

Konzept

zur Bekämpfung von Lohndumping im Landkreis Uckermark
Anlage 2 – Interne Umsetzung

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	3
1 Sachgebiet 521	4
1.1 Fallmanagement.....	4
1.1.1 Aktivierung geringfügig Beschäftigter	4
1.1.2 Zollmeldungen.....	4
1.1.3 Vorbereitung Erstattungsanspruch	4
1.1.4 Datenpflege.....	5
1.1.5 Förderung von Arbeitsverhältnissen.....	5
1.2 Projektmanagement und –entwicklung	7
1.3 Arbeitgeberservice	7
1.3.1 Aktivierung geringfügig Beschäftigter	7
1.3.2 Geltendmachung von Erstattungsansprüchen gegenüber Arbeitgebern	7
1.3.3 Förderung von Arbeitsverhältnissen.....	7
2 Sachgebiet 520	7
2.1 Datenpflege	8
3 Sachgebiet 522	8
3.1 Sachbearbeiter 522	8
3.1.1 Ansprechpartner in 52 zu Lohnbestimmungen.....	8
3.1.2 Außergerichtliche Geltendmachung des Erstattungsanspruches nach § 115 SGB X.....	8
3.1.3 Erfolgsbilanz	8
3.2 Juristen	8

Redaktionelle Anmerkung:

In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die zusätzliche Ausformulierung in der weiblichen Form verzichtet. In jedem Fall ist sowohl die männliche als auch die weibliche Person angesprochen.

Vorbemerkung

Die Anlage 2 enthält Hinweise zur internen Umsetzung des Konzeptes zur Bekämpfung von Lohn-dumping im Landkreis Uckermark, insbesondere zur Zuständigkeit einzelner Fachbereiche.

1 Sachgebiet 521

1.1 Fallmanagement

1.1.1 Aktivierung geringfügig Beschäftigter

Jeder Fallmanager hat einen aktuellen Überblick über die Kunden, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Für diese Personen wird ermittelt, inwieweit eine Aufstockung der geringfügigen Beschäftigung in Betracht kommt. Welche Potentiale bringt der Einzelne mit? Kommen berufsbegleitende Qualifizierungen gemäß §§ 82, 131a SGB III in Betracht? In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice wird der Kontakt zu den Arbeitgebern gesucht, um mögliche Umwandlungen von geringfügigen Arbeitsverhältnissen zu besprechen. Die Maßnahme „Teilzeit aktiv“ wird zu diesem Zweck vom Fallmanagement intensiv genutzt.

1.1.2 Zollmeldungen

Unter Verwendung des Vordrucks „Anzeige einer Ordnungswidrigkeit“ meldet der Fallmanager jeden Verdachtsfall auf Schwarzarbeit konsequent auf dem Dienstweg an das Sachgebiet 522 / SB OWI – Bußgeld. Von dort werden die Fälle an das Hauptzollamt weitergeleitet. In 522 wird für jeden gemeldeten Fall eine Registriernummer hinterlegt, unter der der Bearbeitungsstand beim Zoll hinterfragt werden kann.

1.1.3 Vorbereitung Erstattungsanspruch

Der Fallmanager meldet alle Fälle mit Verstößen gegen das Mindestlohngesetz oder mit in sonstiger Weise auffällig geringer Entlohnung an den dafür zuständigen Sachbearbeiter 522.

Über aktuelle Mindestlohnbestimmungen erteilt der SB 522 Auskünfte. Die aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Lohnforderungen dürfen nicht älter als drei Jahre sein (Verjährungsfrist gem. §§ 195, 199 Abs. 1 BGB).

Bevor die Fälle zur weiteren Bearbeitung an den SB 522 abgegeben werden, sind folgende Daten exakt zu ermitteln und zu belegen:

- exakter Arbeitslohn pro Monat
- Branche/ausgeübte Tätigkeit
- tatsächlich geleistete Arbeitsstunden
- Beschäftigungszeitraum (Beginn und evtl. Ende des Arbeitsverhältnisses)

Soweit diese Daten nicht vorliegen, sind sie mit Hilfe des Vordrucks Einkommensbescheinigung nach § 58 SGB II (Vordrucke OPEN) beim Arbeitgeber zu ermitteln. Dem Arbeitgeber obliegt diesbezüglich eine Auskunftspflicht.

