

Richtlinie L (Leistungsrecht) – 003/2015 vom 22.05.2015

Mindestlohn ab 01.01.2015

gültig ab: sofort

Inhalt der Richtlinie:

Seit dem 01. Januar 2015 gilt in Deutschland grundsätzlich ein gesetzlicher Mindeststundenlohn von 8,50 Euro brutto, mit einigen Übergangsfristen und Ausnahmen.

Inhalt dieser Richtlinie sind die wichtigsten Informationen über die gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn und die Auswirkungen, die sich im Rahmen der Sachbearbeitung, insbesondere bei der Gewährung von passiven Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), ergeben können.

Weiterhin enthält sie die Beschreibung konkreter Verfahrensweisen, wenn im Rahmen der Sachbearbeitung festgestellt wird, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wird, obwohl weder eine Übergangsfrist besteht noch eine Ausnahmeregelung vorliegt.

Diese Richtlinie ist zukünftig Bestandteil des Weisungskataloges und im Intranet hinterlegt. Im Umfang der gesamten Darstellung ist die Richtlinie als verbindlich anzusehen. Vorherige, anderslautende Regelungen innerhalb des Jobcenters werden durch diese Richtlinie aufgehoben.

Zudem wird ergänzend auf die Fachlichen Hinweise der Bundesagentur für Arbeit (BA), insbesondere auch § 33 SGB II verwiesen. Diese sind für die Rechtsanwendung des Jobcenters im Rahmen der erfolgten Einstellung ins hauseigene Intranet verbindlich.

Inhaltsverzeichnis

Ausgangssituation	3
Wichtigste gesetzliche Grundlagen (auszugsweise)	4
Übergangsregelungen (Auflistung)	7
Ausnahmeregelungen (Auflistung)	8
Verpflichtung der SGB II – Träger, Mindestlohnzahlungen zu prüfen	10
Prüfungsdurchführung	10
Übergang von Ansprüchen nach § 33 SGB II	11
Übergang nach § 115 SGB X / Information des Bereiches „Ordnungswidrigkeiten“	12
Mahnbescheid oder Lohnklage?	13
Zollverwaltung – Zuständigkeit	14

Ausgangssituation

Seit dem 01.01.2015 erhalten alle Beschäftigten in Deutschland mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde. Damit hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in Deutschland grundsätzlich einen Anspruch auf den Mindestlohn, soweit keine Übergangsfrist oder Ausnahmeregelung etwas anderes vorsieht. Der Mindestlohn gilt auch, wenn die Beschäftigten oder ihre Unternehmen aus dem Ausland kommen.

Der Mindestlohn gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber nicht Selbständige.

Grundsätzlich gilt der Mindestlohn auch für Nebenjobs und Minijobs, soweit für die Tätigkeit keine Übergangs- oder Ausnahmeregelung besteht.

Allerdings gilt der Mindestlohn nicht für Ehrenämter, da Ehrenämter freiwillig ausgeübt werden und keine Lohnzahlungen erfolgen sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird.

Zukünftig wird eine Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über eine Anpassung des Mindestlohnes beraten und sich dabei insbesondere an der Tarifentwicklung der letzten zwei Jahre orientieren. Die Kommission besteht aus einer stimmberechtigten Vorsitzenden bzw. einem stimmberechtigten Vorsitzenden sowie jeweils 3 stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Lediglich beratend sind zwei sachverständige Personen aus der Wissenschaft Mitglied der Kommission. Am Ende entscheidet die Bundesregierung darüber, ob sie den Vorschlag der Kommission per Rechtsverordnung in Kraft setzt. Die Kommission wird erstmals im Jahr 2016 über die Erhöhung des Mindestlohnes zum Januar 2017 beraten.

Wichtigsten gesetzlichen Grundlagen zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) - auszugsweise

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet.

Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 14 Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden;

Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns nach § 20 geben, und
2. die nach § 5 Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

§ 6 Absatz 3 sowie die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden entsprechende Anwendung.

