

Bekämpfung von Lohnwucher

1. Einleitung

Hilfebedürftigkeit i. S. d. SGB II ist nur derjenige, der seinen Lebensunterhalt nicht durch eigenes Einkommen und Vermögen sicherstellen kann. Jeder Erwerbstätige soll für seine geleistete Arbeit eine entsprechende Entlohnung erhalten. In Fällen, in denen die Entlohnung nicht adäquat („üblich“) erfolgt und der Erwerbstätige ergänzende Leistungen nach dem SGB II erhält, obliegt es dem Jobcenter den Arbeitgeber anzuhalten eine entsprechende Bezahlung vorzunehmen und somit die leistungsrechtliche Hilfebedürftigkeit des Kunden zu verringern.

Durch die nachfolgenden Regelungen und Hinweise soll der Lohnwucher in der Zuständigkeit des Jobcenters bekämpft werden. Durch die fachbereichsübergreifende Zuständigkeit soll die Verantwortung der Gemeinschaft gestärkt und die Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert werden.

2. Rechtliche Grundlagen

2.1. Anspruchsübergang § 115 SGB X

Beziehen Arbeitnehmer Leistungen nach dem SGB II und erhalten sie ein Einkommen unter dem Mindestlohn oder weit unter der ortsüblichen Vergütung, ist der Sachverhalt auf einen gesetzlichen Anspruchsübergang nach § 115 SGB X zu überprüfen.

§ 115 SGB X

(1) Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über...

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 612 Abs. 2 BGB einen Anspruch auf die übliche Vergütung. Der Anspruch auf die übliche Vergütung geht nach § 115 Abs.1 SGB X auf die Kommunale Beschäftigungsagentur Jobcenter Harz über, soweit der gezahlte Lohn unangemessen ist.

§ 612 BGB

(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

2.2. Sittenwidrige Vergütung § 138 BGB

Verstößt eine Vergütungsvereinbarung gegen § 138 BGB ist nur diese Abrede nichtig, der Arbeitsvertrag im Übrigen bleibt bestehen. Die nunmehr fehlende Vergütungsvereinbarung wird nach § 612 BGB durch **die Ansetzung der üblichen Vergütung ersetzt** (BAG Urteil vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 - AP Nr. 64 zu § 138 BGB = DB 2009, 114 = NZA 2009, 837).

§ 138 BGB

(1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

(2) Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen.

§ 138 BGB unterscheidet dabei zwischen dem wucherähnlichen Geschäft und dem Wuchergeschäft.

Ein **wucherähnliches Geschäft** nach § 138 Abs. 1 BGB liegt vor, wenn in **objektiver** Hinsicht ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt und weitere **subjektive** Tatbestandsmerkmale, wie eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag Begünstigten hinzutreten.

Nach § 138 Abs.2 BGB bedarf es für ein **Wuchergeschäft** in **objektiver** Hinsicht zunächst eines "auffälligen Missverhältnisses" zwischen Leistung und Gegenleistung, hier also eines auffälligen Missverhältnisses zwischen dem Wert der von den Arbeitnehmern erbrachten Arbeitsleistung und des als Gegenleistung dafür vom Arbeitgeber versprochenen und gezahlten Entgelts. Der Wuchertatbestand

nach § 138 Absatz 2 BGB setzt in **subjektiver** Hinsicht **zusätzlich** zwingend voraus, dass der Wucherer die beim anderen Teil bestehende Ausbeutungslage (Zwangslage, Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen) ausnutzt, also sich in Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen diese bewusst zunutze macht.

Nach allgemeiner Rechtsprechung liegt ein Wuchergeschäft vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal **2/3 der üblichen Vergütung** erreicht (BAG vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08).

2.3. Ermittlung der üblichen Vergütung

Die übliche Vergütung des Arbeitnehmers ist zu ermitteln, um einen Vergleich mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütung vorzunehmen.

Ausgangspunkt für die Ermittlung der üblichen Vergütung sind im Arbeitsverhältnis in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs ab dem 01.01.2015 mindestens aber der Mindestlohn i. H. v. 8,50 €. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden (BAG 22. April 2009 - 5 AZR 436/08 aaO sowie zuvor schon BAG 24. März 2004 - 5 AZR 303/03 - aaO und BAG 11. Januar 1973 - 5 AZR 321/72 - AP Nr. 110 zu Art. 3 GG = DB 1973, 728 = AuR 1973, 87). Wenn jedoch kein Tarifvertrag vorhanden ist, ist auf den Mindestlohn bzw. auf die ortsübliche Entlohnung zurückzugreifen.

