

Anlage zur DS BR/029/2014

Zwischenbilanz zum
Konzept zur Bekämpfung von
Lohndumping
im Landkreis Uckermark

Jobcenter Uckermark

SGB II – Optionskommune
Landkreis Uckermark

Stand: 22.01.2014

1 Vorbemerkung

Der Kreistag des Landkreises Uckermark hatte in seiner Sitzung vom 05.12.2012 das „Konzept zur Bekämpfung von Lohndumping im Landkreis Uckermark“ mehrheitlich befürwortet (vgl. Kreistagsdrucksache 123/2012). Die Kreistagsdrucksache beinhaltet folgendes:

Das Jobcenter Uckermark wird mit der Überprüfung auffallend geringer Entlohnung von Leistungsbeziehern im Rechtskreis des SGB II (sogenannte Aufstocker) beauftragt.

Soweit das Jobcenter Uckermark unverhältnismäßig geringe Entlohnungen bei Leistungsbeziehern im Rechtskreis des SGB II festgestellt hat, wird es geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Dumpinglöhnen veranlassen und erforderlichenfalls die jeweiligen Arbeitgeber in Regress nehmen.

Eine Förderung seitens des Jobcenters Uckermark wird für Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen, sofern das Arbeitsverhältnis mit einem Stundenlohn von weniger als 5,00 Euro (Arbeitnehmer-Brutto) vergütet wird.

Das Jobcenter Uckermark setzt das beschlossene Konzept seit ca. einem Jahr um. Mit dieser Zwischenbilanz werden ersten Erfahrungen und Ergebnisse zusammengefasst. Der Bericht soll ebenfalls die organisatorischen Maßnahmen darstellen, die zur Erreichung der Ergebnisse erforderlich waren.

Die Umsetzung des Konzeptes ist eine Aufgabe aller Mitarbeiter im Jobcenter Uckermark. Neben den Bereichen Fallmanagement/Eingliederung (521) und Prüfung/Widersprüche (522) haben auch die Mitarbeiter aus dem Bereich Leistungsgewährung (520) und aus dem Bereich Systembetreuung (523) einen Anteil an den Ergebnissen.

2 Umsetzung im Bereich Fallmanagement/Eingliederung (521)

Im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes zur Bekämpfung von Lohndumping wurden diverse Tätigkeiten und Ansätze in das Leistungsportfolio im Bereich Fallmanagement/Eingliederung (521) zusätzlich aufgenommen. Die Implementierung schlägt sich jeweils in den einzelnen Fachbereichen (Fallmanagement, Arbeitgeberservice, Projektkoordinierung, Grundsatzfragen) nieder und hat dort bisherige Handlungsweisen verändert bzw. die zusätzliche Aufgabenwahrnehmung notwendig gemacht. Die folgenden Tätigkeiten und Ansätze lassen sich in einer Zwischenbilanz benennen:

2.1 Anpassung der Datenerhebungen

Die bisherige einzelfallbezogene Datenpflege wurde in Bezug auf spezifische, genauere Merkmale der jeweiligen Beschäftigung ausgeweitet. Dazu zählen z. B. die Stundenumfänge, Löhne, Details zu Arbeitgebern und eine Einordnung in die DKZ und WKZ (Zuordnung Berufsbezeichnung und Wirtschaftszweig).

2.2 stärkere Fokussierung geringfügig Beschäftigter

Geringfügig Beschäftigte können zumeist als arbeitsmarktnahe Kunden angesehen werden. Durch eine Erhöhung der Kontaktdichte, das konkrete Hinterfragen der individuellen Arbeitsbedingungen und ein offensiveres Fordern werden geringfügig Beschäftigte im Fallmanagement stärker fokussiert. Dazu zählen beispielsweise die offensive Unterbreitung von alternativen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten und die Zuweisung in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z .B. Teilzeit aktiv).

Vielfach haben sich erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Zuge der Eigenbemühungen um Beschäftigung sehr auf eine geringfügige Beschäftigung fokussiert. Die Ausübung dieser Tätigkeit wird als individueller Erfolg wahrgenommen und eine weitere Orientierung auf dem Arbeitsmarkt wird aus Angst des Verlustes der geringfügigen Beschäftigung aufgegeben. Durch die gezielte Aktivierung zur Orientierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und das Einfordern von Eigenbemühungen hin zu existenzsichernder Beschäftigung werden geringfügig Beschäftigte noch stärker in die aktive Arbeitsförderung einbezogen.

