

Sittenwidrige Beschäftigung und Berliner Jobcenter

Bericht von Markus Wahle,
Berliner Arbeitslosenzentrum
evangelischer Kirchenkreise e. V.

Kontakt über Geschäftsstelle:

0 30 – 8 01 40 61

01 77 – 4 18 86 68

Sperrfrist: 8. Mai 2014, 12 Uhr

VORBEMERKUNGEN UND WESENTLICHE ERGEBNISSE

BERICHT

- 1. Ergänzung von Niedriglöhnen – Umfang und Einkommenshöhe**
 - 1.1 Personenkreis der ergänzenden Aufstocker
 - 1.2 Übergang in Unabhängigkeit von ergänzenden Leistungen
 - 1.3 Stundenlöhne und Wochen-Arbeitszeiten
- 2. Vermittlung in sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse**
 - 2.1 Stellenangebote und Jobbörse
 - 2.2 Vermittlungsvorschläge
- 3. Anspruchübergang / Geltendmachung bei sittenwidriger Entlohnung**
 - 3.1 Branchenspezifische Kenntnisse und Eingruppierung
 - 3.2 Personalverantwortung
 - 3.3 Information der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
 - 3.4 Umsetzung in den Berliner Jobcentern
- 4. Informationsmöglichkeiten**
 - 4.1 Beratung durch die Jobcenter
 - 4.2 Informationsstellen des Landes Berlin
 - 4.3 Nichtstaatliche Beratungsstellen
 - 4.4 Probleme der Selbstinformation

ANHANG

- 1. Ergänzung von Niedriglöhnen – Umfang und Einkommenshöhe**

Quellen
- 2. Vermittlung in sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse**

Gesetzeslage
Weisungslage
- 3. Anspruchübergang / Geltendmachung bei sittenwidriger Entlohnung**

Gesetzeslage
Weisungslage
Erfahrungen des Jobcenters Stralsund
- 4. Informationsmöglichkeiten**

Gesetzeslage
Weisungslage
- 5. Glossar**

VORBEMERKUNGEN UND WESENTLICHE ERGEBNISSE

Seit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) im Jahr 2005 müssen leistungsberechtigte Arbeitsuchende grundsätzlich jede Arbeit annehmen. Andernfalls verhängen die Jobcenter empfindliche Sanktionen. Einen Qualifikations- und Einkommensschutz gibt es bei der Arbeitsvermittlung von SGB-II-Leistungsberechtigten nicht. Eine Lohnuntergrenze fehlt in dem Hartz-IV-System bis heute. Ohne nachfolgende Sanktionen können Arbeitsangebote abgelehnt werden, wenn deren Entlohnung sittenwidrig ist. Sittenwidrigkeit liegt vor, „wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht“, so das Bundesarbeitsgericht.

Wie das Statistische Bundesamt ermittelte, arbeiten inzwischen mehr als 22 Prozent aller Berufstätigen in Deutschland im Niedriglohnbereich. Nicht wenige Unternehmen setzen ganz gezielt auf Billiglöhne und deren Subventionierung durch die Steuerzahler über ergänzende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. In Berlin erhalten rund 105.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeitslosengeld II, weil sie von ihrem Lohn nicht leben können. Fast 55 Prozent dieser sogenannten Aufstocker sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Wie viele der Bezieher von SGB II-Leistungen sich in sittenwidrig entlohnter Beschäftigung befinden, ist nicht bekannt. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst ihre Zahl nicht.

Viele der Aufstocker kennen ihre Rechte nicht. Deshalb hat das Berliner Arbeitslosenzentrum im Rahmen der sechswöchigen Beratungsbus-Aktion „Irren ist amtlich - Beratung kann helfen“ im Sommer erstmals auch ein Informationsblatt zum Arbeitsrecht herausgegeben und mehrere tausend Mal vor den Jobcentern kostenlos abgegeben.

Es gehört zu den Aufgaben der Jobcenter, SGB II-Leistungen, die erst durch sittenwidrige Arbeitsentgelte entstehen, zu vermeiden und von Unternehmen, die Leistungsbezieher sittenwidrig entlohnen, die Erstattung der Leistungen zu verlangen. In den letzten Jahren haben einige Jobcenter, insbesondere in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, Arbeitgeber wegen der Zahlung sittenwidriger Löhne erfolgreich verklagt. Firmen mussten der Behörde teilweise fünfstellige Euro-Beträge an Aufstockungsleistungen erstatten.

Allerdings gehen längst nicht alle Jobcenter konsequent gegen sittenwidrige Beschäftigung vor. Im Gegenteil, manche fordern Arbeitslose sogar dazu auf, sich auf Stellen mit Dumpinglöhnen zu bewerben, wie das Berliner Arbeitslosenzentrum aus seiner Beratungsarbeit weiß. Einen besonders spektakulären Fall machten wir im August öffentlich (Sittenwidriger Lohn, direkt vom Amt, Berliner Zeitung vom 09.08.2013).

Vor diesem Hintergrund hat unser Mitarbeiter Markus Wahle den Umgang der Berliner Jobcenter mit sehr niedrigen Löhnen untersucht. Es ging ihm dabei um die Frage, wie sie sittenwidrige Entlohnung zu Lasten der Arbeitnehmer, der Steuerzahler und nicht zuletzt auch der Arbeitgeber, die nicht auf das „Modell Lohndumping“ (Jobcenter Stralsund) setzen, verfolgen.

Leider zeigten sich die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter der Hauptstadt wenig kooperativ. Insbesondere die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA machte deutlich, dass sie eine Beteiligung der Jobcenter an einer geplanten Umfrage zum Thema nicht für oppor-

tun hielt. In der Folge antwortete lediglich ein Jobcenter positiv, sieben wollten sich an der Umfrage nicht beteiligen und vier Jobcenter antworteten auf unsere Anfrage erst gar nicht.

Um dennoch Kenntnisse über die Abläufe in den Jobcentern zu erlangen, wurden daher andere Quellen in die Recherchen einbezogen. Dies betraf zum einen Antworten auf parlamentarische Anfragen im Bundestag, im Berliner Abgeordnetenhaus und mehreren Bezirksverordnetenversammlungen. Zum anderen wurden die Berichte von Vertretern der Gewerkschaften in den Beiräten der Berliner Jobcenter ausgewertet.

Die wesentlichsten Ergebnisse:

- **Trotz sinkender Arbeitslosigkeit stagniert die Zahl von Aufstockern auf hohem Niveau. Der Anteil sittenwidrig Beschäftigter dürfte hoch sein.**

Rund acht Prozent aller abhängig Beschäftigten in Berlin beziehen ergänzend zu ihrem Arbeitsentgelt Arbeitslosengeld II. Die Zahl der Aufstocker (im Behördendeutsch: Ergänzter) hat trotz insgesamt gestiegener Beschäftigung nicht abgenommen, sondern stagniert auf hohem Niveau. Aufstocker sind überdurchschnittlich häufig im Niedrig- und Niedrigst-Lohnbereich beschäftigt. Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zufolge erzielte im Jahr 2011 im Westen Deutschlands jeder dritte Beziehender ergänzender SGB-II-Leistungen einen Brutto-Stundenlohn von weniger als fünf Euro. Im Osten war es sogar jeder Zweite (47 Prozent). Die Bundesagentur für Arbeit erfasst die Zahl sittenwidrig Beschäftigter nicht. Die Daten des IAB deuten daraufhin, dass die Zahl höher als bislang vermutet sein dürfte.

