

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Inhaltsverzeichnis

1.	Gesetzestexte	2
2.	Ausgangslage	7
3.	Grundlagen	7
3.1	Mindestlohngesetz (MiLoG)	7
3.2	Tarifverträge	9
3.3	allgemeinverbindliche Tarifverträge	9
3.4	Branchenmindestlöhne	10
3.5	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	10
3.6	Sittenwidrige Entlohnung	11
4.	Sachverhaltsermittlung in Verdachtsfällen zu Beschäftigungsfällen	12
4.1	Prüfung im Verdachtsfall Integration (IFK)	12
4.2	Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich nicht	14
4.3	Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich	14
5.	Einschaltung Hauptzollamt JBC.24	15
6.	Einleitung Anspruchsübergang durch LG	15
7.	Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess	16
Anlage 1	Prüf-Schema gesetz- oder sittenwidriger Lohn	18
Anlage 2	Hinweise zur Berechnung des Mindestlohnes	18
Anlage 3	Ablaufschema	20
Anlage 4	Anforderung_KD_Einkommensbescheinigung	21
Anlage 5	Anforderung_KD_Einkommensbescheinigung	24
Anlage 6	Anforderung_AG_Dokumentationspflicht	27
Anlage 7	Erinnerung_AG	29
Anlage 8	Einleitung_OWIG_AG	30
Anlage 9	Prüfergebnis Lohnwucher	31
Anlage 10	Anspruchsübergang_AG_Klage	32
Anlage 11	Auftrag_Lohnwucher_JBC.23	33
Anlage 12	Ablehnung_Vermittlungsauftrag	34

1. Gesetzestexte

§ 33 SGB II Übergang von Ansprüchen

(1) Haben Personen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, für die Zeit, für die Leistungen erbracht werden, einen Anspruch gegen einen Anderen, der nicht Leistungsträger ist, geht der Anspruch bis zur Höhe der geleisteten Aufwendungen auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über, wenn bei rechtzeitiger Leistung des Anderen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nicht erbracht worden wären. Satz 1 gilt auch, soweit Kinder unter Berücksichtigung von Kindergeld nach § 11 Absatz 1 Satz 4 keine Leistungen empfangen haben und bei rechtzeitiger Leistung des Anderen keine oder geringere Leistungen an die Mitglieder der Haushaltsgemeinschaft erbracht worden wären. Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann. Unterhaltsansprüche nach bürgerlichem Recht gehen zusammen mit dem unterhaltsrechtlichen Auskunftsanspruch auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über.

(2) ...

(3) Für die Vergangenheit können die Träger der Leistungen nach diesem Buch außer unter den Voraussetzungen des bürgerlichen Rechts nur von der Zeit an den Anspruch geltend machen, zu welcher sie der oder dem Verpflichteten die Erbringung der Leistung schriftlich mitgeteilt haben. Wenn die Leistung voraussichtlich auf längere Zeit erbracht werden muss, können die Träger der Leistungen nach diesem Buch bis zur Höhe der bisherigen monatlichen Aufwendungen auch auf künftige Leistungen klagen.

(4) Die Träger der Leistungen nach diesem Buch können den auf sie übergegangenen Anspruch im Einvernehmen mit der Empfängerin oder dem Empfänger der Leistungen auf diese oder diesen zur gerichtlichen Geltendmachung rückübertragen und sich den geltend gemachten Anspruch abtreten lassen. Kosten, mit denen die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger dadurch selbst belastet wird, sind zu übernehmen. Über die Ansprüche nach Absatz 1 Satz 3 ist im Zivilrechtsweg zu entscheiden.

(5) Die §§ 115 und 116 des Zehnten Buches gehen der Regelung des Absatzes 1 vor.

§ 115 SGB X Ansprüche gegen Arbeitgeber

(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.

(2) Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann.

(3) An Stelle der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Sachbezüge tritt im Fall des Absatzes 1 der Anspruch auf Geld; die Höhe bestimmt sich nach den nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Vierten Buches festgelegten Werten der Sachbezüge.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

§ 1 Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,

2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§ 3

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

§ 13

Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 24 Übergangsregelung

(1) Bis zum 31. Dezember 2017 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG)

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

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 als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a 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.

§ 4 Branchen

(1) § 3 gilt für Tarifverträge

1. des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28. Oktober 1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26. April 2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
2. der Gebäudereinigung,
3. für Briefdienstleistungen,
4. für Sicherheitsdienstleistungen,
5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,

Bearbeitungshinweis

Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und

9. für Schlachten und Fleischverarbeitung.

(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ausbezahlt ist (Nettoentgelt).

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG)

§ 3a Lohnuntergrenze

(1) Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien) und bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung miteinander vereinbart haben, können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen; die Mindeststundenentgelte können nach dem jeweiligen Beschäftigungsort differenzieren und auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen umfassen. Der Vorschlag muss für Verweilzeiten und verleihe freie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten. Der Vorschlag ist schriftlich zu begründen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die vorgeschlagenen tariflichen Mindeststundenentgelte nach Absatz 1 als verbindliche Lohnuntergrenze auf alle in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber sowie Leiharbeiter Anwendung findet. Der Ordnungsgeber kann den Vorschlag nur inhaltlich unverändert in die Rechtsverordnung übernehmen.

2. Ausgangslage

In diesem Bearbeitungshinweis wird beschrieben, wie gesetz- oder sittenwidrige Vergütungsvereinbarungen zu erkennen und zu prüfen sind. Ferner wird die Verfahrensweise bei Vorliegen einer gesetz- oder sittenwidrigen Vergütung erläutert. Er richtet sich fachübergreifend an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Integration und Leistungsgewährung.

Zum 01.01.2015 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) in Kraft getreten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Folgenden: AN) haben für den Fall, dass ein gesetzwidriger oder sittenwidriger Lohn vereinbart wurde, Anspruch auf Zahlung der Differenz zum tatsächlich geschuldeten Lohn. Diese Ansprüche gegen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (im Folgenden: AG) gehen auf die Jobcenter Wuppertal AöR gem. § 33 Abs. 5 i.V.m. § 115 SGB X über, soweit dieser den Anspruch der AN auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb (ergänzende) Leistungen nach dem SGB II erbracht wurden.

Darüber hinaus ist es der Jobcenter Wuppertal AöR gem. § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i.V.m. § 36 Abs. 1 Drittes Buch, Sozialgesetzbuch (SGB III) untersagt, in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln, wenn das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis gegen ein Gesetz oder gegen die guten Sitten verstößt. Ausbildungs- und Arbeitsverträge, in denen gesetz- oder sittenwidrige Vereinbarungen über die Lohnhöhe enthalten sind, dürfen ebenfalls nicht gefördert werden.

3. Grundlagen

Ob eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung (Lohnwucher) aktuell vorliegt oder zukünftig vorliegen könnte, wird im Folgenden näher erläutert, siehe auch Prüf-Schema gesetz- oder sittenwidriger Lohn, [Anlage 1](#).

3.1 Mindestlohngesetz (MiLoG)

Eine gesetzwidrige Entlohnung kann sich zunächst aufgrund eines Verstoßes gegen das MiLoG ergeben.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt gem. § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) ein bundesweiter Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde. Maßgeblich ist der „Bruttolohn pro Zeitstunde“. Zur Berechnung des Mindestlohnes, insbesondere des zu berücksichtigenden Bruttolohnes, siehe [Anlage 2](#). Grundsätzlich sind alle AG verpflichtet, diesen Arbeitslohn zu zahlen, da sie ansonsten gegen das Mindestlohngesetz verstoßen.

Der Gesetzgeber hat **Ausnahmen** von der Verpflichtung vorgesehen, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen:

- **Jugendliche unter 18**
- **zur Berufsausbildung Beschäftigte (Auszubildende)**
- **Langzeitarbeitslose**

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Der Mindestlohn gilt nicht für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses. Die AN erhalten hierzu auf Antrag eine

entsprechende Bescheinigung durch die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) Siehe hierzu auch „Hinweise zur Umsetzung des Ausnahmetatbestands für Langzeitarbeitslose“ (§ 22 Abs. 4 MiLoG).