Ungeachtet dessen, sollte mit dem eLb ein Gespräch zu seinem Beschäftigungsverhältnis durchgeführt werden. In diesem Gespräch sollen z. B. Arbeitsumfang und Arbeitszeit ermittelt werden, um eine weitergehende Vermittlungsarbeit durchführen zu können. Der Aspekt der Verfolgung sittenwidriger Löhne rückt in diesem Gespräch absolut in den Hintergrund. Die Gesprächsführung erfolgt unter Verwendung des im Intranet eingestellten Gesprächsprotokolls.

1.1.4 Datenpflege

Die Erfassungsmaske zum persönlichen Werdegang ist gemäß den Vorgaben des Leitfadens zur Dateneingabe im Fallmanagement gewissenhaft zu pflegen. Bei einer Beschäftigungsaufnahme ist insbesondere darauf zu achten, dass der erzielte Arbeitslohn als auch die ausgeübte Tätigkeit in der Erfassungsmaske vermerkt wird.

Ändern sich bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis lediglich die DKZ, WKZ, Arbeitszeit oder der Stundenlohn, dann ist keine neue Phase im Persönlichen Werdegang anzulegen, sondern die Änderungen in die bestehende Phase einzupflegen und die alten Daten zu überschreiben.

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde die Eingabemaske des Persönlichen Werdegangs erweitert. Es wurde ein neues Feld „Prüfung Mindestlohn“ eingefügt. Dieses Feld ist als Pflichtfeld anzusehen und daher in jedem Fall immer dann zu pflegen, wenn sich bei der Prüfung hinsichtlich der Zahlung des Mindestlohnes Änderungen am bestehenden Datensatz ergeben. Auch die Nichtzahlung des Mindestlohns und daher die Erforderlichkeit der Weiterleitung des Falls an 522 machen eine Dateneingabe erforderlich.

1.1.5 Förderung von Arbeitsverhältnissen

Eine Förderung von Arbeitsverhältnissen ist selbstverständlich ausgeschlossen soweit gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes oder darüber hinaus geltende Mindestarbeitsbedingungen (z. B. einschlägige Tariflöhne) verstoßen bzw. eine sittenwidrige Entlohnung vom Jobcenter Uckermark festgestellt wurde. Diese Arbeitsverhältnisse werden vom Jobcenter Uckermark auch nicht beworben. Etwas anderes gilt für die Personen, die das Merkmal der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III erfüllen. Gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG muss der Mindestlohn für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren, in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gezahlt werden, so dass in diesen Fällen eine Förderung trotz der Unterschreitung des Mindestlohns grundsätzlich möglich ist.

Arbeitsverhältnisse, in denen keine Mindestlohnbestimmungen greifen (z. B. Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung), werden seitens des Jobcenters Uckermark jedoch nur gefördert, wenn mindestens eine ortsübliche Vergütung gezahlt wird.

Verfahrensweise bezüglich der Umsetzung des Ausnahmetatbestands für Langzeitarbeitslose

Nachweis der Langzeitarbeitslosigkeit

Das Jobcenter Uckermark prüft, ob Langzeitarbeitslosigkeit vorliegt und bescheinigt dies bzw. erteilt hierzu eine Auskunft.

a. Ermittlung der Langzeitarbeitslosigkeit i. S. d. MiLoG

Langzeitarbeitslos ist, wer ein Jahr und länger arbeitslos ist (§ 18 Abs. 1 SGB III).

Arbeitslose sind Arbeitssuchende, die

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben,
- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen und

- dabei den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur oder des kommunalen Trägers zur Verfügung stehen, also arbeitsfähig und bereit sind (Verfügbarkeit).
- Zusätzlich ist nach dem SGB III eine persönliche Arbeitslosmeldung bei den Arbeitsagenturen erforderlich (vgl. §§ 2, 16, 327 SGB III und § 53a Abs.1 SGB II). Die Arbeitslosmeldung hat im SGB II zwar unter leistungsrechtlichen Aspekten keine unmittelbare Bedeutung, aus vermittlerischer Sicht ist für die Betreuung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten jedoch eine Meldung beim kommunalen Träger notwendig.

