

Jobcenter Intern

Jobcenter Region Hannover



Ausgabe/Aktenzeichen 02/2015

Dienstanweisung

Verfasser: GB II und GB III

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

Änderungshistorie	
15.09.2015	Ersterstellung
06.12.2019	1. Änderung
15.09.2025	2. Änderung

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.....	5
4.2. Prüfung auf Anwendbarkeit eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder des Mindestlohnes.....	6
4.3. Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns.....	8
4.4. Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung	8
5. Verantwortlichkeiten und Prozessschritte zur Ermittlung und Feststellung der sittenwidrigen Entlohnung	9
5.1. Information des Leistungsteams und des Teams Markt und Integration:	10
5.2. Befragung der Kundin/des Kunden.....	10
5.3. Ermittlung des Stundenlohnes.....	10
5.4. Ermittlung des maßgeblichen Entgelts	13
5.5. Prüfung der sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung	14
6. Prozessschritte zur Durchsetzung der Entgeltansprüche.....	15
6.1. Prüfung der sittenwidrigen, zu geringen Entlohnung bzw. des Mindestlohnes	15
7. Zusammenarbeit mit anderen Stellen	16
7.1. Arbeitgeber-Service.....	16
7.2. OWiG-Team	16

7.2.1.	Abgabe bei fehlenden oder unvollständigen Unterlagen/Nachweisen	16
7.2.2.	Abgabe nach Feststellung von sittenwidriger, zu geringer Entlohnung bzw. Verstößen gegen das Mindestlohngesetz.....	17
8.	Qualitätssicherung.....	17
8.1.	Auswertung	17
8.2.	Arbeitshilfen	18
9.	Anlagen.....	18
10.	Inkrafttreten	18

2. Änderung	ab 15.09.2025
Punkt	Änderung
3/ 5./5.1 Anlage 2	Anpassung an die Umorganisation ab 15.09.2025
Punkt 5/ 6.1/ 9/ Anlage 3	Anlage 3 entfällt, Verweis auf den Prozess im Prozesshandbuch

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.

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 Bürger und Bürgerinnen in einer Notlage durch den Arbeitgeber
Wettbewerbsverzerrung und dadurch Gefährdung von rechtmäßig entlohnenden Arbeitsplätzen.

Mit dieser Dienstanweisung 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 \(SGB II\)](#).

Als verpflichtende Weisungen für die konkrete Umsetzung sind die Fachlichen Weisungen zu § 33 Abs. 1 und 5 SGB II i. V. m. § 115/116 SGB X zu beachten. Für die Anwendung des Mindestlohngesetzes ist der [Leitfaden zum Mindestlohngesetz](#) zu beachten.

3. Allgemeine Hinweise zur sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung

Wenn der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu geringem, sittenwidrigem Lohn gezahlt wird, handelt es sich um sog. „Lohnwucher“, und es steht dieser bzw. diesem ein Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber 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.

Hinweise auf sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung können sowohl im Rahmen der Leistungssachbearbeitung (Lohnabrechnung) in den Leistungsteams als auch im Beratungsprozess bei den Integrationsfachkräften in Mul (Beratungsgespräch), sowie im Eingangsservice und in den Neuantragsteams entstehen. Gewinnen diese den Eindruck eines sehr geringen Entgelts, ist der Fall

dem Bereich Markt und Integration unter Nutzung des Prüfbogens A (Schritt I) und Weiterleitung der Nachweise wie Lohnabrechnungen/des Arbeitsvertrages zu übersenden.

Durch die verantwortliche Integrationsfachkraft erfolgt eine konkrete Feststellung des tatsächlichen Stundenlohnes und die Sachverhaltsermittlung wird eingeleitet.

Folgende Tatsachen müssen in diesem Verdachtsfall geprüft und ermittelt werden:

- 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 sind ab Punkt 5 zu entnehmen.

Die Verfolgung von Lohnansprüchen des/r Arbeitnehmers/in setzt ein, wenn

1. ein Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, d.h. 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
oder
2. die Entlohnung unterhalb der Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) liegt
oder
3. der nach dem Mindestlohngesetz **vorgeschriebene Mindestlohn** (siehe Anlage 1) nicht gezahlt wird (unter Beachtung der Ausnahmen – siehe Punkt 4.2)
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 (Tarif-)Lohns erreicht.

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 $\frac{2}{3}$ eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten (Tarif-)Lohns erreicht.

