

Jobcenter Intern

Jobcenter Region Hannover



Ausgabe/Aktenzeichen 02/2015



Dienstanweisung

VerfasserInnen: GB II und GB III

Stand: 15.09.15

Regelungen bei Übergang von Ansprüchen auf das Jobcenter nach m. § 33 Abs. 5 SGB II i. V. m. § 115 SGB X bei sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung (Lohnwucher)

Inhalt

1. Vorbemerkungen	3
2. Rechtsgrundlagen	3
3. Allgemeine Hinweise zur sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung	3
4. Prüfschritte zur Feststellung des zustehenden Lohnes	5
4.1 Prüfung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags	6
4.2 Prüfung auf Anwendbarkeit eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder des Mindestlohnes	7
4.3 Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns.....	10
4.4 Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung.....	10
5. Verantwortlichkeiten und Prozessschritte zur Ermittlung und Feststellung der sittenwidrigen Entlohnung	10
5.1 Information des Leistungsteams und des Teams Markt	11
und Integration:.....	11
5.2 Befragung der Kundin/des Kunden	12

5.3 Ermittlung des Stundenlohnes	12
5.4 Ermittlung des maßgeblichen Entgelts	15
5.5 Prüfung der sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung	16
6. Prozessschritte zur Durchsetzung der Entgeltansprüche.....	17
6.1 Prüfung der sittenwidrigen, zu geringen Entlohnung bzw.	17
des Mindestlohnes	17
7. Zusammenarbeit mit anderen Stellen	18
7.1 Arbeitgeber-Service	18
7.2 OWiG-Team.....	18
7.2.1 Abgabe bei fehlender oder unvollständiger Unterlagen/Nachweise	18
7.2.2 Abgabe nach Feststellung von sittenwidriger, zu geringer	19
Entlohnung bzw. Verstößen gegen das Mindestlohngesetz.....	19
8. Qualitätssicherung	20
8.1 Auswertung	20
8.2 Fachaufsicht	20
8.3 Arbeitshilfen	20
9. Inkrafttreten	20
10. Anlagen	21

1. Vorbemerkungen

Die Identifizierung sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung gehört zu den Aufgaben des Jobcenters Region Hannover. Das beinhaltet das Erkennen und Prüfen potenzieller Fälle, sowie die rechtswirksame Geltendmachung der auf das Jobcenter übergegangenen Entgeltansprüche gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber.

Vorbemerkungen

Aus sozial- und arbeitsmarktpolitischer Sicht hat die sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung bei einem Beschäftigungsverhältnis mehrere negative Auswirkungen:

- Sozialleistungen werden ungerechtfertigt erbracht und belasten die Gemeinschaft der Steuerzahler
- Ausnutzung der betroffenen BürgerInnen in einer Notlage durch den Arbeitgeber
- Wettbewerbsverzerrung und dadurch Gefährdung von rechtmäßig entlohnnten Arbeitsplätzen.

Mit dieser Jobcenter Intern werden nachfolgend die einzelnen Prozessschritte dargestellt und Verantwortlichkeiten festgelegt.

2. Rechtsgrundlagen

Die Grundlage für die Prüfung und Geltendmachung des Anspruchsübergangs aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung bilden § 115 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X). i. V. m. § 33 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)

Rechtsgrundlage

Als verpflichtende Weisungen für die konkrete Umsetzung sind die Fachlichen Hinweise (FH) zu § 33 SGB II und deren Anlage 1 und insbesondere die FH zu § 33 Abs. 1 und 5 i. V. m. § 115/116 SGB X zu beachten. Für die Anwendung des Mindestlohngesetzes sind die Fachlichen Weisungen Mindestlohn zu beachten.

Weisungslage

3. Allgemeine Hinweise zur sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung

Wenn der/m ArbeitnehmerIn zu geringer, sittenwidriger Lohn gezahlt wird, handelt es sich um sog. „Lohnwucher“, und der/m ArbeitnehmerIn steht ein Anspruch gegenüber der/m ArbeitgeberIn auf Zahlung der Differenz zur maßgeblichen Vergütung zu. Nach § 33 Abs. 5 SGB II i. V. m § 115 SGB X gehen die Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf das Jobcenter über.

**Definition
Lohnwucher**

**Anspruchsübergang
§33(5) i.V.m. §115
SGBX**

Hinweise auf sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung können sowohl im Rahmen der Leistungssachbearbeitung (Lohnabrechnung) als auch im Beratungsprozess bei den Integrationsfachkräften in Mul (Beratungsgespräch), sowie im Eingangsbereich und zBuB erfolgen. Gewinnen diese den Eindruck eines sehr geringen Entgelts, ist der Fall dem Bereich Markt und Integration unter Nutzung des Prüfbogens A (Anlage 2) und der kopierten Lohnabrechnung/ des Arbeitsvertrages zu übersenden.

Indizien

Zuleitung an Mul

Durch die verantwortliche Fachkraft erfolgt eine konkrete Feststellung des tatsächlichen Stundenlohnes und die Sachverhaltsermittlung wird eingeleitet. Zur Festlegung der Verantwortlichkeiten siehe Pkt. 5 (Verantwortlichkeiten).