2.3 Kompetenzerweiterung Tarifrecht und Mindestlohnbestimmungen, Sensibilisierung FM zu sittenwidrigen Löhnen

Als notwendige Konsequenz bzw. Folge im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes ist eine stetige Kompetenzerweiterung zu Fragen des Tarifrechts und von Mindestlohnbestimmungen gerade für die Mitarbeiter des Fallmanagements und des Leistungsrechts notwendig. Durch die gezielte Kompetenzerweiterung können die Fallmanager in der konkreten Vermittlungstätigkeit und in der Unterstützung der Orientierung am Arbeitsmarkt entsprechend präventiv wirken.

Durch die Kenntnis von Merkmalen und konkreten Anzeichen sittenwidriger Entlohnung können die Mitarbeiter an der Schnittstelle von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der Wirtschaft unterstützend und aufklärend wirken, so dass eine Integration in existenzsichernde stabile Beschäftigung sichergestellt werden kann.

2.4 Arbeitgeberservice

Durch die aktive Einbindung der Mitarbeiter des Arbeitgeberservices wurde an der Schnittstelle zur Wirtschaft offensiv zum Konzept zur Bekämpfung von Lohndumping informiert. Bei den Gesprächen wurden die Thematik der sittenwidrigen Entlohnung sowie das Ziel eines angemessenen Lohnniveaus erläutert. Der Arbeitgeberservice hat seine Beratungstätigkeit im Rahmen des Konzeptes zur Bekämpfung von Lohndumping auch auf Tarif- und Mindestlohnbestimmungen sowie auf die ortsübliche Entlohnung ausgedehnt, um verstärkt präventiv gegen sittenwidrige Entlohnung zu wirken. Arbeitsverhältnisse unter 5,00 Euro/Std. werden grundsätzlich nicht gefördert.

Ein weiterer Schwerpunkt im Rahmen des Konzeptes ist die Umwandlung von geringfügigen Beschäftigungen in sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Dies geschieht in Kooperation

mit dem Fallmanagement und auch präventiv in Gesprächen mit Arbeitsgebern. In 64 Fällen konnte eine Umwandlung der Beschäftigung realisiert werden.

Die Reaktionen der Arbeitsgeber bei konkreten Verdachtsfällen auf sittenwidriger Entlohnung waren unterschiedlich. Das Spektrum reichte von allgemeinem Verständnis für die Sache bis hin zu Beschimpfungen, Beschwerden und großer Unzufriedenheit bei hohen Nachzahlungsaufforderungen. In der Regel verliefen die Gespräche in einer ruhigen, offenen und konstruktiven Atmosphäre.

2.5 Konzeptionelle Anpassung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Im Rahmen von integrationsorientierten Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III (AFEC, Teilzeit aktiv, u.a.) wurden die jeweiligen Träger zu den Inhalten und Ansätzen des Konzeptes zur Bekämpfung von Lohndumping sensibilisiert. Ziel ist es die Integrationsgrundsätze der arbeitsmarktpolitischen Dienstleister eng an das Konzept zur Bekämpfung des Lohndumpings anzubinden. Hier ist vor allem die Maßnahme „Teilzeit aktiv“ von Bedeutung. Diese ist konzeptionell auf die Zielgruppe der Teilzeitbeschäftigten ausgerichtet und strebt im Kern eine Wandlung von geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an. Dabei sind sowohl Mindestlohnbestimmungen, tarifrechtliche und branchenspezifische Kenntnisse notwendig. Eine genaue Evaluierung der Maßnahme-Integrierungserfolge wird zum Ende des Vertragszeitraums erfolgen.

Durch die stückweise Anpassung der Maßnahmekonzepte wird ein einheitliches Vorgehen bezogen auf interne Handlungsansätze des Jobcenters Uckermark und externer Dienstleistungsansprüche angestrebt.

3 Umsetzung im Bereich Prüfung/Widersprüche (522)

Um das Konzept gegen Lohndumping auch konsequent verfolgen zu können, müssen die Bereiche Fallmanagement/Eingliederung (521) und Prüfung/Widersprüche (522) eng zusammenarbeiten. Aufgrund der oben aufgezeigten Maßnahmen, wird der Bereich Prüfung/Widersprüche (522) in die Lage versetzt, nachdrücklich entsprechenden Verdachtsfällen nachzugehen. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich der Weg von der Prüfung eines auffälligen Arbeitsverhältnisses bis hin zur Klage darstellt.

Im Fokus der Arbeit im Bereich Prüfung/Widersprüche (522) stehen die Prüfung entsprechender Verdachtsfälle und die Verfolgung von Zahlungsansprüchen gegenüber Arbeitgebern aus übergegangenem Recht, wobei als ultima ratio auch die gerichtliche Auseinandersetzung erfolgt.

