

Inhalt

Inhalt.....	1
1. Ausgangslage.....	1
2. Grundlagen.....	2
2.1 Mindestlohngesetz (MiLoG).....	2
2.2 Tarifverträge.....	3
2.3 Allgemeinverbindliche Tarifverträge.....	3
2.4 Branchenmindestlöhne.....	4
2.5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.....	4
2.6 Sittenwidrige Entlohnung.....	4
2.7 Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess durch den Unternehmensservice (US)	5
3. Verfahren - Sachverhaltsermittlung in Verdachtsfällen zu Beschäftigungsfällen.....	6
3.1 Prüfung im Verdachtsfall durch IFK.....	6
3.2 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich nicht.....	8
3.3 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich.....	8
3.3.1 Einleitung Anspruchsübergang durch JBC.23.....	8
Anlage 1 – Prüfschema gesetz- oder sittenwidriger Lohn.....	10
Anlage 2 - Hinweise zur Berechnung des Mindestlohnes.....	11
Anlage 3 - Ablaufschema Lohnwucher.....	12

1. Ausgangslage

Zum 01.01.2015 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) in Kraft getreten. Arbeitnehmer*innen (AN) haben für den Fall, dass ein gesetzwidriger oder sittenwidriger Lohn vereinbart wurde, Anspruch auf Zahlung der Differenz zum tatsächlich geschuldeten Lohn. Diese Ansprüche gegen den Arbeitgeber (AG) gehen auf die Jobcenter Wuppertal AÖR (JC) über, soweit dieser den Anspruch des*der AN auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb (ergänzende) Leistungen nach dem SGB II erbracht wurden (nach § 33 Abs. 5 SGB II i. V. m. § 115 SGB X).

Dem JC ist es nach § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III untersagt, in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln, wenn diese gegen ein Gesetz oder gegen die guten Sitten verstoßen. Auch entsprechende Verträge, in denen gesetz- oder sittenwidrige Vereinbarungen über die Lohnhöhe enthalten sind, dürfen nicht gefördert werden.

Nachfolgend die einschlägigen Gesetze:

SGB II und SGB X

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_33.html

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_10/_115.html

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Mindestlohngesetz (MiLoG)

https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_1.html
https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_2.html
https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_3.html
https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_13.html
https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_20.html
https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html

Arbeitnehmer-Entsendungsgesetz (AEntG)

https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_3.html
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_4.html
https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_14.html

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/_3a.html

2. Grundlagen

Ob eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung (Lohnwucher) aktuell vorliegt oder zukünftig vorliegen könnte, wird im Folgenden näher erläutert, siehe auch Prüfschema gesetz- oder sittenwidriger Lohn, [Anlage 1](#).

2.1 Mindestlohngesetz (MiLoG)

Eine gesetzwidrige Entlohnung kann sich zunächst aufgrund eines Verstoßes gegen das MiLoG ergeben. Seit dem 1. Januar 2015 gilt gem. § 1 MiLoG ein bundesweiter Mindestlohn. Derzeit liegt dieser bei 12,41 € Maßgeblich ist der „Bruttolohn pro Zeitstunde“. Zur Berechnung des Mindestlohnes, insbesondere des zu berücksichtigenden Bruttolohnes, siehe [Anlage 2](#). Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle AG mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie AN in Deutschland beschäftigen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche [Branchen-Mindestlöhne](#) nach dem Tarifvertragsgesetz. Darüber hinaus gibt es auch Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Hinweis:

Das MiLoG ist nachrangig zu anderen Mindestlohnvorgaben (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Abreden, wodurch der Mindestlohn unterschritten wird, sind unwirksam. Da der Arbeitsvertrag wirksam bleibt, tritt anstelle der unwirksamen Vereinbarung über das Arbeitsentgelt der geltende Mindestlohn (Anspruchsübergang auf Differenzvergütung).