Folgende Tatsachen müssen in diesem Verdachtsfall geprüft und ermittelt werden:

**Benötigte
Unterlagen**

- Branche des Arbeitsverhältnisses
 - maßgeblicher Lohn laut Tarifvertrag, Mindestlohngesetz oder ortsübliche Entlohnung
 - tatsächliche Höhe des monatlichen Lohnes
 - konkrete Anzahl der Arbeitsstunden
 - Höhe der Abweichung des erzielten/angegebenen Lohnes vom maßgeblichen Lohn (Tariflohn, Mindestlohn/ortüblicher Lohn)
- } zur Ermittlung des Stundenlohns (Brutto)

Die durchzuführenden Prozessschritte einschließlich der personellen Zuständigkeiten ist ab Punkt 5 zu entnehmen.

**Verantwortlich-
keiten/ Zuständig-
keiten**

Die Verfolgung von Lohnansprüchen der/s Arbeitnehmers/In setzt ein, wenn

Voraussetzungen

1. ein **Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis Anwendung** findet, nämlich wenn ein Tarifvertrag verbindlich anzuwenden ist (§ 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz) oder ein durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag anzuwenden ist oder im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird und der Lohn der/s Arbeitnehmerin/s den Tariflohn unterschreitet

**Unterschreitung des
Tariflohnes**

oder

2. die Entlohnung unterhalb der Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) liegt

**Überschreitung des
AEntG und AÜG**

oder

3. der nach dem Mindestlohngesetz **vorgeschriebene Mindestlohn** von zurzeit 8,50 Euro pro Stunde nicht gezahlt wird (unter Beachtung der Ausnahmen und Übergangsregelungen – siehe Punkt 4.2)

**Unterschreitung des
Mindestlohnes**

oder

4. die Vergütungsvereinbarung sittenwidrig ist.

Das BAG hat mit Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, entschieden, dass Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB vorliegt, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht. Dies ist dann gegeben, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

**Sittenwidrige
Unterschreitung des
maßgeblichen
Lohnes**

Maßstab für die Prüfung, ob ein auffälliges Missverhältnis vorliegt, ist das üblicherweise gezahlte Tarifentgelt und zwar ohne tarifliche Zusatzleistungen. Dieses ist im Zweifel das Bruttoentgelt. Die Üblichkeit einer Tarifvergütung kann angenommen werden, wenn mehr als 50% der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50% der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.

Hat sich der Tariflohn nicht durchgesetzt, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

Weitergehende Informationen sind den FH zu § 33/115 – Anlage 1 – Punkt 3.2 zu entnehmen.

**FH § 33/115
Anlage 1-
Pkt. 3.2**

Die durchzuführenden Prüfschritte zur Erlangung des maßgeblichen Lohnes ist Punkt 4 zu entnehmen.

Prüfschritte

4. Prüfschritte zur Feststellung des zustehenden Lohnes

Welcher Lohn für einen Arbeitnehmer maßgebend ist, wird anhand des nachfolgenden Prüfschemas deutlich. Für die Ermittlung des zustehenden Lohnes ist der Bereich Markt und Integration zuständig, vgl. Punkt 5.4.

Prüfung, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt

wenn nein

Prüfung, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines festgelegten Mindestlohnes oder eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages fällt

wenn nein

Prüfung, ob der geltende Tariflohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblich ist

wenn nein

Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion unter Beachtung des gesetzlichen Mindestlohns

4.1 Prüfung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags

Tariflohn ist durch die/den ArbeitgeberIn zu zahlen, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart wird oder wenn die/der ArbeitgeberIn tarifgebunden ist. Die/der Arbeitgeber ist grundsätzlich tarifgebunden, wenn sie/er selbst Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, es sei denn, die Satzung eines Arbeitgeberverbandes lässt eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zu. Alternativ kann die/der ArbeitgeberIn auch selbst mit einer Gewerkschaft einen sogenannten Haus- oder Firmentarifvertrag abschließen, an den sie/er dann gebunden ist.

**Anwendbarkeit
eines Tarifvertrags**

Ob ein/e ArbeitgeberIn tarifgebunden ist, kann lediglich beim ArbeitgeberIn angefragt werden. Erteilt die/der Arbeitgeber die Auskunft trotz Erinnerung nicht, erfolgt eine Abgabe an das OWiG-Team zur Einleitung einer Ordnungswidrigkeit.

ArbeitnehmerInnen müssen für die Tarifbindung Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sein. Hierzu ist die/der ArbeitnehmerIn zu befragen.

Sollte der Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt sein, spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer tarifgebunden ist. Hier ist dann immer der Tarifvertrag anzuwenden vgl. Pkt. 4.2.

4.2 Prüfung auf Anwendbarkeit eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder des Mindestlohnes

Ein Tarifvertrag kommt dann zum Tragen, unabhängig davon, ob die Anwendbarkeit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder eine Tarifbindung besteht, wenn

Anwendbarkeit eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags

- für das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag verbindlich anzuwenden ist (§§ 3 Abs. 1 S. 4 und § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz, § 11 Arbeitnehmerentsendegesetz, § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) oder
- das BMAS einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat.

Die/der ArbeitgeberIn ist in diesen Fällen tarifgebunden.

Nach § 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes, Mindestlohngesetz (MiLoG), - in Kraft getreten ab 01.01.2015 - hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber (auch in Privathaushalten), der ab dem 01.01.2015 8,50 brutto je Zeitstunde beträgt.

Anwendbarkeit des Mindestlohns

Zur Zahlung des Mindestlohnes sind alle Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen.