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 33 Abs. 1 SGB II

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. Satz 1 gilt auch, soweit Kinder unter Berücksichtigung von Kindergeld nach § 11 Absatz 1 Satz 4 keine Leistungen empfangen haben und bei rechtzeitiger Leistung des Anderen keine oder geringere Leistungen an die Mitglieder der Haushaltsgemeinschaft erbracht worden wären. Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann. Unterhaltsansprüche nach bürgerlichem Recht gehen zusammen mit dem unterhaltsrechtlichen Auskunftsanspruch auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über.

§ 33 Abs. 5 SGB II

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

Auflistung der Übergangsregelungen

Nur in Bereichen, wo Branchenverträge repräsentativer Tarifpartner existieren, die weniger als 8,50 Euro vorsehen, behalten diese auch nach dem 1. Januar 2015 ihre Gültigkeit. Ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen (§ 24 Abs. 1 MiLoG). Höhere Branchenmindestlöhne gehen aber immer vor. Folgende Branchen sind aktuell solche, bei denen legal unterhalb von brutto 8,50 EUR/Stunde vergütet werden darf:

- Fleischindustrie (West und Ost): 8,00 Euro
- Friseure (West bis 07/2016: 8,00 Euro; Ost 7,50 Euro)
- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau (West)
 - ab 01.01.2015: 7,40 Euro
 - ab 01.01.2016: 8,00 Euro
- Zeitungszusteller
 - 01.01.2015 – 31.12.2015: 6,38 Euro
 - 01.01.2016 – 31.12.2016: 7,23 Euro
 - 01.01.2017 – 31.12.2017: 8,50 Euro

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind unwirksam (§ 3 Satz 1 MiloG).

Auflistung der Ausnahmeregelungen

Es gibt verschiedene Personengruppen, für die der Mindestlohn nicht gezahlt werden muss, auch wenn sie Tätigkeiten nachgehen, für die der Arbeitgeber den Mindestlohn grundsätzlich zahlen müsste:

Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz)

Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unmittelbar vor der Beschäftigung ein Jahr oder länger arbeitslos gemeldet waren (Langzeitarbeitslose nach § 18 Abs. 1 SGB III). Für diese gilt der gesetzliche Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der neuen Beschäftigung nicht.

Minderjährige

Kinder und Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung (§ 22 Abs. 2 Mindestlohngesetz betrifft Jugendliche, welche noch nicht 18 Jahre alt sind.)

Auszubildende

Für Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt werden (§ 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz), gilt das Mindestlohngesetz nicht, da sie keine Arbeitsverträge, sondern Ausbildungsverträge abschließen.

Ehrenamtlich Tätige (§ 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz)

Dazu zählen auch Personen, die einen Freiwilligendienst leisten.

Praktikanten

Es gibt weitreichende Ausnahmen für Praktikanten. In folgenden Fällen ist kein Mindestlohn zu zahlen:

- Die Praktikantinnen und Praktikanten leisten ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie.
- Es handelt sich um ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums.
- Die Praktikantinnen und Praktikanten leisten ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Es handelt sich um eine Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder um eine Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes.

Saisonarbeiter und Erntehelfer, grundsätzlich aber alle kurzfristig Beschäftigten

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer ist keine generelle Ausnahme geplant. Die Tarifvertragsparteien waren aufgefordert, einen Tarifvertrag mit einer stufenweisen Heranführung der Entlohnungsbedingungen an den gesetzlichen Mindestlohn auszuhandeln. Am 24.07.2014 wurde erstmalig ein Mindestlohn für den Agrarsektor (Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau) vereinbart. Er wurde von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und dem Gesamtverband der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) sowie der Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände (AgA) angenommen.

In der untersten Lohngruppe, in die die Saisonarbeiter fallen, ist ab 01.01.2015 ein Bruttostundenlohn von 7,40 Euro in den alten Ländern (7,20 Euro in den neuen Ländern) zu zahlen. Der Mindestlohn soll in vier Schritten bis Ende 2017 auf 9,10 Euro pro Stunde angehoben werden.

Verpflichtung der SGB II – Träger, Mindestlohnzahlungen zu prüfen

Grundsätzlich waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcentern in der Vergangenheit, unabhängig davon, ob es sich um gemeinsame Einrichtungen oder zugelassene kommunale Träger handelt, gehalten, auf auffällig geringes Arbeitsentgelt zu achten und dann ggfls. weitere Sachverhaltsaufklärungen durchzuführen. Diese Regelung ist schon seit Jahren Bestandteil der fachlichen Hinweise zu § 33 SGB II.

