

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Elke Breitenbach (LINKE)

vom 07. April 2014 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. April 2014) und **Antwort**

Umsetzung des Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramms: Maßnahmen gegen sittenwidrige Entlohnung

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft zum Teil Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat daher die zuständige Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (RD BB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) um Angaben gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt sind.

1. Welche konkreten Maßnahmen haben Senat und Regionaldirektion Berlin-Brandenburg – entsprechend der diesbezüglichen Ankündigungen im Rahmen des Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramms vom 30.07.2013 – ergriffen, um sicher zu stellen, dass die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sittenwidrige Entlohnung identifizieren und dagegen vorgehen?

Zu 1.: Die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg begleitet die Jobcenter intensiv bei ihrem Vorgehen gegen sittenwidrige Löhne. In den Jahren 2012 und 2013 wurden mehrere Fachtagungen und Treffen zum Zwecke des Erfahrungsaustausches durchgeführt, um die Jobcenter fachlich zu befähigen und bei der Netzwerkbildung zu unterstützen. Unter anderem konnte – in enger Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – ein Vertreter des Arbeitsgerichtes Berlin gewonnen werden, der den Jobcentern das generelle Vorgehen gegen sittenwidrige Löhne sowie exemplarische Sachverhalte erläutert hat. Diese Veranstaltungsreihe wird auch im Jahr 2014 fortgesetzt. Des Weiteren erfolgten mehrere Abstimmungen mit den Geschäftsleitungen der Jobcenter zum einheitlichen und strategischen Vorgehen.

Die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen haben, neben den regelmäßigen Treffen auf Arbeitsebene zur Abstimmung des gemeinsamen Vorgehens, eine erfolgreiche Verfahrensoptimierung und -standardisierung bei der Abforderung von Informationen aus dem Tarifregister Berlin-Brandenburg erreicht.

Das Gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg gibt den Jobcentern bei Bedarf Auskünfte zu den an Tarifverträgen orientierten ortsüblichen Entgeltansprüchen. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung hat zur Erleichterung und Beschleunigung dazu im August 2013 einen Vordruck entwickelt, mit dessen Hilfe die Jobcenter auf elektronischem Wege Anfragen an das Tarifregister richten und Antworten erhalten können. Die im Zuge der Prüfung sittenwidriger Entgelte von Jobcentern an das Gemeinsame Tarifregister gerichteten Anfragen belaufen sich inzwischen auf ca. 100 Anfragen im Monat.

Am 27. August 2013 hat im Gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg eine Fortbildung für Beschäftigte der Berliner Jobcenter stattgefunden, um mit diesen Grundprinzipien der Ermittlung zutreffender tarifvertraglicher Vergleichslöhne zu erörtern.

Des Weiteren wertet die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung die beim Arbeitsgericht Berlin gegen sittenwidrig niedrige Entgelte zahlende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anhängigen Klagen nach deren Abschluss laufend aus, um besondere Problemstellungen zu ermitteln. Sie unterstützt die Jobcenter im Rahmen von Erfahrungsaustauschen bei ihrem Vorgehen gegen die Zahlung sittenwidrig niedrigere Entgelte und trägt somit zu einer Prozessoptimierung bei. Bisher sind 55 Verfahren abgeschlossen worden, in denen Jobcenter aus übergegangenem Recht (§ 115 Sozialgesetzbuch X) in Höhe gewährter ergänzender Leistungen an Beschäftigte Ansprüche gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geltend gemacht haben, die sich dem Vorwurf ausgesetzt sahen, sittenwidrig niedrige Entgelte zu zahlen. In diesen 55 Verfahren konnten Ansprüche der Jobcenter in Höhe von über 33.000 Euro realisiert werden.

Darüber hinaus gab und gibt es Abstimmungen der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg mit den Hauptzollämtern, der Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg, der Staatsanwaltschaft Berlin und den Krankenkassen zu den gemeinsamen Möglichkeiten der Bekämpfung von sittenwidrigen Löhnen.

2. Auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien werden Stellenangebote, die bei einem Arbeitgeberservice der Berliner Arbeitsagenturen eingehen, auf sittenwidrige Entlohnung geprüft?

