

## Informationsblatt: Arbeitgeber und Mindestlohn

### Der neue Mindestlohn

Ab dem 01. Januar 2019 gilt grundsätzlich für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn von **9,19 EUR brutto** je Zeitstunde. Zum 01.01.2020 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,35 EUR brutto je Zeitstunde. Ein Verzicht auf den Mindestlohn durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ist nicht zulässig.

### Übergangsregelungen und Ausnahmen

Bis zum 31.12.2017 durfte der gesetzliche Mindestlohn noch im Falle **allgemeinverbindlicher Branchenmindestlöhne** (Fleischindustrie: 8,75 EUR; Land- und Forstwirtschaft einschließlich Gartenbau bis Oktober 2017: 8,60 EUR; Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft bis September 2017: 8,75 EUR) und bei **Zeitungszustellerinnen und Zeitungszustellern** (8,50 EUR) unterschritten werden.

Nach dem Ende der Übergangsregelungen gilt seit dem 01.01.2018 auch für diese Fälle der von der Mindestlohnkommission festgesetzte Mindestlohn.

Nach § 22 MiLoG gilt der Mindestlohn nicht für:

- Zeiten der Berufsausbildung oder Ableistung eines freiwilligen Dienstes
- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Pflichtpraktika im Rahmen eines Schulbesuches, einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung oder eines Studiums,
- freiwillige Orientierungs- oder ausbildungs-/ studienbegleitende Praktika bis zu drei Monaten (Achtung: Dauert das Praktikum länger als drei Monate, ist der Mindestlohn bereits ab dem ersten Tag zu zahlen)
- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz
- ehrenamtliche Tätigkeiten
- Menschen mit Behinderung, sofern es sich nicht um ein reguläres Arbeitsverhältnis sondern um ein „arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“ handelt
- Langzeitarbeitslose (im Sinne des § 18 Absatz 1 SGB III)

### Das Jobcenter MAIA des Landkreises Potsdam-Mittelmark als Ansprechpartner bei Fragen zur Bewerbersuche im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz

Grundsätzlich ist das Jobcenter MAIA bei Nachfragen zu tarif- oder arbeitsrechtlichen Belangen zur Wahrung der Neutralität verpflichtet. Das bedeutet, dass Gestaltung, Inhalt und Abschluss von Arbeitsverträgen allein in der Verantwortung der beteiligten Vertragsparteien liegen.

### Aufnahme eines Stellenangebotes

Das Jobcenter MAIA wird nicht vermittelnd tätig, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Um dies zu gewährleisten, haben Arbeitgeber mit Erteilung eines Vermittlungsauftrages an uns auch

Angaben zur Vergütung, Tarifgebundenheit (unter Benennung des Tarifvertrages und der Entgeltgruppe) und zur konkreten Höhe der Entlohnung (Stunden- oder Monatslohn) mitzuteilen.  
Stellenangebote mit Unterschreitung des Mindestlohnes für Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslose nach dem Sinne des Gesetzes sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Beabsichtigen Sie bei Einstellung von Langzeitarbeitslosen die Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes anzusetzen, so ist dies im Stellenangebot konkret mit Dauer und Höhe der Absenkung anzugeben.

Auf Stellenangebote mit beabsichtigter Unterschreitung des Mindestlohns aufgrund der Einstellung von Langzeitarbeitslosen werden Ihnen nur Bewerber vorgeschlagen, die auch zuvor ihr Einverständnis zur Offenlegung der Langzeitarbeitslosigkeit gegenüber den Arbeitgebern erklärt haben. Zu dieser Offenlegung ist niemand verpflichtet.

Hinweis: Ein Stellenangebot mit ausschließlichem Lohnangebot unterhalb der Mindestlohnes schließt von vornherein alle nicht-langzeitarbeitslosen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus, so dass Ihre zeitnahe und passgenaue Stellenbesetzung beeinflusst werden kann.

#### Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Beschäftigen Sie als Arbeitgeber Langzeitarbeitslose mit Unterschreitung des Mindestlohnes, liegt es in Ihrer Verantwortung, die Voraussetzungen „Langzeitarbeitslosigkeit“ bei der Einstellung abzuklären und bei Kontrollen nachzuweisen.

#### Anfragen zur Langzeitarbeitslosigkeit von Dritten an das Jobcenter MAIA

Auskünfte zu Langzeitarbeitslosigkeit können nur durch den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin selbst bzw. - wenn diese(r) noch minderjährig ist - durch die Eltern, ggf. durch den Betreuer oder von Personen mit einer schriftlichen Vollmacht angefordert werden.

In allen anderen Fällen, auch bei Anfragen interessierter Arbeitgeber, unterliegt diese Information dem Datenschutz und wird durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter nicht weitergegeben.

#### Auskunftspflicht zur Langzeitarbeitslosigkeit

Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen sind zur Auskunft über das Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit nicht verpflichtet. Es ist allein deren Entscheidung, ob sie den Arbeitgeber darüber informieren und / oder die Bescheinigung über Langzeitarbeitslosigkeit vom Jobcenter vorlegen.

#### **Weitere Fragen rund um den Mindestlohn beantwortet auch die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.**

Sie berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen unter der **Mindestlohn-Hotline 030 60 28 00 28**, indem allgemeine Fragen zum Mindestlohn unter Berücksichtigung der individuellen Situation des Anrufenden beantwortet werden.

- Informationen erhalten Sie außerdem: E-Mail an [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)
- Gebärdensprachtelefon: [gebaerdenspachtelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdenspachtelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)
- Internet: [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de).

Die Beratungsstelle ist montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr erreichbar.