- **Die Bekämpfung sittenwidriger Entlohnung erfolgt in den einzelnen Berliner Jobcentern ohne abgestimmte Strategie.**

Erst seit Herbst 2012 sind in allen Berliner Jobcentern organisatorische Strukturen zur Überprüfung und Geltendmachung sittenwidriger Löhne geschaffen worden. Es besteht aber weiterhin kein einheitliches Prüfmuster zur Beurteilung von Löhnen und keine abgestimmte Strategie zur Durchsetzung ermittelter Ansprüche. Die Regionaldirektion bezeichnet zwar die Verfolgung sittenwidriger Entlohnung als Ziel mit hoher geschäftspolitischer Bedeutung, versucht aber nicht einmal die diesbezüglichen Aktivitäten der Jobcenter wenigstens statistisch zu erfassen.

- **Die Stellenangebote, die die Jobcenter weitergeben, werden nicht hinreichend auf eine sittenwidrige Entlohnung geprüft.**

Außer in mindestlohnpflichtigen Wirtschaftsbereichen werden keine Angaben zur Lohnhöhe bei Stellenangeboten verlangt. Obwohl es rechtlich möglich wäre, wird dies in den Wirtschaftsbereichen, in denen bestehende Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, nicht verlangt. Viele Angebote enthalten lediglich die Angabe: „Entgelt nach Vereinbarung“. Die Agentur für Arbeit Berlin Nord fordert, dass Stellenangebote auch dann hinsichtlich der Entlohnung überprüft werden sollten, wenn in der Branche keine Mindestlöhne gelten.

Arbeitgeber mit nicht nur sporadischen Angeboten – wie beispielsweise Zeitarbeitsunternehmen – können ihre Angebote auch direkt in die Jobbörse der Bundesagentur einstellen. Die Nutzungsbedingungen schließen zwar aus, dass Angebote eingestellt werden, die gegen geltende Rechtsvorschriften verstoßen. Die Kontrollen gemäß dieser Vorschrift weisen aber erhebliche Lücken auf, wie im Oktober 2013 der Rundfunk Berlin Brandenburg durch wenig aufwändige Recherchen seines Mitarbeiters Andreas Vogtmeier herausfand (Jobcenter gegen Lohndumping, rbb-Fernsehen was! vom 02.10.2013).

- **Information und Beratung zu sittenwidriger Entlohnung sind unzureichend.**

Es gibt keine Beratungsangebote zu sittenwidrigen Löhnen durch die Jobcenter. Auch andere Stellen beraten im Einzelfall nur die Mitglieder der eigenen Organisation. Anwaltliche Beratungshilfe zu erhalten, ist reine Glückssache – sowohl bei der Ausstellung eines Beratungshilfescheins durch die Amtsgerichte als auch beim Finden eines beratungswilligen Fachanwalts für Arbeitsrecht. Zur Selbstinformation sind erhebliche Hürden zu überwinden. Bei Tätigkeiten, die keinem Tarifvertrag unterliegen, sind die zur Beurteilung der Lohnhöhe erforderlichen Informationen ohne gute rechtliche und statistische Kenntnisse kaum zu erlangen. Die vorhandenen Informationen werden von keiner Stelle in Berlin in einer für den Einzelfall konkret nutzbaren Form aufbereitet. Die Bekämpfung von Lohnwucher wird aber nur möglich sein, wenn das Land Berlin dazu ein zentrales Angebot für eine Erstberatung der im Niedrig- und Niedrigst-Lohnbereich Beschäftigten bereitstellt.

Ich danke Markus Wahle herzlich für seine aufwändigen Recherchen und die Erstellung des vorliegenden Berichts, Prof. Dr. Susanne Gerull von der Alice Salomon Hochschule Berlin für ihre Unterstützung bei der Entwicklung eines Fragebogens für die Umfrage unter Verantwortlichen in den Berliner Jobcentern und der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt für die großzügige finanzielle Unterstützung.

Berlin, 8. Mai 2014

Frank Steger

Vorsitzender des Berliner Arbeitslosenzentrum evangelischer Kirchenkreise e. V.

BERICHT

1. Ergänzung von Niedriglöhnen – Umfang und Einkommenshöhe

1.1 Personenkreis der ergänzenden Aufstocker

Die Anzahl der abhängig beschäftigten erwerbstätigen Leistungsbeziehenden liegt in Berlin derzeit bei 105.000. Damit beziehen fast acht Prozent aller abhängig Beschäftigten in Berlin ergänzend Arbeitslosengeld II. Die Anzahl dieser Leistungsbeziehenden schwankt seit 2010 in Berlin nur geringfügig, obwohl in diesem Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen um gut 95.000 oder 9,4 Prozent zugenommen hat.

Fast 18 Prozent (mehr als 18.500) von ihnen sind vollzeitbeschäftigt. Etwa ein Drittel sind ausschließlich in einem Minijob beschäftigt. Knapp 30.000 der abhängig beschäftigten erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in Berlin erzielen ein Brutto-Einkommen von über 850 Euro im Monat.

Erwerbstätigkeit nach Art	Berlin
Erwerbsfähige Leistungsbeziehende	421.025
Erwerbstätige Leistungsbeziehende	126.373
... abhängig beschäftigt	104.864
... sv-pflichtig beschäftigt	57.223
... ausschließlich im Minijob	34.317
... Einkommen 850 bis unter 1.200 €	17.431
... Einkommen über 1.200 €	12.336

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, Nürnberg, Juni 2013

Erwerbstätigkeit nach Umfang	Berlin
in Vollzeit	18.665
in sv-pflichtiger Teilzeit	36.609
ausschließlich im Minijob	34.317

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg, Okt. 2013

1.2 Übergang in Unabhängigkeit von ergänzenden Leistungen

Der oft beschworene Übergang von ergänzenden Leistungen in die Unabhängigkeit vom Leistungsbezug ist eher die Ausnahme als die Regel. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des

Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Über 60 Prozent der abhängig beschäftigten Beziehenden von ergänzenden Leistungen in Deutschland waren sowohl im Vorjahr als auch im Folgejahr auf ergänzende Leistungen angewiesen, weniger als ein Fünftel von ihnen bezog im Folgejahr kein Arbeitslosengeld II mehr.

Übergang in Unabhängigkeit von ergänzenden Leistungen

Von allen ergänzenden Aufstocker/innen 2010 waren:

bereits 2009 ergänzende Aufstocker/innen	62%
auch 2011 ergänzende Aufstocker/innen	61%
aber 2011 nicht mehr im Leistungsbezug	17%.

IAB Kurzbericht 14/2013, Aufstocker im SGB II, Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, S. 5

1.3 Stundenlöhne und Wochen-Arbeitszeiten

Über zwei Drittel aller Bezieher/innen ergänzender Leistungen in Deutschland erzielten 2011 Brutto-Stundenlöhne von unter 7,50 Euro je Stunde. In Ostdeutschland betraf dies fünf von sechs der Beziehenden ergänzender Leistungen. Dort erzielte fast die Hälfte von diesen nur einen Brutto-Stundenlohn von unter fünf Euro je Stunde.

