arbeitszeitregelungen
- Anrechnung von Trinkgeldern

6. SGB II-relevante Verstöße gegen das MiLoG

Unmittelbar relevant für den Bereich des SGB II ist, wenn Arbeitgeber entgegen den Regelungen des MiLoG den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen. Hierdurch werden Mehraufwendungen des Jobcenters für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes verursacht und ein gesetzlicher Forderungsübergang (siehe dazu [7.](#)) ausgelöst.

Die Prüfung auf Verstöße gegen die Zahlung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro (ab 01.01.2017: 8,84 Euro) bildet daher den Schwerpunkt der Aktivitäten des Jobcenters Kreis Steinfurt in Bezug auf das MiLoG.

Übrige Verstöße gegen das MiLoG – insbesondere Verstöße gegen Aufzeichnungspflichten, z.B.

- die tatsächliche Arbeitszeit übersteigt abgerechnete Arbeitszeit
- Verstoß gegen die Aufzeichnung von Beginn und Ende der Arbeitszeit

haben keine direkte Relevanz für den SGB II-Träger. Die Kontrolle hierüber obliegt den Behörden der Zollverwaltung (§ 14 MiLoG). Diese haben zur Wahrnehmung ih-

rer Aufgaben die Berechtigung, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers, des Auftraggebers und des Entleihers zu betreten und Einsicht in Arbeitsverträge und Geschäftsunterlagen zu nehmen sowie Auskünfte zu verlangen (§ 15 MiLoG).

Für den Bereich des SGB II können die Aufzeichnungen nach dem MiLoG und der angrenzenden Gesetze allerdings im Zusammenhang mit der Feststellung von Leistungsmissbrauch in Form von Schwarzarbeit hilfreich sein (siehe dazu [8. – Praktische Umsetzung des MiLoG](#)). Ggf. erfolgt in diesem Zusammenhang auch eine Informationsweitergabe an den Zoll durch den Ermittlungsdienst.

7. Gesetzlicher Anspruchsübergang von nicht erfüllten Lohnansprüchen auf den SGB II-Träger

7.1 Rechtsgrundlagen

§ 33 SGB II (Auszug)

(1) Haben Personen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, für die Zeit, für die Leistungen erbracht werden, einen Anspruch gegen einen Anderen, der nicht Leistungsträger ist, geht der Anspruch bis zur Höhe der geleisteten Aufwendungen auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über, wenn bei rechtzeitiger Leistung des Anderen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nicht erbracht worden wären. [...]

(5) Die §§ 115 und 116 des Zehnten Buches gehen der Regelung des Absatzes 1 vor.

§ 115 SGB X

(1) Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über.

(2) Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann.

(3) An Stelle der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Sachbezüge tritt im Fall des Absatzes 1 der Anspruch auf Geld; die Höhe bestimmt sich nach den nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Vierten Buches festgelegten Werten der Sachbezüge.

7.2 Übergangsfähiger Arbeitsentgeltanspruch

Als Arbeitsentgelt kommen nach § 14 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen der leistungsberechtigten Person aus ihrem Arbeitsverhältnis in Betracht.

Es umfasst grundsätzlich das Bruttoarbeitsentgelt und neben dem Gehalt z. B. Urlaubsgeld und Weihnachtsgratifikation sowie ggf. Sachleistungen (§ 115 Abs. 3 SGB X). Der Anspruch kann auf dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Übung beruhen. Mit Inkrafttreten des MiLoG können Ansprüche auch auf dessen Grundlage bestehen, wenn Arbeitgeber den zustehenden Mindestlohn nicht zahlen.

Die leistungsberechtigte Person muss noch Inhaber/-in des Arbeitsentgeltanspruchs sein, das heißt sie darf diesen nicht bereits durch Abtretung, gesetzlichen Forde-

rungsübergang oder vorherigen wirksamen Verzicht (beachte dazu [3.4](#)) verloren haben.