Durch die Einführung des Mindestlohnes hat sich an der Prüfungsverpflichtung nichts geändert. Allerdings sind jetzt alle Fälle, in denen ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft Erwerbseinkommen bezieht, zu überprüfen.

Prüfungsdurchführung

In einem ersten Schritt ist bei Vorlage von Lohnabrechnungen anhand der aufgeführten Arbeitsstunden und dem Bruttoeinkommen zu prüfen, ob sich rechnerisch ein Stundenlohn von 8,50 Euro brutto ergibt.

Sollte dies nicht der Fall sein, erfolgt die Klärung, ob ein Fall der Übergangs- oder Ausnahmeregelungen vorliegt.

Führt die Prüfung dazu, dass der Mindestlohn gezahlt werden müsste, sind weitere Sachverhaltsermittlungen erforderlich.

Der Kunde ist schriftlich darauf hinzuweisen, dass nach den gesetzlichen Vorschriften davon auszugehen ist, dass er für seine Arbeitsleistung einen Mindeststundenlohnanspruch von 8,50 Euro brutto hat, nach der vorliegenden Lohnabrechnung aber dieser Wert nicht erreicht wird. Der sich rechnerisch ergebende Betrag ist zu benennen und der Kunde ist schriftlich aufzufordern, innerhalb von 14 Tagen Angaben dazu zu machen, warum der Mindestlohn nicht gezahlt wird bzw. welche Schritte er bereits in die Wege geleitet hat, um den Mindestlohn zu erhalten.

Übergang von Ansprüchen nach § 33 SGB II

Aus § 33 SGB II i. V. m. der Spezialvorschrift des § 115 SGB X ergibt sich, dass Ansprüche der leistungsberechtigten Person auf Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber auf den Leistungsträger übergehen, wenn der Arbeitgeber die Lohnzahlungen nicht oder nicht in voller Höhe leistet. Der Übergang erfolgt aber nur, soweit die Nichterfüllung des vorrangigen Arbeitsentgeltanspruchs die Erbringung der Leistungen nach dem SGB II überhaupt oder in zusätzlicher Höhe verursacht hat (Kausalzusammenhang).

Die erbrachten Leistungen nach dem SGB II müssen sachlich und zeitlich mit dem Anspruch auf Arbeitsentgelt deckungsgleich sein. Nur Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes sind mit dem Anspruch der leistungsberechtigten Person auf Arbeitsentgelt sachlich deckungsgleich.

Der leistungsberechtigten Person muss im Zeitpunkt der tatsächlichen Leistungserbringung durch das Jobcenter ein durchsetzbarer Anspruch auf fälliges Arbeitsentgelt zustehen. Daher sollte die Klärung, warum die Lohnabrechnung den Mindestlohn nicht ausweist, vorab erfolgen.

Reagiert der Kunde auf die Aufforderung zur Klärung nicht oder sind seine Angaben nicht nachvollziehbar/glaubhaft, ist zu prüfen, ob der gesetzliche Übergang nach § 33 SGB II vorliegt.

Liegen alle Tatbestandsvoraussetzungen im Zeitpunkt der tatsächlichen Leistungserbringung vor, geht der Anspruch der leistungsberechtigten Person nach § 115 Abs. 1 SGB X kraft Gesetzes auf den Leistungsträger über. Er tritt als neuer Gläubiger des Arbeitgebers an die Stelle der leistungsberechtigten Person. Dieses gilt jedoch nur in Höhe der erbrachten Leistungen.

Übergang nach § 115 SGB X / Information des Bereiches „Ordnungswidrigkeiten“

Seitens des Jobcenters erfolgt durch die sachbearbeitende Stelle darüber eine Mitteilung an den Arbeitgeber nach § 115 SGB X. Diese Mitteilung ist per PZU zu versenden, damit der Arbeitgeber nicht mehr mit befreiender Wirkung an den Arbeitnehmer leisten kann.

Damit ist der Leistungsträger berechtigt, den Anspruch in der Höhe der zusätzlich erbrachten Leistungen geltend zu machen. Übersteigen die noch offenen Lohnforderungen die Leistungen des SGB II – Trägers, muss der Kunde diesen Teil des Arbeitsentgeltes selbst gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen.