Der gesetzliche **Mindestlohn** gilt weiterhin **NICHT** für:

- **Jugendliche unter 18 Jahren**
- **Auszubildende** (unabhängig vom Alter)
- **Langzeitarbeitslose** (in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses; AN können hierzu auf Antrag eine entsprechende Bescheinigung durch die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) erhalten; siehe hierzu auch „Hinweise zur Umsetzung des Ausnahmetatbestands für Langzeitarbeitslose“ (§ 22 Abs. 4 MiLoG)); ausgenommen Beschäftigungen nach § 16i SGB II
- **Ehrenamt und Übungsleiter*innen** (Definition siehe § 3 Nr. 26 und 26a Einkommenssteuergesetz (EStG)). Die bloße Tätigkeit für einen AG, dessen Firma bspw. den Zusatz „gemeinnützig“ hat, reicht allerdings hierfür nicht aus.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

- **Bundesfreiwilligendienst**
- **Einstiegsqualifizierung (EQ)** gemäß § 54a SGB III
- **Praktikanten*innen**¹
 - Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
 - freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, begleitend zu Studium oder Ausbildung
 - freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, die der Berufsorientierung (Orientierungspraktika) dienen
 - Praxisphasen während eines dualen Studiums, generell bei ausbildungsintegrierten Studiengängen sowie praxisintegrierten Studiengängen, bei denen praktische Tätigkeiten regelmäßig innerhalb des Studiengangs verpflichtend sind
- **Berufspraktische Phasen** im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II
- **Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III**
- **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III**

Sonderregelung:

In den folgenden Fällen ist der Mindestlohn zu zahlen:

- Praktikanten*innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums
- Freiwillige Praktika länger als drei Monate, begleitend zu Studium oder Ausbildung
- Freiwillige Praktika, begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben*derselben Auszubildenden bestanden hat
- Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung länger als drei Monate
- Saisonarbeiter*innen, d. h. Beschäftigten, die befristet in einer Saison etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft oder auf Weihnachtsmärkten arbeiten. Für sie gilt jedoch eine spezielle Regelung: Wer im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft oder auf Weihnachtsmärkten weniger als 50 Tage im Jahr arbeitet, ist nicht sozialversichert, hat keine Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt aber nur, wenn man gelegentlich und nicht berufsmäßig arbeitet und nicht mehr als bis zur Einkommensgrenze der geringfügigen Beschäftigung (450 € im Monat) verdient.
- Geringfügige Beschäftigung (Ausnahme vom Mindestlohn in den ersten sechs Monaten nur bei Beschäftigungslosigkeit vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, d. h. wenn vorab bei demselben AG auch kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB III bestanden hat)

2.2 Tarifverträge

Eine gesetzwidrige Vergütung liegt vor, wenn der AG nicht den tariflichen Lohn zahlt.

Fallen AG sowie der*die AN in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, so ist zwingend der in dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag vereinbarte Lohn zu zahlen.

Übersicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu Mindestlöhnen nach Tarifvertragsgesetz:

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/mindestloehne-gesamt-uebersicht.html>

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

2.3 Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Ist ein Tarifvertrag durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt worden, ist zwingend der entsprechende Tariflohn zu zahlen. Dies gilt auch für nicht tarifgebundene AN und AG.

¹ Vgl. hierzu § 22 Abs. 1 MiLoG

[BMAS - Tarifverträge](#)

2.4 Branchenmindestlöhne

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein branchenspezifischer Mindestlohn nach dem AEntG gilt. Dadurch können tarifliche branchenspezifische Mindestlöhne auf alle AG und AN einer Branche erstreckt werden. Dies hat zur Folge, dass der vereinbarte Tariflohn für die gesamte Branche gilt.

Folgende Branchen sind in das AEntG aufgenommen worden:

- Abfallwirtschaft
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III
- Dachdeckerhandwerk
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigung
- Gerüstbauer-Handwerk
- Schornsteinfeger
- Sicherheitskräfte am Verkehrsflughafen
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Pflegebranche

Siehe hierzu die Übersicht über die branchenspezifischen Mindestlöhne des BMAS:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html?nn=304814

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/mindestloehne-gesamt-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=18

2.5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Durch das AÜG ist geregelt, dass das BMAS mit Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze bestimmen kann, die für alle AG verbindlich Anwendung findet, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Leiharbeiter*innen überlassen. Werden Leiharbeiter*innen allerdings mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines branchenspezifischen Mindestlohnes fallen, dann gilt dieser.