Verpflichtend für alle Arbeitgeber im In- und Ausland

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in § 22 MiLoG genannten Personen. Dies sind:

Ausnahmen von der Anwendung des Mindestlohnes

- Praktikanten, wenn:
 - das Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer Hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlichen Berufsakademie verpflichtend zu leisten ist,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für Aufnahme eines Studiums dienen soll,
 - das Praktikum von einer Dauer bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung durchgeführt wird, wenn nicht schon zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand oder
 - es sich um eine Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) oder an einer Berufsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG handelt

Praktikanten

Berufspraktischen Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III oder im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II sind nicht vom Geltungsbereich des MiLoG erfasst. Dies gilt auch für Förderungen der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III und für Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III.

- Personen im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), d.h. **Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung**
- Beschäftigte während ihrer Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose, die unmittelbar vor der Beschäftigung gemäß § 18 SGB III mindestens ein Jahr arbeitslos waren, **für die ersten sechs Monate der Beschäftigung.**

Jugendliche bis 18 Jahren ohne Berufsausbildung

Auszubildende

**ehrenamtlich
Tätige
Langzeitarbeitslose**

Das Jobcenter stellt den betreffenden Personen eine Bescheinigung aus, (vgl. Fachliche Weisung Nr. 01/2015), sodass anhand der Eintragungen in VerBIS erkennbar ist, ob diese Ausnahme zutrifft. Die Einhaltung des Mindestlohnes ist per Wiedervorlage (in Verbis) nach 6 Monaten ab Beschäftigungsbeginn zu überprüfen.

Unter Beachtung der Tatsache, dass ein Lohn, der den Mindestlohn um mehr als 1/3 unterschreitet, als sittenwidrig gilt, ist u. a. bei Langzeitarbeitslosen in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung ein Lohn von mindestens 5,67 Euro zu gewähren.

Sittenwidriger Lohn bei Langzeitarbeitslosen (6 Monate)

Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2017 (§ 24 MiLoG):

- Abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind oder entsprechende Rechtsverordnungen auf Grundlage von § 7, § 7a und § 11 AEntG sowie § 3a AÜG erlassen worden sind.
Aber ab 01. Januar 2017 müssen die abweichenden Regelungen mindestens den Mindestlohn vorsehen, sodass bis zum 31.12.16 in den betreffenden Branchen der Mindestlohn unterschritten werden kann.
- Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent (6,38 Euro) und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent (7,23 Euro) des gesetzlichen Mindestlohns. Ab 1. Januar 2017 besteht dann auch der Anspruch auf 8,50 Euro je Zeitzunde.

Übergangsregelungen (weitere Ausnahmen) abweichende Regelungen in Tarifverträgen

Zeitungszustellerinnen

Diese Ausnahme gilt nur für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller, die in einem Arbeitsverhältnis **ausschließlich** periodische Zeitungen oder Zeitschriften sowie Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt an Endkunden zustellen.

Für die/den ArbeitnehmerIn ist ein höherer Lohn als der Mindestlohn zu zahlen, wenn bestehende Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der auf deren Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen höhere Beträge vorsehen.

Überschreitung des Mindestlohnes bei Vorrang bestehender Regelungen

Ob ein höherer Tariflohn als der Mindestlohn zu zahlen ist oder ob der Mindestlohn unterschritten werden darf, ist der Übersicht des Zolls oder der Leitfaden Branchenmindestlöhne der einzelnen Branchen zu entnehmen. Eine weitere Ausnahme zur Unterschreitung des Mindestlohnes gibt es für die ZeitungszustellerInnen (s. o.). Ab dem 1. Januar 2017 muss unabhängig von einem abweichenden Tarifvertrag ein Mindestentgelt von 8,50 Euro brutto je Zeitzunde vereinbart und gezahlt werden.

Link zur Übersicht der Mindestlöhne/ Tariflöhne der Branchen

Für die Berechnung des Mindestlohnes steht ein Mindestlohnrechner (über Link aufrufbar) zur Verfügung. Für weitere Fragen wird an die Hotline Mindestlohn des BMAS verwiesen.

Verweis auf Mindestlohnrechner

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter

- Telefon 030-60280028 oder
- per E-Mail: info@bmas.bund.de

zu allen Fragen zum Mindestlohn.

Rückfragen an die Hotline des BMAS

Die Beratungsstelle ist von Montag bis Donnerstag, 8.00 bis 20.00 Uhr erreichbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mindestlohn-Hotline beantworten allgemeine Fragen zum Mindestlohn, wobei die individuelle Situation der anrufenden ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen berücksichtigt wird.

Eine detaillierte Berechnung ist in den Teams nicht vorzunehmen. Besteht ein Verdacht auf Unterschreitung des Mindestlohnes, ist der Leistungsfall entsprechend Punkt 6.1 an das OWiG-Team abzugeben.

Abgabe an Owig

Als verpflichtende Weisungen für die konkrete Umsetzung der Regelungen des MiLoG sind die Fachlichen Hinweise zum Mindestlohngesetz zu beachten.

Verweis auf FH zum Mindestlohngesetz

4.3 Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns

Ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber weder Mitglied einer Tarifvertragspartei oder selbst Partei des Tarifvertrags, noch fällt sie/er unter den Geltungsbereich eines Mindestlohns bzw. allgemein verbindlichen Tarifvertrags, ist zu ermitteln, ob der geltende Tariflohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblich ist. Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Ist dies der Fall, ist der betreffende Tariflohn als Maßstab zur Prüfung heranzuziehen. Dieser Lohn darf nicht unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes (Beachtung der Ausnahmen und Übergangsregelungen, siehe Punkt 4.2) liegen.

