

Betreff: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)
Hier: Hinweise zur Umsetzung des Ausnahmetatbestands für Langzeitarbeitslose
 (§ 22 Abs. 4 MiLoG)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Ausgangslage	1
2. Verfahren.....	2
2.1 Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit	2
2.1.1 Wer ist langzeitarbeitslos?	2
2.1.1.1 Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit	2
2.1.1.2 Keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit	3
2.1.1.3 Schädliche Unterbrechungen	3
2.1.2 Wer kann wann eine Bescheinigung/eine Auskunft anfordern?	4
2.2 Geltendmachung von Entgeltansprüchen.....	4
3. Weiterführende Informationen.....	4

1. Ausgangslage

Nach § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) hat jede*r Arbeitnehmer*in (AN) Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber (AG). Der Mindestlohn gilt auch für Minijobber*innen.

Mindestlohn bis 31.12.2025	12,82 € ¹
Mindestlohn ab 01.01.2026	13,90 €
Mindestlohn ab 01.01.2027	14,60 €

Außerdem sind die Branchenmindestlöhne zu beachten:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html

oder

https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf

¹ Mindestlohn bis 31.12.2024: 12,41 €

Der allgemeine Mindestlohn gilt nicht für:

- Auszubildende nach dem BBiG
- ehrenamtlich tätige Personen
- Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten
- Teilnehmer*innen an einer Maßnahme der Arbeitsförderung
- Heimarbeiter*innen nach dem Heimarbeitsgesetz
- Selbstständige
- Freiberufler*innen
- Pflichtpraktikanten*innen
- Langzeitarbeitslose
- für Jugendliche unter 18 Jahren

Auch bei Vorliegen eines abweichenden Tarifvertrags gilt der allgemeine Mindestlohn nicht.

§ 22 MiLoG legt den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fest. Gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG muss der Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern*innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 Drittes Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gezahlt werden.

2. Verfahren

2.1 Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Aus § 22 Abs. 4 MiLoG ergibt sich die Ausnahme vom Mindestlohn für Langzeitarbeitslose.

Es ist daher in den jeweiligen Einzelfällen bei Arbeitsaufnahme zu prüfen, ob Langzeitarbeitslosigkeit vorliegt und dies zu bescheinigen bzw. dazu eine Auskunft zu erteilen ist. Gleichzeitig hat eine entsprechende Dokumentation in FMG.job zu erfolgen.

2.1.1 Wer ist langzeitarbeitslos?

Bei der Ermittlung der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 22 Abs. 4 MiLoG wird ausschließlich auf § 18 Abs. 1 SGB III abgestellt. Die weiteren in § 18 Abs. 2 SGB III aufgeführten Ausnahmetatbestände bleiben für die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 22 Abs. 4 MiLoG unberücksichtigt.

2.1.1.1 Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit

Die IFK müssen zur Umsetzung des MiLoG die Dauer der Arbeitslosigkeit einzelner Kunden*innen, mindestens aber das Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit aus den operativen Daten ermitteln.

Dabei sollte folgendes Vorgehen bei der Prüfung zur Anwendung kommen:

Ausgehend von einer geplanten Einstellung bei einem AG wird ein Kalenderjahr rückwirkend die Arbeitslosigkeit überprüft. Nach § 18 Abs. 1 SGB III ist eine Person langzeitarbeitslos, die ein Jahr (zusammenhängend) oder länger arbeitslos ist. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

Liegt in der Betrachtung des Jahreszeitraumes eine schädliche Unterbrechung vor, so kann die Prüfung direkt beendet werden. In diesem Fall kann **keine** Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit ausgestellt werden.

Einschlägig für die Ermittlung der Unterbrechungstatbestände sind die Einträge in der BaEL sowie die Art der Förderleistungen und -maßnahmen.

2.1.1.2 Keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit

Bei der Berechnung der Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit werden die Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, eine Erkrankung sowie sonstige Nicht-Erwerbstätigkeit nicht berücksichtigt (soweit 42 Tage nicht überschritten werden). Es handelt sich hierbei um keine Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit.

Beispiel 1:

Eine Person ist 5 Tage arbeitsunfähig erkrankt.

In diesem Fall wird die Arbeitslosigkeit in FMG.job, jedoch *nicht* die Dauer der Arbeitslosigkeit unterbrochen.

Personen gelten für die Berechnung der einjährigen Arbeitslosigkeit auch als arbeitslos, wenn der Zeitpunkt der Berechnung mit einer Phase der „unschädlichen Unterbrechung“ der Arbeitslosigkeit beginnt. Das bedeutet, dass Personen bspw. während einer Phase der Arbeitsunfähigkeit, die kürzer als 42 Tage ist, zwar nicht arbeitslos, sondern nur arbeitsuchend in FMG.job geführt werden. Die Dauer der statistischen Arbeitslosigkeit hingegen bleibt weiterhin bestehen. Das heißt, wenn diese Person am nächsten Tag in den Status Arbeitslosigkeit zurückkehrt, liegt weiterhin Langzeitarbeitslosigkeit vor.