Weitergehende Informationen sind den FW zu § 33 SGB II/§ 115 SGB X zu entnehmen

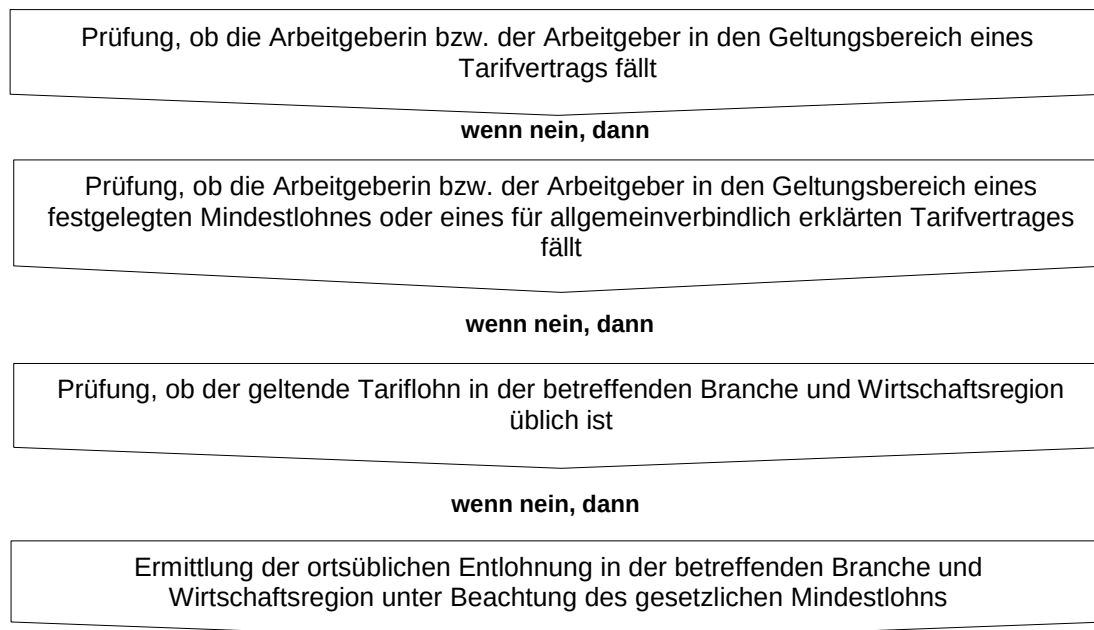
Die durchzuführenden Prüfschritte zur Erlangung des maßgeblichen Lohnes sind Punkt 4 zu entnehmen

4. Prüfschritte zur Feststellung des zustehenden 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.

Für die Ermittlung des zustehenden Lohnes ist der Bereich Markt und Integration zuständig, vgl. Punkt 5.4

Welcher Lohn für einen Arbeitnehmer maßgebend ist, wird anhand des nachfolgenden Prüfschemas deutlich.



4.1. Prüfung der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags

Tariflohn ist durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu zahlen, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart wird oder wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Dieser ist grundsätzlich tarifgebunden, wenn sie/er selbst Mitglied eines

Arbeitgeberverbands ist, es sei denn, die Satzung eines Arbeitgeberverbandes lässt eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zu. Alternativ kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auch selbst mit einer Gewerkschaft einen sogenannten Haus- oder Firmentarifvertrag abschließen, an den sie/er dann gebunden ist.

Ob eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber tarifgebunden ist, kann lediglich dort angefragt werden. Erteilt diese bzw. dieser die Auskunft trotz Erinnerung nicht, erfolgt eine Abgabe an das OWiG-Team zur Einleitung einer Ordnungswidrigkeit.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen für die Tarifbindung Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sein. Hierzu ist diese bzw. dieser zu befragen.

Sollte der Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt sein, spielt es keine Rolle, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer tarifgebunden sind. 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

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

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber 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).

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

Keinen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns haben die in [§ 22 MiLoG](#) genannten Personen. Dies sind:

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.

Berufspraktische 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.**

Das Jobcenter stellt den betreffenden Personen als Nachweis, dass das MiLoG nicht anwendbar ist, 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 jedoch mindestens 2/3 des Mindestlohnes zu gewähren.

Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer 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.

Ob ein höherer Tariflohn als der Mindestlohn zu zahlen ist, ist der [Übersicht des Zolls zu Branchenmindestlöhnen](#) oder dem [Leitfaden Branchenmindestlöhne](#) zu entnehmen.

Für die Berechnung des Mindestlohnes steht ein [Mindestlohnrechner](#) zur Verfügung. Für weitere Fragen wird an die Hotline Mindestlohn des BMAS verwiesen.