**Üblichkeit eines
Tariflohnes**

Informationen zur Tarifüblichkeit können bei den jeweiligen Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden erfragt werden.

4.4 Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung

Bei der Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung ist grundsätzlich auf allgemein anerkannte Quellen (z.B. Verdiensterhebung der Statistikämter) zurückzugreifen.

**Ortübliche
Entlohnung**

Eigenständige Erhebungen, die z. B. aus Erfahrungswerten der arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften und/oder auf Angaben beruhen, die aus EGZ-Förderanträgen hervorgehen, stellen keine ausreichende Prüfgrundlage dar, da sie kein umfassendes Bild des örtlichen Lohnniveaus wiedergeben können.

5. Verantwortlichkeiten und Prozessschritte zur Ermittlung

und Feststellung der sittenwidrigen Entlohnung

Die Ermittlung und Feststellung der sittenwidrigen Entlohnung erfolgt durch den zuständigen Mitarbeiter aus dem Bereich Markt und Integration. Eine Bearbeitung erfolgt im Team Markt und Integration. Die Entscheidung über die Zuständigkeiten bezüglich der Bearbeitung der Lohnwucherfälle innerhalb der Markt und Integrationsteams wird durch den Bereichsleiter unter Beteiligung der Teamleitungen getroffen. Dabei steht es frei, die Bearbeitung von Lohnwucher/Mindestlohnverdachtsfällen durch die jeweiligen Integrationsfachkräfte oder ggf. durch spezialisierte Integrationsfachkräfte vornehmen zu lassen.

**Verantwortlich-
keiten**

**Team- und
Bereichsleitung,**

Zur fachlichen Unterstützung innerhalb der Bereiche können AnsprechpartnerInnen aus dem Bereich Markt und Integration und Leistungsservice aus den Standorten benannt werden. Ob und in welcher Anzahl pro Standort/Team je aus den Bereichen Markt und Integration und

**fachliche
Ansprech-
partnerInnen**

Leistungsservice AnsprechpartnerInnen benötigt werden, obliegt der Bereichsleitung. Die vorab geschulten fachlichen AnsprechpartnerInnen aus den Bereichen Markt und Integration sowie Leistungsservice unterstützen die Bereiche fachlich. Die Teamleitungen Markt und Integration und Leistungsservice sind gemeinsam mit der Bereichsleitung verantwortlich für die Abwicklung des Verfahrens zur Verfolgung sittenwidriger Entlohnung.

Eine Übersicht über die einzelnen Prozessschritte steht in Anlage 1 zur Verfügung.

**Übersicht über die
Prozessschritte
(Anlage 1)
Prüfbogen A zur
Feststellung des
Lohnwuchers
(Anlage 2)**

Als Arbeitshilfe dient der Prüfbogen A zur Feststellung einer sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung, in dem die einzelnen Arbeitsschritte für die Prüfung, ob sittenwidrige Entlohnung vorliegt, dargestellt sind. Der Prüfbogen A ist in BK-Text unter dem Pfad lokale Vorlagen/ Alg II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher eingestellt. Dieser ist von den MitarbeiterInnen verpflichtend zu nutzen und bei Verdachtsfällen an den Bereich Markt und Integration zu senden.

Der Prüfbogen A und die Unterlagen zur Prüfung und Durchsetzung einer sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung gehören grundsätzlich entsprechend der Jobcenter Intern 09/2012 „Grundsätze der Aktenführung“ in den 2. Heftfalz der braunen Leistungsakte. Zur besseren Übersichtlichkeit des Verfahrens wird mit dem Prüfbogen A bereits eine grüne separate Akte angelegt. Die Verfolgung von Lohnwucher erfolgt in dieser grünen separaten Akte, die nach den Vorgaben der Jc-Intern 09/2012 anzulegen ist (z. B. Bekleben mit einer BG-Nummer etc.). Diese wird an die einzubindenden Organisationseinheiten wie die Rechtsstelle oder dem Bereich Ordnungswidrigkeiten weitergeleitet. In der Leistungsakte ist im 2. Heftfalz ein Hinweis abzuheften, dass eine separate Lohnwucherakte besteht, ebenso ist der Aktendeckel der braunen Leistungsakte mit „Lohnwucher“ zu kennzeichnen.

**Anlegen einer
separaten grünen
Leistungsakte für
Lohnwucher**

Die Ermittlung und Feststellung einer sittenwidrigen Entlohnung erfolgt in der Regel in folgenden Prozessschritten:

5.1 Information des Leistungsteams und des Teams Markt und Integration:

Erkenntnisse über auffällig geringe Arbeitsentgelte werden gewonnen

- im Bereich Mul im Rahmen von Beratungsgesprächen und durch Vorlage des Arbeitsvertrages bzw. Verdienst-/Einkommensbescheinigung oder
- im Bereich Leistungsservice in Beratungsgesprächen und durch Vorlage des Arbeitsvertrages bzw. von Verdienst-/Einkommensbescheinigungen oder
- im Eingangsbereich bzw. zBuB.

**1. Gegenseitige
Information**

Bei Erkenntnissen über einen Verdacht einer sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung ist die Teamleitung Markt und Integration zu informieren. Diese leitet den Vorgang an den zuständigen Mitarbeiter im Team weiter. Die Teamleitung ist

mit dem Mitarbeiter verantwortlich für die sachgerechte Prüfung, Ermittlung und Feststellung des Verdachtsfalles der sittenwidrigen Entlohnung sind.