Annähernd ein Viertel aller Bezieher/innen ergänzender Leistungen in Deutschland arbeitet dabei 32 Wochenstunden und mehr, ist also zumindest vollzeitnah beschäftigt.

Stundenlöhne und Wochen-Arbeitszeiten

Brutto-Stundenlöhne 2011 erwerbstätiger Bezieher/innen ergänzender Leistungen 2011

	West	Ost
Unter 5,00 Euro je Stunde	33%	47%
Zwischen 5,00 und 7,50 Euro je Stunde	33%	37%
Über 7,50 Euro je Stunde	35%	16%

IAB Kurzbericht 14/2013, Aufstocker im SGB II, Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, S. 4

Arbeitsumfang erwerbstätiger Bezieher/innen ergänzender Leistungen 2011

11 bis 21 Stunden je Woche	30%
22 bis 31 Stunden je Woche	47%
Über 32 Stunden je Woche	23%

IAB Kurzbericht 14/2013, Aufstocker im SGB II, Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, S. 3

2. Vermittlung in sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse

2.1 Stellenangebote und Jobbörse

Stellenangebote in Branchen für die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz oder verbindliche Lohnuntergrenzen (wie in der Leiharbeit) bestehen, müssen Angaben zur Höhe des Arbeitsentgelts enthalten. In anderen Branchen ist dies nicht erforderlich.

In Branchen mit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen kann nach Auffassung des Arbeitgeber-Services der BA die Angabe des Arbeitsentgelts unterbleiben.

Zum Verständnis: Mindestlöhne und sogenannte Lohnuntergrenzen gelten in der Regel je für Ost- und/oder West-Deutschland, Tarifverträge überwiegend jeweils für kleinere Regionen.

Der gemeinsame Arbeitgeber-Service von Arbeitsagentur und Jobcenter prüft bei Entgegennahme des Stellenangebots angeblich das Arbeitsentgelt und soll Angaben zum Arbeitsentgelt – zumindest als vertrauliche Information - erfragen (SenI AF KA 17-11682, Nr. 3). Ein Angestellter eines Jobcenters berichtete hingegen, dass zu einer solchen Kontrolle der angebotenen Entgelte das Personal fehle. Arbeitgeber könnten bislang nicht zu Angaben über die Höhe des Arbeitsentgelts verpflichtet werden.

Die Agentur für Arbeit Berlin Nord hat im August 2013 eine dreiseitige Arbeitshilfe zur „Unterbindung von Beschäftigung zu sittenwidrigen Löhnen“ erstellt, die auch auf die wettbewerbsschädlichen Auswirkungen sittenwidrig niedriger Löhne hinweist. Sie betont noch einmal, dass Arbeitgeber in mindestlohnpflichtigen Branchen zwingend die Höhe des Lohns benennen müssen und fordert, dass Stellenangebote in Branchen, für die keine Mindestlöhne gelten, in Bezug auf die Entlohnung hinsichtlich der Sittenwidrigkeit zu überprüfen sind.

Die Beachtung von sittenwidrigen Entgelten ist im Rechtskreis SGB II wegen der dort wesentlich schärferen Zumutbarkeitsregelung von weit größerer Bedeutung als im Rechtskreis SGB III.

Arbeitgeber mit nicht nur sporadischen Stellenangeboten - wie beispielsweise Zeitarbeitsunternehmen – können Ihre Angebote auch direkt in die Jobbörse /den „virtuellen Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit einstellen. Nach einmaliger Anmeldung des Arbeitgebers erfordert dies im Einzelfall nur noch einen geringen Aufwand für das Unternehmen.

Die Nutzungsbedingungen der Jobbörse verbieten in § 12 rechtswidrige Angebote: „Insbesondere dürfen folgende Angebote bzw. Veranstaltungen nicht in das Portal eingestellt werden: „1. Angebote/Veranstaltungen die gegen geltende Rechtsvorschriften (z.B. Mindestarbeitsbedingungen, Diskriminierungsverbote, ...) bzw. behördliche Verbote verstoßen oder Rechte Dritter beeinträchtigen“ (Nutzungsbedingungen der Jobbörse § 12 II Nr.1 – Stand vom 19.08.2013).

2.2 Vermittlungsvorschläge

Vermittlungsvorschläge werden nicht ausschließlich vom zuständigen Arbeitsvermittler erstellt. Sie können auch vom Arbeitgeber-Service erstellt und direkt verschickt werden. In diesen Fällen

wird der/die Arbeitsvermittler/in zwar über den Vorschlag informiert, kann diesen aber nicht mehr zurückhalten. Diese/r kann ein solches Angebot (beispielsweise wegen deutlich höherer Qualifikation der/s Leistungsberechtigten) aber im Einzelfall kaum unterbinden. Angesichts dieser Hürden kann dann selbst bei großer Sensibilisierung der Arbeitsvermittler/innen im Jobcenter dazu kommen, dass Vermittlungsvorschläge in Beschäftigungen mit sittenwidrigen Entgelten verschickt werden.

Vermittlungsvorschläge im SGB II erfolgen grundsätzlich unter Androhung von Sanktionen (§ 31 I Nr. 2 SGB II). Die Rechtsfolgenbelehrung betont die Zumutbarkeit von Arbeit, verweist jedoch nicht auf deren Einschränkung durch das Vermittlungsverbot in rechtswidrige Beschäftigung (siehe oben).

Nach Berichten von Ratsuchenden werden Auskünfte zu Lohnuntergrenzen von Arbeitsvermittlern oft nicht erteilt, stattdessen wird in der Regel auf „das Internet“ verwiesen. Die entsprechenden Übersichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales enthalten jedoch keine Hinweise auf die konkreten Geltungsbereiche von zwingenden Arbeitsbedingungen. Zur Beurteilung der Anwendbarkeit auf konkrete Arbeitsverhältnisse bedarf es branchenbezogener Kenntnisse.

3. Anspruchübergang / Geltendmachung bei sittenwidriger Entlohnung

Im Januar 2010 wurden die Fachlichen Hinweise der BA und des BMAS zum Übergang von Ansprüchen (§ 33 SGB II) um ein Kapitel zum Anspruchsübergang von Lohn ergänzt. Die Jobcenter „sind gehalten“ (BA-Bericht vom 25.06.2013) beziehungsweise „verpflichtet“ (SenIAF KA 17-11682, Nr. 7) solche Ansprüche „durchzusetzen“ beziehungsweise „zu realisieren“.

Im März 2012 stellte die Bundesagentur für Arbeit den Jobcentern als Referenz einen „Geschäftsprozess Anspruchübergang Arbeitgeber“ zur Verfügung - dieser ist bisher nicht öffentlich zugänglich.

Im November 2012 veranstaltete die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit eine Fachtagung „sittenwidrige Löhne“, auf der auch über die Erfahrungen des Jobcenters Stralsund berichtet wurde. In Folge dieser Fachtagung werden seitdem auch in den Berliner Jobcentern, die Anspruchsübergänge bisher allenfalls sporadisch geltend gemacht haben, derartige Prozesse beziehungsweise Abläufe neu strukturiert.