- **Zeitungszustellerbranche**

In der Zeitungszustellerbranche gilt eine Übergangsregelung. Danach haben Beschäftigte dieser Berufsgruppe im Jahr 2015 Anspruch auf 75 % des Mindestlohnes, im Jahr 2016 einen Anspruch auf 85 % des Mindestlohnes und erst ab 2017 Anspruch auf den vollen Mindestlohn.

Zeitraum	Mindestlohn für die Zeitungszustellung
01.01.2015 - 31.12.2015	6,38 € (75% von 8,50 €)
01.01.2016 - 31.12.2016	7,23 € (85% von 8,50 €)
01.01.2017 - 31.12.2017	8,50 €

- **branchenspezifische Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz**

Für branchenspezifische Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz gilt eine Ausnahmeregelung bis Ende 2016. Die branchenspezifischen Mindestlöhne können bis Ende 2016 niedriger als der gesetzliche Mindestlohn sein. Ab dem 01. Januar 2017 ist auch in diesen Branchen der vereinbarte Mindestlohn zu zahlen.

Näheres zu den branchenspezifischen Mindestlöhnen siehe Punkt: 3.4.

- **Ehrenamt und Übungsleiter und Übungsleiterinnen**

Der Mindestlohn gilt nicht für ehrenamtlich Beschäftigte im Sinne von § 3 Nr. 26a Einkommenssteuergesetz (EStG) sowie Übungsleiter bzw. Übungsleiterinnen im Sinne von § 3 Nr. 26 EStG. Anhaltspunkt hierfür kann z.B. sein, dass bei der Berücksichtigung des Einkommens bereits die „Ehrenamtsfreibeträge bzw. die Übungsleiterfreibeträge in Höhe von 200 Euro berücksichtigt werden.¹ Die bloße Tätigkeit für AG, deren Firma bspw. den Zusatz „gemeinnützig“ hat, reicht allerdings hierfür nicht aus.

- **Bundesfreiwilligendienst**

Der Mindestlohn gilt nicht für Teilnehmende am Bundesfreiwilligendienst.²

- **Praktikanten / Praktikantinnen**

Der Mindestlohn gilt unter bestimmten Voraussetzungen³ auch nicht für Praktikanten bzw. Praktikantinnen in den folgenden Fällen:

¹ Siehe auch: „Hinweise zur Anrechnung der Einkünfte aus Bundesfreiwilligendienst, freiwilligem sozialen und ökologischen Jahr, freiwilligem Wehrdienst und ehrenamtlicher Tätigkeit“

² Siehe auch: Fußnote 1

³ Vgl. hierzu § 22 Abs. 1 MiLoG

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
- Freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, begleitend zu Studium oder Ausbildung
- Freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, die der Berufsorientierung (Orientierungspraktika) dienen
- Praxisphasen während eines dualen Studiums, generell bei ausbildungsintegrierten Studiengängen sowie praxisintegrierten Studiengängen, bei denen praktische Tätigkeiten regelmäßig innerhalb des Studiengangs verpflichtend sind.

In den folgenden Fällen ist der Mindestlohn zu zahlen:

- Praktikanten/innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums
- Freiwillige Praktika länger als drei Monate, begleitend zu Studium oder Ausbildung (nach Ansicht der Bundesregierung ab dem 1. Tag)
- Freiwillige Praktika, begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat
- Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung länger als drei Monate (nach Ansicht der Bundesregierung ab dem 1. Tag)

- **Einstiegsqualifizierung**

Der Mindestlohn gilt nicht für Teilnehmende an einer Einstiegsqualifizierung gem. § 54a SGB III.

- **Berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen**

Der Mindestlohn gilt ebenfalls nicht für berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen bspw. nach § 45 SGB III. Hier steht die Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund.

3.2 Tarifverträge

Eine gesetzwidrige Vergütung liegt des Weiteren vor, wenn AG nicht den tariflichen Lohn zahlen.

Fallen AG sowie AN in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, so ist zwingend der in dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag vereinbarte Lohn zu zahlen.

3.3 allgemeinverbindliche Tarifverträge

Ist ein Tarifvertrag durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt worden, ist zwingend der entsprechende Tariflohn zu zahlen.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt auch für nicht tarifgebundene AN und AG.

Siehe zu den allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen in NRW:

[Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in NRW](#)

Siehe zu den bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen das Verzeichnis des BMAS der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf;jsessionid=65153FA751E95502603169A211C00FCE?_blob=publicationFile

3.4 Branchenmindestlöhne

Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein branchenspezifischer Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz gilt.

Durch das Arbeitnehmerentsendegesetz können tarifliche branchenspezifische Mindestlöhne auf alle AG und AN einer Branche erstreckt werden. Dies hat zur Folge, dass der vereinbarte Tariflohn für die gesamte Branche gilt.

Folgende Branchen sind in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen worden:

- **Bauhaupt- und Baunebengewerbe**
- **Gebäudereinigung**
- **Briefdienstleistungen**
- **Sicherheitsdienstleistungen**
- **Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken**
- **Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft**
- **Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst**
- **Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch**
- **Schlachten und Fleischverarbeitung**
- **Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege).**

Siehe hierzu die Übersicht über die branchenspezifischen Mindestlöhne des BMAS

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf;jsessionid=965B01A3891025EE59FB762727DF5825?_blob=publicationFile

3.5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Durch das AÜG ist geregelt, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit Rechtsverordnung eine Lohnuntergrenze bestimmen kann, die für alle AG verbindlich Anwendung findet, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen. Werden Leiharbeiter oder Leiharbeiterinnen allerdings mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines branchenspezifischen Mindestlohnes fallen, dann gilt der jeweilige branchenspezifische Mindestlohn.

Siehe hierzu die Übersicht über die branchenspezifischen Mindestlöhne des BMAS

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf;jsessionid=965B01A3891025EE59FB762727DF5825?_blob=publicationFile

3.6 Sittenwidrige Entlohnung

Ein Lohn gilt als sittenwidrig im Sinne von § 138 Abs. 1 BGB, wenn die vereinbarte Vergütung so gering ausfällt, dass ein deutliches Missverhältnis zwischen erbrachter Leistung und Gegenleistung besteht. Die Jobcenter Wuppertal AÖR orientiert sich bei der Beurteilung der Sittenwidrigkeit von Lohnangeboten an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Dieses hat entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion maßgeblichen tariflichen bzw. ortsüblichen Entgeltes beträgt.

Üblich ist i. S. des § 612 Abs. 2 BGB eine Vergütung, die an dem betreffenden Ort in den gleichen oder ähnlichen Gewerben oder Berufen für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen gewöhnlich gezahlt wird.

Maßstab für die Sittenwidrigkeit ist das üblicherweise gezahlte Tarifentgelt ohne tarifliche Zusatzleistungen. Das ist in der Regel das Bruttoentgelt. Die Üblichkeit einer Tarifvergütung kann in der Regel angenommen werden, wenn mehr als 50 % der AG eines Wirtschaftsgebietes tarifgebunden sind oder wenn die organisierten AG mehr als 50 % der AN eines Wirtschaftsgebietes beschäftigen.

Mit Blick auf den ab 01. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn ist die Rechtsprechung des BAG ergänzend dahingehend auszulegen, dass das ortsübliche Entgelt mindestens 8,50 Euro pro Stunde beträgt. Daraus folgt auch, dass in den Fällen, in denen grundsätzlich eine Unterschreitung des Mindestlohnes möglich ist (Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung und Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben), der vereinbarte Lohn nicht weniger als 2/3 des Mindestlohnes betragen darf. In diesen Fällen ist ein Lohn von 5,67 Euro grundsätzlich sittenwidrig (ggf. Abweichung unter 5,67 Euro bei branchenspezifischen Mindestlöhnen möglich).

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Aber auch eine bei Vertragsschluss nicht sittenwidrige Vergütung kann durch die Entwicklung des Tariflohnes sittenwidrig werden.

Zur Prüfung tariflicher bzw. ortsüblicher Löhne können die folgenden Hilfsmittel herangezogen werden:

Tariflöhne nach Branchen:

Die Auflistung der Tariflöhne bzw. Mindestlöhne nach dem AEntG der gängigen Wirtschaftsbranchen dient als Basis für eine erste Prüfung. Die in Wuppertal und Umgebung überwiegend vertretenen Branchen sind in der Tabelle besonders hervorgehoben.



