

# SOPAINFO **arbeitsmarkt** 18

## Sittenwidriger Lohn: Kritik an Praxis der Arbeitsagentur

Was ist ein sittenwidriger Lohn? Mit dieser Frage muss sich auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) beschäftigen. Sie darf Arbeitslose nicht in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermitteln, das gegen die guten Sitten verstößt. Die IG Metall zweifelt allerdings an der konkreten Praxis der BA und sieht dringenden Handlungsbedarf.



### Sittenwidriger Lohn – ein unklarer Begriff

Gemäß § 36 Abs.1 SGB III darf die Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht vermitteln, wenn ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Doch wann genau ein Verstoß gegen die guten Sitten vorliegt, klärt das Gesetz nicht.

Die BA orientiert sich daher an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Danach liegt Sittenwidrigkeit vor, wenn ein „auffälliges Missverhältnis“ zwischen Leistung und Gegenleistung existiert. Dabei gilt ein Stufenmodell: Ein Mißverhältnis herrscht vor, wenn der Lohn nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion *üblicherweise gezahlten Tariflohns* erreicht (BAG-Urteil vom 22.4.2009 - 5 AZR 436/08). Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt wiederum vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber der betreffenden Branche in einem Wirtschaftsgebiet tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche im Wirtschaftsgebiet beschäftigen. Ist dies nicht erfüllt,

ist nicht vom Tariflohn sondern vom *allgemeinen Lohnniveau (Ortsüblichkeit)* der Branche im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

Doch auch die Rechtsprechung klärt viele Fragen nicht: Was ist eine Wirtschaftsregion? Wie wird festgestellt, ob eine Üblichkeit der Tarifvergütung vorliegt? Falls kein Tarif gilt: Nach welchen Kriterien und Methoden wird dann ein ortsüblicher Lohn ermittelt?

### Ermittlung der Sittenwidrigkeit – uneinheitlich, intransparent, zweifelhaft

Auch die BA macht hierzu in ihren internen Hinweisen keine bundesweit einheitlichen Vorgaben, sondern setzt nur einen groben Rahmen. Faktisch sind die örtlichen Arbeitsagenturen damit weitgehend auf sich gestellt und gehen unterschiedlich vor.

In der Praxis führt dies zu erheblichen Problemen. Das erleben auch IG Metallfrauen und Metallarbeiter vor Ort. So ermittelte eine ostdeutsche Arbeitsagentur für den Wirtschaftszweig „Metallerzeugung und -bearbeitung“ für Helfer einen ortsüblichen Lohn von 7,50 Euro brutto

und eine Sittenwidrigkeitsgrenze von 5,00 Euro brutto. Laut dem für die Region geltenden Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie gilt in der untersten Entgeltgruppe aber ein Stundenlohn von 12,55 Euro brutto. Daran gemessen läge die Sittenwidrigkeitsgrenze deutlich höher. Dass die Agentur sich nicht am Tarif orientiert, wird von der IG Metall kritisiert. Dies ist kein Einzelfall. Bestimmte Probleme treten immer wieder auf:

**Intransparente Ermittlungsmethode:** Manche Agenturen geben vage oder keine Erläuterungen über ihre Ermittlungsmethode. Einige führen Listen, in denen für unterschiedliche Wirtschaftszweige ortübliche Löhne aufgeführt sind. Es wird aber nicht offengelegt, wie diese genau ermittelt wurden. Teils wird beispielhaft aufgezählt, welche Methoden zur Anwendung kommen können. Ob dem so ist und wie unterschiedliche Quellen zueinander ins Verhältnis gesetzt und gewertet werden, bleibt aber unklar. Damit sind die ermittelten Ergebnisse letztlich weder nachvollziehbar noch überprüfbar.

**Inakzeptable Vorgehensweisen:** Manche Agenturen verweisen bei der Frage nach ihren Ermittlungsmethoden auf „fundierte Erfahrungswerte aus den der Agentur gemeldeten Stellenangeboten“ und telefonische Auskunftseinholung bei einer Hand voll der Agentur bekannten Arbeitgebern, die ähnliche Tätigkeiten anbieten. Solche Praktiken sind nicht tragbar. Es handelt sich eindeutig nicht um repräsentative und belastbare Quellen.