Zur Ermittlung der üblichen Vergütung ist zwischen dem Tariflohn, dem Mindestlohn und ortsüblichen Verdienst zu unterscheiden

2.3.1. Tariflohn

Der jeweils geltende Tarifvertrag bestimmt, welche Vergütung als angemessenen anzusehen ist.

Unterfällt ein Arbeitgeber einer Tarifbindung, hat er auch den Tariflohn in voller Höhe zu zahlen. Die Vergütungsvereinbarung ist sonst bereits wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag i. V. m. § 134 BGB nichtig.

§ 134 Gesetzliches Verbot BGB

Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt

Die **Tarifbindung** liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Ein einzelner Arbeitgeber kann aber auch mit einer Gewerkschaft einen Firmen- oder Haustarifvertrag abschließen.

Sind beide Parteien des Arbeitsvertrages oder eine Partei nicht tarifgebunden, so kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen auch für ihr Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommen sollen. Dies wird in der Regel explizit im Arbeitsvertrag aufgenommen.

2.3.2. Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung führt zu der unmittelbaren und zwingenden Anwendung der Tarifnorm für die nicht den tarifschließenden Arbeitgeberverband angehörenden Arbeitgeber als auch auf die nicht oder gewerkschaftlich anders organisierten Arbeitgeber. Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden, sind unter www.bmas.de/tarifregister erfasst.

2.3.3. Mindestlohn

Ab dem 01.01.2015 gilt gemäß § 1 Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) ein Mindestlohn von 8,50 €, es sei denn, es wurde aufgrund des Arbeitnehmerentsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und auf deren Grundlage erlassende Rechtsverordnungen Branchenmindestlöhne festgesetzt, die oberhalb von 8,50 € liegen (§ 1 Abs. 3 MiLoG).

Vom Mindestlohn nach dem MiLoG sind folgende Personen ausgenommen (§ 22 MiLoG):

- Praktikanten/innen, die ein Pflichtpraktikum aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsverordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,

- Praktikanten/innen, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- Praktikanten/innen, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten und nicht zuvor beim selben Ausbildungsbetrieb ein Praktikum geleistet wurde,
- Praktikanten/innen, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 – 70 SGB BAG teilnehmen,
- Kinder und Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen,
- Auszubildende
- Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose während der ersten 6 Monate der Beschäftigung.

Bis zum 31.12.2016 gelten Tariflöhne unterhalb von 8,50 € fort, wenn sie von repräsentativen Tarifvertragsparteien verbindlich festgelegt wurden und für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber sowie deren Arbeitnehmer/innen gelten oder es sich um Zeitungszusteller/innen handelt. Für Letztere gilt, dass ab dem 01.01.2015 ein Anspruch auf 75 % (6,38 €), ab dem 01.01.2016 auf 85 % (7,23 €) und ab dem 01.01.2017 auf 100 % (8,50 €) des Mindestlohns besteht.

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen AEntG

Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 vorliegt. Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.

§ 5 Allgemeinverbindlichkeit TVG

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint....

3. Prüfreihefolge und Zuständigkeiten

3.1. Ermittlung des tatsächlichen Brutto-Stundenlohns

Die Ermittlung des tatsächlich gezahlten Brutto-Stundenlohnes ist vom **HSB/SB** durchzuführen, wenn

- erstmalig Leistungen nach dem SGB II beantragt werden und ein Bedarfsgemeinschaftsmitglied Erwerbseinkommen erzielt,
- Änderungen während des laufenden Leistungsbezuges beim Erwerbseinkommen eines Bedarfsgemeinschaftsmitgliedes eintreten.

Berechnung:

Brutto-Monatslohn / tatsächliche Arbeitsstunden im Monat = Brutto-Stundenlohn

Die Stundenzahl pro Monat errechnet sich bei der Angabe einer zu leistenden wöchentlichen Stundenzahl im Arbeitsvertrag wie folgt:

Arbeitsstunden in der Woche * 13 Wochen / 3 Monate = durchschnittliche Arbeitsstunden im Monat

Probleme kann die Ermittlung der tatsächlich durch den Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden bereiten. In Arbeitsverträgen, insbesondere bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, werden Stundenobergrenzen mit einer pauschalen Vergütung vereinbart. Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind häufig geringer, so dass sich kein sittenwidriger Lohn ergibt. Hier sollte auf die Einkommensbescheinigung (**Anlage 2**) zurückgegriffen werden, um die tatsächlichen Stunden zu

ermitteln. Die **Anlage 2** weist für jeden Monat die wöchentliche bzw. monatliche Stundenzahl aus, die der Arbeitgeber dann ausfüllen soll.