Bis allerdings ein Gerichtsverfahren angestrengt wird, sind verschiedene Prüfungs- bzw. Verfahrensschritte zu durchlaufen. Die Mitarbeiter aus dem Bereich Leistungsgewährung (520) und dem Bereich Fallmanagement/Eingliederung (521) sind im Hinblick auf sittenwidrige Entlohnungen sensibilisiert. Verdachtsfälle werden dem zuständigen Bereich Prüfung/Widersprüche (522) zugeleitet. Darüber hinaus werden im Bereich

Prüfung/Widersprüche (522) in Eigenregie Prüffälle ermittelt und gezielt nach auffälligen Arbeitsverhältnissen gesucht.

Nachdem entsprechende Arbeitsverhältnisse ermittelt worden sind, beginnt die eigentliche Prüfung, ob Ansprüche gegen den Arbeitgeber verfolgt werden könnten. Dabei macht das Jobcenter Uckermark nicht eigene Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend, sondern Ansprüche des Arbeitnehmers, die auf das Jobcenter übergegangen sind. Die zentrale Regelung stellt dabei § 115 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch (SGB X) dar. Danach geht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber auf einen Sozialleistungsträger (hier das Jobcenter Uckermark) über, soweit der Arbeitgeber den Anspruch auf das Arbeitsentgelt nicht erfüllt und der Sozialleistungsträger deshalb entsprechende Leistungen (hier SGB II-Leistungen) erbringen musste. Das bedeutet, dass das Jobcenter die aufgewendeten Sozialleistungen vom Arbeitgeber verlangen kann, die deshalb gezahlt wurden, weil er einen zu geringen Lohn gezahlt hat.

Entscheidend bei der Frage, ob das Jobcenter einen Anspruch gegen den Arbeitgeber verfolgen kann, ist es, ob die Vergütungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sittenwidrig im Sinne des § 138 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ist. Das wird bejaht, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und dem gezahlten Lohn besteht. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Arbeitsvergütung massiv die in der Region gezahlten Mindest-, Tarif-, oder ortsüblichen Vergütungen unterschreitet. Das Bundesarbeitsgericht bejaht dies, wenn der Lohn nicht einmal $\frac{2}{3}$ des in der Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht. Weiterhin muss neben die unzureichende Bezahlung eine verwerfliche Gesinnung treten, d.h. dem Arbeitgeber muss bewusst sein, dass er ein zu geringes Entgelt bezahlt. Liegt das gezahlte Entgelt unter der Hälfte des Mindest-, Tarif- oder ortsüblichen Lohns wird eine verwerfliche Gesinnung angenommen.

Neben der Ermittlung der tatsächlich gezahlten Löhne und der Arbeitszeit sind also auch die Rahmenbedingungen der jeweiligen Vergütungen zu ermitteln. Oftmals bestehen gesetzliche Mindest- und Tariflöhne. Diese können in entsprechenden Datenbanken abgerufen werden.

Gibt es aber keine Mindest- und Tariflöhne sind die ortsüblichen Vergütungen durch das Jobcenter Uckermark selbst zu ermitteln. Dies erfolgt unter Berücksichtigung von Löhnen und Gehältern, die bei der Vermittlung in vergleichbare Beschäftigungen erzielt werden. Allerdings können Löhne und Gehälter, die in Berlin oder im Speckgürtel gezahlt werden, bei der Ermittlung der ortsüblichen Vergütung kaum berücksichtigt werden. Die örtlichen Gegebenheiten lassen sich kaum auf den Landkreis Uckermark übertragen. Bisher wurden für die Wirtschaftsregion Uckermark 12 branchentypische Löhne ermittelt. Davon umfasst sind beispielsweise Köche, Beiköche aber auch Landwirtschaftshelfer.

Ist der eigentlich zu zahlende Lohn ermittelt worden, wendet sich der Arbeitgeberservice an den Arbeitgeber, um den Sachverhalt zu klären. Ziel ist dabei, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, eine sachgerechte Vergütung zu zahlen.

Weigert sich der Arbeitgeber, den sachgerechten Lohn zu zahlen, wird dann durch den Bereich Prüfung/Widersprüche (522) eine Forderung ermittelt. Hierbei werden der tatsächliche Leistungsanspruch und der fiktive Leistungsanspruch bei zutreffender Entlohnung gegenübergestellt. Die Differenz wird gegenüber dem Arbeitgeber geltend

gemacht. Er wird unter Fristsetzung zur Zahlung aufgefordert. Erfolgt die Zahlung nicht, wird eine Klage beim Arbeitsgericht anhängig gemacht. Dies ist bisher in 2 Verfahren erfolgt.