Siehe hierzu die Übersicht über die branchenspezifischen Mindestlöhne des BMAS:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/mindestloehne-gesamt-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=8

2.6 Sittenwidrige Entlohnung

Ein Lohn gilt als sittenwidrig (i. S. d. § 138 Abs. 1 BGB), wenn die vereinbarte Vergütung so gering ausfällt, dass ein deutliches Missverhältnis zwischen erbrachter Leistung und Gegenleistung besteht. Das JC orientiert sich bei der Beurteilung der Sittenwidrigkeit von Lohnangeboten an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Dieses hat entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion maßgeblichen tariflichen bzw. ortsüblichen Entgeltes beträgt.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Üblich ist i. S. d. § 612 Abs. 2 BGB eine Vergütung, die an dem betreffenden Ort in den gleichen oder ähnlichen Gewerben oder Berufen für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen gewöhnlich gezahlt wird.

Maßstab für die Sittenwidrigkeit ist das üblicherweise gezahlte Tarifentgelt ohne tarifliche Zusatzleistungen. Das ist in der Regel das Bruttoentgelt. Das ortsübliche Entgelt beträgt mindestens den Mindestlohn pro Stunde. Daraus folgt auch, dass in den Fällen, in denen grundsätzlich eine Unterschreitung des Mindestlohnes möglich ist ([siehe Punkt 2.1](#)), der vereinbarte Lohn nicht weniger als 2/3 des Mindestlohnes betragen darf.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Es ist zu beachten, dass eine bei Vertragsschluss nicht sittenwidrige Vergütung durch die Entwicklung des Tariflohnes sittenwidrig werden kann.

Zur Prüfung tariflicher bzw. ortsüblicher Löhne können die folgenden Hilfsmittel herangezogen werden:

Tarifregister NRW:

Das Tarifregister NRW enthält grundlegende Tarifdaten aus über 100 ausgewählten Wirtschaftszweigen in Nordrhein-Westfalen.

<http://www.tarifregister.nrw.de/>

Weitere Hilfsmittel:

- <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet>
- <https://www.lohnspiegel.de/html/>

Hinweis:

Es können keine Arbeitsverhältnisse z. B. mit Leistungen nach § 16b SGB II (Einstiegsgehalt) oder § 88 SGB III (Eingliederungszuschuss) gefördert werden, wenn der Lohn gesetz- oder sittenwidrig ist. Auch hier ist zunächst zumindest bei Arbeitgeberförderungen Rücksprache mit den jeweiligen AG zu halten, ob sie nicht bereit sind, das gesetz- bzw. tarifgemäße oder das ortsübliche Entgelt zu zahlen.

2.7 Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess durch den Unternehmensservice (US)

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 SGB III dürfen Leistungsberechtigte nicht in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Im Rahmen der Vermittlung von Arbeit oder Ausbildung bzw. von Arbeitgeberkontakten durch den US ist bei der Entgegennahme und Bearbeitung von Stellenangeboten daher zwingend zu prüfen, ob das Stellenangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Das Lohnangebot ist wesentlicher Bestandteil des Stellenangebots. Angaben wie „nach Vereinbarung“, „nach Absprache“, „ortsüblich“ usw. sind nicht zulässig. Der AG hat mindestens die untere Grenze des Arbeitsentgeltes für die angebotene Tätigkeit anzugeben. Das JC hat gegenüber den AG ein Fragerecht, das sich aus § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III ergibt.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Wird eine Gesetz- oder Sittenwidrigkeit der Vergütungsvereinbarung festgestellt, sind die AG durch den US zu kontaktieren. Sind die AG nicht bereit, das Stellenangebot hinsichtlich der Entlohnung anzupassen, wird unter Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III der Vermittlungsauftrag abgelehnt. Erfolgt seitens des AG nicht mindestens die Angabe der unteren Grenze des Arbeitsentgeltes, wird der Vermittlungsauftrag ebenfalls abgelehnt. Die Ablehnung des Vermittlungsauftrags erfolgt grundsätzlich mündlich.