In den Lohnabrechnungen der Arbeitgeber sind häufig auch der genaue Stundenlohn und die Stundenzahl ausgewiesen (Stundenlohn ist als Faktor 7 ausgewiesen).

Die **Anlage 2** ist dem Arbeitgeber mit einer Frist für die Rückantwort von 14 Tagen zu übersenden. Sollte die Anfrage durch den Arbeitgeber nicht in der Zeit beantwortet werden, ist eine Erinnerung (**Anlage 2a**) mit einer kürzeren Fristsetzung möglich, sowie gleichzeitig der Hinweis auf die Bußgeldvorschriften aufzunehmen. Reagiert der Arbeitgeber auch darauf nicht, ist das Ordnungswidrigkeitsverfahren einzuleiten und an **133** abzugeben.

Seit dem 01.01.2015 ist der Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 MiLoG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen aufzuzeichnen und diese mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Für Arbeitnehmer/innen mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten (z. B. Zusteller, Personenbeförderer, Gütertransport), ohne konkrete Vorgaben zur täglichen Arbeitszeit und bei eigenverantwortlicher Einteilung der täglichen Arbeitszeit genügt es die tatsächliche tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen (§ 1 MiLoGAufzV).

3.2. Ermittlung der einschlägigen üblichen Vergütung

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die Gleichbehandlung von Teilzeit und Vollbeschäftigten gilt, d.h. die Teilzeitbeschäftigten müssen die gleiche Vergütung wie die Vollzeitbeschäftigten erhalten (§ 4 Abs.1 Satz 2 TzBefrG).

Die Prüfung und Ermittlung der üblichen Vergütung ist sehr umfangreich und verursacht viel Recherchearbeit. Die generelle Ermittlung ist von **510** durchzuführen. Wobei der **HSB/SB** im Vorfeld filtern muss, ob überhaupt ein Forderungsübergang in Frage kommt.

Der **HSB/SB** prüft anhand des Arbeitsvertrages oder des Zusatzblatt 2.2 zum Antrag (Einkommensbescheinigung) bzw. anhand der Angaben des Erwerbstätigen, ob ein tarifvertragliches Entgelt vereinbart wurde bzw. in welcher Branche der Erwerbstätige beschäftigt ist. Dann vergleicht der **HSB/SB** die Feststellungen mit den Daten der **Anlage 1** (Mindestlohn, allgemeinverbindliche Tarifentgelte, Tariflöhne), ob die darin enthaltenen Brutto-Stundenlöhne (=übliche Vergütung) in dem geprüften Fall auch tatsächlich gezahlt werden. Wenn dies festgestellt wird, ist die Prüfung nach dieser Verfügung beendet. Das Prüfergebnis ist entsprechend in Prosoz in den Gesprächsdokumentationen festzuhalten und als Papierausdruck zur Akte zu nehmen.

Ergibt die Prüfung allerdings, dass die Branche/Tätigkeit nicht in der **Anlage 1** enthalten ist oder der einschlägige Lohn tatsächlich nicht gezahlt wird, muss weiter geprüft werden.

Für die weitere Prüfung bedarf es zwingend genauere Angaben zur tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Der Erwerbstätige ist durch den **FMI** zunächst ohne Rechtsfolgenbelehrung einzuladen und es ist zusammen mit dem **HSB** ein Gespräch (**Anlage 3**) zu führen, dass alle Gesprächsteilnehmer zu unterschreiben haben. Anhand der Angaben im Gespräch ist erneut der tatsächliche Brutto-Stundenlohn zu überprüfen und ob nunmehr die Brutto-Stundenlöhne der **Anlage 1** erreicht werden.

Wenn die im Gespräch ermittelte Tätigkeit oder die Branche nicht in der **Anlage 1** aufgeführt ist, ist der Vorgang an **510** weiterzuleiten.

3.2.1. Prüfung Tarifbindung

Durch **510** ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber zunächst der Tarifbindung (Angehörigkeit zum Arbeitgeberverband) unterliegt und ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Wenn ja, ist der Tariflohn in voller Höhe (keine Anwendung der 2/3 Regelung!) ausschlaggebend.

