

Vermerk

Aktenzeichen: 7__ - II-1315

OrgZeichen: 7__

Name:

Datum:

**Betr.: Prüfung des Verdachts auf sittenwidrige Entlohnung (Sachverhaltsermittlung)
zur Durchsetzung von Übergangsansprüchen gem. § 33 SGB II i.V.m. § 115 SGB X**

Name, Vorn.:

Kd.-Nr.:

weitergeleitet von 7__ an 7__ z.w.V. wegen Auffälligkeiten (s. Anlage:_____)

1.) In welcher Branche arbeitet der Kunde?

2.) Welcher Lohn wird monatlich exakt erzielt?

3.) Welche konkrete Arbeitsstundenzahl wird monatlich für den erhaltenen Lohn gearbeitet?

-> Anhaltspunkte hierfür liefert zunächst die Einkommensbescheinigung

-> Arbeitsvertrag anfordern

3.1. Anzahl der Arbeitsstunden absolut:

3.2. Aufteilung derselben im entsprechenden Lohnabschnitt:

4.) Welche Löhne werden in dieser Branche üblicherweise gezahlt?

-> lt. Tarifvertrag -> fehlt dieser: ortsüblich

5.) Wie hoch ist die Abweichung des von dem Kunden erzielten/angegebenen Lohnes vom tarifvertraglichen/ortsüblichen Lohn?

6.) Ausschlussfrist:

Sittenwidrigkeit gem. §138 Abs.2 BGB liegt vor:

ja

nein

Begründung:

Entlohnung unter 2/3 des üblicherweise gezahlten Lohnes

ja

nein

Dauer und Lage der Arbeitszeit (gegen AZG verstoßende AZ)

ja

nein

/B (Name AV mit Unterschrift)

Verfügung

Mahnverfahren zweckmäßig:

ja

nein

1. Weiterleitung an zust. LE-Team zur weiteren Veranlassung:

1.1. z.d.A. da kein Handlungsbedarf und MA
an Team 776

1.2. Weiterleitung an Team 776 und Übergangsanzeige

2. Abgabe an das HZA

WV.: _____

3. 776 gibt Vorgang an Leiste

ja am _____(Nz.)

nein

Begründung: _____

4. Geltendmachung Arbeitsentgeltanspruch durch Leiste:

Höhe / Frist

WV:

5. Abgabe an Team 776 wg. Durchführung Mahn – und Klage-
verfahren:

LE (Name SB o.TL mit Unterschrift)

70-II-1315 – Übergang von Ansprüchen

hier: Fachliche Hinweise zum § 33 SGB II, Anlage 1: Leitfaden Lohnwucher

In der HEGA 05/2011 – 5- (GA Nr. 13/2011) werden die Änderungen zu den fachlichen Hinweisen mitgeteilt.

§ 33 SGB II, Anlage 1(Leitfaden) erläutert das Verfahren „Lohnwucher“. Für eine einheitliche Umsetzung bezüglich der Schnittstellen im Jobcenter Berlin Pankow ergehen hierzu folgende Festlegungen:

1. Ausgangssituation/ Begriffsbestimmung:

Der Leitfaden dient dazu, Fälle sittenwidrigen Lohns zu erkennen und die übergegangenen Ansprüche rechtswirksam geltend zu machen.

Mit der vorliegenden Schnittstellenregelung sollen der Ablauf und die jeweiligen Zuständigkeiten bei der Umsetzung im Verfahren „Lohnwucher“ näher beschrieben werden.

Um ggf. enge Ausschlussfristen zu beachten, sollten die jeweiligen Aufgaben oberste Priorität haben und unverzüglich erledigt werden.

Hinweis: Gilt in der Branche des Arbeitgebers ein gesetzlicher Mindestlohn, ist dieser für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung zwingend heranzuziehen!

Von sittenwidrigen Löhnen ist laut Bundesarbeitsgericht die Rede, wenn die Entlohnung von Arbeitnehmer unterhalb von 2/3 des ortsüblichen Lohnniveaus in einer Branche liegt. Sind mehr als die Hälfte der Arbeitgeber in der Vergleichsregion tarifgebunden (Anzahl der Beschäftigten), ist die dort geregelte Entlohnung die Bemessungsgrundlage. Andernfalls ist das allgemeine Lohnniveau des Wirtschaftsgebiets heranzuziehen.

Der Tatbestand der Sittenwidrigkeit hat zur Folge, dass die im Rahmen eines schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrags getroffene Vergütungsvereinbarung ungültig ist (§§ 138 und 612 BGB).

Sollten Arbeitnehmern aufgrund von sittenwidrigen Vergütungen ergänzend Sozialleistungen bezogen haben (z.B. aufstockende Leistungen nach dem SGB II), so sind die Leistungsträger berechtigt Ansprüche gegen den Arbeitgeber zu prüfen (§ 115 SGB X), Hinweise zum Vorgehen enthält der Leitfaden „Lohnwucher“.