Tariflöhne nach
Branchen.xlsx

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Tarifregister NRW:

Das Tarifregister NRW enthält grundlegende Tarifdaten aus über 100 ausgewählten Wirtschaftszweigen in Nordrhein-Westfalen.

[Tarifregister NRW](#)

Weitere Hilfsmittel:

Bei der Ermittlung kann das Jobcenter auch auf Informationen der Bundesagentur für Arbeit, Feststellungen des statistischen Landesamtes NRW, Erhebungen der Hans-Böckler-Stiftung oder ähnliche Verdienststrukturen zurückgreifen.

4. Sachverhaltsermittlung in Verdachtsfällen zu Beschäftigungsfällen

Für die Sachverhaltsermittlung und die daraus resultierende Prüfung ist die Integration verantwortlich. [Anlage 3](#) enthält ein Ablaufschema für das nachfolgend beschriebene Verfahren.

4.1 Prüfung im Verdachtsfall Integration (IFK)

Liegen Anhaltspunkte für ein auffällig geringes Arbeitsentgelt in einem Beschäftigungsverhältnis vor, ist die zuständige IFK unverzüglich zu informieren, da seitens der IFK die weitere Prüfung erfolgt.

Ein Verdachtsfall liegt immer vor, wenn die Vergütung pro Stunde weniger als 8,50 Euro beträgt. Bei Langzeitarbeitslosen während der ersten sechs Monate der Beschäftigung sowie bei AN, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, liegt ein Verdachtsfall vor, wenn die Vergütung pro Stunde weniger als 5,67 € beträgt.

Für die Prüfung sind die monatliche Bruttovergütung und die monatliche Arbeitszeit sowie die Branche, in welcher der bzw. die AN arbeitet, relevant. Die Angaben lassen sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag und ggf. aus den vorliegenden Einkommensunterlagen (sofern bei Arbeitsaufnahmen bereits vorhanden) entnehmen. Zur Berechnung des Mindestlohnes, siehe auch [Anlage 2](#).

Errechnet die IFK so ein Bruttostundenlohn von 8,50 € (bzw. 5,67 bei Langzeitarbeitslosen während der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses oder bei AN, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) oder mehr, verfährt die IFK wie in Punkt 4.2 beschrieben (Vermerk erstellen und Weiterleitung für Leistungsakte).

Des Weiteren hat eine Prüfung nicht zu erfolgen, wenn der monatliche Bruttoverdienst oberhalb von 1.473,22 Euro liegt (Dieser Betrag entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden).

Lassen sich die vorgenannten Angaben nicht aus den vorliegenden Unterlagen entnehmen (Arbeitsvertrag liegt in der Regel vor), sind die Einkommensbescheinigungen sowie ggf. Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto der letzten 3 Monate von den AN anzufordern.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Hierzu ist der in AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Anforderung_Kd_Einkommensbescheinigungen“ zu nutzen (AKDN), siehe Muster [Anlage 4](#). Die nachzuweisenden Monate sind in den anhängenden Einkommensbescheinigungen manuell einzutragen.

Einkommensbescheinigung:

(http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~e disp/16019022dstbai378215.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI378218)

Sollte der bzw. die AN die Unterlagen nicht beibringen, sind die Einkommensbescheinigungen von den AG anzufordern.

Hierzu ist der in AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Anforderung_AG_Einkommensbescheinigungen“ zu nutzen (AKDN), [Anlage 5](#). Die nachzuweisenden Monate sind in den anhängenden Einkommensbescheinigungen manuell einzutragen.

Bei geringfügig Beschäftigten sowie in Branchen gem. § 2a Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz besteht gem. § 17 MiLoG hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit eine Pflicht zur Dokumentation. Die Dokumentationspflicht besteht nicht für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten.

Im Zweifelsfall ist sich dieser Dokumentationspflicht der AG zu bedienen und entsprechende Unterlagen von diesen anzufordern.

Hierzu ist der in AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Anforderung_AG_Dokumentationspflicht“ zu nutzen (AKDN), [Anlage 6](#).

In den folgenden Branchen besteht die Pflicht zur Dokumentation:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen sowie
- die Fleischwirtschaft.

Die Dokumentation hat die folgenden Angaben zu enthalten:

- Beginn der täglichen Arbeitszeit,
- Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der täglichen Arbeitszeit.

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Sollten die AG nicht reagieren, sind sie zunächst zu erinnern. Hierzu ist der bei AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Erinnerung_AG“ zu nutzen, siehe Muster [Anlage 7](#).

Sollten die AG trotz Erinnerung nicht reagieren, ist JBC.24 einzuschalten (OwiG-Verfahren).

Hierzu ist der bei AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Einleitung_OWIG_AG zu nutzen, siehe [Anlage 8](#).

Ausbildungsverhältnisse:

Gemäß § 35 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist ein Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen. Die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung ist dabei ein zu prüfender Punkt. Die Überprüfung hinsichtlich der Übereinstimmung der Regelungen des Ausbildungsvertrages mit den Vorschriften des BBiG obliegt den zuständigen Stellen.

Ein Prüfverfahren in der Jobcenter Wuppertal AÖR ist daher nicht erforderlich.

4.2 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich nicht

Das Prüfungsergebnis erfasst die IFK als allgemeinen Vermerk in der AKDN-Dokumentation und leitet eine Hardcopy zwecks Dokumentation in der Leistungsakte weiter.

Es ist seitens der Fachkraft Leistungsgewährung nichts weiter zu veranlassen.

4.3 Prüfungsergebnis: Verdachtsfall bestätigt sich

Sollte sich der Verdachtsfall eines Lohnwuchers bestätigen, hat die IFK ein persönliches Informationsgespräch mit dem bzw. der AN über das Ergebnis und die Rechtsfolgen der Prüfung zu führen. Hier ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auf die noch ausstehende Differenz zum zu zahlenden Arbeitsentgelt kraft Gesetzes gem. § 33 SGB II i.V.m. § 115 SGB X auf die Jobcenter Wuppertal AÖR übergeht, siehe hierzu Punkt [6](#).

Den AN soll die Gelegenheit eingeräumt werden, mit ihren AG eine einvernehmliche Lösung zur Zahlung des Mindestlohns herbeizuführen (auch rückwirkend ab 01.01.2015).

Sollten eine einvernehmliche Lösung innerhalb einer Frist von 14 Tagen nicht erfolgen, ist das nachfolgende Verfahren einzuleiten.

Die IFK hat Rücksprache mit den AG zu halten und auf die Einhaltung des Mindestlohns hinzuwirken. Darüber hinaus sind ggf. die Rechtsfolgen zu erläutern, siehe Punkt [6](#).

Sollte auch dieses Gespräch ergebnislos verlaufen, ist wie nachfolgend beschrieben zu verfahren.

Die IFK fertigt das Prüfergebnis mit dem in AKDN unter Lohnwucher hinterlegten Vordruck „Prüfergebnis Lohnwucher“, siehe [Anlage 9](#).

Die IFK fertigt zudem einen entsprechenden Vermerk in der AKDN Dokumentation und speichert zudem den ausgefüllten Vordruck „Prüfergebnis Lohnwucher“ in AKDN.

Autoren: Stüven, Ziegert, Dornseif	Stand: Februar 2016	Seite 14 von 34
------------------------------------	------------------------	-----------------

Bearbeitungshinweis

Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Die IFK leitet eine Hardcopy des ausgefüllten Vordruckes „Prüfergebnis Lohnwucher“ zwecks Dokumentation und weiteren Veranlassung an die Leistungsgewährung weiter.

Darüber hinaus meldet die IFK das Prüfergebnis mit einer weiteren Hardcopy des Vordrucks „Prüfergebnis Lohnwucher“ an JBC.24, damit von dort das Hauptzollamt eingeschaltet werden kann. Eine Kopie des Vordrucks ist an die zuständige Fachkraft Leistungsgewährung (LG) zu versenden, damit von dort der Anspruchsübergang eingeleitet wird.