7.3 Auswirkungen des gesetzlichen Anspruchsübergangs

Leistungsberechtigte haben alle Möglichkeiten zu nutzen, um ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten. Gleichzeitig dürfen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nur erbracht werden, soweit die Hilfebedürftigkeit nicht anderweitig beseitigt werden kann (vgl. §§ 2, 3 SGB II).

Die SGB II-Träger sind verpflichtet, bei einer gesetzwidrigen Entlohnung (unterhalb des Mindestlohns) die ggf. bestehenden Arbeitsentgeltansprüche 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 (vgl. § 115 SGB X i.V.m. § 40 Abs. 1 Satz 1 und § 33 Abs. 5 SGB II).

Grundsätzlich ist eine zeitliche Kongruenz zwischen den erbrachten Leistungen nach dem SGB II und dem nicht gezahlten Arbeitsentgelt erforderlich (sog. Zeitraumidentität).

7.4 Zuständigkeit für die Geltendmachung übergegangener Lohnansprüche

Die Geltendmachung von auf das jobcenter Kreis Steinfurt übergegangenen Ansprüchen auf Arbeitsentgelt erfolgt durch die Zentrale Einnahmestelle des jobcenters Kreis Steinfurt. Die entsprechenden Vorgänge sind unter Verwendung des Vordrucks N 008 (hinterlegt im Intranet bzw. LÄMMkom) zu übersenden.

7.5 Verjährung

Der Mindestlohnanspruch unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Die allgemeine Verjährungsfrist beträgt drei Jahre (§ 195 BGB) und beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 BGB). Bei der Verjährung bleibt der Anspruch zwar dem Grunde nach bestehen, der Arbeitgeber kann aber die Leistung verweigern (§ 214 Abs. 1 BGB), indem er sich auf die Verjährung beruft.

8. Praktische Umsetzung des MiLoG im jobcenter Kreis Steinfurt

8.1 Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns

Die in [Anlage 1](#) dargestellten Abläufe sind einzuhalten. Die einzelnen Verfahrensschritte (laufend durchnummeriert) werden nachfolgend ergänzend erläutert:

Zu 1 und 2:

Im Rahmen des Erstgesprächs nach Antragstellung erhält die Vermittlung regelmäßig erste Anhaltspunkte, ob bei der/dem eLb möglicherweise eine Entlohnung von weniger als 8,50 Euro (ab 01.01.2017: 8,84 Euro) vorliegt. Dies ergibt sich bereits aus den üblichen Fragestellungen des Erstgesprächs u.a.:

- Bei welchem Arbeitgeber arbeitet die/der eLb?
- In welcher Branche arbeitet die/der eLb?
- Welche Arbeitszeiten bestehen?
- Gibt es einen Arbeitsvertrag?
- Wie hoch ist der tatsächliche Verdienst?
- Welche konkrete Arbeitsstundenzahl wird gearbeitet?
- Besteht ein flexibles Arbeitszeitkonto?

Bei Angaben der/des eLb, die einen Verstoß gegen das MiLoG vermuten lassen, erfolgt eine Informationsweitergabe an den/die PAP. Die Vermittlung teilt in diesem Zusammenhang mit, wenn ihr Besonderheiten bezüglich des im Einzelfall geltenden Mindestlohns bekannt sind (beispielsweise niedrigerer Mindestlohn für einen in der Forstwirtschaft beschäftigten eLb).

Häufig ergeben sich nähere Anhaltspunkte für Verstöße gegen das MiLoG, aber auch Anhaltspunkte für Schwarzarbeit, erst in Folgegesprächen im Rahmen des Vermittlungsprozesses (z.B. wenn ein/e eLb trotz geringer angegebener Arbeitszeit „keine Zeit“ für Termine im Rahmen der Vermittlung hat).

Deshalb ist grundsätzlich kein abschließendes Ende der Prüfung auf Verstöße gegen den Mindestlohn vorgesehen. Es handelt sich vielmehr um einen fortlaufenden Prozess (deshalb im Schema: „Zunächst Ende der Prüfung“).