5.2 Befragung der Kundin/des Kunden

Durch den zuständigen Mitarbeiter (aus dem Bereich Markt und Integration) ist zuerst der Kunde mittels Kundenfragebogen zu befragen, damit alle Angaben zum Arbeitsverhältnis wie Branche, Arbeitsstunden, Pausen etc. aus Sicht des Kunden vorliegen. Dieser ist als Anlage 3 der Jobcenter Intern beigefügt und steht in BK-Text unter den lokalen Vorlagen/ Alg II/SGB II/§ 33/ Lohnwucher zur Verfügung. Ggf. ist dazu auch der Arbeitsvertrag anzufordern. Die Befragung leitet die Sachverhaltsermittlung ein, ob tatsächlich eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt. Es wird empfohlen, diesen Fragebogen gemeinsam mit den Kunden in einem persönlichen Gespräch auszufüllen. Der Fragebogen und ggf. der Arbeitsvertrag wird in der separaten grünen Leistungsakte abgeheftet.

2. Befragung der Kundin/des Kunden

Vordruck Kundenfragebogen (Anlage 3)

Zuführung zur separaten grünen Leistungsakte

Es sollte weiterhin eine intensive, vermittlungsorientierte Beratung des eLb erfolgen. Zur Klärung für ergänzende fachliche Fragen stehen den Mitarbeitern die fachlichen Ansprechpartner zur Verfügung.

5.3 Ermittlung des Stundenlohnes

Für die Verfolgung des Verdachts auf sittenwidrige Entlohnung ist die Höhe des Stundenlohnes und zwar das steuerpflichtige Bruttoentgelt, zu ermitteln.

3. Ermittlung des Stundenlohnes

Folgende Unterlagen sind von der/dem Kunden/in im Rahmen seiner Mitwirkungspflichten nach den §§ 60 ff. SGB I anzufordern:

Anzufordernde Unterlagen

1. Einkommensbescheinigung mit Angabe der Wochenarbeitszeit, ggf. Arbeitszeitkonto/Stundenzettel
2. Arbeitsvertrag
3. ggf. eine Information der/s Arbeitnehmers/In, warum eine Abweichung vom maßgeblichen Lohn im Einzelfall vorliegt
4. Mitteilung, ob eine Tarifbindung durch Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft vorliegt, ggf. im Rahmen der Befragung bereits bekannt

Kann die/der Kunde/In die Unterlagen nicht vorlegen, sind diese beim ArbeitgeberIn anzufordern und zusätzlich werden weitere Angaben vom Arbeitgeber benötigt:

1. Tarifbindung der/s Arbeitgebers/In
2. Branchenzugehörigkeit
3. ggf. eine Information der/s Arbeitnehmers/In, warum eine Abweichung vom maßgeblichen Lohn im Einzelfall vorliegt

Für die Anforderung der Unterlagen/Angaben vom ArbeitgeberIn und die Erinnerung, die einen Hinweis auf den Anspruchsübergang gibt, ist die als Anlage 4 und 5 zur Jobcenter Intern unter dem Pfad lokale Vorlagen/Alg II/SGB II/ § 33/ Lohnwucher eingestellte BK – Vorlage „Anforderung Unterlagen/Angaben vom AG“ verpflichtend zu nutzen.

**Vordruck
Anforderung
Unterlagen/
Angaben vom AG
(Anlage 4/5)**

Zu beachten ist, dass die Erinnerung an die/den Arbeitgeber nicht an die Firma/Betriebssitz versandt wird, sondern an die Privatadresse der/des Inhabers/in bzw. verantwortlich Handelnden der Firma.

**Erinnerung an
Privatadresse des
AGs**

Reicht die/der ArbeitgeberIn die angeforderten Unterlagen nicht ein, ist – nach Erinnerung unter Hinweis auf den Anspruchsübergang – die grüne Akte an das OWiG-Team zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens abzugeben.

**Abgabe an OWiG
bei fehlender
Mitwirkung des
Arbeitgebers**

Die weiteren Arbeitsschritte ergeben sich aus den drei möglichen Fallgestaltungen:

- **kein oder unvollständiger Nachweis über die geleisteten Arbeitsstunden**
- **Arbeitsvertrag wurde nicht schriftlich abgeschlossen**
- **Unterlagen liegen vollständig vor**

Das weitere Vorgehen in den Fallgestaltungen stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

**Kein Nachweis
über die
Arbeitsstunden**

- **Kein oder unvollständiger Nachweis über die geleisteten Arbeitsstunden**

Nach § 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind ArbeitgeberInnen seit 01.01.15 verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren, sodass für folgende Beschäftigungen Nachweise vorliegen:

- geringfügige Beschäftigungen
- kurzfristige Beschäftigungen

- Beschäftigungen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, nämlich in den Branchen
 - Baugewerbe
 - Gaststätten und Beherbergung
 - Personenbeförderung
 - Speditions-, Transportgewerbe und Logistik
 - Schausteller
 - Forstwirtschaft
 - Gebäudereiniger

- Messe- und Ausstellungsbau sowie
- Fleischwirtschaft

Sollte die/der ArbeitgeberIn ihren/seinen Aufzeichnungspflichten nicht nachkommen, stellt dies nach dem Mindestlohngesetz ein Bußgeldtatbestand dar. In diesen Fällen ist die grüne Akte an das OWiG-Team abzugeben, die den Vorgang an die Zollverwaltung als Verfolgungsbehörde abgeben.