5. Einschaltung Hauptzollamt JBC.24

Aufgrund der Mitteilung der IFK wird nunmehr seitens JBC.24 das Hauptzollamt eingeschaltet. In Fällen, in denen JBC.23 beim Einkommen unterhaltsverpflichteter Personen einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vermutet, ist JBC.24 schriftlich der Sachverhalt mitzuteilen; die entsprechenden Lohnbescheinigungen sind beizufügen. JBC.24 schaltet das Hauptzollamt ein.

6. Einleitung Anspruchsübergang durch LG

Für die Anzeige des Anspruchsüberganges gem. § 33 Abs. 5 SGB II i.V.m. § 115 SGB X ist die zuständige Fachkraft Leistungsgewährung zuständig.

Nach vorgenannter Vorschrift gehen Ansprüche der Leistungsberechtigten auf noch ausstehende Löhne und Lohndifferenzen auf die Jobcenter Wuppertal AöR über, wenn die Jobcenter Wuppertal AöR wegen der Nichtleistung der AG Leistungen bzw. höhere Leistungen nach dem SGB II erbringen musste.

Dies gilt gem. § 34b SGB II auch für an die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erbrachten Leistungen.

Es ist unverzüglich eine Rechtswahrungsanzeige an die AG mit Postzustellungsurkunde (PZU) zu übersenden. Hierzu ist der in AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck: „Anspruchsübergang_AG_Klage“ (= Rechtswahrungsanzeige), siehe [Anlage 10](#), zu verwenden.

An JBC.23 ist eine Mitteilung zur weiteren Veranlassung zu übersenden. Von dort erfolgt die Geltendmachung der hiesigen Forderungen (ggf. auch gerichtlich).

Hierzu ist der Vordruck „Auftrag Lohnwucher JBC.23“ zu verwenden, siehe [Anlage 11](#).

Folgende Unterlagen sind der Mitteilung beizufügen:

- Rechtswahrungsanzeige (Durchschrift)
- Postzustellungsurkunde (im Original)
- Prüfergebnis IFK
- Arbeitsvertrag (Kopie)
- Lohnabrechnungen/ Einkommensbescheinigungen

Bearbeitungshinweis Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

- Stellungnahme der AG

Sollte sich die AG im laufenden Verfahren zur Zahlung der ausstehenden Lohndifferenzen bereiterklären, so haben die AG entsprechend geänderte Lohnabrechnungen zu übersenden.

Den AG ist die Höhe des Erstattungsbetrages entsprechend mitzuteilen.

Der Zahlungseingang ist durch die LG zu überwachen.

Nach erfolgtem Zahlungseingang ist JBC.24 und JBC.23 entsprechend zu informieren. Dies ist in der Leistungsakte entsprechend zu vermerken.

Durch JBC.24 wird sodann das Hauptzollamt informiert. Durch JBC.23 wird die Weiterverfolgung des Anspruchsübergangs beendet.

7. Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess

Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 SGB III dürfen Leistungsberechtigte nicht in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Im Rahmen der Arbeitsvermittlung, der Ausbildungsvermittlung bzw. von Arbeitgeberkontakten durch den Unternehmensservice (ehemals Team Arbeit) ist bei der Entgegennahme und Bearbeitung von Stellenangeboten daher zwingend zu prüfen, ob das Stellenangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Das Lohnangebot ist wesentlicher Bestandteil des Stellenangebots. Angaben wie „nach Vereinbarung“, „nach Absprache“, „ortsüblich“ usw. sind **nicht zulässig**. Die AG haben mindestens die untere Grenze des Arbeitsentgeltes für die angebotene Tätigkeit anzugeben. Die Jobcenter Wuppertal AöR hat gegenüber den AG ein Fragerecht, dass sich aus § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i.V.m. § 36 Abs. 1 SGB III ergibt.

Wird eine Gesetz- oder Sittenwidrigkeit der Vergütungsvereinbarung festgestellt, sind die AG durch die Betriebsakquisiteure des Unternehmensservice zu kontaktieren. Sind die AG nicht bereit, das Stellenangebot hinsichtlich der Entlohnung anzupassen, wird unter Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III der Vermittlungsauftrag abgelehnt. Erfolgt seitens der AG nicht mindestens die Angabe der unteren Grenze des Arbeitsentgeltes, wird der Vermittlungsauftrag ebenfalls abgelehnt. Die Ablehnung des Vermittlungsauftrags erfolgt grundsätzlich mündlich.

Dieser mündliche Verwaltungsakt wird schriftlich durch den Unternehmensservice bestätigt, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und die AG dies unverzüglich verlangen (§ 33 Abs. 2 SGB X). *Hierzu ist der in AKDN unter Lohnwucher hinterlegte Vordruck „Ablehnung_Vermittlungsauftrag“ zu nutzen, siehe [Anlage 12](#).*

Unabhängig davon muss die Ablehnung des Vermittlungsauftrags stets in den Arbeitgeberdatensätzen dokumentiert werden.

Wird im Einzelfall eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung festgestellt, berechtigt dies nicht, das Unternehmen zeitweise oder dauerhaft aus der Vermittlung auszuschließen.

Bearbeitungshinweis

Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen

Darüber hinaus können keine Arbeitsverhältnisse bspw. mit Leistungen nach § 16b SGB II (Einstiegsgeld) oder § 88 SGB III (Eingliederungszuschuss) gefördert werden, wenn der Lohn gesetz- oder sittenwidrig ist. Auch hier ist zunächst zumindest bei Arbeitgeberförderungen Rücksprache mit den jeweiligen AG zu halten, ob sie nicht bereit sind, das gesetz- bzw. tarifgemäße oder das ortsübliche Entgelt zu zahlen.

Kunden und Kundinnen können nicht gem. den §§ 31 ff. SGB II sanktioniert werden, wenn sie eine Arbeit nicht aufnehmen, für die im Arbeitsvertrag ein gesetz- oder sittenwidriger Lohn vereinbart worden ist.

Im Auftrag
gez.

gez.

Modzel

Degener

Verteiler:

JBC-Vorstand

JBC.1 – FBL

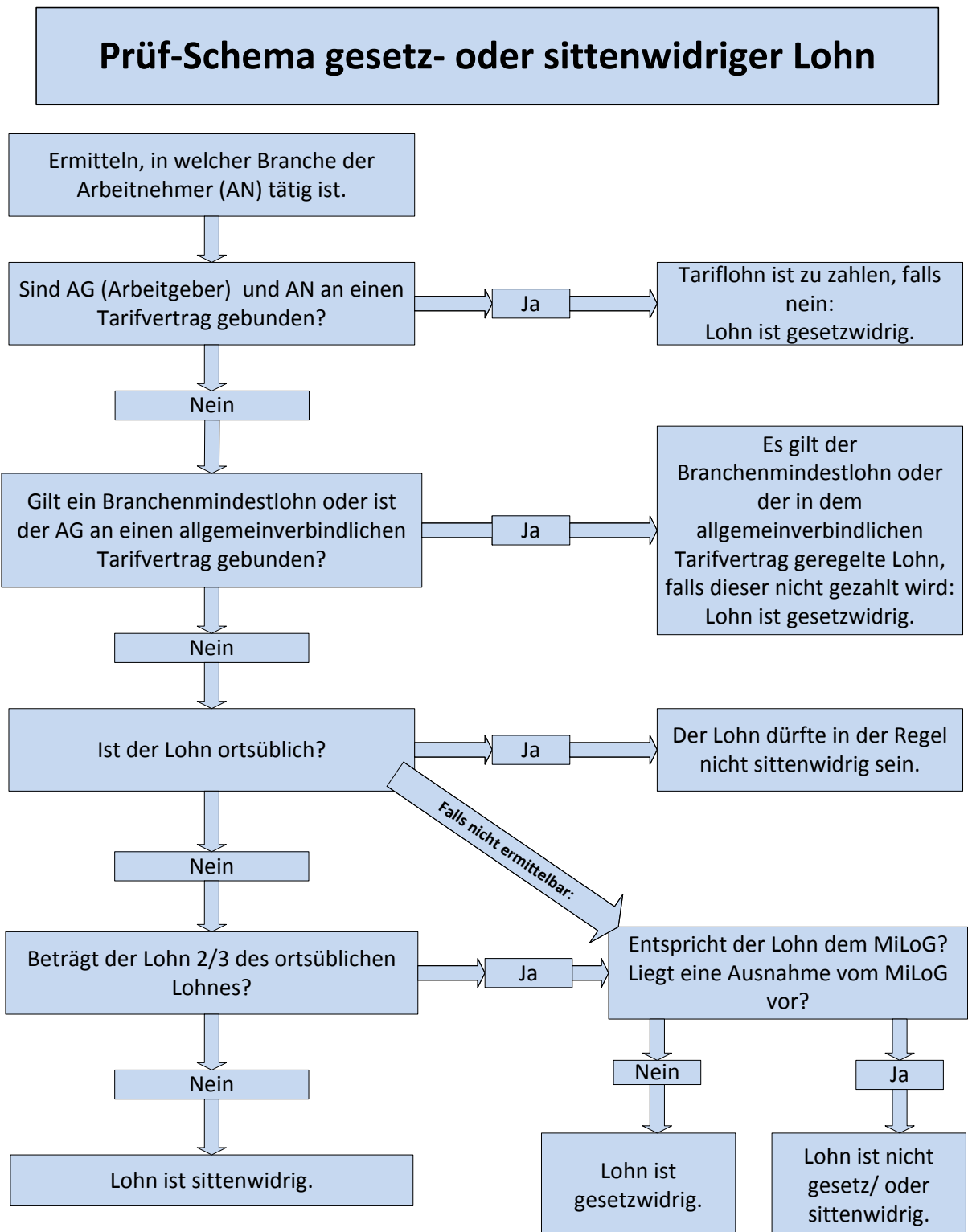
Geschäftsstellenleiterinnen und Geschäftsstellenleiter (JBC.41-47)