Dieser mündliche Verwaltungsakt wird schriftlich durch den US bestätigt, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und die AG dies unverzüglich verlangen (§ 33 Abs. 2 SGB X). Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „LohnW_Ablehnung-Vermittlungsauftrag“ zu nutzen.

Unabhängig davon muss die Ablehnung des Vermittlungsauftrags stets in den Arbeitgeberdatensätzen dokumentiert werden.

Wird im Einzelfall eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung festgestellt, berechtigt dies nicht, das Unternehmen zeitweise oder dauerhaft aus der Vermittlung auszuschließen.

3. Verfahren - Sachverhaltsermittlung in Verdachtsfällen zu Beschäftigungsfällen

Für die **Sachverhaltsermittlung** und die daraus **resultierende Prüfung** ist die **Integration zuständig** (siehe [Anlage 3](#)).

3.1 Prüfung im Verdachtsfall durch IFK

Liegen Anhaltspunkte für ein auffällig geringes Arbeitsentgelt in einem Beschäftigungsverhältnis vor, muss die zuständige IFK eine Prüfung unverzüglich vornehmen. Ein Verdachtsfall liegt immer vor, wenn die Vergütung pro Stunde weniger als der Mindestlohn oder bei Ausnahmefällen die Vergütung pro Stunde weniger als 1/3 des Mindestlohns beträgt. Sofern der Mindestlohn um mehr als 1/3 unterschritten wird, dann ist dieser gesetzwidrig. Darüber hinaus liegt ebenfalls ein Verdachtsfall vor, wenn das Arbeitsentgelt sittenwidrig ist, d. h. der vereinbarte Arbeitslohn nicht einmal 2/3 des ortsüblichen/tariflichen Lohns beträgt.

Für die Prüfung sind die monatliche Bruttovergütung, die monatliche Arbeitszeit sowie die Branche, in welcher der*die AN arbeitet, relevant. Die Angaben lassen sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag und ggf. aus den vorliegenden Einkommensunterlagen (sofern bei Arbeitsaufnahme bereits vorhanden) entnehmen. Zur Berechnung des Mindestlohnes siehe auch [Anlage 2](#).

Errechnet die IFK einen Bruttostundenlohn in Höhe des Mindestlohns oder mehr (Tariflohn/ortsüblicher Lohn), verfährt die IFK wie in Punkt [3.2](#) beschrieben, sofern das Arbeitsentgelt für die Branche nicht auffällig gering ist.

Lässt sich der Stundenlohn nicht aus dem Arbeitsvertrag entnehmen, weil dort beispielsweise nur das monatliche Gehalt festgelegt wird, kann der Stundenlohn anhand der wöchentlichen Arbeitszeit ermittelt werden. Es ist die folgende Formel anzuwenden:

Monatslohn/(Wöchentliche Arbeitszeit x 4,3 Monatswochen) = Stundenlohn

Beispiel: Frau A. arbeitet 20 Stunden pro Woche; sie erhält ein Gehalt von 1020 € brutto pro Monat.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

$1020 \text{ €} / (20 \times 4,3) = 11,77 \text{ €}$ Stundenlohn

Lassen sich die vorgenannten Angaben nicht aus den vorliegenden Unterlagen entnehmen, sind die Einkommensbescheinigungen sowie ggf. Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto der letzten 3 Monate von den AN anzufordern.

Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „LohnW_Anforderung-KD-EK-Bescheinigung“ zu nutzen.

Sollte der*die AN die Unterlagen nicht beibringen, sind die Einkommensbescheinigungen von den AG anzufordern.

Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „LohnW_Anforderung-AG-EK-Bescheinigung“ zu nutzen.

Bei geringfügig Beschäftigten sowie in Branchen gem. § 2a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) besteht gem. § 17 MiLoG hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit eine Pflicht zur Dokumentation. Die Dokumentationspflicht besteht nicht für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten.