Im Juni 2013 veröffentlichte die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen ein mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit abgestimmtes „Rahmen-Arbeitsmarktprogramm“. Darin wird auch die Unterbindung von Beschäftigung zu sittenwidrigen Löhnen als Ziel benannt (SenIAF: Rahmen-Arbeitsmarktprogramm Berlin 2013, S. 45).

Im Oktober 2013 veranstaltete die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit einen Erfahrungsaustausch zum Umgang mit sittenwidrigen Löhnen. Zusätzlich berichtete ein Richter am Arbeitsgericht zu den Anforderungen im Beweisverfahren.

3.1 Personalverantwortung

Die Bundesagentur für Arbeit stellte im Juni 2013 fest, dass die Festlegung „von welchen Beschäftigten mit welchem (personellen) Aufwand die Weisungslage in den gemeinsamen Einrichtungen (Jobcentern M.W.) umgesetzt wird“ in den Aufgabenbereich der Trägerversammlung (nach § 44b II SGB II) fällt. Demzufolge liegt dies nicht in der (alleinigen) Verantwortung der Geschäftsführung (Bericht der BA auf eine Nachfrage von G. Löttsch, MdB vom 25.06.2013).

3.2 Branchenspezifische Kenntnisse und Eingruppierung

Mehrere Verantwortliche in Berliner Jobcentern betonen, dass die Fachkräfte im Bereich der Arbeitsvermittlung über ausreichende branchenspezifische Kenntnisse verfügen würden, um eine von der ortsüblichen deutlich abweichende Entlohnung erkennen zu können. Dies deckt sich nicht mit den Erfahrungen des Jobcenters Stralsund, obwohl dies auch Anträge auf Lohnkostenzuschüsse als Hilfsmittel herangezogen hat. Auch Mitarbeiter aus zwei Berliner Jobcentern haben berichtet, dass die richtige Eingruppierung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit mitunter problematisch sein kann. Darüber hinaus stimmen die räumlichen Geltungsbereiche von Tarifverträgen nicht unbedingt mit den räumlichen Zuständigkeiten von Jobcentern überein.

Insbesondere in den bisher sogenannten Basisteams sind erhebliche Zweifel an branchenspezifischen Kenntnissen der Arbeitsvermittler angebracht. Wenn die Feststellung der branchen-, orts- und tätigkeitsüblichen Entlohnung jedoch der (regulären) Leistungsabteilung überlassen werden soll, wie dies wohl in einem Berliner Jobcenter beabsichtigt ist, können solche Kenntnisse auch nicht erwartet werden.

3.3 Informationen der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg berichtete Anfang November 2013 über den Umgang mit sittenwidrigen Löhnen in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern. Sie hob dabei die hohe geschäftspolitische Bedeutung des Themas hervor und verwies auf die Aufnahme des Themas in das Berliner Rahmenarbeitsmarktprogramm und auf Bemühungen zur Verfahrensoptimierung. Bezogen auf die Prozesse beziehungsweise Abläufe in den Jobcentern bleiben die Angaben vage. So würden alle Verdienstbescheinigungen bei Neu- und Weiterbewilligungsanträgen geprüft. Es bleibt unklar anhand welcher Kriterien diese Prüfungen praktisch vorgenommen werden. Empfehlungen für eine Prüfroutine, die über den Verweis auf das gemeinsame Tarifregister hinausgehen, fehlen ebenso wie Darstellungen einer bisherigen „best practice“. Bei einem Verdacht würde die Entlohnung auf Sittenwidrigkeit geprüft und bei festgestellter sittenwidriger Entlohnung würden Ansprüche des Jobcenters gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht. Dabei sei überwiegend eine „gütliche Einigung“ mit den jeweiligen Arbeitgebern möglich. Nur wenn dies nicht gelinge, werde der Anspruch vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht. Die Anzahl der Klagen sei daher kein Indikator für die diesbezüglichen Aktivitäten der Jobcenter. Die Regionaldirektion sieht sich selbst in einer unterstützenden Rolle beim gegenseitigen Austausch zwischen den einzelnen Jobcentern zu diesem Thema und erteilt auch keinen statistischen Auftrag zur Abbildung der diesbezüglichen Aktivitäten der Jobcenter.

3.4 Umsetzung in den Berliner Jobcentern

Charlottenburg-Wilmersdorf

Das Jobcenter kontrolliert regelmäßig, ob Ansprüche gegen Firmen bestehen, die sittenwidrige Löhne zahlen. Für die Prüfung und Verfolgung von übergegangenen Ansprüchen wird „gesondertes Personal“ in einem „betreffendem Team eingesetzt“. Im Rahmen einer etwaigen Geltendmachung „wird der betreffende Arbeitgeber über die rechtmäßige Entlohnung in Kenntnis gesetzt“. Die Anzahl der Fälle ist bisher nicht erfasst worden.

Die Information stammt aus einer Antwort auf eine kleine Anfrage der BVV vom 12.11.2013.

Friedrichshain-Kreuzberg

Das Jobcenter prüft Arbeitsverträge bisher nicht grundsätzlich darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte, befindet sich diesbezüglich aber gegenwärtig in einer Phase der Umorganisation. Vorläufiges Fazit: „Das Jobcenter ist hier noch nicht soweit.“

Die Information stammt aus einem Gespräch mit der Geschäftsführung am 30.07.2013. Das Fazit stammt aus einer Sitzung des Beirats des Jobcenters im 2. Quartal 2013.

Marzahn-Hellersdorf

Das Jobcenter prüft Arbeitsverträge nicht grundsätzlich darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen wird jedoch (eher) auf das Verhältnis von Stundenanzahl zum monatlichen Lohn geachtet. Das Jobcenter hat die höchste Quote an erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in Berlin und gilt als Vorreiter bei der Geltendmachung übergegangener Ansprüche aus sittenwidriger Entlohnung.

Die Information stammt aus einer Sitzung des Beirats des Jobcenters im 2. Quartal 2013.

Lichtenberg

Wenn die Sittenwidrigkeit anhand der Einkommensbescheinigungen auffällt, verfolgt das Jobcenter dies auch im Einzelfall („es ist nicht wirklich unser Thema“). Kern sei es sittenwidrige Löhne bereits in der Arbeitsvermittlung zu vermeiden. Da sowohl Arbeitgeber-Service als auch die Vermittlungsteams nach Berufskennzahlen zusammengestellt seien, wären dort auch die Tarifverträge und das Lohngefüge bekannt. Das Fachteam melde sich in einem solchen Fall beim Arbeitgeber. Die weitere Verfolgung erfolgt dann durch ein „spezialisiertes Leistungsteam“. Dieses sei auch für die Prozessführung zuständig „wenn wir mal vor Gericht gehen“. Im Jahr 2012 wurden in 19 Fällen übergegangene Entgeltansprüche gegenüber Arbeitgebern geltend gemacht. Im Rahmen der Geltendmachung wird der Arbeitgeber auch darauf hingewiesen, dass „die Verfolgung des sittenwidrig gezahlten Lohnes fortgesetzt wird, sollte keine angemessene Entlohnung erfolgen.“

Die Information stammt aus einem Gespräch mit der Geschäftsführung am 06.08.2013 und aus einer Antwort auf eine Anfrage der Linken in der BVV vom 19.09.2013.