Ist die tatsächliche Arbeitszeit und daraus resultierend der Stundenlohn nicht zu ermitteln, kann hilfsweise ein Tätigkeitsnachweis vom Arbeitnehmer und ggf. wenn der Arbeitnehmer hier keine konkreten Auskünfte geben kann oder auf das Anschreiben nicht reagiert, vom Arbeitgeber angefordert werden, der als Anlage 6 der Jobcenter Intern beigefügt ist. Der zu nutzende Vordruck „Tätigkeitsnachweis Arbeitgeber/ Arbeitnehmer“ steht unter dem Pfad lokale Vorlagen/Alg II/ SGB II/ § 33/ Lohnwucher in BK-Text zur Verfügung.

**Vordruck
Tätigkeits-
nachweis AN/AG
(Anlage 6)**

Die/der ArbeitgeberIn ist nicht verpflichtet, diesen Vordruck auszufüllen, er kann die benötigten Angaben auch auf andere Art und Weise machen, jedoch ist er nach § 57 SGB II zur Auskunft verpflichtet. Wird die Auskunft trotz Erinnerung mit Hinweis auf den Anspruchsübergang nicht erteilt, erfolgt eine Aktenabgabe ans OWiG-Team zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens.

➤ **Arbeitsvertrag wurde nicht schriftlich abgeschlossen**

**Kein schriftlicher
Arbeitsvertrag**

Nach geltendem Recht kann ein Arbeitsvertrag mündlich, schriftlich oder konkludent (durch schlüssiges Handeln) geschlossen werden.

Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Daten des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen.

**Anforderung beim
AG**

Nach dem BGB (§§ 195, 199 Abs. 1) verjährt der Anspruch auf Arbeitsentgelt nach drei Jahren ab Ende des Kalenderjahres des Entstehens, jeweils ab Fälligkeit des einzelnen Arbeitsentgeltanspruchs. Danach hat die/der ArbeitgeberIn die Möglichkeit, Verjährungseinrede nach § 214 BGB zu erheben und wird

**Verjährungs- und
Ausschlussfristen**

deshalb von Amts wegen nicht geprüft. Wird die Einrede der Verjährung tatsächlich geltend gemacht, ist der Anspruch dauerhaft nicht durchsetzbar.

Vor klageweise Geltendmachung des Anspruchs auf Restlohn sind die in Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag festgelegten Ausschlussfristen von Amts wegen zu prüfen und zu beachten. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG darf die Ausschlussfrist nicht kürzer bemessen sein als 3 Monate (Urteil des BAG vom 25.05.2005, 5 AZR 572/04; Urteil des BAG vom 28.09.2005, 5 AZR 52/05).

Aus diesem Grund sollten Klagen vorsorglich innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.

Der gesetzliche Mindestlohn wird von Ausschlussfristen (vgl. § 3 MiLoG) nicht erfasst.

➤ **Unterlagen liegen vollständig vor**

***Vorlage der
Unterlagen***

Wenn der Stundenlohn ermittelt wurde, wird der Prüfbogen A ausgefüllt/ergänzt, in die separate grüne Leistungsakte abgeheftet und der maßgebliche Lohn ermittelt. Liegt der Arbeitsvertrag nicht vor, ist dieser nach Erhalt sofort an die zuständigen Mitarbeiter im Team Markt und Integration in Kopie weiterzuleiten.

Der Prüfbogen A zur Feststellung des Lohnwuchers ist in BK-Text unter dem Pfad lokale Vorlagen/ Alg II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher eingestellt. Dieser ist von den MitarbeiterInnen verpflichtend zu nutzen.

***Prüfbogen A zur
Feststellung des
Lohnwuchers
(Anlage 2)***

5.4 Ermittlung des maßgeblichen Entgelts

Zur Prüfung, ob eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt, ist der maßgebliche Tariflohn/Mindestlohn bzw. das ortsübliche Entgelt festzustellen.

***4. Ermittlung des
tariflichen bzw.
ortsüblichen Ent-
gelts durch TAgT***

Durch den zuständigen Mitarbeiter (Bereich Markt und Integration) ist festzustellen, welcher Branche der Arbeitsvertrag bzw. die Tätigkeit zuzuordnen ist und in welcher Höhe Löhne in dieser Branche tariflich oder üblicherweise gezahlt werden. Ist dies nicht zu ermitteln, muss der ortsübliche Lohn festgestellt werden.

Die durchzuführenden Prüfschritte sind Punkt 4 zu entnehmen.

Prüfschritte

Zur Ermittlung sind ggf. folgende Fragen durch Anfrage bei der/dem Arbeitgeber/In zu klären:

- Tarifbindung der/des Arbeitgebers/In
- Branchenzugehörigkeit

Unter nachfolgendem Link stehen Arbeitsmittel zur Ermittlung des maßgeblichen Lohnes zur Verfügung: **Arbeitsmittel**

- Link zu Tarifübersichten/Mindestlöhne
- Arbeitshilfe „Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ – Kapitel 2.1.1.3 Seite 10 ff.
- Verzeichnis Mindestlöhne des Zolls

Der maßgebliche Tariflohn bzw. das ortsübliche Entgelt wird vom zuständigen Mitarbeiter (Bereich Markt und Integration) im Prüfbogen A vermerkt. **Weiterleitung Prüfbogen A**

5.5 Prüfung der sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung

Der tatsächliche Stundenlohn wird dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt gegenübergestellt. **5. Prüfung des Lohnwuchers**

Liegt der tatsächliche Lohn der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers mehr als 2/3 unterhalb des üblicherweise gezahlten Tariflohnes bzw. ortsüblichen Entgelts, wird von Lohnwucher ausgegangen und damit sind ausstehende Arbeitsentgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Findet ein Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis Anwendung (vgl. Punkt 4 dieser Dienstanweisung), und unterschreitet der tatsächliche Lohn der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers den Tariflohn, sind Arbeitsentgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Die Berechnung bzw. Feststellung, ob eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt, wird durch die zuständige Integrationsfachkraft im Prüfbogen A dokumentiert. Die Abgabe an den Bereich 603 erfolgt über die Teamleitung Markt und Integration.