JBC.3

JBC.4

Hauptzollamt

Anlage 1 Prüf-Schema gesetz- oder sittenwidriger Lohn



Anlage 2 Hinweise zur Berechnung des Mindestlohnes

1. Mindestlohn = Geldleistung, Sachbezüge werden beim Mindestlohn grds. nicht berücksichtigt

Beim Mindestlohn handelt sich um eine Geldleistung. Diese darf nicht als Sachbezug ausgezahlt werden.

Beispiel:

Ein AN erhält einen Stundenlohn von 7,50 Euro. Darüber hinaus erhält er als Sachbezug eine Dienstwohnung gestellt. Der AN hat trotz der vom AG gestellten Wohnung einen Anspruch auf 8,50 Euro Lohn. Eine Ausnahme gilt bspw. für Saisonarbeitnehmende.

Hier dürfen Unterbringung und Verpflegung nach § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung auf den Mindestlohn „angerechnet“ werden.

2. Mindestlohn und Mini-Job

Mit der Einführung des Mindestlohnes ist eine ständige wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden bei einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr möglich. Bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 15 Stunden in der Woche beträgt der durchschnittliche monatliche Lohn ca. 550 Euro. Daher ist es ein Indiz zur Nichtzahlung des Mindestlohnes, wenn sich aus der Dokumentation des AG eine durchschnittliche Arbeitszeit von 15 Stunden ergibt, aber es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

3. Anrechenbare und nicht anrechenbare Vergütungsbestandteile

Für die Berechnung des Mindestlohnes ist der Bruttolohn pro Zeiteinheit maßgeblich.

Zum maßgeblichen Bruttolohn gehören die folgenden Vergütungsbestandteile:

- Zulagen und Zuschläge, mit denen die regelmäßig und dauerhaft geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird, z.B. allgemeine Tätigkeitszulagen wie eine Bauzulage,
- Erstattungen von Aufwendungen bspw. für Fahrtkosten, wenn der AN diese selbst tragen muss (Beispiel: Kostenerstattung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Arbeitsstätte),
- Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld nur im Zuflussmonat.

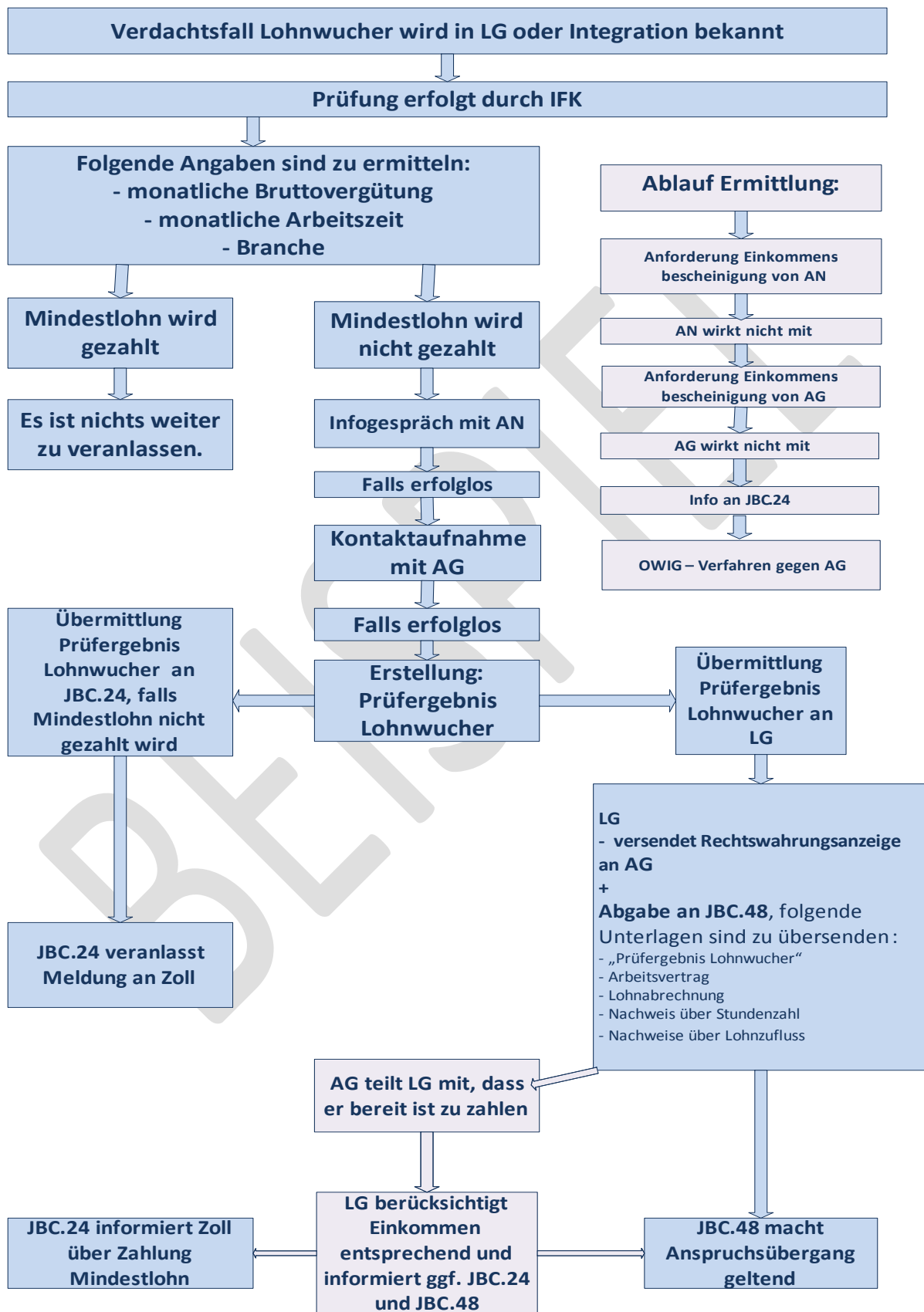
Nicht zum zu berücksichtigenden Bruttolohn gehören die folgenden Vergütungsbestandteile:

- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen,
- Erstattungen als Aufwendersersatz für tatsächlich entstandene Kosten (Erstattung von Benzinkosten für dienstliche Fahrten etc.),
- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - o mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien) oder überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - o Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit),
 - o Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- Entlohnung für Betriebstreue.