Es besteht die Möglichkeit, in Absprache mit dem Kunden den Forderungsübergang rückgängig zu machen und der Kunde macht dann seine Ansprüche selbst geltend. In diesem Fall sind die entstehenden Kosten zu übernehmen, sofern diese nicht anderweitig gedeckt werden können, z. B. durch eine Rechtsschutzversicherung.

Der Arbeitnehmer ist durch die Sachbearbeitung zu verpflichten, bei erfolgreicher Klage den Betrag, den der Leistungsträger bei korrekter arbeitgeberseitiger Zahlung nicht hätte zahlen müssen, an das Jobcenter auszukehren.

Unabhängig davon, ob der Leistungsträger oder der Kunde versuchen, den Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, ist zum jetzigen Zeitpunkt der Bereich „Ordnungswidrigkeiten“ zu informieren, Dies erfolgt durch die Übersendung einer Kopie der Mitteilung nach § 115 SGB X – wenn der Leistungsträger die Forderung durchsetzt – oder anhand kopierter Unterlagen, die die Rückübertragung des Forderungsüberganges belegen.

Besteht der Forderungsübergang weiterhin, ist der Arbeitgeber durch die Sachbearbeitung vor Ort zunächst – außergerichtlich – durch Zahlungsaufforderung unter Setzung einer angemessenen Frist von max. vier Wochen, zur Zahlung aufzufordern.

Mahnbescheid oder Lohnklage?

Mahnbescheid

Liegt weder ein Urteil noch ein anderer vollstreckbarer Titel vor, ist nach erfolgloser Zahlungsaufforderung zu prüfen, ob ein Mahnbescheid zu beantragen ist. Dabei ist zu beachten, dass der Mahnbescheid immer nur für einen abgeschlossenen Zeitraum in der Vergangenheit beantragt werden kann. Damit macht der Mahnbescheid nur Sinn, wenn der Kunde entweder mittlerweile den Mindestlohn erhält und nur für die Vergangenheit noch Forderungen offen sind oder der Kunde nicht mehr dort beschäftigt ist.

Weitere Informationen zum Mahnbescheid sind unter folgendem Link zu finden:

<http://www.mahngerichte.de/onlineverfahren/>

Ist der Mahnbescheid rechtskräftig beantragt die sachbearbeitende Stelle den Vollstreckungsbescheid. Dieser ist dann an die Kreiskasse zur Durchsetzung der Vollstreckung weiter zu leiten.

Wird der Mahnbescheid respektive der Vollstreckungsbescheid nicht rechtskräftig, weil der Arbeitgeber Rechtsmittel einlegt ist der Vorgang an den Fachdienst 82 abzugeben.

Lohnklage

Wurde ein Mahnbescheid nicht beantragt, da der Arbeitgeber auch die Zahlung des Mindestlohnes für die Zukunft verweigert, ist der gesamte Vorgang innerhalb von zwei Wochen an den Fachdienst 82 abzugeben, damit von hier die Erhebung einer Lohnklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht geprüft werden kann. Eine umgehende Zuleitung der Unterlagen ist erforderlich, da Ausschlussfristen für die Klageerhebung zu beachten sind.

Zollverwaltung – Zuständigkeit

§ 14 MiLoG regelt, dass für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 die Behörden der Zollverwaltung zuständig sind.

Dies bedeutet, dass Mitarbeiter des Zolls zukünftig verschiedene Arbeitnehmer prüfen, allerdings sind diese auch auf Informationen durch andere Stellen angewiesen. Daher ist jeder Vorgang, die Unterschreitung des Mindestlohnes betreffend an den Bereich „Ordnungswidrigkeiten“ im Fachdienst 82 weiterzuleiten, damit von dort weitergehende Maßnahmen ergriffen werden können.

gez.

Im Auftrag

Recklinghausen, 22.05.2015

Ressort 82.1 (Grundsätzliche
Rechtsangelegenheiten)

Fachdienstleiter FD 82

Gabriele Tschöpe

Thomas Schulte-Lünzum

Die Richtlinie liegt im Original mit Zeichnungsvermerk im FD 82 vor.