Das sich daraus ggf. ergebende Arbeitsentgelt wird seitens des Jobcenters geltend gemacht und wird entsprechend Punkt 6 dieser Dienstanweisung in einem sich ggf. anschließenden Klageverfahren durch III 603 gegenüber der/m ArbeitgeberIn geltend gemacht.

6. Prozessschritte zur Durchsetzung der Entgeltansprüche

6.1 Prüfung der sittenwidrigen, zu geringen Entlohnung bzw.

des Mindestlohnes

Eine Übersicht über die einzelnen Prozessschritte steht in Anlage 1 zur Verfügung.

**Übersicht über die
Prozessschritte
(Anlage 1)**

Da zur gerichtlichen Durchsetzung der Entgeltansprüche aus sittenwidriger Entlohnung Spezialkenntnisse (u. a. auch im Klagerecht und Schriftverkehr im Regelfall mit Rechtsanwälten) erforderlich sind, erfolgt die Durchsetzung der Entgeltansprüche im Jobcenter Region Hannover zentral im Bereich III 603.1/2. Das Leistungsteam übersendet die separate grüne Leistungsakte, die Bestandteil der Leistungsakte ist.

**Bearbeitung durch
III603**

Entgeltansprüche aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung werden in folgenden Prozessschritten durchgesetzt:

Prozessschritte

1. Übergangsanzeige an die/den ArbeitgeberIn
2. Berechnung des übergegangenen Arbeitsentgeltanspruchs
3. Bezifferung des Arbeitsentgeltanspruchs beim ArbeitgeberIn (inklusive Erstellung einer Annahmeanordnung in ERP) einschließlich schriftliche Zahlungsaufforderung an die/den ArbeitgeberIn
4. bei Nichtzahlung Erlass eines Mahnbescheides und anschließend bei weiterer Zahlungsverweigerung
5. Erlass einer Lohnklage gegen die/den ArbeitgeberIn

Ergänzend wird auf die Fachlichen Hinweise zu § 33/115 verwiesen.

**Hinweis auf die FH
zu § 33/115 SGB II**

Die Durchsetzung der Entgeltansprüche aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung wird im Prüfbogen B dokumentiert. Dieser Prüfbogen B zur Durchsetzung der Entgeltansprüche aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung ist als Anlage 7 dieser Dienstanweisung beigelegt und steht in BK-Text unter dem Pfad lokale Vorlagen/ Alg II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher zur Verfügung und ist von den MitarbeiterInnen verpflichtend zu nutzen.

**Prüfbogen zur
Durchsetzung des
Lohnwuchers in
Anlage 7 -
Zwingende
Nutzung als BK-
Vorlage**

Werden Arbeitsentgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber beziffert, erfolgt eine Mitteilung an die zuständigen Teamleiter (Markt und Integration sowie Leistungsservice). wird. Auf Grund der Mitteilung wird in der Leistungsakte ein Hinweis aufgenommen, dass bei Eingang weiterer Lohnabrechnungen diese zur Verfolgung der Ansprüche aus Lohnwucher an III603 übersandt werden.

**Information der
fachlichen
Ansprechpart-
nerInnen**

Ist der Vorgang endgültig abgeschlossen, wird die Lohnwucherakte mit Hinweis auf das frühestmögliche Vernichtungsjahr an das Leistungsteam – als Bestandteil der

Leistungsakte – abgegeben und zusammen mit der Leistungsakte als separate Akte aufbewahrt.

7. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Das Erkennen, Prüfen und die anschließende Durchsetzung von **Zusammenarbeit** Arbeitsentgeltansprüchen aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung erfordert die umfängliche gegenseitige Information und Zusammenarbeit der betroffenen Stellen im Jobcenter, insbesondere zwischen den Mitarbeitern Im Leistungsservice und den Mitarbeitern aus dem Bereich Markt und Integration.

Besondere Schnittstellen und die Erfordernis der Einbindung ergeben sich bei den folgenden Organisationsbereichen:

7.1 Arbeitgeber-Service

Der Bereich III603 informiert den Arbeitgeber-Service per E-Mail an das Postfach **Arbeitgeber-Service** _BA-Hannover-Arbeitgeber über ArbeitgeberInnen, bei denen festgestellt wurde, dass eine sittenwidrige bzw. eine zu geringe Entlohnung gezahlt wurde und eine Zahlungsaufforderung an die/den ArbeitgeberIn versandt wurde.