Im Zweifelsfall ist auf diese Dokumentationspflicht der AG zurückzugreifen und es sind entsprechende Unterlagen von diesen anzufordern. Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „LohnW_Anforderung-AG-Dokumentationspflicht“ zu nutzen.

In den folgenden Branchen besteht z. B. die Pflicht zur Dokumentation:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und das damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft sowie
- Prostitutionsgewerbe
- Im Wach- und Sicherheitsgewerbe

Die Dokumentation muss die folgenden Angaben enthalten:

- Beginn der täglichen Arbeitszeit
- Ende der täglichen Arbeitszeit
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

Sollten die AG nicht reagieren, sind sie zunächst zu erinnern. Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „LohnW_Anforderung-AG-Erinnerung“ zu nutzen.

Sollten die AG trotz Erinnerung nicht reagieren, ist JBC.24 einzuschalten (OWi-Verfahren).

Hierzu ist der in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Einleitung_OWIG_AG zu nutzen.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Ausbildungsverhältnisse:

Gemäß § 35 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist ein Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammern einzutragen und durch diese zu prüfen. Ein Prüfverfahren durch das JC ist daher nicht erforderlich.

3.2 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich nicht

Das Prüfungsergebnis erfasst die IFK als allgemeinen Vermerk in der FMG.job-Dokumentation und leitet diesen als Aktendokument an das zuständige Ratenpostfach der LG zur Kenntnis weiter. Es ist seitens der Fachkraft LG nichts weiter zu veranlassen.

3.3 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich

Sollte sich der Verdachtsfall eines Lohnwuchers bestätigen, hat die IFK ein persönliches Informationsgespräch mit dem*der AN über das Ergebnis und die Rechtsfolgen der Prüfung zu führen. Hier ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auf die noch ausstehende Differenz zum zu zahlenden Arbeitsentgelt kraft Gesetzes gem. § 33 SGB II i. V. m. § 115 SGB X auf das JC bis zur Höhe der Leistungen nach dem SGB II übergeht, siehe hierzu Punkt [3.3.1](#).

Zunächst soll dem*der AN die Gelegenheit eingeräumt werden, mit seinem*ihrem AG eine einvernehmliche Lösung zur Zahlung des Mindestlohns/Tariflohns herbeizuführen.

Sollte eine einvernehmliche Lösung innerhalb einer Frist von 14 Tagen nicht erfolgen, ist das nachfolgende Verfahren einzuleiten:

Die IFK hat Rücksprache mit dem AG zu halten und auf die Einhaltung des Mindestlohns/Tariflohns hinzuwirken. Darüber hinaus sind ggf. die Rechtsfolgen zu erläutern, siehe Punkt [3.3.1](#).

Sollte auch dieses Gespräch ergebnislos verlaufen, fertigt die IFK einen Vermerk über das Prüfergebnis mit dem in FMG.job unter Lohnwucher hinterlegten Vordruck „LohnW_Prufergebnis“ an und leitet den ausgefüllten Vordruck in d.3 als Posteingangsdokument zur weiteren Veranlassung an die Funktionspostfächer von JBC.24 und JBC.23 weiter.

Aufgrund der Mitteilung der IFK schaltet JBC.24 das Hauptzollamt ein und prüft OWi- und Straftatbestände. JBC.23 leitet den Anspruchsübergang ein.

3.3.1 Einleitung Anspruchsübergang durch JBC.23

Für die Anzeige des Anspruchsüberganges gem. § 33 Abs. 5 SGB II i. V. m. § 115 SGB X ist JBC.23 zuständig.

Nach vorgenannter Vorschrift gehen Ansprüche der Leistungsberechtigten auf noch ausstehende Löhne und Lohndifferenzen auf das JC über, wenn das JC wegen der Nichtleistung des AG Leistungen bzw. höhere Leistungen nach dem SGB II erbringen musste.

Dies gilt gem. § 34c SGB II auch für an die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erbrachten Leistungen.

Es ist unverzüglich eine Rechtswahrungsanzeige an den AG mit Postzustellungsurkunde (PZU) zu übersenden.