Mitte

Das Jobcenter prüft Arbeitsverträge nicht grundsätzlich darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte. Anlass zum Einstieg in eine Prüfung kann ein auffällig niedriger Stundenlohn oder eine entsprechende Bemerkung von „Kunden“ sein. Das Jobcenter hatte im März 2010 Muster-texte für Übergangsanzeigen gegenüber den jeweiligen Arbeitgebern, Informationsschreiben an die jeweiligen Arbeitnehmer/innen und Zahlungsaufforderungen entwickelt und diese bis zum September 2010 um ein Ablaufschema zum Anspruchsübergang und Übersichten zur Voraussetzung eines Anspruchsübergangs, der Verbindlichkeit von Tarifverträgen sowie zur Ermittlung der zustehenden Vergütung ergänzt. Die interne Zuständigkeit hat inzwischen gewechselt, der Ablauf sei aber im Wesentlichen gleich geblieben. Im Jobcenter treten jährlich zwischen fünf und zehn Verdachtsfälle auf, die bisher ausschließlich außergerichtlich geklärt wurden. Ein Datenaustausch mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit oder den Rentenversicherungsträgern fand bisher nicht statt.

Die Information stammt aus einem Gespräch mit einem Bereichsleiter am 01.07.2013 und einer teils recht ausführlichen Antwort des Sozialstadtrats auf eine Anfrage in der BVV vom 03.07.2013.

Neukölln

Im Oktober 2012 wurde ein (hausinterner) „Expertenkreis“ einberufen um eine Checkliste und eine Arbeitshilfe zu entwickeln. Aus der Fachtagung „sittenwidrige Löhne“ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg im Oktober 2012 wurde der Schluss gezogen, dass eine Verfolgung des Anspruchsübergangs aufgrund der notwendigen aufwendigen Beweissicherung kaum umsetzbar sei.

Im Dezember 2012 wurde eine Maßnahme für Leistungsberechtigte mit Verdacht auf sittenwidrige Entlohnung entwickelt. Der Umfang soll 40 Stunden je Woche abzüglich der angegebenen Arbeitszeit und die individuelle Teilnahme-Dauer drei Monate betragen. Das Ziel der auf fünfzehn Teilnehmer/innen ausgelegten Maßnahme lautet: „Verringerung der Hilfebedürftigkeit durch Einkommenserhöhung“.

Im März 2013 wurde ein Ablaufschema fertiggestellt und eine überarbeitete Arbeitshilfe vorgestellt. Diese wurden erneut bei den Besprechungen der Teamleitungen thematisiert.

Die Prüfung, ob eine sittenwidrige Entlohnung vorliegt, soll in den Vermittlungsteams erfolgen und von diesen an die jeweils zuständigen Leistungsteams weitergeleitet werden, damit diese dann den möglichen Anspruchsübergang prüfen.

Die Informationen stammen aus einer Informationsvorlage für die Trägerversammlung des Jobcenters am 08.04.2013.

Pankow

Das Jobcenter hat die Geltendmachung übergegangener Ansprüche 2012/2013 neu organisiert. In den ersten neun Monaten 2013 sind sieben Übergänge (fast 5.300 Euro) abgeschlossen worden. Dabei prüft das Jobcenter Arbeitsverträge nicht grundsätzlich, sondern anlassbezogen darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte. Dazu sind die Mitarbeiter sowohl in den Vermitt-

lun- als auch in den Leistungsteams zunächst sensibilisiert und inzwischen auch nochmals aufgefordert worden. Zusätzlich werden Vorgänge bei Minijobs stichprobenartig geprüft. „Die konkrete Prüfung, Geltendmachung und ggf. gerichtliche Durchsetzung übergegangener Lohnansprüche erfolgt durch einen ausschließlich mit dieser Aufgabe betrauten Mitarbeiter im Team Ordnungswidrigkeiten.“ Im Rahmen einer Geltendmachung übergegangener Ansprüche wird der Arbeitgeber auch aufgefordert den ortsüblichen Lohn zu zahlen.

Die Informationen stammen überwiegend aus einer Antwort auf eine Anfrage der BVV vom 29.10.2013.

Spandau

Wenn die Sittenwidrigkeit anhand der Einkommensbescheinigungen auffällt, gibt das zuständige Team den Fall an eine zentrale Stelle im Jobcenter ab. Diese ermittelt den tarifvertraglichen oder ortsüblichen Lohn, die Höhe der übergegangenen Ansprüche und macht diese gegenüber dem Arbeitgeber auch geltend. Dabei kommen auf 40 Festsetzungen etwa 15 Klagen. Damit sei das Jobcenter Spandau in Berlin dasjenige mit dem höchsten Anteil an Klagen, andere Jobcenter würden sich eher außergerichtlich vergleichen.

Die korrekte Eingruppierung zur Ermittlung der zutreffenden Lohngruppe sei teilweise schwierig. Das Hauptzollamt sei für Schwarzarbeit, nicht aber für sittenwidrige Entlohnung zuständig. Der Lohnwucher müsse also gesondert der Staatsanwaltschaft angezeigt werden (und diese scheint sich nicht gerade zu überschlagen). Die Rentenversicherung wolle das nicht regelmäßig bearbeiten, sondern sich das aus Personalmangel im Einzelfall „mal ansehen“.

Die Information stammt aus einem Gespräch mit der zuständigen Sachbearbeiterin und deren Teamleiter am 01.08.2013.

Steglitz-Zehlendorf

Das Jobcenter prüft Arbeitsverträge nicht grundsätzlich darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte. Entsteht im Leistungs- oder Arbeitsvermittlungsbereich der Verdacht auf sittenwidrige Lohnzahlung, führt ein ausschließlich mit derartigen Fällen befasstes Sonderleistungsteam aus zwei Mitarbeitern eine Verdachtsprüfung durch. Bestätigt sich der Verdacht (2012 bis September 2013 in 154 von 455 Fällen), wird der Arbeitgeber aufgefordert, künftig den ortsüblichen Lohn zu zahlen und für die Vergangenheit ein Anspruchsübergang angezeigt. Dies geschah in 71 von den 154 bestätigten Fällen. In 15 von diesen 71 Fällen musste die Geltendmachung vom ArbG Berlin bestätigt werden. Insgesamt wurden 12.000 Euro erfolgreich geltend gemacht.

Die Information stammt aus einer Antwort auf eine Anfrage der Linken in der BVV vom 16.10.2013.

Tempelhof-Schöneberg

Das Jobcenter prüft sittenwidrige Löhne zentral. Viele der wegen vermeintlich sittenwidriger Lohnhöhe angesprochenen Kunden hätten sich anschließend aus dem Leistungsbezug abgemeldet. Dies deute auf Schwarzarbeit und weniger auf sittenwidrige Entlohnung hin.

Die Informationen stammen aus einer Vorstellung der Clearingstelle des Jobcenters im Jobcenter selbst und aus einer Veranstaltung zur Vorstellung eines „Mini-Job-Projekts“ im Rathaus Schöneberg.