Zu 3:

Die/der PAP prüft anhand der Lohnabrechnung, ob der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird. Es ist grundsätzlich nicht notwendig, jede einzelne Abrechnung zu prüfen. Die Prüfung ist aber mindestens vorzunehmen

- bei erwerbstätigen eLb im Rahmen der Erstantragstellung
- bei eLb, die während des Leistungsbezugs eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bei Vorlage der ersten Lohnabrechnung
- jeweils im Rahmen eines Weitergewährungsantrags anhand der aktuellen Lohnabrechnung.

Vorzunehmen ist eine überschlägige Prüfung auf Einhaltung des Mindestlohns von 8,50 Euro/Stunde (ab 01.01.2017: 8,84 Euro/Stunde). Die Ermittlung von Stundenzahl und Verdienst ist auf Grundlage der vorgelegten Lohnabrechnungen bzw. des Arbeitsvertrages vorzunehmen. Eine Detailprüfung (bezogen auf z.B. Zulagen/Zuschläge, besondere tarifrechtliche Vergütungsregelungen; Prüfung, ob Stücklöhne ausreichend bemessen sind) ist aufgrund der komplexen arbeitsrechtlichen Regelungen nicht leistbar und deshalb grundsätzlich nicht vorgesehen.

Zu 4:

Wird der Mindestlohn von 8,50 Euro (ab 01.01.2017: 8,84 Euro) unterschritten und liegen keine bekannten Besonderheiten vor, die dies rechtfertigen, erfolgt eine Weiterleitung des Leistungsfalls an die Zentrale Einnahmestelle des jobcenters Kreis Steinfurt (Vordruck N 008). Die Zentrale Einnahmestelle entscheidet über das weitere Vorgehen und macht ggf. den gesetzlichen Anspruchsübergang nach § 115 SGB X gegenüber dem Arbeitgeber geltend (vgl. dazu [7.](#)).

Liegt keine Unterschreitung des Mindestlohns vor und besteht auch kein Verdacht auf Schwarzarbeit, wird die Prüfung zunächst beendet.

Finden sich im Leistungsfall **Anhaltspunkte für Schwarzarbeit**, z.B.

- Häufige Terminversäumnisse
- Schwierigkeiten bei der Terminvereinbarung wegen vieler Termine der/des eLb trotz geringer Arbeitszeit
- Anonyme Hinweise
- Beobachtungen, dass die/der eLb offensichtlich länger arbeitet als aus der Lohnabrechnung ersichtlich
- Aufwändiger Lebensstil
- etc.

tragen PAP und Vermittlung in enger Abstimmung ihre Erkenntnisse zusammen und leiten vor Einschaltung des Ermittlungsdienstes ggf. zusätzliche Vorermittlungen ein.

Zu 5:

Für die Weiterleitung von Leistungsfällen mit Verdacht auf Schwarzarbeit gilt SGB II Rundschreiben 30/2010 („Verfahrensweise des Ermittlungsdienstes“). Die wesentlichen Inhalte des Rundschreibens sind zur besseren Übersichtlichkeit nachfolgend kurz aufgeführt:

- Die Feststellungen des Ermittlungsdienstes konzentrieren sich auf Sachverhalte, die für die örtlichen leistungsgewährenden Stellen nicht ohne weiteres anhand von Belegen und Schriftstücken nachweisbar sind, sondern vor allem den Einsatz von Außendienstmitarbeitern erforderlich machen. Unberührt hiervon bleibt die Verpflichtung der leistungsgewährenden Stellen, bei Antragstellung den Sachverhalt zu ermitteln (§ 20 SGB X) und sich hierfür der erforderlichen Beweismittel zu bedienen (§ 21 SGB X).