Wenn nicht, muss des Weiteren geprüft werden, ob ggf. trotz fehlender Tarifbindung ein „Haus“-Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Der darin vereinbarte Tariflohn ist in diesen Fällen in voller Höhe (keine Anwendung der 2/3 Regelung!) ausschlaggebend.

Unter www.boeckler.de (Rubrik Tarifarchiv/Wer verdient Was?) können auch bundeseinheitliche Tariflöhne abgefragt werden.

3.2.2 Prüfung Mindestlohn

Liegt kein Tarifvertrag vor, ist zu prüfen, ob die Tätigkeit dem AEntG unterliegt und somit ein Branchen-Mindestlohn bzw. der Tarifvertrag gilt, der für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die Branchen-Mindestlöhne und die unterliegenden Branchen können bei www.destatis.de/Mindestloehne oder www.boeckler.de/ta_mindestloehne_aentg nachgeschaut werden. Die aktuellen Mindestlöhne sind von **444** aktuell in der **Anlage 1** bereitzustellen.

Gilt kein Branchen-Mindestlohn und ist auch kein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt und liegt auch keine Ausnahme bzw. Übergangsregelung nach MiLoG vor, besteht ein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes i. H. v. 8,50 €.

Im Fall der Langzeitarbeitslosigkeit muss in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung der Mindestlohn gemäß § 22 Absatz 4 MiLoG nicht gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor Einstellung Langzeitarbeitslos gemäß § 18 Absatz 1 SGB III war.

§ 18 Langzeitarbeitslose

- (1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

Die Bestätigung über das Vorliegen der Langzeitarbeitslosigkeit ist nur durch das **Team 444** zu erstellen. Im Team 444 wird je Regionalstelle eine Übersicht über die ausgestellten Bestätigungen geführt, eine Mehrfertigung geht jeweils an den HSB und den FM.

3.2.3. Vergleich mit tatsächlich gezahltem Entgelt

üblicher Brutto-Stundenlohn - tatsächlich gezahlter Brutto-Stundenlohn = Differenzbetrag*
--

*> 0 € bzw. positiver Betrag bedeutet Anspruch des AN auf höheren Stundenlohn
</= 0 € bzw. negativer Betrag bedeutet AG zahlt über Tarif bzw. über der üblichen Vergütung

Ergibt sich auf den Fall bezogen eine Unterschreitung des ermittelten Stundenlohnes sollte zunächst der Arbeitgeber durch **444** kontaktiert werden, mit dem Ziel, den AG auf die „unübliche“ Bezahlung und die Konsequenzen (Geltendmachung der Forderung für rückwirkende Zeiten) hinzuweisen. **444** fertigt über das Gespräch mit dem AG eine Gesprächsdokumentation und übergibt diese an **510** zur weiteren Entscheidung über den Anspruchsübergang. **510** schließt den Lohnwucherfall ab und informiert den **HSB/SB**, der die entsprechenden Berechnungs- und Bescheidänderungen für die Zukunft vornimmt.

3.3. Ermittlung der Forderungshöhe gegenüber dem Arbeitgeber

Mit dem unter 3.2.1. und 3.2.2. ermittelten einschlägigen Brutto-Stundenlohn ist ein neuer Brutto- und Netto-Monatslohn zu ermitteln. Dafür ist aus dem Internet die Berechnungshilfe www.nettolohn.de zu verwenden:

Die neu ermittelten Arbeitsentgelte sind nach den Anrechnungsvorschriften des SGB II in den Monaten anzurechnen, in denen sie entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelungen zugeflossen wären. Das neu ermittelte Einkommen ist um die Absetzbeträge nach §§ 11 a-b SGB II zu bereinigen. Die Differenz zwischen dem neu ermittelten SGB II Leistungsanspruch und dem tatsächlich bewilligten SGB II Leistungsanspruch ist die Forderung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Ermittlung dieser Forderung erfolgt durch 510.

Leistungsanspruch mit Berücksichtigung der üblichen Vergütung - Leistungsanspruch mit Berücksichtigung der tatsächlich gezahlten Vergütung = Forderung gegenüber dem Arbeitgeber

3.4 Geltendmachung der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber

510 übergibt an **133** alle den Lohnwucherfall betreffenden Unterlagen. Nach Sichtung und Bestätigung der Prüfergebnisse informiert **133** zunächst den Erwerbstätigen über die nicht übliche Vergütung (**Anlage 4**) und macht den Anspruchsübergang gegenüber dem Arbeitgeber nach § 115 SGB X geltend und bestimmt das weitere Vorgehen. (**Anlage 5**). Erfolgt keine Zahlung des Arbeitgebers ist der übergeleitete Anspruch an den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen.