Die Mindestlohn-Hotline informiert unter

Telefon 030-60280028 oder

per E-Mail: info@bmas.bund.de

zu allen Fragen zum Mindestlohn.

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.

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

4.3. Prüfung der Üblichkeit des Tariflohns

Sind 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.

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.

Eigenständige Erhebungen, die z. B. aus Erfahrungswerten der arbeitgeber-orientierten 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 werden durch den zuständigen Mitarbeitenden aus dem Bereich Markt und Integration bearbeitet. Die Entscheidung über die Zuständigkeiten bezüglich der Bearbeitung der Lohnwucherfälle innerhalb der Teams Markt und Integration wird durch die Bereichsleitung 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.

Zur fachlichen Unterstützung innerhalb der Bereiche können Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner aus dem Bereich Markt und Integration und Leistungsservice benannt werden. Ob und in welcher Anzahl pro Team aus den jeweiligen Bereichen Markt und Integration und Leistungsservice Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner benötigt werden, obliegt der Entscheidung der Bereichsleitung. 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 das Verfahren bei Verdacht auf Lohnwucher/sittenwidrige Entlohnung steht in [Anlage 2](#) zur Verfügung.

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 von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtend zu nutzende Prüfbogen A ist in BK-Text unter dem Pfad lokale Vorlagen/ Alg. II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher/ „Prüfbogen_A_Feststellung_sittenwidrige_Entlohnung“ eingestellt.

Der Prüfbogen A und die Unterlagen zur Prüfung und ggf. Feststellung einer sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung werden in den Aktentyp 1501 Vermittlung/Beratung in ein anzulegendes Aktensegment „Lohnwucher“ abgelegt.

Der Leistungsservice nimmt im Aktentyp 9001 Alg II im Aktenbetreff den Hinweis „LW“ auf und in der Aktenanmerkung erfolgt der Hinweis „Lohnwucherakte zu Person, Arbeitgeber.....“.

Ergänzend wird auf den Prozess „Verdacht auf Lohnwucher“ im Prozesshandbuch verwiesen. 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 im Rahmen von Beratungsgesprächen und durch Vorlage des Arbeitsvertrages bzw. Verdienst-/ Einkommensbescheinigung gewonnen

- im Bereich Mul oder
- im Bereich Leistungsservice oder
- im Eingangsservice.

Bei Erkenntnissen über einen Verdacht einer sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung ist der Bereich Markt und Integration mittels Prüfbogen A (I. Schritt - Mitteilung Verdachtsfall) per Bearbeitungsauftrag in der E-AKTE zu informieren. Der Vorgang wird an die zuständige Mitarbeiterin bzw. den zuständigen Mitarbeiter im Team weitergeleitet.

Verantwortlich für die sachgerechte Prüfung, Ermittlung und Feststellung des Verdachtsfalles der sittenwidrigen Entlohnung ist die Teamleitung.

5.2. Befragung der Kundin/des Kunden

Im Bereich Markt und Integration ist zuerst die Kundin bzw. der Kunde mittels „Kundenfragebogen“ zu befragen, damit alle Angaben zum Arbeitsverhältnis wie Branche, Arbeitsstunden, Pausen etc. aus Sicht der Kundin bzw. des Kunden vorliegen. Dieser 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 der Kundin bzw. den Kunden in einem persönlichen Gespräch auszufüllen. Der Fragebogen und ggf. der Arbeitsvertrag wird im Aktensegment „Lohnwucher“ abgelegt. Zu beachten ist, dass auch der Leistungsservice den Arbeitsvertrag benötigt.

Das Ergebnis der Befragung des LB ist im Prüfbogen A (II. Schritt – Befragung des LB) zu dokumentieren und in die E-AKTE zu drucken.

Es sollte weiterhin eine intensive, vermittlungsorientierte Beratung des ELB erfolgen. Zur Klärung für ergänzende fachliche Fragen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die fachlichen Ansprechpartnerinnen bzw. 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.

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

1. Einkommensbescheinigung mit Angabe der Wochenarbeitszeit, ggf. Arbeitszeitkonto/Stundenzettel
2. Arbeitsvertrag
3. ggf. eine Information der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, 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

Wichtig ist, dass auch dem Leistungsservice die Unterlagen zu Punkt 1 und 2 weitergeleitet werden.