Beispiel 2:

Betrachtungszeitraum 01.01. – 31.12.

Person P ist vom 01.01. – 15.01. arbeitsunfähig. Vom 16.01. – 31.12. ist sie arbeitslos. Somit liegt eine einjährige Arbeitslosigkeit im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB III vor.

Bei Zeiten, für die in den Erfassungssystemen keine Einträge für eine Person gefunden werden, gelten die gleichen Regeln wie bei anderen Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit: Werden 42 Tage nicht überschritten, gilt dieser Zeitraum nicht als Unterbrechung. Vorsorglich sollte in diesem Fall eine Bescheinigung der Krankenkasse angefordert werden.

2.1.1.3 Schädliche Unterbrechungen

Im Hinblick auf die Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit existieren auch schädliche Unterbrechungen. Diese liegen vor, wenn die arbeitslose Person

- eine Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden aufnimmt (unabhängig von der Beschäftigungsdauer),
- für mehr als 42 Tage nichterwerbstätig abgemeldet oder arbeitsunfähig ist oder
- an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik (ausgenommen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, § 45 SGB III) teilnimmt.

Die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit beginnt bei erneuter Arbeitslosigkeit von vorn.

Beispiel 3:

Eine Person ist 3 Monate arbeitsunfähig erkrankt.

In diesem Fall werden die Arbeitslosigkeit und die Dauer der Arbeitslosigkeit unterbrochen, weil die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen (42 Tage) anhält.

Nach der Erkrankung beginnt die Dauer der Arbeitslosigkeit wieder von vorn.

Generell gilt, dass eine schädliche Unterbrechung bei den Förderleistungen und Maßnahmen nur dann eintritt, wenn der Status der Arbeitslosigkeit durch die Maßnahme beendet wird (ausgenommen Maßnahmen nach § 45 SGB III). Eine Maßnahme, die den Status der Arbeitslosigkeit nicht beendet (z. B. kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II, Leistungen aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III), unterbricht auch die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

2.1.2 Wer kann wann eine Bescheinigung/eine Auskunft anfordern?

Die Bescheinigung /Auskunft kann nur von den AN angefordert werden, die zuvor von der Jobcenter Wuppertal AÖR (JC) betreut wurden. Die IFK prüft den Tatbestand der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III und stellt eine entsprechende Bescheinigung aus (Vordruck in FMG.job in der Kundendokumentation > MiLoG > MiLoG_Bestaetigung-Langzeit-ALO). Die Bescheinigung wird nur im Vorfeld einer konkret anstehenden Beschäftigungsaufnahme, d.h. ausschließlich anlass- und stichtagsbezogen, ausgestellt. Es handelt sich hierbei um keinen Verwaltungsakt.

Es ist im Übrigen nicht erforderlich, dass die Langzeitarbeitslosigkeit durch eine Bescheinigung belegt wird. Für den Arbeitgeber (AG) ist jedoch erforderlich, dass er feststellen kann, ob die betroffene Person die Voraussetzung des § 22 Abs. 4 MiLoG erfüllt. Ein einstellungsbereiter AG wird sich auf eine Auskunft der arbeitslosen Person allein nicht verlassen (können). Eine unzutreffende Auskunft durch den*die AN entbindet den AG nicht von den Pflichten nach dem MiLoG. Eine Auskunft durch das JC ist aus Gründen des Datenschutzes allerdings nur mit Einwilligung der einzustellenden Person zulässig.

Ergibt sich der Sachverhalt einer Unterbrechung im Sinne von § 18 Abs. 1 S. 2 SGB III nicht aus den Unterlagen im Kundendatensatz, so ist der Sachverhalt auf Grundlage der Angaben des*der AN zu prüfen (§ 18 Abs. 3 SGB III - Glaubhaftmachung). Im Rahmen der Glaubhaftmachung soll der*die Kunde*in zur Vorlage einer Bescheinigung der Krankenkasse aufgefordert werden.

2.2 Geltendmachung von Entgeltansprüchen

Das JC ist verpflichtet, bei einer gesetzwidrigen Entlohnung (unterhalb des Mindestlohns und bei Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 22 MiLoG) die ggf. bestehenden Entgeltansprüche nach § 115 SGB X i.V.m. § 40 Abs. 1 Satz 1, § 33 Abs. 5 SGB II im Rahmen eines Anspruchsüberganges gegenüber dem AG durchzusetzen, soweit dieser den Anspruch des*der AN auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb (ergänzende) Leistungen nach dem SGB II erbracht wurden.

3. Weiterführende Informationen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter dem Link www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohngesetze.de weiterführende Informationen an.

Für Fragen, die über das Internetangebot nicht geklärt werden können, wurde eine Mindestlohn-Hotline unter 030/60 28 00 28 eingerichtet, die montags bis donnerstags von 8-20 Uhr erreichbar ist. Für Gehörlose/Hörgeschädigte ist ein gesonderter Service erreichbar.

November 2025

Dr. Kletzander
Vorstand