Das erste Verfahren, das vor dem Arbeitsgericht Eberswalde bereits im letzten Jahr geführt wurde, endete am 10.09.2013 mit einem Urteil. Der Klage des Landkreises Uckermark wurde vollumfänglich stattgegeben. Der Beklagte wurde verurteilt an den Landkreis Uckermark 10.726,11 Euro nebst Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Dieses Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig, da der Beklagte seinerseits Berufung beim Landesarbeitsgericht eingelegt hatte. Ein erster Termin in der Berufungssache soll am 26.02.2014 stattfinden.

Unabhängig vom Ausgang dieses Verfahrens wurde gegen einen weiteren Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht erhoben. In diesem Verfahren fordert der Landkreis Uckermark einen Betrag in Höhe von 3.575,35 Euro.

Die oben benannten Verfahren, die auch in den Medien auf großes Interesse gestoßen sind, sind natürlich nicht die einzigen Fälle, die durch das Jobcenter Uckermark geprüft worden sind. Mit Stand zum 14.01.2014 wurden bzw. werden insgesamt 164 Fälle geprüft. Davon wurden bereits 22 Fälle abgeschlossen. Diese Fälle lassen sich insgesamt 9 Arbeitgebern zuordnen. 5 Arbeitgeber (vorliegend 9 Arbeitsverträge) haben die vom Landkreis Uckermark geltend gemachten Forderungen dem Grunde nach anerkannt. Die geltend gemachten Beträge wurden entweder an die beschäftigten Mitarbeiter oder das Jobcenter Uckermark gezahlt. Die daraus resultierenden Einsparungen lassen sich mit 8.153,12 Euro beziffern.

4 Arbeitgeber haben auf die Forderungen des Landkreises Uckermark leider nicht geleistet. Es werden gegen 3 Arbeitgeber arbeitsgerichtliche Verfahren geführt. Gegen ein weiteres Unternehmen wird eine Klage vorbereitet. Insgesamt sind die Forderungen mit 14.759,70 Euro zu beziffern.

Rechnet man die bereits anerkannten Forderungen und die noch offen Forderungen zusammen, so ergibt sich ein Gesamtbetrag von 22.912,82 Euro, der eingespart werden kann. Diese Einsparungssumme würde mit einem Teilbetrag von 4.304,57 Euro den kommunalen Haushalt entlasten. Genaueres kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Forderung	Einsparung Bund	Einsparung Kommune	Einsparung gesamt
anerkannt	7.663,24 €	489,88 €	8.153,12 €
offen	10.945,01 €	3.814,69 €	14.759,70 €
Summe	18.608,25 €	4.304,57 €	22.912,82 €

Die übrigen 102 Fälle von den eingangs benannten 164 Prüffällen sind noch nicht vollständig geprüft. Nach abschließender Beurteilung der Unterlagen werden weitere Fälle an den Arbeitgeberservice übergeben, so dass mit den jeweiligen Arbeitgebern Gespräche geführt werden können.

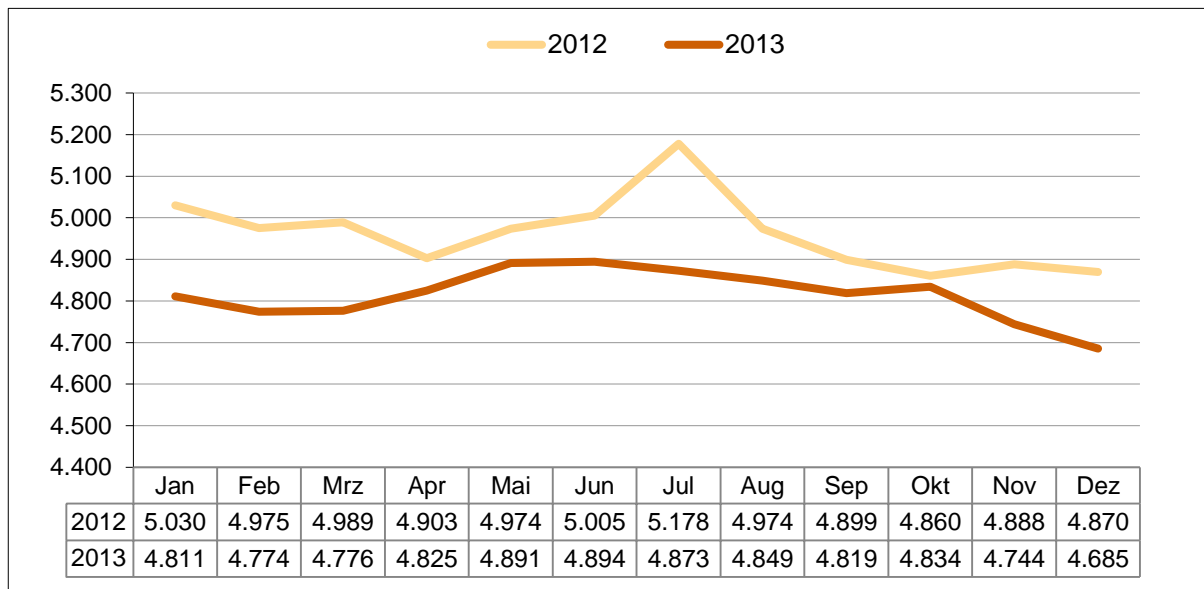
Die restlichen 40 Fälle stellen sich als Verdachtsfälle dar, in denen die Ermittlungen am Anfang stehen und noch nicht beurteilt werden kann, ob sich diese Fälle als eine sittenwidrige Entlohnung darstellen.

