

Betreff:

Löhne auf Sittenwidrigkeit durch das Jobcenter überprüfen

Organisationseinheit:

Dezernat V
50 Fachbereich Soziales und Gesundheit

Datum:

02.04.2020

Beratungsfolge

Ausschuss für Soziales und Gesundheit (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

30.04.2020

Status

Ö

Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)

12.05.2020

N

Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)

19.05.2020

Ö

Sachverhalt:

Zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE 20-13096 nimmt die Verwaltung durch das in der Anlage befindliche Schreiben des Jobcenter Braunschweig Stellung.

Dr. Arbogast

Anlage/n:

Stellungnahme des Jobcenter Braunschweig zu Antrag 20-13096

Stadt Braunschweig
FB 50

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: 5
(Bei jeder Antwort bitte angeben)

Name: Herr Hornburg
Durchwahl: 0531-80177-3500
Telefax: 0531-80177-3333
E-Mail: Jobcenter-Braunschweig.Geschaeftsfuehrung@jobcenter-ge.de
Datum: 20. März 2020

Antrag der Fraktion DIE LINKE „Löhne auf Sittenwidrigkeit durch das Jobcenter überprüfen“

Der Antrag der Fraktion DIE Linke wird damit begründet, dass das Jobcenter Arbeitssuchende unter Androhung von Sanktionen Arbeitsangebote unterbreitet, die sittenwidrig sind. Dies führe dazu, dass viele Menschen trotz Arbeit von ihrer Entlohnung nicht leben können und weiter Leistungen vom Jobcenter beziehen. Gleichzeitig wird der Eindruck erweckt, dass das Jobcenter „Dumpinggeschäftsmodelle“ von verantwortungslosen Unternehmen unterstützt.

Diesen Vorwurf weise ich entschieden zurück.

Dies voraus geschickt nehme ich auf den Antrag der Fraktion DIE Linke wie folgt Stellung:

1. Die Anzahl der Personen, die trotz Erwerbstätigkeit ergänzende Leistungen beziehen, ist vom Januar 2011 von 4.926 bis Januar 2019 auf 3.542 deutlich gesunken.
2. Eine überwiegende Anzahl der Kundinnen und Kunden des Jobcenters verfügt über keinen oder nur einen geringen Bildungsgrad. Vermittlungen in Arbeit erfolgen daher oftmals nur im Helferbereich. Auch die große Gruppe der Alleinerziehenden kann oftmals nur in Teilzeit-Tätigkeiten vermittelt werden. Für diese Gruppen reicht dann auch der tariflich gezahlte Lohn oftmals nicht aus um den Lebensunterhalt vollständig zu sichern.
3. Nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III dürfen Jobcenter nicht vermitteln, sofern ein Arbeits- und Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt vor, wenn z. B. tarifliche Regelungen oder Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, obwohl der Arbeitgeber hierzu verpflichtet ist. Dem Grundsatz der Vermittlung entsprechend ist daher bei Entgegennahme, Veröffentlichung und Bearbeitung von Arbeitsstellenangeboten die Vergütung - als zwingende Arbeitsbedingungen - hinsichtlich der Einhaltung gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegter Arbeitsentgelte zu prüfen.

Besondere Bedeutung haben dabei Mindestlöhne, die ein in der Höhe festgelegtes, niedrigstes rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt vorgeben.

Zu unterscheiden ist, ob

- a) Tarifverträge für bestimmte Branchen, Wirtschaftszweige oder Unternehmen lediglich für tarifgebundene Arbeitgeber Gültigkeit haben,
- b) ein tariflich festgelegter Mindestlohn aufgrund einer gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder
- c) durch Festschreibung als allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) von allen Arbeitgebern einer Branche verbindlich anzuwenden ist oder
- d) die Mindestarbeitsbedingungen nach dem ab 1. Januar 2015 geltenden Mindestlohn nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) verpflichtend Anwendung finden.

Sittenwidrig ist ein Lohnangebot dann, wenn

- a) in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis die Höhe der Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht (objektiver Tatbestand des Lohnwuchers) und
- b) dieses Missverhältnis durch Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers der zustande gekommen ist (subjektiver Tatbestand des Lohnwuchers).

4. Nicht auszuschließen sind allerdings Fälle, in denen sich Kundinnen und Kunden selbständig um ein Arbeitsverhältnis bemühen und sich dann ggf. ohne Nennung des Arbeitgebers oder des Arbeitsentgeltes aus dem Leistungsbezug abmelden.

Für das operative Handeln heißt dies:

Im Rahmen der Übernahme neuer Vermittlungsaufträge und anlassbezogen, z. B. aufgrund eingehender Informationen von Bewerberinnen und Bewerbern bei laufenden Vermittlungsaufträgen, wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geprüft, ob der angebotene Lohn offenkundig in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht. Hierzu wird die Höhe der Entlohnung für die konkrete Arbeitsstelle erfragt und geprüft. Dabei wird die zu leistende Arbeitszeit berücksichtigt.

Das Lohnangebot ist wesentlicher Bestandteil des Vermittlungsauftrags. Angaben wie „nach Vereinbarung“, „nach Absprache“, „ortsüblich“ usw. sind nicht zulässig.

Zur Klärung der mit der Vermittlungstätigkeit verbundenen rechtlichen Fragestellungen – Rechtmäßigkeit des Stellenangebots nach § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III und Zumutbarkeit nach § 10 SGB II – ist mindestens die untere Grenze des Arbeitsentgeltes für die angebotene Tätigkeit anzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Jörg Hornburg
- Geschäftsführer -

Dienstgebäude
Willy-Brandt-Platz 7
38102 Braunschweig

Telefon
0531 80177-0
Telefax
0531 80177-3333
Internet
www.arbeitsagentur.de

Bankverbindung
BA-Service-Haus
BBK Nürnberg
BLZ: 760 000 00
Kto. Nr.: 760 016 17
BIC: MARKDEF 1760
IBAN:
DE5076000000076001617

Öffnungszeiten:
nach Terminvereinbarung
Mo, Di, Do, Fr.:
08:00 – 12:30 Uhr
Mittwoch geschlossen