Des Weiteren wird auf den Leitfaden Mindestlöhne/ zwingende Arbeitsbedingungen <http://www.baintern.de/zentraler-Content/A-04-Vermittlung/A-042-Vermittlung/Generische-Publikation/Verzeichnis-Mindestloehne.pdf> verwiesen.

Welche Regelungen zur Entlohnung von Arbeitnehmern Gültigkeit besitzen, leitet sich nicht aus der Tätigkeit der Beschäftigten, sondern aus der Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers ab. Dazu erfolgt bei der Registrierung einer Firma in zBTR eine Zuordnung entsprechend der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) durch den Betriebsnummernservice (BNS). Die Grundlage bilden dabei die Angaben des Arbeitgebers. Jedem Betrieb wird durch den BNS nur ein Hauptwirtschaftszweig zugeordnet, der für die Branchenzugehörigkeit maßgeblich ist. Bei Mischformen ist der Schwerpunkt der Mehrzahl der Beschäftigten ausschlaggebend.

Ein Wechsel der Branchenzugehörigkeit oder die Beantragung von weiteren Betriebsnummern für eine Firma zur Umgehung von Tarifbestimmungen sind untersagt. Bei Verdachtsfällen oder Unklarheiten ist der Zoll für die Überprüfung zuständig.

Da weder die Abfragemöglichkeit über den operativen Datensatz noch über Verbis eine konkrete Selektion von Lohnwucherfällen zulässt, werden ab sofort alle Neuanträge und Fortzahlungsanträge auch unter dem Gesichtspunkt § 115 SGB X (Ansprüche gegen den Arbeitgeber) einer Prüfung unterzogen.

2. Prüfung von Lohnwucher bei Antragstellung/ Sachverhaltsermittlung

Werden im Rahmen der Bearbeitung von Neuanträgen und von Fortzahlungsanträgen durch die Leistungsteams Fälle bekannt, in denen Kunden ein auffällig geringes Arbeitsentgelt erzielen und deshalb ergänzend auf den Bezug von SGB II- Leistungen angewiesen sind, müssen diese unter dem Gesichtspunkt des § 115 SGB X (Ansprüche gegen den Arbeitgeber) geprüft werden.

3. Verfahren/ Schnittstellen

- Das Leistungsteam holt dazu mit dem **Vordruck** (Anlage) folgende Informationen von dem zuständigen Arbeitsvermittler ein:
 - Branche der Beschäftigung
 - Exakter Monatslohn des Kunden
 - Genaue Arbeitsstundenzahl (Anhaltspunkt kann die Einkommensbescheinigung liefern)
 - Übliche Löhne in der Branche (lt. Tarifvertrag bzw. ortsüblicher Lohn)
 - Höhe der Abweichung zwischen Arbeitslohn und üblichen Lohn
- Der Vorgang wird mit dem ausgefüllten Vordruck vom Arbeitsvermittler an das Leistungsteam zurück gesandt. Das zuständige Leistungsteam prüft, ob es sich um Lohnwucher handeln könnte. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist dem Arbeitgeber eine Übergangsanzeige zu stellen (obwohl der Übergang kraft Gesetz erfolgt).
- Wenn das Leistungsteam weiteren Handlungsbedarf erkennt, wird der Vorgang mit dem Vordruck zur weiteren Prüfung an das Team 776 weiter geleitet.
- Team 776 gibt den Vorgang wegen Verdachts auf Lohnwucher an das Hauptzollamt (HZA) ab (Rz 63,7 fachl. Hinweise zu § 63 SGB II).
- Das HZA prüft zunächst (ggf. im Rahmen einer Betriebsprüfung), ob tatsächlich nur das vom Arbeitgeber bescheinigte Arbeitsentgelt gezahlt worden ist, oder ob sittenwidrige Absprachen getroffen worden sind (z.B. nicht bescheinigte Lohnzahlungen).
- Die Ermittlungsergebnisse werden vom HZA dem Team 776 zugeleitet.
- Wird der Verdacht auf Lohnwucher durch das HZA bestätigt, leitet Team 776 den Vorgang an das Leistungsteam, damit das Leistungsteam den nach § 115 SGB X übergegangenen Arbeitsentgeltanspruch feststellt und geltend macht. Dazu ist der Arbeitgeber unter Fristsetzung schriftlich aufzufordern, den Übergegangenen Arbeitsentgeltanspruch an das Jobcenter zu zahlen.
- Zahlt der Arbeitgeber nicht, greift das Mahn-und Klageverfahren. Dazu wird der Vorgang vom Leistungsteam wieder an das Team 776 abgegeben. Das Verfahren wird durch das Team 776 mit Unterstützung 7SGG in rechtlichen Belangen durchgeführt.

4. Auswertung

Team 776 führt eine Übersicht über Fälle von Lohnwucher.