4 Resümee

Die gerichtliche Geltendmachung der Forderungen gegen Arbeitgeber, die nur unzureichende Löhne und Gehälter zahlen, ging mit einer großen Medienpräsenz und einer entsprechenden Berichterstattung einher. Dabei sind nicht nur die Fälle zu nennen, die den Landkreis Uckermark betreffen. Auch andere Landkreise gehen gegen sittenwidrige Löhne vor.

Ob sich aus der Berichterstattung und aus der Tätigkeit des Arbeitgeberservice eine generalpräventive Wirkung ableiten lässt, ist schwer nachzuvollziehen. Aber in der letzten Zeit lassen sich Änderungen in der Zahl der Aufstocker bzw. ein Aufwachsen von Beschäftigungsverhältnissen aus einer geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erkennen.

Im Hinblick auf die Personen, die aufstockend Leistungen nach dem SGB II beziehen, ergibt sich für das Jahr 2013 ein Niveau, das spürbar unter dem des Jahres 2012 liegt. Während im Januar 2012 insgesamt 5.030 Personen aufstockende Leistungen nach dem SGB II erhielten, waren es im Januar 2013 nur noch 4.811 Personen. Zum Jahresende betrug die absolute Zahl von entsprechenden Leistungsberechtigten noch 4.685. Der Vorjahreswert lag noch bei 4.870 Personen. Die genaue Entwicklung kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.



Entwicklung der erwerbstätigen Leistungsbezieher mit aufstockenden SGB-II-Leistungen in den Jahren 2012 und 2013 im Landkreis Uckermark

(Quelle: Statistik der BA, revidierte Daten bis August 2013, vorläufige Daten ab September 2013)

Mit diesem Trend korreliert auch, dass vermehrt Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt wurden. Mit Stand vom 08.01.2014 ergaben sich insgesamt 252 solcher Fälle. Die genaue regionale Verteilung kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Gleiches gilt für die jeweiligen monatlichen Einnahmen. Dort ist erkennbar, dass sich die Gesamteinkommen stark erhöht haben.

Geschäftsstelle	Fallzahl	EK (gesamt) geringfügig	EK (gesamt) sv-pflichtig	EK-Erhöhung (gesamt)
Angermünde	23	4.035,00 €	24.293,00 €	20.258,00 €
Prenzlau	101	17.965,00 €	97.280,00 €	79.315,00 €
Schwedt	68	12.963,00 €	68.544,00 €	55.581,00 €
Templin	60	8.129,00 €	61.720,00 €	53.591,00 €
insgesamt	252	43.092,00 €	251.837,00 €	208.745,00 €

Geschäftsstelle	Fallzahl	EK (Ø) geringfügig	EK (Ø) sv-pflichtig	EK-Erhöhung (Ø)
Angermünde	23	175,43 €	1.056,22 €	880,78 €
Prenzlau	101	177,87 €	963,17 €	785,30 €
Schwedt	68	190,63 €	1.008,00 €	817,37 €
Templin	60	135,48 €	1.028,67 €	893,18 €
insgesamt	252	171,00 €	999,35 €	828,35 €

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass das „Konzept zur Bekämpfung von Lohndumping“ im Landkreis Uckermark erste Früchte trägt. Dies lässt sich nicht nur mit den Beträgen darstellen, die den Haushalt des Landkreises Uckermark und des Bundes entlasten. Vielmehr werden Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer im Hinblick auf einen angemessenen Lohn sensibilisiert.