- Die Einschaltung des Ermittlungsdienstes ist zu beschränken auf Fälle begründeten Missbrauchsverdachts.
- Bei Verdacht von Schwarzarbeit erfolgt durch den Ermittlungsdienst nur eine erste Beobachtung zur Bestätigung des Verdachts, danach wird das Verfahren an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Zollverwaltung abgegeben.
- Es gelten die im „Ablaufschema zum Verfahren bei Verdacht des Leistungsmisbrauchs“ dargestellten Vorgaben. Das Schema aus RS 30/2010 ist als [Anlage 2](#) beigefügt.

Wird bei einem vereinbarten Stücklohn (z.B. bei Paketzustellern etc.) ein auffällig geringer Verdienst erzielt, sind durch die Vermittlung/PAP keine Vorermittlungen hinsichtlich dieses Missverhältnisses einzuleiten. Grund ist, dass für derartige Ermittlungen Kenntnisse über interne Betriebsabläufe (z.B. Zustellbezirk, Zeitansatz pro Paket etc.) notwendig sind. Derartige eigene Prüfungen sind nicht leistbar und Aufgabe des Zolls.

Betroffene Leistungsfälle sind ggf. an den Ermittlungsdienst weiterzuleiten, der die weitere Koordination mit dem Zoll führt.

8.2 Vermittlung in Arbeit

Im Rahmen der Vermittlung von leistungsberechtigten Personen ist darauf zu achten, dass diese in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, bei denen Arbeitgeber die Vorgaben des MiLoG erfüllen (ggf. unter Ausnutzung der Sonderregelung für Langzeitarbeitslose, vgl. [1.4](#)).

Entsprechendes gilt für die Vermittlung in Praktika (vgl. dazu auch [2.2.2](#))

9. Ahndung, strafrechtliche Aspekte und Zusammenarbeit mit der Zollverwaltung

Zuständige Prüfbehörde für die Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes ist der Zoll (§ 14 MiLoG).

Daneben bleiben die Zuständigkeiten der weiteren Behörden nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz bestehen (Finanzbehörden, Agenturen für Arbeit, Beitragseinzugsstellen der Sozialversicherung, Prüfdienste der Renten- und Unfallversicherung, vgl. § 15 MiLoG).

Zentraler Ansprechpartner für den Zoll ist der Ermittlungsdienst des jobcenters Kreis Steinfurt. Er entscheidet, welche Sachverhalte mit Bezug zum MiLoG durch das jobcenter Kreis Steinfurt abgegeben werden, damit der Zoll seiner Aufgabe nachkommen kann.

10. Rechtsgrundlagen

[Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)

[Mindestlohnaufzeichnungsverordnung \(MiLoAufzV\)](#)

[Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung \(MiLoDokV\)](#)

[Mindestlohnmeldeverordnung \(MiLoMeldV\)](#)

[Mindestlohnanpassungsverordnung \(MiLoV\)](#)

[Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz \(SchwarzArbG\)](#)

[Nachweisgesetz \(NachwG\)](#)

[Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#)

[Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)

[Berufsbildungsgesetz \(BBiG\)](#)

[Jugendarbeitsschutzgesetz \(JArbSchG\)](#)

[Sozialversicherungsentgeltordnung \(SvEV\)](#)

[Einkommensteuergesetz \(EStG\)](#)

[Bundesfreiwilligendienstegesetz \(BFDG\)](#)

[Jugendfreiwilligendienstegesetz \(JFDG\)](#)

[SGB II](#)

[SGB III](#)

[SGB IV](#)

[SGB X](#)

