

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
GB 63, Bielefeld, 20.05.2015

Dienstanweisung

Betr.: Mindestlohn / Sittenwidrigkeit / Lohnwucher

hier: Verfahren zum Aufgriff und zur Verfolgung im Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld

Die bisher zu diesem Thema erlassenen Dienstvereinbarungen werden hiermit aufgehoben.

Ausgangslage

Die Zahlung eines nicht dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) entsprechenden oder auch nicht tarifgerechten oder gar auch sittenwidrigen Lohnes stellt einen Fall der „Nichterfüllung“ eines Anspruches auf Arbeitsentgelt dar. Hier steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz zur zustehenden Vergütung zu.

Werden Fälle bekannt, in denen Kunden ein nicht angemessenes Arbeitsentgelt im vorstehenden Sinne erzielen und deshalb ergänzend auf den Bezug von SGB II-Leistungen angewiesen sind, müssen diese daher unter dem Gesichtspunkt des § 115 SGB X (Ansprüche gegen den Arbeitgeber) einer Prüfung unterzogen werden.

Ausführliche Information zum Thema enthalten u.a. die [Fachlichen Hinweise der BA](#) zu § 33 SGB II einschließlich Anlagen.

Verfahren

Von entscheidender Bedeutung für eine sachgerechte Anspruchsverfolgung gegenüber sich nicht gesetzes- bzw. tarifkonform verhaltenden Arbeitgebern ist der effiziente Aufgriff von Rechtsverstößen.

Hinsichtlich eines sachgerechten Aufgriffs relevanter Fälle wird im Jobcenter Arbeitplus Bielefeld bewusst auf die Heranziehung des opDS, eine irgendwie andersartige Fallauswahl oder die Einbeziehung in eine Fachaufsicht verzichtet, weil hierdurch keine geeignete Verfolgungssituation hergestellt werden kann.

Im Jobcenter Arbeitplus Bielefeld ist ausschließlich abzustellen auf Feststellungen, Hinweise und Beobachtungen, die in den Bereichen Beratung und Vermittlung oder Geldleistungen gemacht werden. Dazu gehört, dass in beiden Bereichen eingehende Arbeitsverträge und Verdienstabrechnungen hinsichtlich der Höhe des Stundenlohnes zu überprüfen sind. Liegt der Stundenlohn unter dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn von **8,50 €** oder sind im Einzelfall Hinweise auf eine Umgehung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes erkennbar, sind die entsprechenden Feststellungen formlos mit kurzem Hinweis und Kopie der relevanten Vorgänge bzw. Vermerk dem für die Anspruchsverfolgung im Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld zuständigen Schwerpunktsachbearbeiter 639 unter Nennung der BG und Kunden Nummer zuzuleiten. Der jeweils andere Fachbereich ist über die Einschaltung des Schwerpunktsachbearbeiters zu informieren. Von 639 sind weitere Aktivitäten zur Klärung der Sachlage und Entscheidungen zur Verfolgung von Anspruchsübergängen zu treffen. Dabei ist eine Dokumentation der eingehenden Fälle mit Darstellung fallabschließender Gründe bzw. fallrelevanter Aktivitäten zu betreiben. Hierüber informiert 639 die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aus den Bereichen Beratung und Vermittlung sowie Geldleistungen.

639 sammelt die zugegangenen nicht aufgriffswürdigen Vorgänge in chronologischer Folge in Pultordnern.

Eingeleitete Verfahren sind in eigenständigen Aktenvorgängen unter der jeweiligen BG-Nr. zu führen und separat aufzubewahren.

Von 639 sind Sachverhalte durch Einholung der im Folgenden genannten Informationen zu ermitteln:

- Wie hoch ist der monatlich exakt erzielte Lohn?
- Wie viele Arbeitsstunden arbeitet der Kunde konkret im Monat (Anzahl der Stunden absolut, ggf. ist ein Arbeitszeitkontonachweis anzufordern)?
- Liegt ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes vor?
- Besteht Tarifgebundenheit – einschließlich allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge? Sodann ist der Lohn anhand des jeweils zutreffenden Tarifvertrages zu ermitteln. Zum Thema Tarifverträge finden sich diverse Informationen unter
 - www.tarifregister.nrw.de und
 - www.bmas.de.

Weiteres Vorgehen

Ergeben die getroffenen Feststellungen einen Verstoß gegen Mindestlohn- oder tarifrechtliche Bestimmungen, hat 639 Verfahrensschritte gegen den betroffenen Arbeitgeber einzuleiten und das Hauptzollamt entsprechend zu informieren.

Da der Anspruch des Kunden gegen den Arbeitgeber auf die Auszahlung des Differenzbetrages per Gesetz gemäß § 115 SGB X auf den Träger der SGB II-Leistung übergeht, ist der Arbeitgeber zunächst mit [Vordruck 0412](#) über den Übergang der Ansprüche in Kenntnis zu setzen. Die Übergangsanzeige sollte aus Gründen der Gerichtsfestigkeit per Einschreiben mit Rückschein oder Postzustellungsurkunde zugestellt werden. Die leistungsberechtigte Person ist durch Übersendung einer Durchschrift entsprechend zu informieren.

Anschließend setzt das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld als neuer Gläubiger gem. § 115 Abs. 1 SGB X den Arbeitsentgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis arbeitsrechtlich – zunächst außergerichtlich – durch Zahlungsaufforderung unter Setzung einer angemessenen Frist gegenüber dem Arbeitgeber durch. Hierbei sind etwaige Ausschlussfristen zu beachten.

Die Bezifferung des übergegangenen Arbeitsentgeltanspruchs erfolgt in Zusammenarbeit mit der zuständigen Sachbearbeitung GL. Die Sachbearbeitung GL übernimmt auch die Erstellung einer Kassenannahmeanordnung, überwacht den Zahlungseingang und informiert 639 über den Zahlungseingang bzw. ausstehenden Zahlungseingang.

Verstreicht die Frist zur Kostenerstattung nach § 115 SGB X ohne Reaktion/ohne Zahlung des Arbeitgebers, ist der nächste durch die Schwerpunktsachbearbeitung zu vollziehende Schritt die Einleitung eines gerichtlichen Mahnverfahrens und dann in der Folge die klageweise Geltendmachung des Anspruches auf Restlohn vor Gericht. In diesen Fällen ist das weitere Vorgehen mit der Leitung des Geschäftsbereichs 63 abzusprechen.

i. A.
gez.

Angelika Pötter