Kann der/die Kunde/in die Unterlagen nicht vorlegen, sind diese bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber anzufordern. Zusätzlich werden weitere Angaben benötigt:

1. Tarifbindung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers
2. Branchenzugehörigkeit
3. ggf. eine Information der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, warum eine Abweichung vom maßgeblichen Lohn im Einzelfall vorliegt.

Für die Anforderung der Unterlagen/Angaben von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber und die Erinnerung, die einen Hinweis auf den Anspruchsübergang gibt, ist die unter dem Pfad lokale Vorlagen/Alg II/SGB II/§ 33/Lohnwucher eingestellte BK – Vorlage „Anforderung_Angaben_Unterlagen_vom_AG“ oder „Erinnerung_Arbeitgeber“ verpflichtend zu nutzen.

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

Reicht die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die angeforderten Unterlagen nicht ein, ist – nach Erinnerung unter Hinweis auf den Anspruchsübergang – der Vorgang mittels lokaler BK-Vorlage "Verfügung_Abgabe_an_OWiG" (Pfad Alg II/SGB II/§ 63) per Bearbeitungsauftrag an das OWiG-Team zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens weiterzuleiten. Die maßgeblichen Dokumente aus dem Aktensegment Lohnwucher werden mittels Kopierauftrag an das Team OWiG über die E-AKTE weitergeleitet.

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

1. Kein oder unvollständiger Nachweis über die geleisteten Arbeitsstunden

Nach [§ 17 MiLoG](#) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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
- Prostituiertengewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Das gilt nicht für Beschäftigungen in Privathaushalten i. S. d. § 8a SGB IV.

Sollte die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ihren bzw. seinen Aufzeichnungspflichten nicht nachkommen, stellt dies nach dem Mindestlohngesetz ein Bußgeldtatbestand dar. In diesen Fällen erfolgt eine Abgabe an das OWiG-Team, die den Vorgang an die Zollverwaltung als Verfolgungsbehörde weiterleiten.

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

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber 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 Abgabe ans OWiG-Team zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens.

2. Arbeitsvertrag wurde nicht schriftlich abgeschlossen

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.

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 Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Möglichkeit, Verjährungseinrede nach § 214 BGB zu erheben und wird deshalb von Amts wegen nicht geprüft. Wird die Einrede der Verjährung tatsächlich geltend gemacht, ist der Anspruch dauerhaft nicht durchsetzbar.

Vor klageweiser 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.

3. Unterlagen liegen vollständig vor

Wenn der Stundenlohn ermittelt wurde, ist der „Prüfbogen_A_Feststellung_sittenwidrige_Entlohnung“ (Schritt III – Ermittlung und Höhe des tatsächlichen Stundenlohnes) Pfad lokale Vorlagen/ Alg II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher auszufüllen und das Ergebnis in der E-AKTE zu dokumentieren.

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.

Durch den 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.

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

Tarifbindung

Branchenzugehörigkeit

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

[Link zu Branchenmindestlöhne](#)

Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess

Die durchzuführenden Prüfschritte sind Punkt 4 zu entnehmen.

Der maßgebliche Tariflohn bzw. das ortsübliche Entgelt wird vom Bereich Markt und Integration im Prüfbogen A (IV. Schritt – Festlegung des maßgeblichen Arbeitsentgelts) in der E-AKTE dokumentiert.

5.5. Prüfung der sittenwidrigen bzw. zu geringen Entlohnung

Der tatsächliche Stundenlohn wird dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt gegenübergestellt.

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 der Arbeitgeberin bzw. 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 (V. Schritt – Prüfung, ob der maßgebliche Lohn gezahlt wird) 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 entsprechend Punkt 6 dieser Dienstanweisung in einem sich ggf. anschließenden Klageverfahren durch Bereich 603 gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber geltend gemacht.

6. Prozessschritte zur Durchsetzung der Entgeltansprüche

6.1. Prüfung der sittenwidrigen, zu geringen Entlohnung bzw. des Mindestlohnes

Nach Feststellung, dass Lohnwucher bzw. eine zu geringe Entlohnung vorliegen, schließt sich die gerichtliche Durchsetzung des Entgeltanspruchs an.

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 603. Der Bereich Markt und Integration informiert über einen Verdachtsfall und erstellt einen VerBIS-Vermerk. Die Vorgänge werden in 603 im Aktentyp 1599 SGG/Aktensegment „Lohnwucher“ hinterlegt.

Da der Bereich 603 Zugriff auf die Unterlagen im Aktentyp 1501 hat, werden die benötigten Unterlagen für die Durchsetzung der Entgeltansprüche durch 603 in den Aktentyp 1599 über die Erstellung eines Kopierauftrages implementiert.