11. Links zur ergänzenden Information

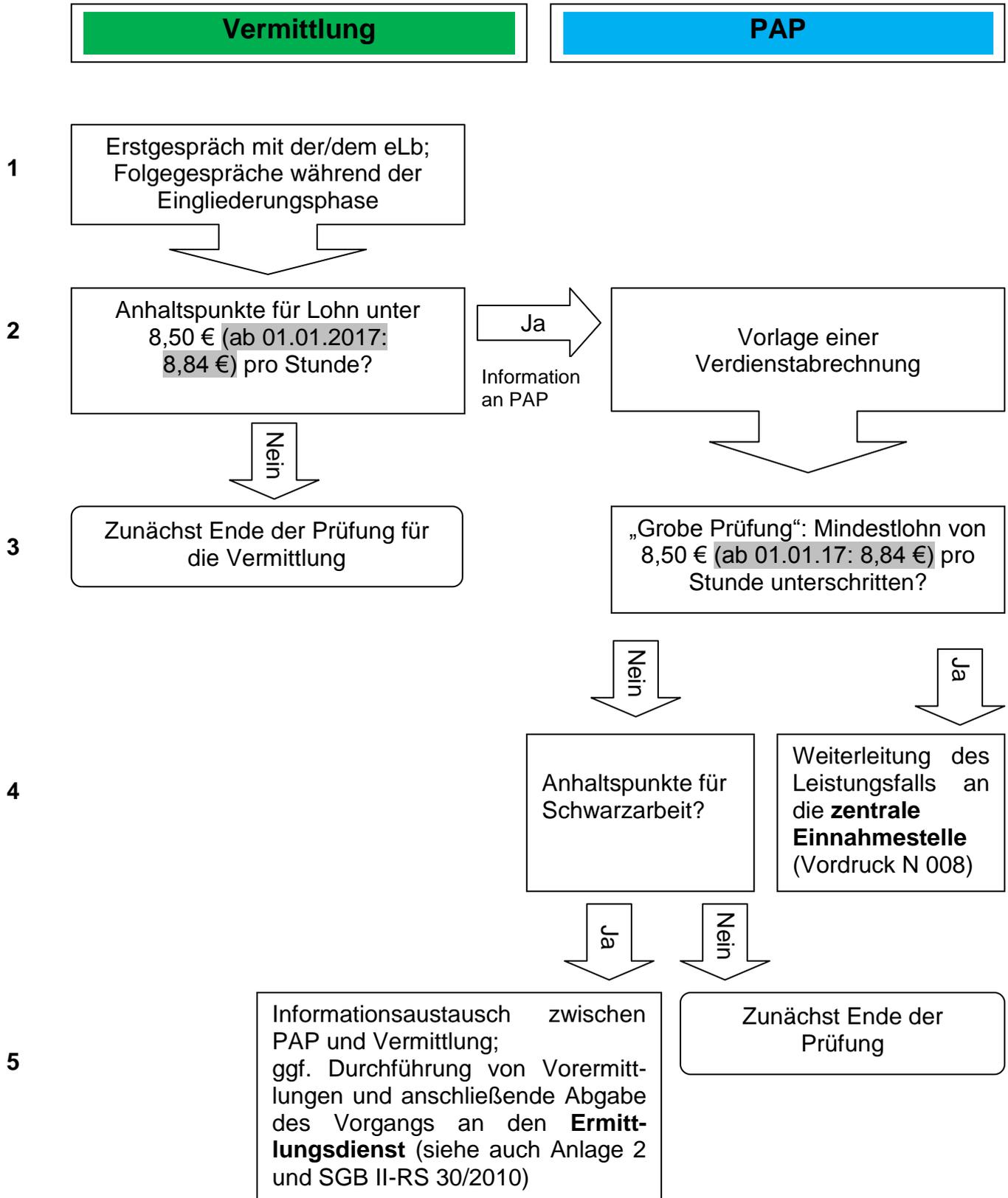
[http://www.der-mindestlohn-gilt.de \(BMAS\)](http://www.der-mindestlohn-gilt.de)

[Broschüre "Das Mindestlohngesetz im Detail" \(BMAS\)](#)

[Übersicht Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes \(einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz\) und nach dem Tarifvertragsgesetz \(BMAS\)](#)

[Übersicht Mindestarbeitsbedingungen \(Zoll\)](#)

Anlage 1 – Ablaufschema zur Prüfung von Verstößen gegen das MiLoG bzw. zur Aufdeckung von Schwarzarbeit



Anlage 2 – Ablaufschema zum Verfahren bei Verdacht des Leistungsmissbrauchs

[siehe auch SGB II Rundschreiben 30/2010]

