

17. Wahlperiode

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Elke Breitenbach (LINKE)

vom 05. März 2013 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. März 2013) und **Antwort**

Gute Arbeit in Berlin? Maßnahmen gegen sittenwidrige Entlohnung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

Die Kleine Anfrage betrifft zum großen Teil Sachverhalte, die die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Sie ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat daher die zuständige Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (RD BB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) um Stellungnahme gebeten. Die dort in eigener Verantwortung erstellte Stellungnahme ist bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt.

1. Ab welcher Höhe gelten monatliche Bruttoentgelte bzw. Stundenlöhne in Berlin als sittenwidrig?

Zu 1.: Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Maßstab für die Prüfung, ob ein auffälliges Missverhältnis vorliegt, ist das üblicherweise gezahlte Tarifentgelt und zwar ohne tarifliche Zusatzleistungen. Dieses ist im Zweifel das Bruttoentgelt. Die Üblichkeit einer Tarifvergütung kann angenommen werden, wenn mehr als 50% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr als 50% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Hat sich der Tariflohn nicht durchgesetzt, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

2. Ist die Grenze identisch mit § 36 SGB III, Grundsätze der Vermittlung, nach dem die Agentur für Arbeit nicht in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermitteln darf, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt? Gilt dies auch für den Rechtskreis des SGB II?

Zu 2.: Es gelten auch im Rahmen des § 36 SGB III die in Antwort zu Frage 1. beschriebenen Maßstäbe hinsichtlich der Sittenwidrigkeit von Arbeitsentgelten.

Gemäß § 16 Abs.1 S.4 SGB II ist § 36 SGB III im Rechtskreis SGB II entsprechend anzuwenden.

3. Findet eine entsprechende Prüfung jedes eingehenden Stellenangebots bei dem Arbeitgeberservice statt? Wenn nicht, wann findet eine Überprüfung statt?

Zu 3.: Der gemeinsame Arbeitgeberservice (AG-S) prüft bei Stellenentgegennahme in jedem Fall auch das angebotene Arbeitsentgelt, soweit dies möglich ist.

Für Unternehmen, die Tarifverträgen oder Mindestlohnbedingungen unterliegen, ist die Angabe verpflichtend, dass die jeweils geltenden Regelungen zum Arbeitsentgelt eingehalten werden. Eine Verpflichtung für andere Unternehmen zur konkreten Gehalts-/ Lohnangabe besteht allerdings nicht. Es ist jedoch ausdrückliches Bestreben des AG-S, Angaben zum Arbeitsentgelt, zumindest als vertrauliche Information, zu erhalten.

Arbeitsstellen, die gegen § 36 SGB III verstoßen, werden durch den AG-S abgelehnt, soweit die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht bereit ist, entsprechende Änderungen vorzunehmen.

Werden Anhaltspunkte über eine sittenwidrige Entlohnung erst im Vermittlungsprozess bekannt, z.B. durch Rückmeldungen vermittelter Bewerberinnen und Bewerber, wird analog des beschriebenen Verfahrens vorgegangen.

4. Auf welchen Grundlagen wird eine solche Überprüfung der eingehenden Stellenangebote durchgeführt?

5. Wann und auf welchen Grundlagen finden entsprechende Überprüfungen bei Vermittlungen durch die Arbeitsagenturen bzw. durch die Berliner Job-Center statt?

Zu 4. und 5.: Die Überprüfung erfolgt im Sinne des § 36 SGB III.

6. In wie vielen Fällen wurde im Jahr 2012 von den Arbeitsagenturen bzw. den Berliner Job-Centern wegen sittenwidriger Entlohnung von der Aufnahme von Stellenangeboten in die Jobbörse abgesehen?

Zu 6.: Es gibt keine statistische Erhebung zu diesen Daten.

7. Haben die Berliner Job-Center die Arbeitsentgelte aller sogenannten Aufstocker/-innen auf Sittenwidrigkeit überprüft? Wenn nein, in welchen Fällen wurde bzw. wird geprüft und um wie viel Fälle handelte es sich im Jahr 2012?

Zu 7.: Gemäß § 115 SGB X geht der Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf nicht erfüllte Entgeltansprüche gegenüber ihrer/ihrer oder seiner/seiner Arbeitgeberin oder Arbeitgeber/s bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen auf den Sozialträger über. Die Jobcenter sind daher grundsätzlich verpflichtet, alle Arbeitsverhältnisse insbesondere auf mögliche übergangene Ansprüche aus einer sittenwidrigen Entlohnung zu prüfen und diese ggf. zu realisieren. Da es hierzu keine offizielle Statistik gibt, ist eine konkrete Benennung der überprüften bzw. aufgegriffenen Fälle für das Jahr 2012 nicht möglich.

8. In wie vielen Fällen und in welcher Höhe haben die Berliner Job-Center im Jahr 2012 die Erstattung gezahlter Leistungen aufgrund von sittenwidrigen Löhnen von Arbeitgebern verlangt?

Zu 8.: Es gibt hierzu keine statistische Auswertung.

9. In wie vielen Fällen waren sie erfolgreich und in welcher Höhe wurden Leistungen zurück erstattet?

Zu 9.: Es gibt hierzu keine statistische Auswertung.

10. Welche Informationen und Beratungsangebote stellen Senat, Arbeitsagenturen und die Berliner Job-Center Beschäftigten und Arbeitssuchenden zur Aufklärung über sittenwidrige Entlohnung zu Verfügung?