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

1. Übergangsanzeige an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber
2. Berechnung des übergegangenen Arbeitsentgeltanspruchs
3. Bezifferung des Arbeitsentgeltanspruchs (inklusive Erstellung einer Annahmeanordnung in ERP) einschließlich schriftlicher Zahlungsaufforderung
4. bei Nichtzahlung Erlass eines Mahnbescheides und anschließend bei weiterer Zahlungsverweigerung
5. Erlass einer Lohnklage

Ergänzend wird auf den Prozess „Verdacht auf Lohnwucher“ im Prozesshandbuch verwiesen.

Handelt es sich um einen sog. Aufstocker-Fall, so dass bei der Bezifferung auch Ansprüche aus Arbeitslosengeld I (ALG I) vom Anspruchsübergang betroffen sind, hat eine vorherige Abstimmung mit der Arbeitsagentur Hannover zu erfolgen, welcher Anteil der Nachzahlung der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter zusteht.

Zur Durchsetzung der Entgeltansprüche sind die Fachlichen Weisungen zu § 33 SGB II/§ 115 SGB X zu beachten.

Die Durchsetzung der Entgeltansprüche aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung wird im Prüfbogen B dokumentiert. Dieser verpflichtend zu nutzende Prüfbogen B zur Durchsetzung der

Entgeltansprüche aus sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung steht in BK-Text unter dem Pfad lokale Vorlagen/ Alg II/ SGB II/ § 33/Lohnwucher zur Verfügung.

Werden Arbeitsentgeltansprüche gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber beziffert, erfolgt eine Mitteilung an die zuständigen Teamleiter Markt und Integration sowie Leistungsservice. Bei Eingang weiterer Lohnabrechnungen sind diese zur Verfolgung der Ansprüche aus Lohnwucher an 603 zu übersenden.

7. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

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

Besondere Schnittstellen und das Erfordernis der Einbindung ergeben sich bei den folgenden Organisationsbereichen.

7.1. Arbeitgeber-Service

Der Bereich 603 informiert den Arbeitgeber-Service per E-Mail an das Postfach _BA-Hannover-Arbeitgeber über Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern, bei denen festgestellt wurde, dass eine sittenwidrige bzw. eine zu geringe Entlohnung gezahlt wurde und eine Zahlungsaufforderung versandt wurde.

7.2. OWiG-Team

Das OWiG-Team ist in drei Fallgestaltungen einzuschalten:

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 Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber geltend gemacht wurden
oder
3. wenn ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz/Verstoß gegen Tarifbindung vorliegt.

7.2.1. Abgabe bei fehlenden oder unvollständigen Unterlagen/Nachweisen

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

In Fällen, in denen die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den Auskunftspflichten nicht nachkommt, erfolgt eine Übersendung des Vorgangs 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 im Aktentyp 1598 OWiG/Aktensegment „Lohnwucher“ abgelegt.

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 603 bei der Feststellung von sittenwidriger bzw. zu geringer Entlohnung das OWiG-Team einzuschalten.

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](#)
- Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen nach [§ 10 SchwarzArbG](#).

Wird bei der Feststellung der Verdacht bestätigt, dass eine sittenwidrige bzw. zu geringe Entlohnung vorliegt und sind die Arbeitsentgeltansprüche gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber beziffert, erfolgt durch 603 die Abgabe des Vorgangs an das OWiG-Team.

Ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz ist immer (auch ohne Anspruchsübergang) an das Team OWiG abzugeben.

Die Vorgänge im OWiG-Team werden im Aktentyp 1598 OWiG/Aktensegment „Lohnwucher“ abgelegt.

8. Qualitätssicherung

8.1. Auswertung

Der Geschäftsführung wird halbjährlich über die Anzahl der eingeleiteten Verfahren und die Höhe der ausstehenden und eingezahlten Forderungen gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch 603 und dem Bereich Ordnungswidrigkeiten berichtet.

8.2. Arbeitshilfen

Durch die bei Arbeitsaufnahme oder Erzielung von Einkommen zu verwendender Checkliste „Verfügung Berücksichtigung von Einkommen“ 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.

9. Anlagen

Die Jobcenter Intern umfasst folgende Anlagen:

Anlage 1: Übersicht Höhe Mindestlöhne ab 01.01.2015

Anlage 2: Übersicht Verfahren Lohnwucher

10. Inkrafttreten

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

Ana Paula Büsse
Geschäftsführerin