Treptow-Köpenick

Das Jobcenter prüft Arbeitsverträge nicht grundsätzlich darauf, ob die Entlohnung sittenwidrig sein könnte, wertet Arbeitgeberbescheinigungen aber bezüglich der Höhe der Stundenlöhne aus und fordert gegebenenfalls fehlende Angaben zur Anzahl der Arbeitsstunden nach. Die Mitarbeiter/innen werden regelmäßig im Rahmen der Teambesprechungen auf die Problematik hingewiesen. Wird ein Stundenlohn, sei es seitens der Arbeitsvermittlung oder der Leistungsbearbeitung, als auffällig niedrig erkannt oder äußern sich Leistungsberechtigte dementsprechend, wird dies dem je anderen Arbeitsbereich mitgeteilt. Besteht dann ein Anfangsverdacht, so wird der Fall an ein Sonderleistungsteam abgegeben. Das Team prüft dann endgültig und greift zur Eingruppierung der Tätigkeit auf die Kenntnisse der Arbeitsvermittler/innen zurück.

Das Sonderleistungsteam ermittelt dann die Höhe des übergehenden Anspruchs und erklärt den Übergang gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer wird nicht ermutigt, seine Ansprüche in Selbsthilfe durchzusetzen, sondern allenfalls auf Arbeitnehmerorganisationen wie Gewerkschaften verwiesen. Kommt der Arbeitgeber der Zahlungsaufforderung nicht nach, wird zunächst ein Mahnbescheid beantragt. Das Jobcenter will nicht gleich klagen, erwirkt im Streitfall aber auch einen Titel vor dem Arbeitsgericht. Die Vollstreckung obliegt letztlich dem Inkasso der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

Das Jobcenter fordert Arbeitgeber nicht zur Anhebung der Arbeitslöhne auf, sondern setzt den Anspruchsübergang solange fort, wie der Arbeitslohn sittenwidrig bleibt. Die Geltendmachung des Anspruchsübergangs führt nach den Erfahrungen des Jobcenters jedoch regelmäßig zu Änderungen der Arbeitsverträge, so dass entweder der Lohn angehoben oder die Arbeitszeit gesenkt wird.

Die Informationen stammen aus einem sehr ausführlichen Gespräch mit dem zuständigen Teamleiter am 15.08.2013 und der Antwort auf eine kleine Anfrage in der BVV vom 17.10.2013.

4. Informationsmöglichkeiten

4.1 Beratung durch Regionaldirektion und Jobcenter

Aus Sicht der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA besteht allenfalls dann ein Beratungsbedarf zum Anspruchsübergang, wenn der Anspruch zur einheitlichen gerichtlichen Durchsetzung rückübertragen wird. In allen anderen Fällen wird gar kein Beratungsbedarf  auch nicht durch Dritte – gesehen (Stellungnahme des stellvertretenden Fachbereichsleiters Leistung SGB II).

Aus Sicht der Jobcenter ist eine derartige Beratung wegen der Nähe zum Arbeitsrecht problematisch. Arbeitsrecht sei keine Kernkompetenz der Jobcenter, eine Beratung dazu gesetzlich nicht vorgesehen und aus Gründen der Haftung (bereits bei Fahrlässigkeit) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch nicht zu empfehlen (Ergebnisse von Gesprächen mit Verantwortlichen in Berliner Jobcentern).

4.2 Mitwirkung und Beratungspflicht

Die Höhe des Einkommens ist (bezüglich der Ermittlung des Umfangs der Hilfebedürftigkeit) anspruchsbegründend (§ 9 I SGB II; explizit: Mecke in Eicher/Spellbrink: SGB II, § 9 Rdnr. 7). Die Obliegenheit zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit fordert „alle“ Möglichkeiten auszuschöpfen (§ 2 I 1 SGB II). Sie umfasst damit jeden legalen Versuch ein höheres, möglichst bedarfsdeckendes Einkommen zu erzielen.

Die Mitwirkung wird in Fällen, in denen ein Verdacht auf eine sittenwidrige Entlohnung und damit die Möglichkeit eines gesetzlichen Übergangs des Erfüllungsanspruchs auf das Jobcenter besteht, wohl unstrittig vom Leistungsberechtigten verlangt werden können. Ein Verweis darauf, dass die Mitwirkungspflicht vom Arbeitgeber zu erfüllen sei (§§ 57, 58 I SGB II), wird in solchen Fällen nicht hinreichen.

Auch wenn die Verletzung dieser Obliegenheit nicht sanktionsbewehrt ist, so bleibt sie doch leistungserheblich. Wenn eine etwaige Vermutung des Leistungsberechtigten, dass der Lohn rechtswidrig niedrig sein könnte, zutreffend wäre, hätte er diese im Rahmen seiner Mitwirkungsobliegenheiten dazulegen, da diese die Angabe aller leistungserheblichen Tatsachen (§ 60 I Nr. 1 SGB I) fordert.

In der juristischen Kommentierung wird teilweise sogar die Auffassung vertreten, dass Selbsthilfe durch aktive Verfolgung von Ansprüchen gegen Dritte trotz übergegangener Erstattungsansprüche durchaus zumutbar sei (Berlit in LPK-SGB II, § 2 Rdnr. 18 m.w.N9).

Da die Mitwirkung eine Obliegenheit ist, folgt aus ihr gesetzlich zwingend ein Rechtsanspruch auf Beratung zu allen diese betreffenden Fragen:

- Unabhängig vom Umfang eines möglichen Leistungsübergangs ist über den Umfang der Mitwirkungsobliegenheit – insbesondere über geforderte Arbeitszeit- und Tätigkeitsnachweise – zu beraten.
- Auch bei ungeklärter Höhe des übergegangenen Anspruchs ist darüber zu beraten, dass das Jobcenter nur Arbeitsentgelt bis zur Höhe der erbrachten aufstockenden Leistungen durchsetzen kann und eventuell darüber hinausgehende Ansprüche gegen den Arbeitgeber selbst durchgesetzt werden müssen.
- Sowie ein über den auf das Jobcenter übergegangenen Anspruch hinausgehender weiterer Anspruch bestehen könnte, ist auch zur Möglichkeit der gemeinsamen Verfolgung (nach § 33 IV SGB II) zu beraten, da die Beratung nicht nur zu Pflichten, sondern auch zu Rechten zu erfolgen hat. Hier ginge es gegebenenfalls um das Recht den gesamten Anspruch selbst verfolgen zu lassen und die Kosten vom Jobcenter übernehmen zu lassen.

4.3 Informationsstellen des Landes Berlin

Das gemeinsame Tarifregister der Länder Berlin und Brandenburg umfasst Tarifverträge von 140 Branchen – davon waren (im August 2013) 92 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Darüber hinaus enthält das Tarifregister gut 3.100 Haus-Tarifverträge. Das Tarifregister bietet unter der Adresse eine laufend aktualisierte „Kurzübersicht der Berliner Tarifverträge“ (www.berlin.de/sen/arbeit/tarifregister), die nach Branchen jeweils die unterste, oberste und mindestens eine weitere Lohngruppe ausweist. Diese Übersicht benennt auch die Tarifvertragspartner. Über den Arbeitgeberverband können häufig dessen Mitglieder und damit eine etwaige Tarifbindung eines Arbeitgebers ermittelt werden.