Bei der Messung der Dauer der Arbeitslosigkeit werden Unterbrechungen wegen Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen (42 Tage) nicht berücksichtigt. Es handelt sich hierbei um unschädliche Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit, d. h. für die Zeit der unschädlichen Unterbrechung wird die Arbeitslosigkeit zwar beendet, bei erneutem Zugang beginnt jedoch keine neue Arbeitslosigkeitsperiode im Sinne der Dauerberechnung. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird einschließlich der Unterbrechungszeiten weitergezählt. Alle anderweitigen Unterbrechungen sind als schädliche Unterbrechungen zu werten. In diesen Fällen fängt die Berechnung der Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit bei erneuter Arbeitslosigkeit von vorn an. Ebenso führen Kombinationen von unschädlichen Unterbrechungen, die zusammen länger als 42 Tage dauern, zu einer schädlichen Unterbrechung.

Die in § 18 Abs. 2 SGB II aufgeführten Ausnahmetatbestände (unschädliche Unterbrechungen) bleiben bei der Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit i. S. d. § 22 Abs. 4 MiLoG unberücksichtigt.

Bei der Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit werden generell nur Personen betrachtet, die

- zum Abfragezeitpunkt das 15. Lebensjahr vollendet, aber
- das Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben und
- arbeitslos sind.

Personen gelten für die Berechnung der Dauer auch als arbeitslos, wenn der Messzeitpunkt in einer Phase der unschädlichen Unterbrechung der Dauer der Arbeitslosigkeit liegt. Das bedeutet bspw. dass sie während einer Phase der Arbeitsunfähigkeit, die kürzer als 42 Tage ist, zwar nicht als arbeitslos sondern als arbeitsuchend geführt werden, die Dauer der Arbeitslosigkeit in der statistischen Dauerberechnung hingegen weiterhin anhält.

Personen können also vorübergehend auch nicht arbeitslos und dennoch zu dem potentiellen Kreis derer gehören, für die die Ausnahmeregelung im Rahmen des MiLoG greift.

b. Wer kann wann eine Bescheinigung der Langzeitarbeitslosigkeit anfordern?

Die Bestätigung der Langzeitarbeitslosigkeit kann nur von Arbeitnehmern angefordert werden, die zuvor vom Jobcenter Uckermark betreut wurden. Es prüft den Tatbestand der Langzeitarbeitslosigkeit im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III und stellt eine entsprechende Bescheinigung aus. Diese wird nur anlass- und stichtagsbezogen ausgestellt und nur im Vorfeld einer konkret anstehenden Beschäftigungsaufnahme. Die Bescheinigung stellt keinen Verwaltungsakt dar. Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung nicht aus den vorliegenden Unterlagen, so ist der Sachverhalt auf Grundlage der Angaben des Arbeitnehmers zu prüfen (§ 18 Abs. 3 SGB III - Glaubhaftmachung).

c. Warum können Arbeitgeber diese Bescheinigung nicht anfordern?

Das Merkmal „langzeitarbeitslos“ ist ein sensibles Sozialdatum. Damit ist dem Datenschutz besondere Rechnung zu tragen. Daraus folgt vor allem, dass über das Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit nach § 18 Abs. 1 SGB III ausschließlich dem Arbeitnehmer eine Auskunft bzw. Bescheinigung erteilt werden darf.

1.2 Projektmanagement und –entwicklung

Um einen erfolgreichen Maßnahmeverlauf zu gewährleisten begleitet der Bereich Projektmanagement und –entwicklung intensiv die Maßnahme „Teilzeit aktiv“ und überwacht die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Integrationsquote.

1.3 Arbeitgeberservice

1.3.1 Aktivierung geringfügig Beschäftigter

Mit dem Ziel der Aufstockung von geringfügigen Beschäftigungen arbeitet der Arbeitgeberservice intensiv mit den entsprechenden Arbeitgebern zusammen. In Abstimmung mit dem Fallmanagement wird im Vorfeld geprüft inwieweit aus Sicht des Arbeitnehmers eine Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist. Soweit zielführend werden Qualifizierungsangebote für geringfügig Beschäftigte unterbreitet.

Jede Aufstockung eines Minijobs wird statistisch vom SB 522 erfasst und muss demzufolge an diesen gemeldet werden.