Vgl. hierzu auch:

http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.htm

Anlage 3 Ablauf-Schema Lohnwucher



Anlage 4 Anforderung_KD_Einkommensbescheinigung

«\$kd_anr_brief» «\$kd_name»,

Sie haben am _____ einen Antrag auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes für sich und ggf. die Mitglieder Ihrer Bedarfsgemeinschaft gestellt bzw. beziehen laufend Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes.

Ohne vollständige Unterlagen kann nicht festgestellt werden, ob bzw. inwieweit ein Anspruch auf Leistungen für Sie besteht.

Folgende Unterlagen werden noch benötigt:

- Einkommensbescheinigungen der letzten drei Monate.
- Auszug aus dem Arbeitszeitkonto der letzten drei Monate (falls vorhanden).

Sollten Sie weniger als drei Monate gearbeitet haben, reichen Sie bitte die Einkommensbescheinigungen sowie die Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto für die Monate ein, in denen Sie gearbeitet haben.

Ich möchte Sie bitten, mir die oben genannten Unterlagen bis zum _____ zukommen zu lassen.

Für den Bezug von Leistungen ist es erforderlich, dass Sie alle Tatsachen angeben, die für Ihren Leistungsanspruch entscheidend sind und die notwendigen Nachweise vorlegen oder ihrer Vorlage zustimmen (§ 60 Abs. 1 bis 3 Erstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB I).

Bitte beachten Sie: Haben Sie bis zum genannten Termin nicht reagiert oder die erforderlichen Unterlagen nicht eingereicht, können die Geldleistungen ganz oder teilweise versagt oder entzogen werden, bis Sie die Mitwirkung nachholen (§§ 60, 66, 67 SGB I). Dies bedeutet, dass Sie keine oder geringere Leistungen erhalten.

Falls Sie die Unterlagen zwischenzeitlich eingereicht haben, müssen Sie auf dieses Schreiben nicht antworten.

Bei Fragen stehe ich Ihnen gern unter der im Briefkopf angegebenen Telefonnummer zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

«\$UserName»

Anlage 4

Einkommensbescheinigung

- Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgelts –

Kundennummer: _____

Nummer der Bedarfsgemeinschaft: _____

Vom Arbeitgeber auszufüllen

Der Arbeitgeber ist auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder des Jobcenters zur Ausstellung dieser Bescheinigung verpflichtet (§§ 57, 58, 60 Abs. 3 SGB II).

1. Angaben zu den persönlichen Daten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Name _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____

Einzutragen ist das **laufende Arbeitsentgelt** des/der Genannten für den **letzten abgerechneten Monat** vor der Ausstellung dieser Bescheinigung **bzw. für den vom Jobcenter bereits eingetragenen Monat** einschließlich Überstundenvergütungen, Zuschlägen (z.B. Mehrarbeitszuschläge, Nachtzuschläge, Auslöse) und Zulagen, des Wertes von Sachbezügen (z.B. Monats-ticket für den öffentlichen Personennahverkehr). Im Falle von Kurzarbeit ist auch das Soll-Entgelt ohne den Arbeitsausfall zu bescheinigen.
Hinweise: Einmalige Zahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld) sind unter Punkt 5 einzutragen. Liegt das Bruttogehalt zwischen 450,01 und 850,00 Euro, ist grundsätzlich die Gleitzone Regelung anzuwenden.

2. Zeitraum der Bescheinigung

2a Letzter abgerechneter Monat oder – falls bereits eingetragen – der angegebene Monat (Monat/Jahr) Monat _____ 20__

2b Bei Teilmonaten der genaue Zeitraum vom _____ bis _____ 20__

3. Angaben zum laufenden Arbeitsentgelt

3a Bruttoarbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen) _____ Euro

3b davon vermögenswirksame Leistungen _____ Euro

3c Sozialversicherungspflicht liegt vor Ja Nein

Wenn ja, sozialversicherungspflichtiges Entgelt (SV-Brutto; Gleitzone-
regelung beachten) _____ Euro

3d Abzüge (Steuern, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung u.ä. – Beiträge für
freiwillige Versicherungen sind von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer
gesondert nachzuweisen) _____ Euro

3e Maßgebliche Lohnsteuerklasse _____ Kinderfreibetrag _____

3f Bei freiwillig Versicherten, Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur
Sozialversicherung _____ Euro

3g Nettoarbeitsentgelt (einschließlich des Beitragszuschusses bei freiwilliger
Versicherung) _____ Euro

3h Höhe des Brutto-Stundenlohnes _____ Euro

4. Weitere laufende Leistungen

Weitere laufende Leistungen (die nicht im Brutto- und Nettoarbeitsentgelt
enthalten sind:

z.B. Fahrkostenerstattung, Saison-Kurzarbeitergeld, Kurzarbeitergeld,
Zuschüsse zum Krankengeld, vom Arbeitgeber gezahltes Kindergeld) _____ Euro

Art _____

Anlage 4

5. Einmalzahlungen

Im oben bescheinigten Zeitraum sind Einmalzahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld) angefallen oder diese fallen in den kommenden 12 Monaten an. Ja Nein

Art der einmaligen Zahlung	Fälligkeit	Bruttobetrag (sofern bereits abgerechnet)	Nettobetrag (sofern bereits abgerechnet)
		Euro	Euro
		Euro	Euro
		Euro	Euro

6. Weitere Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

6a Die Auszahlung ist/war fällig am _____

des laufenden Monats des Folgemonats

6b Das Einkommen ist monatlich gleich hoch

Ja Nein

6c Die Beschäftigung wird ausgeübt seit _____; ggf. bis _____

6d Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden

6e Branche _____

6f Tarifvertrag _____

6g Tarifzugehörigkeit

Ja Nein

6h Gewährung von freier Verpflegung

Ja Nein

Wenn ja, geben Sie bitte die Mahlzeiten an

Frühstück Mittagessen Abendessen

7. Feld für ergänzende Hinweise

8. Für Rückfragen und Schriftwechsel

Ansprechpartner/in _____

Telefondurchwahl _____

Geschäftszeichen _____

Betriebsnummer des Arbeitgebers _____

Datum/Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/seines Beauftragten

Name und Anschrift (Firmenstempel)

Anlage 5 Anforderung_KD_Einkommensbescheinigung

Name, Vorname «\$kd_name», «\$kd_vname»	Geburtsdatum «\$kd_gebdat»
Anschrift «\$kd_strasse» «\$kd_hnr»«\$kd_zuhnr», «\$kd_plz» «\$kd_ort»	

bitte auswählen...

der/die Obengenannte übt eine Beschäftigung bei Ihrer Firma aus bzw. hat eine Beschäftigung bei Ihrer Firma ausgeübt.

Aufgrund der hier gewährten Leistungen nach dem SGB II benötige ich die zur Feststellung des rechtmäßigen Leistungsanspruches notwendigen Daten.

Ich bitte Sie daher, mir bis zum die folgenden Unterlagen zu übersenden:

- die ausgefüllten beiliegenden ausgefüllten Einkommensbescheinigungen für die letzten drei Monate
- Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto der o.g. Person der letzten drei Monate.

Falls das Beschäftigungsverhältnis weniger als drei Monate andauert, bitte ich Sie, die ausgefüllten Einkommensbescheinigungen und die Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto ab Beschäftigungsbeginn an mich zu übersenden.

Obengenannte Person wurde aufgefordert, die Einkommensbescheinigungen sowie die Auszüge aus dem Arbeitszeitkonto einzureichen, die Unterlagen sind bis zum heutigen Tage hier nicht eingegangen.

Vorsorglich weise ich darauf hin, dass Sie nach §§ 57, 58 und 60 Abs. 3 SGB II verpflichtet sind, die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

«\$UserName»

Dieses Schreiben wurde mit Hilfe einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage gefertigt und ist deshalb nicht unterschrieben. Für seine Rechtswirksamkeit ist die Unterschrift nicht erforderlich.

Anlage: Gesetzestexte, Einkommensbescheinigungen

Einkommensbescheinigung

- Nachweis über die Höhe des Arbeitsentgelts –

Kundennummer: _____

Nummer der Bedarfsgemeinschaft: _____

Vom Arbeitgeber auszufüllen

Der Arbeitgeber ist auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder des Jobcenters zur Ausstellung dieser Bescheinigung verpflichtet (§§ 57, 58, 60 Abs. 3 SGB II).