Das Arbeitsgericht Berlin unterhält in seiner Bibliothek ebenfalls eine umfangreiche Sammlung von Tarifverträgen.

Das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg veröffentlicht vierteljährlich einen Statistischen Bericht über die Verdiensterhebungen in Berlin (AfS BBB: N I 4). Darin wird nach fünf „Leistungsgruppen“ unterschieden. Der Bericht enthält ortsübliche Verdienste (der mittleren Leistungsgruppen) für 45 Wirtschaftsbereiche.

4.4 Nichtstaatliche Beratungsstellen

Gewerkschaften beraten ihre Mitglieder zur Lohnhöhe, Eingruppierung und sonstigen tarifvertraglich geregelten Fragen. Sie beraten keine Nicht-Mitglieder und verfügen über keine eigenen Erhebungen zu Löhnen in nicht-tarifgebundenen Betrieben.

Sozialverbände beraten ganz überwiegend zu sozialen Problemen. Die Beratungsangebote sind dabei weitgehend thematisch gegliedert, ein Allgemeiner Sozialer Dienst ist kaum noch vorhanden. Selbst dieser wird in der Regel aber keine Beratung zu dieser weitgehend als arbeitsrechtlich begriffenen Fragestellung leisten können.

Einige von Arbeitsmigranten gegründete Vereine und die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) bieten eine arbeitsrechtliche Beratung entweder selbst oder durch Arbeitsrechtsexperten an. Diese Angebote richten sich in der Regel ausschließlich an die eigenen Mitglieder.

4.5 Probleme der Selbstinformation

Tarifbindung im Niedriglohnbereich

Von den in Berlin Beschäftigten sind 53 Prozent in tarifgebundenen Betrieben und weitere 23 Prozent in Betrieben, deren Löhne sich an bestehenden Tarifverträgen orientieren, beschäftigt (IAB: Betriebspanel Berlin 2012, S. 71). Andererseits sind gerade Geringverdiener überwiegend in nicht tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt (AfS BBB. Sonderauswertung Verdienststrukturerhebung 2010 vom Nov. 2013). Gerade Geringverdienern hilft ein Verweis auf das Tarifregister daher nicht unbedingt weiter.

Fehlende Informationsstelle

Die allgemein vorhandenen Informationen werden von keiner Stelle in Berlin in einer für den Einzelfall konkret nutzbaren Form aufbereitet. Die einzige (für die Gebäudereinigung) bei der zuständigen Innung angesiedelte Informationsstelle musste ihre Tätigkeit einstellen, weil die weitere Finanzierung gescheitert ist.

Um die allgemein zugänglichen Informationen im je eigenen Fall nutzen zu können, sind erhebliche weitere – über die ausgeübte Tätigkeit weit hinaus reichende – Kenntnisse erforderlich.

Die Bereitschaft der Amtsgerichte Beratungshilfe zu gewähren hat – leider auch in Berlin – in den vergangenen Jahren erheblich abgenommen. Der Zugang zur Beratung durch Fachanwälte/innen für Arbeitsrecht wird dadurch erschwert.

Mindest-Klärungsbedarf im Einzelfall

- | | |
|------------------|--|
| Bindung | – Unterliegen Tätigkeit und Betrieb einem Mindestlohn?
– Gilt für Tätigkeit und Betrieb ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag?
– Ist der Arbeitgeber an einen geltenden Tarifvertrag gebunden? |
| Vergleichslöhne | – Wie hoch sind die Löhne der Branche nach der Verdiensterhebung? |
| Eingruppierung | – Wie ist die ausgeübte Tätigkeit tarifvertraglich einzugruppieren?
– Welcher „Leistungsgruppe“ ist die ausgeübte Tätigkeit zuzuordnen? |
| ... bei Teilzeit | – Werden Sonderzahlungen (Weihnachten, Urlaub) anteilig erbracht?
– Werden sonstige Leistungen (insbesondere Urlaubsdauer) anteilig erbracht? |
| ... bei Minijobs | – Werden gesetzliche Leistungen (Lohnfortzahlung bei Krankheit) erbracht?
– Werden sonstige Leistungen (bezahlter Urlaub) anteilig erbracht? |
| Bewertung | – Entspricht die Entlohnung der Arbeit den „guten Sitten“ laut BAG? |

ANHANG

1. Ergänzung von Niedriglöhnen – Umfang und Einkommenshöhe

Personenkreis ergänzender Aufstocker/innen

Anzahl der abhängig beschäftigten erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in Berlin

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II - Bezieher (ehb),
Nürnberg, Juni 2013

Anzahl aller abhängig Beschäftigten in Berlin

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II, Report für Kreise und kreisfreie Städte, hier: Berlin (krp-11000), Nürnberg, 2007 bis 2013

Anzahl der Erwerbstätigen in Berlin

Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigter nach SGB II-Trägergebieten, Nürnberg, Juni 2013

2. Vermittlung in sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse

Gesetzeslage (Arbeitsagenturen und Jobcenter)

- | | |
|----------------|---|
| § 138 II BGB | Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. |
| § 36 I SGB III | Die Agentur für Arbeit darf nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. |
| § 16 II SGB II | Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten ... die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches ... mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. ... |

Rechtslage (Klärung durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.04.2009)

- 5 AZR 436/08 „Das Bundesarbeitsgericht hat ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung angenommen, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht“ (aus der Pressemitteilung des BAG).

Weisungslage (Jobcenter)

- § 10 SGB II Die fachlichen Hinweise stellen zunächst fest, dass eine untertarifliche Entlohnung oder eine Entlohnung unter dem ortsüblichen Entgelt nur dann der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme entgegenstehen, wenn die Entlohnung gegen entsprechende arbeitsrechtliche Vorschriften oder die guten Sitten verstößt. Sie verweisen dann auf den „Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen“ (FH 10.02). Zur Bestimmung der Höhe einer Entlohnung die als sittenwidrig gilt, wird auf die Entscheidung des BAG (Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08) verwiesen (FH 10.03).
- § 16 SGB II Die fachlichen Hinweise enthalten eine deutliche Festlegung: „Soweit arbeitsrechtliche Vorschriften nicht einschlägig sind, besteht ein Vermittlungsverbot auch, wenn die Entlohnung unter dem ortsüblichen Entgelt (Lohnwucher) gegen Gesetz oder die guten Sitten verstößt“ (FH 16.21).

3. Anspruchübergang / Geltendmachung bei sittenwidriger Entlohnung

Gesetzeslage (Sozialversicherungsträger und Jobcenter)

- § 115 I SGB X Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über.
- § 33 I SGB II Haben Personen, die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts beziehen, für die Zeit, für die Leistungen erbracht werden, einen Anspruch gegen einen Anderen, der nicht Leistungsträger ist, geht der Anspruch bis zur Höhe der geleisteten Aufwendungen auf die Träger der Leistungen nach diesem Buch über, wenn bei rechtzeitiger Leistung des Anderen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nicht erbracht worden wären. ...
- § 33 V SGB II Die §§ 115 und 116 des Zehnten Buches gehen der Regelung des Absatzes 1 vor.