Zu 2.: Die konkrete Ermittlung und Dokumentation eines Gehaltsangebotes ist für alle Vermittlungsfachkräfte bei der Annahme eines Stellenangebotes verpflichtend. Die Lohnhöhe ist ein wesentlicher Teil eines Stellenangebots, ohne den die Arbeitsagenturen und die gemeinsamen Einrichtungen keinen Vermittlungsauftrag annehmen können, da ansonsten die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des § 36 Abs. 1 SGB III bzw. § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III nicht sichergestellt wäre.

Die Prüfung, ob ein Lohnangebot den gesetzlichen Vorgaben entspricht, bzw. nicht sittenwidrig ist, erfolgt nach einem festgelegten Prüfschema:

- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist zu befragen, ob sie bzw. er in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, welcher das Entgelt regelt. Ist dies der Fall, ist das konkrete Lohnangebot mit dem Tariflohn der maßgeblichen Entgeltgruppe, welche für die ausgeschriebene Tätigkeit zur Anwendung kommt, abzugleichen.
- Ist dies nicht der Fall, dann ist zu prüfen, ob ein Mindestlohn zu beachten oder ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag anzuwenden ist.
- Ist dies nicht der Fall, dann ist zu ermitteln, ob der geltende Tariflohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblich ist. Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Ist dies der Fall, ist der betreffende Tariflohn als Maßstab zur Prüfung heranzuziehen.
- Liegt auch die Üblichkeit einer Tarifvergütung nicht vor, ist die ortsübliche Entlohnung als Maßstab zum Abgleich des Lohnangebotes heranzuziehen. Bei der Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung ist grundsätzlich auf allgemein anerkannte Quellen (z. B. Verdiensterhebung der Statistikämter) zurückzugreifen. Der ortsübliche Lohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion ist als Maßstab zur Prüfung des angebotenen Lohns heranzuziehen. Hierbei ist konkret zu prüfen, ob das Lohnangebot den ortsüblichen Lohn nicht mehr als ein Drittel unterschreitet (Definition der Sittenwidrigkeit gemäß geltender Rechtsprechung).

3. Wie viele Stellenangebote gingen im Jahr 2013 bei einem Arbeitgeberservice der Berliner Arbeitsagenturen ein und wie viele von ihnen wurden überprüft?

Zu 3.: Im Jahr 2013 wurden den Berliner Arbeitsagenturen 72.634 Arbeitsstellen gemeldet. Wie in der Antwort zu Frage 2 dargestellt, werden alle Stellenangebote überprüft.

4. In wie vielen Fällen wurde im Jahr 2013 von den Arbeitsagenturen bzw. den Berliner Jobcentern wegen sittenwidriger Entlohnung von der Aufnahme von Stellenangeboten in die Jobbörse abgesehen? Falls dazu keine statistischen Daten vorliegen, was sind die Gründe dafür?

Zu 4.: Dazu liegen der Bundesagentur für Arbeit keine statistischen Auswertungen vor. Die Veröffentlichung von Angeboten in der Jobbörse wird durch die umfassenden Nutzungsbedingungen geregelt. Diese sind einzusehen unter:

[https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuerringenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515017](https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerringenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI515017)

Darüber hinaus wird auch auf die Antworten zu den Fragen 5 und 6 verwiesen.

5. Werden Stellenangebote, die Arbeitgeber selbst in die Jobbörse einstellen, in diese Prüfungen mit einbezogen? Wenn nein, warum nicht?

Zu 5.: Stellenangebote werden nur in diese Prüfung mit einbezogen, wenn auch ein Vermittlungsauftrag erteilt wird. Mit der selbständigen Nutzung der Jobbörse verpflichtet sich die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, die Nutzungsbedingungen (siehe o. g. [Link](#)) anzuerkennen. Diese untersagen in § 12 Abs. 2 Ziff. 1 das Einstellen von Angeboten, die gegen geltende Rechtsvorschriften verstoßen. Erteilt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber jedoch mit ihrem/seinem in die Jobbörse eingestellten Angebot einen Vermittlungsauftrag an die Arbeitsagentur, wird das Angebot vollständig entsprechend dem unter Frage 2 geschilderten Ablauf überprüft.