Im folgenden Verfahren wird durch JBC.23 die hiesige Forderung geltend gemacht.

Sollte sich der AG im laufenden Verfahren zur Zahlung der ausstehenden Lohndifferenzen bereit erklären, so hat der AG entsprechend geänderte Lohnabrechnungen zu übersenden.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Dem AG ist die Höhe des Erstattungsbetrages entsprechend mitzuteilen. Der Zahlungseingang ist zu überwachen.

Nach erfolgtem Zahlungseingang ist JBC.24 durch JBC.23 zu informieren.

Sollte der AG auf die Rechtswahrungsanzeige nicht reagieren, ist folgendes durch JBC.23 zu veranlassen:

Bei den übergebenen Ansprüchen nach § 115 SGB X ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet. Eine Ausschlussfrist, wonach der*die AN innerhalb einer Frist (i. d. R. 3 Monate) seine*ihre Ansprüche geltend machen muss (u. a. klageweise Geltendmachung des Anspruchs), greift wegen § 3 MiLoG nicht. Mit § 3 MiLoG sollte nach der Gesetzesbegründung der Anspruch der AN auf den gesetzlichen Mindestlohn umfassend gesichert werden. Zu den Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs i. S. d. § 3 S. 1 MiLoG beschränken, gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen. Es ist vielmehr die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren nach §§ 195, 199 BGB anzuwenden. Gleiches gilt, wenn die Vergütung sittenwidrig ist.

Stand: Dezember2023

Im Auftrag
gez.

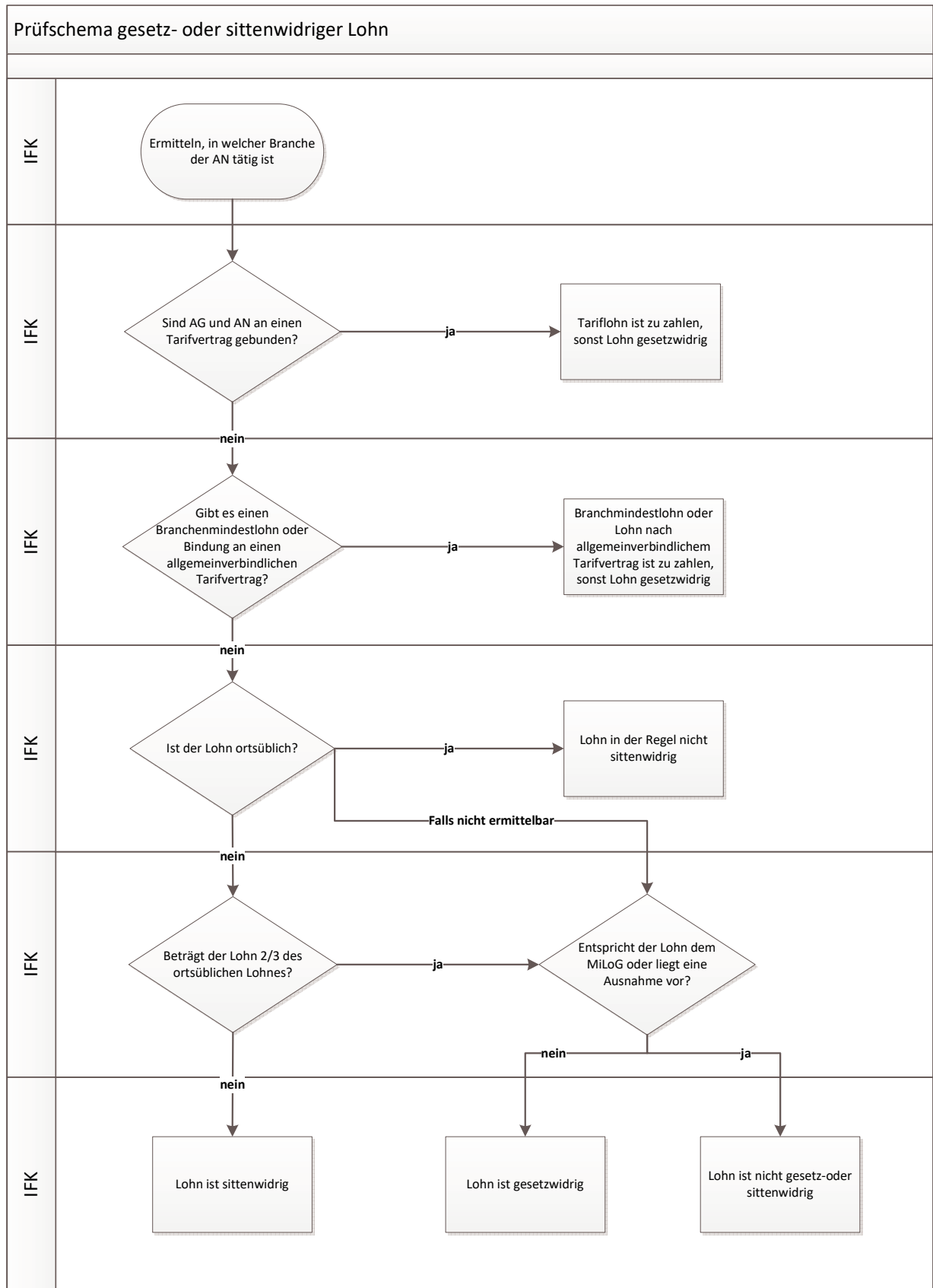
gez.