Weisungslage (Jobcenter)

- § 33 SGB II Die fachlichen Hinweise enthalten Hilfen zum Anspruchsübergang (FH 33, Absätze 7.1 bis 7.3) zum „Sonderfall Lohnwucher“ (ebendort in Absatz 7.4) und zur Durchsetzung des Anspruchs (ebendort in Absatz 7.5). In der Anlage

zu den Fachlichen Hinweisen findet sich der häufig erwähnte „Leitfaden Lohnwucher“, eine fünfseitige Hilfestellung zur Durchsetzung von Entgeltansprüchen.

Kurzfassung der Praxis des (bisherigen) Jobcenters Stralsund

Ansatz	Verringerung von Leistungsmissbrauch und Erhöhung der Integrationsquote – Hypothese: Hohe Fallzahl von Leistungsmissbrauch durch gleichzeitige Schwarzarbeit (seit 2007)
Vorgehen	Gezielte Anwesenheitsmaßnahme Verdienstbescheinigungen mit genauen Angaben zur Arbeitszeit Checkliste für Arbeitsvermittler enge Kontakte zum Arbeitgeber-Service und zur Finanz-Kontrolle- Schwarzarbeit (seit 2008)
Beobachtung	Neben Schwarzarbeit erheblicher Anteil sittenwidriger Entlohnung sittenwidrige Entlohnung als Geschäftsmodell von Arbeitgebern
Personal	Arbeitsvermittler mit begrenzter Kundenzahl => hohe Kontaktdichte zusätzlich eine volle Stelle - Juristin: Anspruchsübergang und Prozesse zusätzlich halbe Stelle - Verwaltungskraft: prüft Arbeitszeiten und Löhne erwerbstätige Hilfebedürftige im Juli 2010 JC Stralsund 2.228, JC Steglitz-Zehlendorf 5.660, JC Mitte 16.602
Probleme	Tätigkeitsabgrenzung und Eingruppierung nicht einfach Ermittlung des ortsübliche Vergleichslohns bleibt unter Umständen aufwändig gerichts-feste Verfolgung im Einzelfall schwierig Hinterziehung von SV-Beiträgen wird vom RV-Träger nicht verfolgt
Finanziell	Einsparungen sind weit höher als die zusätzlichen Personalkosten
Ausblick	Weder bei Arbeitgebern noch bei Arbeitnehmern besteht bei Schwarzarbeit ein Unrechtsbewusstsein. Die gerichtliche Durchsetzung ortsüblicher Löhne in Einzelfällen erleichtert außergerichtliche Vergleiche in anderen Fällen. Die Durchsetzung des Anspruchsübergangs ersetzt keine Lohnuntergrenzen.

4. Informationsmöglichkeiten

Gesetzeslage (Arbeitsagenturen und Jobcenter)

§ 14 SGB I	Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch. Zuständig für die Beratung sind die Leistungsträger, denen gegenüber die Rechte geltend zu machen oder die Pflichten zu erfüllen sind.
------------	--

- § 60 I SGB I Wer Sozialleistungen beantragt oder erhält, hat
1. alle Tatsachen anzugeben, die für die Leistung erheblich sind, und auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers der Erteilung der erforderlichen Auskünfte durch Dritte zuzustimmen,
 2. Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit der Leistung Erklärungen abgegeben worden sind, unverzüglich mitzuteilen,
 3. Beweismittel zu bezeichnen und auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers Beweisurkunden vorzulegen oder ihrer Vorlage zuzustimmen.
- ...
- § 2 II SGB II Erwerbsfähige Leistungsberechtigte und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen haben in eigener Verantwortung alle Möglichkeiten zu nutzen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten. ...
- § 9 I SGB II Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere von Angehörigen oder von Trägern anderer Sozialleistungen, erhält.
- § 33 IV SGB II Die Träger der Leistungen nach diesem Buch können den auf sie übergegangenen Anspruch im Einvernehmen mit der Empfängerin oder dem Empfänger der Leistungen auf diese oder diesen zur gerichtlichen Geltendmachung rückübertragen und sich den geltend gemachten Anspruch abtreten lassen. Kosten, mit denen die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger dadurch selbst belastet wird, sind zu übernehmen. ...
- § 57 SGB II Arbeitgeber haben der Agentur für Arbeit auf deren Verlangen Auskunft über solche Tatsachen zu geben, die für die Entscheidung über einen Anspruch auf Leistungen nach diesem Buch erheblich sein können; die Agentur für Arbeit kann hierfür die Benutzung eines Vordrucks verlangen. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf Angaben über das Ende und den Grund für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.
- § 58 I SGB II Wer jemanden, der laufende Geldleistungen nach diesem Buch beantragt hat oder bezieht, gegen Arbeitsentgelt beschäftigt, ist verpflichtet, diesem unverzüglich Art und Dauer dieser Erwerbstätigkeit sowie die Höhe des Arbeitsentgelts oder der Vergütung für die Zeiten zu bescheinigen, für die diese Leistung beantragt worden ist oder bezogen wird. Dabei ist der von der Agentur für Arbeit vorgesehene Vordruck zu benutzen. ...

Weisungslage (Jobcenter)

- § 14 SGB I Die Beratung soll ... Kenntnisse und Entscheidungsgrundlagen vermitteln, die ... zur korrekten Erfüllung (der) Pflichten benötigt (werden). Sie muss richtig, unmissverständlich und umfassend sein (Geschäftsanweisung der BA zu § 14

SGB I, Nr. 1.2). Die Beratung über Rechte und Pflichten umfasst das gesamte Sozialrecht (SGB I – XII), erstreckt sich also nicht auf Fragen außerhalb des Sozialrechts (ebenda, Nr. 1.3).

§ 33 IV SGB II „Die auf die Träger übergegangenen und noch übergehenden Ansprüche können im Einvernehmen mit dem Leistungsempfänger zur gerichtlichen Geltendmachung rückübertragen werden. Die Rückübertragung vermeidet (unter Umständen) eine doppelte Prozessführung.“ (FH 33.36)
“Die Entscheidung liegt im Ermessen der Träger. ...“ (FH 33.38)
Die fachlichen Hinweise enthalten detaillierte Regelungen zum Verfahren (bis zur Übernahme von Anwaltskosten) in solchen Fällen. (FH 33.39 - 33.59)

5. Glossar

AfS BBB	Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
AG-S	Gemeinsamer Arbeitgeber-Service von Arbeitsagenturen und Jobcentern
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
FH	Fachliche Hinweise von BMAS/BA zum SGB II
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Forschungsinstitut der BA)
JC	Jobcenter
KA	Kleine Anfrage von Mitgliedern des Abgeordnetenhauses von Berlin
PASS	Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“
RD BB	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA
RV	Rentenversicherung
SenIAF	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen von Berlin
SGB I	Sozialgesetzbuch I - Allgemeiner Teil
SGB II	Sozialgesetzbuch II - Grundsicherung für Arbeitssuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch III - Arbeitslosenversicherung
SGB X	Sozialgesetzbuch X - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SV	Sozialversicherung