**Fragwürdige Festlegungen:** Dies gilt für die Auslegung der offenen Fragen. Insbesondere wird das Wirtschaftsgebiet oft sehr eng gefasst und endet schon mal an der Kreisgrenze. So geschehen bei einer Agentur in Brandenburg. Angesichts der Tatsache, dass Berlin-Brandenburg eine Metropolregion ist und hier erhebliche Pendlerströme existieren, ist diese enge Definition überaus fragwürdig. Sie führt vor allem dazu, dass mit Berlin und seinem „Speckgürtel“ Regionen mit höherem Lohnniveau aus der Betrachtung herausfallen. Letztlich drückt dies die Sittenwidrigkeitsgrenze nach unten. Fragwürdig ist auch die Praxis bei den Qualifikationsniveaus. Oft wird nur zwischen zwei Qualifikationsstufen – Helfer und Fachkraft – differenziert.

Das ist nicht brauchbar, wenn es z. B. um ein Stellenangebot im Bereich der Ingenieurstätigkeiten geht.

### Forderungen der IG Metall

Die Lage ließe sich durch einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn entschärfen, wie er von der IG Metall gefordert wird. Aber auch im Rahmen der geltenden Gesetzeslage sind Veränderungen der Praxis der BA möglich und nötig. Die IG Metall hat im Rahmen eines Workshops ihre Erfahrungen an die BA herangetragen und Handlungsbedarfe formuliert:

- Bei Aufnahme von Stellenangeboten muss die Entgelthöhe erfasst und veröffentlicht werden.
- Es bedarf eines einheitlichen, nachprüfbaren Verfahrens zur Ermittlung sittenwidriger Löhne.
- Grundsätzlich muss das Tarifentgelt der Maßstab sein, an dem sittenwidrige Löhne gemessen werden. Arbeitsagenturen sollen davon nur begründet abweichen können (Beweislast).
- Gibt es in einem Wirtschaftsgebiet keine ausreichende Tarifbindung, muss der ortsübliche Lohn mit Hilfe allgemein anerkannter Quellen (z. B. Verdiensterhebungen der Statistikämter) ermittelt werden.
- Einbeziehung der jeweiligen Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes bei Prüfung der Tarifbindung bzw. Ortsüblichkeit.
- Die Definition des Wirtschaftsgebietes muss sich am Tarifgebiet orientieren. Abweichungen bedürfen der Begründung.
- Es bedarf einer stärkeren Differenzierung bei den Qualifikationsniveaus. Mindestens muss das in den Arbeitsmarktdaten gängige dreistufige System (ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss, Fachhochschul-/Hochschulabschluss) angewendet werden.
- Es muss ein zentrales Beschwerdeverfahren eingerichtet werden, von dem bei „Unstimmigkeiten“ vor Ort Gebrauch gemacht werden kann.

Die BA arbeitet derzeit an einer Veränderung des Verfahrens und hat zugesagt, diese Punkte zu prüfen. Die IG Metall bleibt weiter am Thema. Eine Reihe von IG Metall-Vertreterinnen und -Vertretern setzt das Thema regelmäßig auf die Tagesordnung in den Verwaltungsausschüssen der örtlichen Agenturen.



„Sittenwidrige Löhne sind kein Kavaliersdelikt. Wir erwarten, dass die BA diese Frage bei Stellenangeboten konsequent und nachvollziehbar prüft.“

Hans-Jürgen Urban,  
geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied der  
IG Metall

#### Impressum:

**Herausgeber:** IG Metall Vorstand,  
Funktionsbereich Sozialpolitik,  
60519 Frankfurt am Main

**Verantwortlich:** Hans-Jürgen Urban

**Redaktion:** Christoph Ehlscheid, Axel Gerntke,  
Angelika Beier, Stefanie Janczyk

**Gestaltung:** Warenform

Das SOPOINFO kann direkt per Mail bezogen werden. Zur Aufnahme in den E-Mailverteiler bitte eine kurze Mail senden an:

agnes.stoffels@igmetall.de.  
Abbestellung bitte ebenfalls per Mail an diese Adresse.

Titelfoto: dpa