11. Welche Beratung, Information und Unterstützung erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis sittenwidrig entlohnt wird?

Zu 10. und 11.: Grundsätzlich gelten in Deutschland die Vertragsfreiheit (vgl. Art. 2 GG) und die Tarifautonomie (vgl. Art. 9 GG). In diesem Zusammenhang ist die deutsche Verwaltung gemäß § 20 und § 21 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) zur Sachlichkeit und Neutralität verpflichtet. Diesem Neutralitätsgebot unterliegen auch die Jobcenter und die Bundesagentur für Arbeit. Es werden daher keine arbeitsrechtlichen Beratungen bei der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses angeboten.

Allerdings ist das Jobcenter, wie unter Frage 7 bereits beschrieben, auch verpflichtet, bei der Feststellung einer möglichen sittenwidrigen Entlohnung einer oder eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die entsprechenden Ansprüche geltend zu machen sowie jedes Arbeitsangebot auf eine sittenwidrige Entlohnung zu prüfen und ggf. eine entsprechende Vermittlung abzulehnen.

Im Zusammenhang mit dem Neutralitätsgebot ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei einer sittenwidrigen Entlohnung auf das Jobcenter (kraft Gesetzes) nur die Ansprüche auf die erbrachten Sozialleistungen (also nur das nach erfolgter Bereinigung um die Freibeträge anzurechnende Einkommen) übergehen und nicht der gesamte Lohnanspruch. Alle darüber hinausgehenden Ansprüche muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbstständig von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber einfordern.

Das bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen angesiedelte Gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg erteilt Auskunft über die im Land Berlin geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsentgelte und liefert damit u.a. für Beschäftigte, Arbeitssuchende, Unternehmen, Arbeitsagenturen und Jobcenter Informationen, die eine Einschätzung darüber ermöglichen, ob ein angebotenes oder gezahltes Arbeitsentgelt den ortsüblichen Standards entspricht oder so deutlich davon abweicht, dass eine sittenwidrige Entlohnung angenommen werden kann.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen informiert auf ihren Internetseiten darüber hinaus über die Geltung von Tarifverträgen und gibt Erläuterungen über das arbeitsgerichtliche Verfahren, um denjenigen, die zur Geltendmachung ihrer Ansprüche ein arbeitsgerichtliches Verfahren anstrengen wollen, den Zugang dazu zu erleichtern. Das regelmäßig aktualisierte Faltblatt „Gute Arbeit – Mindeststandards und Mindestlöhne“ des Senats informiert in 15 Sprachen über gesetzliche Mindeststandards einschließlich der geltenden Branchenmindestlöhne, der Durchsetzungsmöglichkeiten und Ansprechpartner.

Weitergehende Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen sind dem Senat zu Fragen der Bezahlung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden nicht möglich, da dem Senat in derartigen privatrechtlichen Angelegenheiten Befugnisse zur Beratung und Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden nicht eingeräumt sind.

12. Welche Maßnahmen plant der Senat bzw. hat er eingeleitet, um Beschäftigungsverhältnisse mit sittenwidriger Bezahlung in Berlin zu verhindern?

Zu 12.: Zusätzlich zu den in der Antwort auf die Fragen 10. und 11. aufgeführten Informationsangeboten des Senats, die u.a. auch auf eine Verhinderung der Zahlung sittenwidriger Löhne gerichtet sind, steht der Senat in engem Kontakt zu der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit sowie den Berliner Arbeitsagenturen und Jobcentern, um diese bei ihren Bemühungen zu unterstützen, sittenwidrige Löhne zahlende Betriebe aus übergegangenem Recht (§ 115 SGB X) auf Erstattung der an die betroffenen Beschäftigten gezahlten ergänzenden Leistungen zur Grundsicherung in Anspruch zu nehmen.

Beschäftigte des Senats haben daher auch an dem von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit am 15. November 2012 veranstalteten „Fachtag Sittenwidrige Löhne“ teilgenommen, in dessen Rahmen das seit Jahren erfolgreiche Vorgehen des Jobcenters Stralsund gegen sittenwidrige Löhne durch dessen Geschäftsführer den Berliner Jobcentern vorgestellt und Möglichkeiten erörtert worden sind, in Berlin entsprechend zu verfahren. Der Senat strebt in diesem Zusammenhang an, gemeinsam mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage geeignet erscheinender erfolgreicher Verfahren Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, um auch auf diesem Weg aufklärerisch zu wirken und präventive Effekte zu erzielen.

Der gemeinsam von Senat und Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit erarbeitete Entwurf für ein Rahmen-Arbeitsmarktprogramm sieht als Maßnahme gegen gesetzes- oder sittenwidrige Löhne vor, dass die Berliner Jobcenter alle Fälle, in denen Kunden ein auffällig geringes Arbeitsentgelt erzielen und deshalb auf ergänzende Leistungen nach dem SGB-II angewiesen sind, unter dem Gesichtspunkt einer sittenwidrigen Vergütung prüfen und ggf. Ansprüche gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in Höhe gewährter Leistungen aus übergegangenem Recht (§ 115 SGB X) geltend machen. Auch das Verbot einer Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, die gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt, soll seitens der Berliner Jobcenter konsequent beachtet werden.

Berlin, den 9. April 2013

In Vertretung

Farhad Dilmaghani
Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. Apr. 2013)