6. Welche Angaben zu Arbeitsplatzangeboten (z.B. Arbeitszeit oder Entlohnung), die in der Jobbörse eingestellt werden, sind zwingend vorgeschrieben?

Zu 6.: Die folgenden verpflichtenden Angaben sind bei Arbeitsplatzangeboten in der Jobbörse vorgesehen. Pflichtfelder für die von der Arbeitsagentur nicht betreuten Stellenangebote in der Jobbörse:

- Art des Stellenangebotes (Arbeit, Ausbildung, Praktikum oder Trainee)
- Anzahl der offenen Stellen
- Angaben zur Sozialversicherungspflicht
- Berufsbezeichnung
- Ausübungsort
- Informationen zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber (z. B. Betriebsgröße, Branche)
- Kontaktdaten
- Art der Bewerbung

- Bewerbungszeitraum
- Veröffentlichungsdatum und –status

Pflichtfelder für Stellenangebote, die von der Arbeitsagentur aufgrund eines Vermittlungsauftrages betreut werden:

- Art des Stellenangebotes (Arbeit, Ausbildung, Praktikum oder Trainee)
- Anzahl der offenen Stellen
- Angaben zur Sozialversicherungspflicht
- Titel des Stellenangebots
- Berufsbezeichnung
- Stellenbeschreibung
- Ausbildungsort
- Arbeitszeit
- Vergütungsangebot
- Art und Dauer der Befristung
- Informationen zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber (z. B. Betriebsgröße, Branche)
- Geforderter Bildungsabschluss
- Ausbildung, Qualifikation
- Mobilität (z. B. Reisebereitschaft, Führerschein, PKW)
- Frühester und spätester Eintrittstermin
- Bewerbungszeitraum
- Softskills, Hardskills mit Ausprägung
- Art der Bewerbung
- Gewünschte Anlagen
- Kontaktdaten
- Veröffentlichungsdatum und –status

7. Wann, auf welcher Grundlage und nach welchen Kriterien finden Überprüfungen von sittenwidriger Entlohnung bei Vermittlungen durch die Arbeitsagenturen bzw. durch die Berliner Jobcenter statt?

Zu 7.: Die Überprüfung der Entlohnung erfolgt in jedem Fall bei der Aufnahme eines Stellenangebotes durch die Agentur für Arbeit (siehe Antwort zu Frage 2). Eine erneute Überprüfung erfolgt bei berechtigtem Verdacht, dass das Lohnangebot von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber ggf. nicht im Beschäftigungsverhältnis realisiert wird (z. B. anhand von Rückmeldungen von Bewerberinnen und Bewerbern im Vermittlungsprozess).

Unabhängig von der Vermittlungsaktivität der Arbeitsagenturen erfolgt - in Anwendung des § 115 SGB X - jeweils dann eine Prüfung hinsichtlich der Sittenwidrigkeit des Einkommens, wenn es von einer Bezieherin/einem Bezieher von Arbeitslosengeld I als Nebeneinkommen angezeigt wird oder wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter ergänzende Leistungen nach dem SGB II bezieht.

8. Werden in den Berliner Jobcentern die Arbeitsentgelte aller sogenannter Aufstockerinnen und Aufstocker auf Sittenwidrigkeit überprüft? Wie viele solche Überprüfungen wurden im Jahr 2013 durchgeführt? Falls dazu keine statistischen Daten vorliegen, was sind die Gründe dafür?

Zu 8.: Der Anspruch auf entgangenes Arbeitsentgelt geht gemäß § 115 SGB X kraft Gesetzes auf die Jobcenter über. Die Jobcenter prüfen demzufolge bei jeder aufstockenden Leistungsbezieherin/jedem aufstockenden Leistungsbezieher, ob ein Anspruchsübergang aufgrund sittenwidriger Lohnzahlung eingetreten ist. Die Anzahl der Fälle wird statistisch nicht erhoben. Das Aufgreifen der Fälle erfolgt jeweils einzelfallbezogen.