1.3.2 Geltendmachung von Erstattungsansprüchen gegenüber Arbeitgebern

Soweit sittenwidrige Entlohnungen vom Sachgebiet 522 festgestellt werden, erfolgt eine entsprechende Mitteilung an HSB AGS mit der Bitte um einvernehmliche Klärung mit dem Arbeitgeber. Ist der Arbeitgeber nicht bereit, einen höheren Lohn zu zahlen, wird das Verfahren vom Sachgebiet 522 weiter betrieben.

1.3.3 Förderung von Arbeitsverhältnissen

wie 1.1.5

2 Sachgebiet 520

Verstöße gegen die Mindestlohnbestimmungen oder in sonstiger Weise auffällig geringe Löhne, die aus Arbeitsverträgen oder Lohnabrechnungen hervorgehen, werden konsequent an den zuständigen Fallmanager gemeldet.

Der Leistungssachbearbeiter überwacht die zukünftigen Lohnzahlungen des Arbeitgebers an den eLb im Hinblick auf den vom Jobcenter geforderten Stundenlohn. Bleiben diese hinter den Forderungen des Jobcenters zurück, ist der Sachbearbeiter 522 unverzüglich zu informieren.

Fällt im Rahmen der Leistungsberechnung die Aufstockung eines Arbeitsverhältnisses bzw. ein höheres Einkommen auf (z. B. Umwandlung vom Minijob in Vollzeit), wird darüber der SB 522 informiert.

2.1 Datenpflege

Unter „Eigene Dateien“ wurde eine neue Maske „Mindestlohn“ eingefügt. Der SB 520 stellt die korrekte Datenpflege sicher, wenn bei der Neuberechnung des Leistungsanspruchs festgestellt wird, dass sich aufgrund der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns der Leistungsanspruch der BG verringert, erhöht oder der Leistungsbezug beendet wird.

- Der Leistungsanspruch kann sich aufgrund des Mindestlohns verringern, wenn der Arbeitgeber nunmehr den Mindestlohn bei gleicher Arbeitszeit zahlt.
- Eine Erhöhung des Leistungsanspruchs aufgrund des Mindestlohns kann sich ergeben, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers erfolgt, da der Arbeitgeber den Mindestlohn nicht zahlen will oder eine Verringerung der Arbeitszeit erfolgt.
- Der Leistungsbezug wird beendet, wenn der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn bei gleicher Arbeitszeit zahlt.

Dieses Feld ist ab sofort als Pflichtfeld anzusehen und daher in jedem Fall zu pflegen, wenn tatsächlich eine Änderung eintritt.

3 Sachgebiet 522

3.1 Sachbearbeiter 522

3.1.1 Ansprechpartner in 52 zu Lohnbestimmungen

Der zuständige Sachbearbeiter 522 verschafft sich einen Überblick über aktuell geltende Mindestlohnbestimmungen sowie über regional geltende Tariflöhne (Gemeinsames Register Berlin/Brandenburg). Darüber hinaus ermittelt er auf Grundlage der vom Jobcenter Uckermark erzielten Integrationen das Lohnniveau im Landkreis Uckermark. Zu Fragen rund um das Lohnniveau fungiert er als Ansprechpartner für die Mitarbeiter im Jobcenter Uckermark.

3.1.2 Außergerichtliche Geltendmachung des Erstattungsanspruches nach § 115 SGB X

Der zuständige Sachbearbeiter 522 übernimmt eigenverantwortlich die außergerichtliche Geltendmachung des Erstattungsanspruches nach § 115 SGB X. Die einzelnen Arbeitsschritte sind dem Leitfaden „Erstattungsanspruch bei sittenwidrigem Lohn“ (Anlage 1 zum Konzept zur Bekämpfung von Lohndumping im Landkreis Uckermark) zu entnehmen.

3.1.3 Erfolgsbilanz

Der SB 522 überwacht die aus dem Konzept zur Bekämpfung von Lohndumping erzielten Erfolge. Die durchgesetzten Erstattungsansprüche sowie die sich daraus ergebenden Einsparungen für Bund bzw. Kommune werden statistisch erfasst. Ebenso wird der Erfolg bei der Umwandlung von Minijobs bilanziert.

3.2 Juristen

Die Juristen des Jobcenters Uckermark sind für die gerichtliche Geltendmachung des Erstattungsanspruches vor dem zuständigen Arbeitsgericht verantwortlich.