7.2 OWiG-Team

Das OWiG-Team ist in drei Fallgestaltungen einzuschalten:

OWiG-Team

1. wenn Unterlagen/Nachweise zur Ermittlung, ob eine sittenwidrige Entlohnung vorliegt, nicht oder nur unvollständig vorgelegt werden bzw. wenn berechtigte Zweifel an den Angaben in der Einkommensbescheinigung etc. bestehen oder
2. wenn der Tatbestand der sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung festgestellt wurde und Entgeltansprüche gegenüber der/m ArbeitgeberIn geltend gemacht wurden oder
3. wenn ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorliegt.

7.2.1 Abgabe bei fehlender oder unvollständiger Unterlagen/Nachweise

Die fehlende Auskunftserteilung zu Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und nicht vorgelegte Einkommensbescheinigungen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber stellen einen OWiG-Tatbestand dar, ggf. kann zur Erlangung von **Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers**

Unterlagen/Nachweise durch das OWiG-Team der Außendienst eingeschaltet werden.

In Fällen, in denen die/der Arbeitgeber/in den Auskunftspflichten nicht nachkommt, erfolgt eine Übersendung der separaten grünen Leistungsakte entsprechend der Jobcenter Intern Nr. 11/2012 „Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten nach den §§ 63 – 64 Sozialgesetzbuch II (SGB II)“ an das OWiG- Team. Hier kann aufgrund fehlender Nachweise noch nicht festgestellt werden, ob eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt. Die Vorgänge im OWiG-Team werden in der separaten grünen Leistungsakte abgelegt.

Übersendung der Leistungsakte bei fehlender Auskunftserteilung durch den AG

7.2.2 Abgabe nach Feststellung von sittenwidriger, zu geringer Entlohnung bzw. Verstößen gegen das Mindestlohngesetz

Da allein der Tatbestand Lohnwucher eine Straftat nach § 291 Abs. 1 StGB darstellt, ist durch III603 bei der Feststellung von sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung das OWiG-Team einzuschalten.

Übersendung der Leistungsakte bei Feststellung von sittenwidriger Entlohnung

Außerdem können weitere Straftat- bzw. OWiG-Tatbestände vorliegen:

- Leistungsbetrug nach § 263 StGB
- Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt nach § 266a StGB
- mittelbare Falschbeurkundung nach § 271 StGB
- Erschleichen von Sozialleistungen im Zusammenhang mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen nach § 9 Schwarz-ArbG.

Straf-/Ordnungswidrigkeitentatbestände

Wird bei der Feststellung der Verdacht bestätigt, dass eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt **und** sind die Arbeitsentgeltansprüche ggü. der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber beziffert, erfolgt mittels Prüfbogen B durch III603 die Abgabe des Vorgangs an das OWiG-Team. Hierfür wird die separate Akte für Lohnwucher an das OWiG-Team zur Strafanzeige abgegeben und die Vorgänge des OWiG-Teams werden in dieser separaten Akte abgelegt. Das OWiG-Team gibt den Vorgang zur weiteren Verfolgung der Straftat an die Behörden der Zollverwaltung ab.

Entsprechend der Fachlichen Hinweise zum Mindestlohngesetz ist durch den Bereich 603 nach Geltendmachung des Anspruchsüberganges bei der Feststellung von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz die separate grüne Leistungsakte an das OWiG-Team abzugeben. Ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz ist immer (auch ohne Anspruchsübergang) an das Team OWiG abzugeben. Das OWiG-

Übersendung der Leistungsakte bei Feststellung von Verstößen gegen das MiLoG

Team leitet den Vorgang zur weiteren Verfolgung an die Behörden der Zollverwaltung weiter.

8. Qualitätssicherung

8.1 Auswertung

Der Geschäftsführung wird halbjährlich über die Anzahl der eingeleiteten Verfahren und die Höhe der ausstehenden und eingezahlten Forderungen ggü. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber durch III603 und dem Bereich Ordnungswidrigkeiten berichtet.

Bericht an die Geschäftsführung

8.2 Fachaufsicht

Zur Qualitätssicherung im Jobcenter erfolgt im Bereich Leistungsservice bereits eine Überprüfung zur sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung. Im Rahmen der Fachaufsicht (Bewa-Prüfungen) im Bereich Markt und Integration erfolgt eine gelegentliche Überprüfung zur sittenwidrigen bzw. zur geringen Entlohnung anlassbezogen.

Fachaufsicht

8.3 Arbeitshilfen

Durch die bei Arbeitsaufnahme oder Erzielung von Einkommen zu verwendende Checkliste „Verfügung Berücksichtigung von Einkommen“ (s. JobCenter Intern Aktenführung) erfolgt ein Hinweis auf Überprüfung, ob eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt. Diese stellt sicher, dass in allen potenziellen Verdachtsfällen die konkret erforderliche Sachverhaltsermittlung entsprechend Punkt 5.2 und 5.3 erfolgt.

Checkliste

9. Inkrafttreten

Die Jobcenter Intern Nr. 2/2015 tritt mit Veröffentlichung am 15.9.2015 in Kraft.

Inkrafttreten

Gez. Geschäftsführer Jobcenter Region Hannover

10. Anlagen

Anlage 1: Prozessschritte

Anlage 2: Prüfbogen **A** zur Feststellung des Lohnwuchers

Anlage 3: Kundenfragebogen für das Gespräch mit der /dem Kundin/en

Anlage 4: Anschreiben Arbeitgeber

Anlage 5: Erinnerung Arbeitgeber

Anlage 6: Vordruck Tätigkeitsnachweis AN/AG bei Verdacht Lohnwucher

Anlage 7: Prüfbogen **B** zur Durchsetzung der Entgeltansprüche aus Lohnwucher