9. In wie vielen Fällen und in welcher Höhe haben die Berliner Jobcenter im Jahr 2013 die Rückerstattung gezahlter Leistungen aufgrund von sittenwidrigen Löhnen von Arbeitgebern verlangt? Falls hierzu keine statistischen Daten vorliegen, was sind die Gründe dafür?

Zu 9.: Statistische Daten liegen dazu nicht vor (vergleiche Antwort zu Frage 8).

10. In wie vielen solchen Fällen waren die Berliner Jobcenter erfolgreich und in welcher Höhe wurden Leistungen zurück erstattet? Falls hierzu keine statistischen Daten vorliegen, was sind die Gründe dafür?

Zu 10.: Statistische Daten liegen dazu nicht vor (vergleiche Antwort zu Frage 8).

11. Stellen Senat, Arbeitsagenturen und Jobcenter Informationen, Beratungsangebote bzw. Hinweise auf Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung, die in einem ausbeuterischen Arbeitsverhältnis mit sittenwidriger Entlohnung beschäftigt sind? Wenn ja, welche und in welchen Sprachen?

12. Hält der Senat es für sinnvoll, zukünftig entsprechende Beratungsangebote vorzuhalten bzw. auszuweiten und verstärkt auf Beratungsstellen hinzuweisen, um Menschen, die in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen mit sittenwidriger Entlohnung beschäftigt sind, zu unterstützen? Wenn ja, welche Maßnahmen sind vorgesehen? Wenn nein, warum hält der Senat eine Unterstützung dieser Beschäftigten nicht für notwendig?

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

Zu 11. bis 13.: Neben den in der Antwort zu Frage 1 genannten Auskünften an die Jobcenter erteilt das Gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg Auskunft über die im Land Berlin geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen unter anderem auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und Unternehmen, um diesen eine Einschätzung darüber zu ermöglichen, ob ein angebotenes oder gezahltes Arbeitsentgelt den ortsüblichen Standards entspricht oder derart deutlich davon abweicht, dass eine sittenwidrige Entlohnung angenommen werden kann. Der Senat hält es für sehr wichtig, derartige Informationsangebote auch künftig aufrecht zu erhalten. Ein breit gefächertes Informationsangebot ist

auch auf den Internetseiten des Gemeinsamen Tarifregisters aufrufbar (<http://www.berlin.de/sen/arbeit/tarifregister/index.html>).

Um zu einer noch breiteren Information und zu einer erhöhten Sensibilisierung für mögliche ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse beizutragen, hatte der Senat bereits vor einigen Jahren das Faltblatt „Gute Arbeit – Mindeststandards und Mindestlöhne“ aufgelegt, das in 15 Sprachen über gesetzliche Mindeststandards einschließlich der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz geltenden Branchenmindestlöhne informiert hat. Die Herausgabe einer aktualisierten Neuauflage dieses Informationsfaltblattes ist geplant.

Der Senat fördert darüber hinaus das beim DGB Bezirk Berlin-Brandenburg angesiedelte Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte, das im Rahmen seiner Beratungstätigkeit insbesondere über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis informiert. Ein weiteres Beratungsangebot für eine spezielle Zielgruppe steht darüber hinaus für geringfügig Beschäftigte im Rahmen des vom Senat geförderten Projekts „joboption“ zur Verfügung. Beide Beratungsangebote fokussieren zwar nicht speziell auf das Problemfeld „sittenwidrige Löhne“, können jedoch durchaus einen Beitrag zur Erkennung sittenwidriger Entlohnung dieser Zielgruppen leisten.

Von dem derzeit im Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene befindlichen Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, dessen Regelungsgegenstand unter anderem die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro brutto/Stunde, die Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen sowie die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist, erwartet der Senat nach dessen Inkrafttreten ebenfalls einen Beitrag zur Verbesserung der Einkommenssituation der Beschäftigten und damit auch einen Beitrag zur Vermeidung sittenwidrig niedriger Entgelte.

Berlin, den 23. April 2014

In Vertretung

Boris V e l t e r
Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 25. Apr. 2014)