Lenz, Vorstand

Dr. Kletzander, Vorstand

Verteiler:
FBL 2+3
GSTL
Innenrevision
TL LG und Integration
Hauptzollamt

Anlage 1 – Prüfschema gesetz- oder sittenwidriger Lohn



Anlage 2 - Hinweise zur Berechnung des Mindestlohnes

1. Mindestlohn = Geldleistung; Sachbezüge werden beim Mindestlohn nicht berücksichtigt

Beim Mindestlohn handelt es sich um eine Geldleistung. Diese darf nicht als Sachbezug ausgezahlt werden.

Beispiel:

Ein*e AN erhält einen Stundenlohn von 7,50 €. Darüber hinaus erhält er*sie als Sachbezug eine Dienstwohnung. Der*die AN hat trotz der vom AG gestellten Wohnung einen Anspruch auf den Mindestlohn. Eine Ausnahme gilt bspw. für Saisonarbeitnehmer*innen. Hier dürfen Unterbringung und Verpflegung nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung auf den Mindestlohn „angerechnet“ werden.

2. Mindestlohn und Mini-Job

Der Mindestlohn gilt auch für die Ausübung eines Mini-Jobs.

3. Anrechenbare und nicht anrechenbare Vergütungsbestandteile

Für die Berechnung des Mindestlohnes ist der Bruttolohn pro Zeiteinheit maßgeblich.

Zum maßgeblichen Bruttolohn gehören die folgenden Vergütungsbestandteile:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen lediglich die regelmäßig und dauerhaft vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird (z. B. Bauzulage),
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag eines*einer aus dem Ausland entsandten AN als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind,
- Zulagen, die in Ergänzung besonderer Entlohnungsmodelle wie z. B. Stücklohnmodelle gezahlt werden, um im Ergebnis einen Stundenlohn von mindestens in Höhe des Mindestlohns zu erzielen,
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt: mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akordprämien), überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien), Arbeit zu besonderen Zeiten (z. B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit), Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z. B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- Weihnachts- und zusätzliches Urlaubsgeld nur für den Fälligkeitszeitraum anrechnungsfähig,
- Entlohnung für Betriebstreue,
- Kinderzulagen,
- alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung des*der AN ausgleichen.

Die folgenden Vergütungsbestandteile gehören nicht zum berücksichtigungsfähigen Bruttolohn:

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen, Erstattungen als Aufwendungsersatz für tatsächlich entstandene Kosten (Erstattung von Benzinkosten für dienstliche Fahrten etc.),
- Zuschläge Nachtarbeit,
- Geldwerte Sachleistung (Unterkunft/Verpflegung).

Vgl. hierzu auch: http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html

Anlage 3 - Ablaufschema Lohnwucher

