

HEGA 05/15 - 02 - Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen

Geschäftszeichen: AV 12 / GS 11 - 5400.1 / 5426 / II-1203.6 / II-2110

Gültig ab: 20.05.2015

Gültig bis: 31.12.2019

SGB II: Information

SGB III: Information

Zusammenfassung:

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Anwendbarkeit wurden bestehende Regelungen zusammengefasst.

Aufgrund des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes (MiLoG) wurden die fachlichen Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess angepasst.

1. Ausgangssituation

Die Bundesagentur für Arbeit und die gemeinsamen Einrichtungen dürfen nicht vermitteln, sofern ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt (§ 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III). Daher ist das Lohnangebot des Arbeitgebers vor Übernahme des Vermittlungsauftrags auf Gesetzes- und Sittenwidrigkeit zu prüfen. Bei Verstößen gegen gesetzliche oder tarifliche Regelungen oder Vorliegen von Sittenwidrigkeit ist der Vermittlungsauftrag abzulehnen.

Die gemeinsamen Einrichtungen sind darüber hinaus gehalten, in Fällen gesetzes- oder sittenwidriger Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ergänzend Leistungen zum Lebensunterhalt beziehen, nach §115 SGB X übergegangene Arbeitsentgeltansprüche gegen Arbeitgeber durchzusetzen.

Durch die Einführung des allgemeinen Mindestlohns mit dem MiLoG ab 01. Januar 2015 ergeben sich weitere Regelungen, die bei der Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess zu berücksichtigen sind.

2. Ziel

Aufgrund der generell hohen Außenwirkung der vermittlerischen Arbeit der BA, insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns, ist eine transparente und nachvollziehbare Prüfung von Lohnangeboten im Vorfeld der Übernahme eines Vermittlungsauftrages für die BA und die gemeinsamen Einrichtungen von besonderer Bedeutung.

Die fachlichen Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess sind als Empfehlung für den Prüfprozess zu verstehen, der geeignet ist, die Lohnangaben in Stellenangeboten bezüglich § 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III zu prüfen und somit die Vermittlung in gesetzes- oder sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden.

Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit und Vereinfachung der Anwendbarkeit wurden bestehende Regelungen zusammengefasst (siehe Aufhebung von Regelungen).

Neben den „Fachlichen Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ (inklusive der Anlage 1 „Definition der Leistungsgruppen“) steht den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der „Leitfaden Branchenmindestlöhne“ als stets aktuelle Übersicht über geltende Branchenmindestlöhne zur Verfügung.

3. Beteiligung

Die Beteiligung des HPR ist nicht erforderlich.

Gez. Unterschrift