1. Angaben zu den persönlichen Daten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
 Name _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____

Einzutragen ist das **laufende Arbeitsentgelt** des/der Genannten für den **letzten abgerechneten Monat** vor der Ausstellung dieser Bescheinigung **bzw. für den vom Jobcenter bereits eingetragenen Monat** einschließlich Überstundenvergütungen, Zuschlägen (z.B. Mehrarbeitszuschläge, Nachtzuschläge, Auslöse) und Zulagen, des Wertes von Sachbezügen (z.B. Monats-ticket für den öffentlichen Personennahverkehr). Im Falle von Kurzarbeit ist auch das Soll-Entgelt ohne den Arbeitsausfall zu bescheinigen. **Hinweise:** Einmalige Zahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld) sind unter Punkt 5 einzutragen. Liegt das Bruttogehalt zwischen 450,01 und 850,00 Euro, ist grundsätzlich die Gleitzone Regelung anzuwenden.

2. Zeitraum der Bescheinigung

2a Letzter abgerechneter Monat oder – falls bereits Monat _____ 20____
 eingetragen – der angegebene Monat (Monat/Jahr)

2b Bei Teilmonaten der genaue Zeitraum vom _____ bis _____ 20____

3. Angaben zum laufenden Arbeitsentgelt

3a Bruttoarbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen) _____ Euro

3b davon vermögenswirksame Leistungen _____ Euro

3c Sozialversicherungspflicht liegt vor Ja Nein
 Wenn ja, sozialversicherungspflichtiges Entgelt (SV-Brutto; Gleitzone-
 regelung beachten) _____ Euro

3d Abzüge (Steuern, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung u.ä. – Beiträge für
 freiwillige Versicherungen sind von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer
 gesondert nachzuweisen) _____ Euro

3e Maßgebliche Lohnsteuerklasse _____ Kinderfreibetrag _____

3f Bei freiwillig Versicherten, Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur
 Sozialversicherung _____ Euro

3g Nettoarbeitsentgelt (einschließlich des Beitragszuschusses bei freiwilliger
 Versicherung) _____ Euro

3h Höhe des Brutto-Stundenlohnes _____ Euro

4. Weitere laufende Leistungen
 Weitere laufende Leistungen (die nicht im Brutto- und Nettoarbeitsentgelt
 enthalten sind:
 z.B. Fahrkostenerstattung, Saison-Kurzarbeitergeld, Kurzarbeitergeld,
 Zuschüsse zum Krankengeld, vom Arbeitgeber gezahltes Kindergeld) _____ Euro

Art _____

Anlage 7

5. Einmalzahlungen

Im oben bescheinigten Zeitraum sind Einmalzahlungen (z.B. 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld) angefallen oder diese fallen in den kommenden 12 Monaten an. Ja Nein

Art der einmaligen Zahlung	Fälligkeit	Bruttobetrag (sofern bereits abgerechnet)	Nettobetrag (sofern bereits abgerechnet)
		Euro	Euro
		Euro	Euro
		Euro	Euro

6. Weitere Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

6a Die Auszahlung ist/war fällig am _____

des laufenden Monats des Folgemonats

6b Das Einkommen ist monatlich gleich hoch

Ja Nein

6c Die Beschäftigung wird ausgeübt seit _____; ggf. bis _____

6d Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden

6e Branche _____

6f Tarifvertrag _____

6g Tarifzugehörigkeit

Ja Nein

6h Gewährung von freier Verpflegung

Ja Nein

Wenn ja, geben Sie bitte die Mahlzeiten an

Frühstück Mittagessen Abendessen

7. Feld für ergänzende Hinweise

8. Für Rückfragen und Schriftwechsel

Ansprechpartner/in _____

Telefondurchwahl _____

Geschäftszeichen _____

Betriebsnummer des Arbeitgebers _____

Datum/Unterschrift des Arbeitgebers oder seiner/seines Beauftragten

Name und Anschrift (Firmenstempel)

Anlage 6 Anforderung_AG_Dokumentationspflicht

Name, Vorname «\$kd_name», «\$kd_vname»	Geburtsdatum «\$kd_gebdat»
Anschrift «\$kd_strasse» «\$kd_hnr»«\$kd_zuhnr», «\$kd_plz» «\$kd_ort»	

bitte auswählen...

der/die Obengenannte übt eine Beschäftigung bei Ihrer Firma aus bzw. hat eine Beschäftigung bei Ihrer Firma ausgeübt.

Aufgrund der hier gewährten Leistungen nach dem SGB II benötige ich zur Feststellung des rechtmäßigen Leistungsanspruches konkrete Informationen zur Dauer der täglichen Arbeitszeit der oben genannten Person.

Ich bitte Sie daher, mir den beigegeführten Dokumentationsbogen für die letzten drei Monate der Beschäftigung, ausgefüllt bis zum _____, an mich zurück zu senden. Falls die vorgenannte Person weniger als drei Monate beschäftigt war, ist der Bogen für den Zeitraum seit Beschäftigungsbeginn auszufüllen.

Alternativ können Sie mir Ihre Dokumentation gem. § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) für die letzten drei Monate der Beschäftigung bzw. falls das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate andauert seit Beschäftigungsbeginn zukommen lassen:

Mit dem Mindestlohngesetz wurden auch Regelungen zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit bestimmter AN geschaffen. Für folgende Arbeitnehmergruppen haben Sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren:

- Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- kurzfristig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV
- AN in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen

Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Vorsorglich weise ich darauf hin, dass Sie nach §§ 57,58 und 60 Abs. 3 SGB II verpflichtet sind, die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

«\$UserName»

Anlage 6

Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Personal-Nr.:

Monat/Jahr:

(Bitte darauf achten, dass im Monat maximal 52,94 Stunden gearbeitet werden kann)

Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Summe:							

Datum Unterschrift des Arbeitnehmers

Datum Unterschrift/Stempel des Arbeitgebers

*** Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:**

K Krank

U Urlaub

UU unbezahlter Urlaub

F Feiertag

SA Stundenweise abwesend

SU Stundenweise Urlaub

Anlage 7 Erinnerung_AG

Name, Vorname «\$kd_name», «\$kd_vname»	Geburtsdatum «\$kd_gebdat»
Anschrift «\$kd_strasse» «\$kd_hnr»«\$kd_zuhnr», «\$kd_plz» «\$kd_ort»	

bitte auswählen... ,

mit Schreiben vom hatte ich Sie gebeten, mir die folgenden Unterlagen zu übersenden:

- ausgefüllte Einkommensbescheinigungen der letzten drei Monate bzw. ausgefüllte Einkommensbescheinigungen seit Beschäftigungsbeginn,
- Dokumentation über die Arbeitszeit der letzten drei Monate bzw. seit Beschäftigungsbeginn.

Diese Unterlagen, um deren Zusendung ich Sie bereits mit dem o.g. Schreiben gebeten hatte, liegen mir bisher nicht vor.

Ich fordere Sie daher auf, **bis zum** die o.g. Unterlagen hier einzureichen.

Ich darf Sie darauf hinweisen, dass Sie nach §§ 57 i.V.m. 63 SGB II ggf. ordnungswidrig handeln, wenn Sie Ihrer Verpflichtung nicht nachkommen.

Sollten die o. g. Unterlagen auch nach Ablauf dieser Frist nicht vorliegen, bin ich gehalten, ein Bußgeldverfahren gegen Sie einzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

«\$UserName»

Anlagen: Gesetztext

Anlage 8 Einleitung_OWIG_AG

Name, Vorname des Leistungsempfängers/der Leistungsempfängerin ,	Geb.Datum
Anschrift (Straße, PLZ, Ort) , Wuppertal	

Arbeitgeber

Name
Anschrift

Fallschilderung

--

Beigefügt sind folgende Unterlagen:

- Mitwirkungsschreiben vom
 Sonstiges:

(Name)

Anlage 9 Prüfergebnis_Lohnwucher

Name	Vorname
------	---------

A) Angaben zum Arbeitsverhältnis

Name Arbeitgeber:
Adresse Arbeitgeber:
Datum des Arbeitsvertrages:
Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden:
Höhe des tatsächlich gezahlten Bruttostundenlohnes:

B) Begründung für gesetzwidrigen/ sittenwidrigen Lohn

Der Bruttostundenlohn in Höhe von _____ Euro ist gesetz- oder sittenwidrig, denn:

Es liegt ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor, Begründung:

Hier ist ein branchenspezifischer Mindestlohn zu zahlen, Begründung (Bitte hier u.a. Angaben zur Branche des Kunden/ der Kundin):
Der zu zahlende branchenspezifische Mindestlohn beträgt _____ €.