3.5 Ausschlussfristen

Bei der Geltendmachung des an den Arbeitgeber übergeleiteten Anspruchs sind die gesetzlichen Verjährungsfristen der Arbeitsvergütung und die Ausschlussfristen in Arbeits- und Tarifverträgen zu beachten.

Im Rahmen der Arbeitsvergütung gilt für alle geschuldeten geldwerten Leistungen nach § 195 BGB die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren. Gleichgültig ist hierbei die Rechtsgrundlage, auf der der Anspruch beruht. Gemäß § 201 BGB beginnt die dreijährige Verjährungsfrist mit dem Ende des Jahres, in dem der geltend gemachte Anspruch fällig geworden ist.

Beispiel: Verjährungseintritt

Hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch für Januar 2011 erworben, so verjährt dieser Anspruch mit Ablauf des 31.12.2014.

Ausschlussfristen können in Arbeitsverträgen (dann häufig *Ausschlussklausel* genannt), Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen vereinbart werden. Es gibt **einstufige Ausschlussklauseln**, die entweder die schriftliche Geltendmachung eines Anspruchs gegenüber der anderen Seite oder seine gerichtliche Geltendmachung innerhalb der Ausschlussfrist fordern, oder **zweistufige Klauseln**, die Ausschlussfristen sowohl für die vorgerichtliche als auch die gerichtliche Geltendmachung vorsehen. Ausschlussfristen gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Sie sind von den Arbeitsgerichten von Amts wegen zu beachten, also auch dann, wenn sich keine Seite darauf beruft.

3.5.1. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind **Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen**, die kürzer als drei Monate sind, nach § 307 BGB unwirksam, weil sie entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Auch die Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche muss mindestens drei Monate betragen. Zu kurze arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln sind insgesamt unwirksam, die Ausdehnung auf eine zulässige Dauer kommt nicht in Betracht. Sie fallen bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen ersatzlos weg. Unwirksam sind arbeitsvertragliche Ausschlussfristen auch dann, wenn sie im schriftlichen Arbeitsvertrag ohne besonderen Hinweis und unter falscher oder missverständlicher Überschrift eingeordnet sind.

3.5.2. Tarifvertragliche Ausschlussfristen

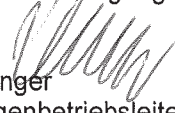
Tarifvertragliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag entgegen § 8 TVG nicht im Betrieb ausgelegt hat. In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dürfen auch kürzere Ausschlussfristen als drei Monate vereinbart werden.

3.6. Hinweise für die weitere Arbeitslosengeld II Gewährung

Bis zum Abschluss des Verfahrens ist in der Berechnung der SGB II Leistung nur das Einkommen in der Höhe zu berücksichtigen, wie es tatsächlich zufließt. Erst ab der tatsächlichen Zahlung der üblichen Vergütung ist dies in der Berechnung zu berücksichtigen. Etwaige Nachzahlungen, die aus der Geltendmachung des Lohnwucherfalles stammen, sind im Rahmen des Forderungsmanagement abzuwickeln.

Da ein höheres Entgelt i. d. R. auch zu einem niedrigeren KV-/PV-Beitrag führt, ist nach Abschluss des Lohnwucherfalles, dass svpflichtige Einkommen rückwirkend im Berechnungsprogramm einzupflegen und die etwaigen Beitragsrückrechnungen zu realisieren.

Diese Verfügung ersetzt die Regelung vom 30.01.2014 und tritt am 01.01.2015 in Kraft.


Langer
Eigenbetriebsleiterin

Anlagen:

- Anlage 1 – Tabelle übliche Vergütung
- Anlage 2 – Anschreiben Arbeitgeber Arbeitsverdienst und Stundenlohn
- Anlage 2 a – Erinnerung Arbeitgeber Anschreiben Arbeitsverdienst und Stundenlohn
- Anlage 3 – Gesprächsprotokoll
- Anlage 4 – Mitteilung an Leistungsempfänger über die Prüfung des Anspruchsüberganges der üblichen Bezahlung
- Anlage 5 – Geltendmachung des Anspruchsüberganges gegenüber dem Arbeitgeber