Auf das Arbeitsverhältnis ist der folgende allgemeinverbindliche Tarifvertrag anzuwenden:
. Dieser allgemeinverbindliche Tarifvertrag sieht einen Bruttostundenlohn in Höhe von _____ € vor.

Auf das Arbeitsverhältnis ist der folgende Tarifvertrag anzuwenden: _____ . Dieser Tarifvertrag sieht einen Bruttostundenlohn in Höhe von _____ € vor.

Der tatsächlich gezahlte Bruttostundenlohn in Höhe von _____ € ist sittenwidrig. Begründung:

Name/Unterschrift

Anlage 11 Auftrag_Lohnwucher_JBC.23

Sehr geehrte Damen und Herren,

der bzw. die oben Genannte bezieht seit dem Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Der von Ihnen ausgestellten Arbeitsbescheinigung entnehme ich, dass der/ die Leistungsberechtigte aus dem Arbeitsverhältnis mit Ihnen noch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat.

Ein Anspruch der genannten Art kann zu einer Minderung oder Wegfall des Leistungsanspruches nach § 11 SGB II führen; das heißt, dass für die gleiche Zeit die beantragte Leistung grundsätzlich nicht zusätzlich daneben gezahlt werden kann.

Das Jobcenter Wuppertal hat Leistungsberechtigten auch dann Leistungen zu gewähren, wenn der/ die Bedürftige die Ansprüche, die er/ sie geltend macht, tatsächlich noch nicht erhält. Dem/ der Leistungsberechtigten gewähre ich aufgrund dieser Vorschrift Leistungen ohne Berücksichtigung etwaiger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

Diese Zahlung hat zur Folge, dass eventuelle Ansprüche von gegen Sie, die aus dem Arbeitsverhältnis noch bestehen sollten, mit dieser Anzeige auf das Jobcenter Wuppertal bis zur Höhe der von hier gezahlten Leistung übergehen (§ 115 SGB X). Sie können damit - vorausgesetzt es besteht ein solcher Anspruch - nur noch an das Jobcenter Wuppertal mit befreiender Wirkung zahlen.

Diese genannte Folge tritt dann nicht ein, wenn Sie die geforderte Zahlung inzwischen an den/ die Leistungsberechtigten geleistet haben sollten.

Ein möglicher Anspruchsübergang ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht verpfändet oder gepfändet werden kann (§ 115 Abs. 2 SGB X).

Sollten auf den eventuellen Anspruch Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu entrichten sein, müssten Sie auch diese für die Zeit der Minderung oder Wegfall der Leistung dem Jobcenter Wuppertal ersetzen. Sie brauchen die Beiträge dann auch nicht mehr an die entsprechenden Kassen abzuführen (§ 335 Abs. 3 SGB III).

Sollte ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis anerkannt oder festgestellt werden, bitte ich, mir umgehend Art, Höhe und Zahlungszeitraum mitzuteilen. Ich werde dann prüfen, ob und in welcher Höhe eine Leistungsminderung eingetreten ist und Ihnen die Höhe der auf mich übergegangenen Ansprüche beziffern.

Vorsorglich weise ich darauf hin, dass Zahlungen an den/ die Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin Sie nicht von der Zahlungspflicht an mich befreien (§ 407 BGB).

Soweit ein Anspruchsübergang nach § 115 SGB X vom Ausgang eines Kündigungsschutzverfahrens abhängig ist, könnte allein aus Gründen der Fristwahrung wegen eventueller arbeits- oder tarifvertraglicher Ausschlussfristen eine Klage des Jobcenters Wuppertal notwendig werden.

Um ein (nur aus formalen Gründen nicht überflüssiges) Klageverfahren und damit verbundene zusätzliche Kosten für beide Teile zu vermeiden, rege ich an, dass Sie mir gegenüber auf die Einrede eventuell einschlägiger Ausschlussfristen verzichten. Ich werde dafür innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Bekannt werden der rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens den auf mich übergegangenen Anspruch geltend machen.

Ich bitte Sie, die beigefügte Anlage dieses Schreibens zu unterzeichnen und mir wieder zuzuleiten.

Für diese einvernehmliche Regelung bedanke ich mich bereits im Voraus.

Ich bitte um Verständnis, wenn meine Ausführungen für Sie eventuell schwer verständlich bleiben. Sie müssen im Grunde nur vermeiden, Zahlungen wegen der genannten Forderung an Ihren Mitarbeiter zu leisten.

Wenn Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den bzw. die im Kopfbogen genannte Ansprechperson.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

«\$UserName»

Anlage 11 Auftrag_Lohnwucher_JBC.23

JBC.23 -39148BG0

Anspruchsübergang gemäß § 115 SGB X

Name, Vorname des Leistungsempfängers/der Leistungsempfängerin ,	Geb.Datum
Anschrift (Straße, PLZ, Ort) ,	
Wuppertal	
Beginn der Leistung	

Arbeitgeber

Name
Anschrift
Arbeitsverhältnis besteht seit

Fallschilderung

--

Beigefügt sind folgende Unterlagen:

- Rechtswahrungsanzeige (Durchschrift) vom
- Postzustellungsurkunde (im Original) vom
- Arbeitsvertrag (Kopie)
- Prüfergebnis IFK
- Lohnabrechnungen/Einkommensbescheinigungen für die Zeit vom bis
- Stellungnahme des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vom
- Sonstiges:

(Name)

Anlage 12 Ablehnung_Vermittlungsauftrag

Sehr geehrte Frau/Herr,

bei der Überprüfung des Stellenangebotes: wurde festgestellt, dass es sich um ein gesetz- oder sittenwidriges Angebot handelt.

Begründung:

Der Bruttostundenlohn in Höhe von Euro ist gesetz- oder sittenwidrig, denn:

- Es liegt ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor, Begründung: .
- Hier ist ein branchenspezifischer Mindestlohn zu zahlen, Begründung (Bitte hier u.a. Angaben zur Branche des Kunden/ der Kundin): .
Der zu zahlende branchenspezifische Mindestlohn beträgt € brutto pro Stunde.
- Auf das Arbeitsverhältnis ist der folgende allgemeinverbindliche Tarifvertrag anzuwenden: . Dieser allgemeinverbindliche Tarifvertrag sieht einen Bruttostundenlohn in Höhe von € vor.
- Auf das Arbeitsverhältnis ist der folgende Tarifvertrag anzuwenden: . Dieser Tarifvertrag sieht einen Bruttostundenlohn in Höhe von € vor.
- Der tatsächlich gezahlte Bruttostundenlohn in Höhe von € ist sittenwidrig. Begründung: .

Ferner waren Sie bislang nicht bereit, das Stellenangebot hinsichtlich der Entlohnung anzupassen.

Aus diesem Grund bestätigen wir Ihnen hiermit schriftlich die, bereits am ausgesprochene, mündliche Ablehnung des Vermittlungsauftrages gemäß § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i.V.m. § 36 Abs. 1 SGB III.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diesen Bescheid kann jeder Betroffene innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch erheben. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der diesen Bescheid erteilenden Behörde, d.h. jeder Dienststelle des Jobcenters Wuppertal, zu erheben.

Hinweis: Für Minderjährige oder nicht geschäftsfähige Personen handelt deren gesetzlicher Vertreter. Der Widerspruch kann auch durch ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft im Namen des Betroffenen eingelegt werden, soweit es hierzu bevollmächtigt ist. Der Widerspruch kann auch durch einen sonstigen hierzu bevollmächtigten Dritten eingelegt werden.

Falls die Frist durch das Verschulden eines von Ihnen Bevollmächtigten versäumt werden sollte, muss dessen Verschulden Ihnen zugerechnet werden.