



Sprecher des
Arbeitskreises der Betriebsräte
überregionaler Weiterbildungsträger
Herrn Helmuth M. Kramer
GBR-Vorsitzender des
Berufsbildungswerks des DGB GmbH
Emscherstraße 66
45891 Gelsenkirchen

Detlef Scheele

Staatssekretär

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin

POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-2844 oder 2845

FAX +49 30 18 527-2848

E-MAIL detlef.scheele@bmas.bund.de

Berlin, 27. Mai 2008

Sprecher des
Arbeitskreises der Betriebsräte
überregionaler Weiterbildungsträger
Herrn Ulrich Kreuzberg
GBR-Vorsitzender der
VHS-Bildungswerk in Sachsen-Anhalt GmbH
Dieselstraße 3
39587 Stendal

Sehr geehrter Herr Kramer,
sehr geehrter Herr Kreuzberg,

vielen Dank für Ihr Schreiben an Herrn Bundesminister Olaf Scholz, in dem Sie die Auftragsvergabe der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der nach SGB II und SGB III geförderten Aus- und Weiterbildung ansprechen. Sie sind der Ansicht, dass hier Verträge auf der Grundlage sittenwidriger Lohn- und Gehaltszahlungen geschlossen werden und bitten darum, im Rahmen der bestehenden Rechts- und Fachaufsicht die Bundesagentur anzuweisen, in den Preiskalkulationen der Bieter die an die Mitarbeiter gezahlten Arbeitsentgelte auf Sittenwidrigkeit zu überprüfen und weisen auf eine Ausschreibungsrunde der Bundesagentur im Frühjahr hin.

Eine angemessene Entlohnung aller Beschäftigten ist für mich von großer Bedeutung. Dies gilt auch für die Beschäftigten in der Aus- und Weiterbildung. Die Bundesregierung ist bestrebt, die dazu erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Koalition hat sich zum Thema Mindestlohn im vergangenen Sommer auf eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und eine Modernisierung des Mindestarbeitsbedingengesetzes geeinigt. Branchen mit einer Tarifbindung von

mindestens 50 % haben das Angebot erhalten, bis zum 31. März 2008 ihr Interesse an der Aufnahme ihrer Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu bekunden. Entsprechend der Vereinbarung der Koalition haben Tarifvertragsparteien der Weiterbildungsbranche die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt, soweit sie sich mit der Erbringung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und SGB III beschäftigt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird die Interessenbekundungen daraufhin prüfen, ob entsprechend der Koalitionsvereinbarung die Tarifbindung bei mindestens 50 Prozent liegt.

Darüber hinaus war beabsichtigt, über eine im Zuge der Vergaberechtsreform geplante Regelung zur Anwendung sozialer Bedingungen für die Auftragsausführung die tarifliche Entlohnung der Ausführungskräfte zu verlangen. Diese Möglichkeit ist vor dem EuGH gescheitert, der hierzu einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag voraussetzt (Urteil vom 03.04.2008 zur Tariftreuregelung des Niedersächsischen Vergabegesetzes – Rs. C-346/06 „Rüffert“).

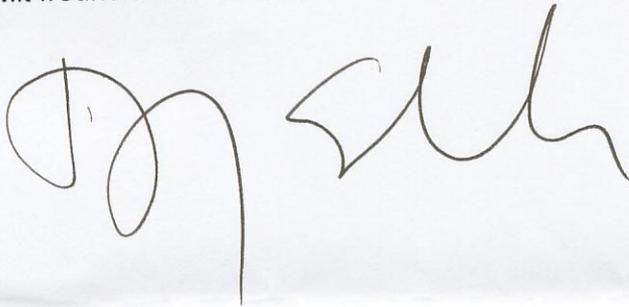
Nach Maßgabe der Rechtslage besteht keine wirtschaftliche und rechtsichere Handhabe ohne wirksamen allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag. Die Bieter sind nicht verpflichtet, ihre Entgeltkalkulation offenzulegen und die Bundesagentur ist ihrerseits nicht verpflichtet, die Offenlegung zu fordern. Die Bundesagentur erhält im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen mehr als 40.000 Angebote im Jahr. Bei 20 % bis 30 % der Angebote überprüft die Bundesagentur die Kalkulation der Angebote. Damit ist eine Stichprobe gegeben, die aus hiesiger Sicht ausreichend ist, um ggf. sittenwidrige Entgelte zu verhindern.

Leider ist nicht zu erwarten, dass selbst bei Überprüfung aller Bieterangebote eine Vielzahl von Fällen aufgedeckt werden, in denen die Bieter sittenwidrig niedrige Vergütungen an ihre Mitarbeiter zahlen. Gemäß § 25 Nr. 2 Abs. 2 und Abs. 3 VOL/A überprüft die Bundesagentur bereits jetzt bei ungewöhnlich niedrig erscheinenden Angebotspreisen vor der Zuschlagserteilung, ob diese Preise in offenbarem Missverhältnis zur Leistung stehen. Die Kalkulationen der Träger werden angefordert, wenn die Preisangebote der Träger wesentlich vom geschätzten Auftragswert abweichen. Bei den auf dieser Grundlage überprüften Kalkulationen hat die Bundesagentur nach eigenen Angaben bislang keine Vergütungszahlungen festgestellt, die eindeutig dem Bereich der Sittenwidrigkeit zugeordnet werden konnten. Dabei geht die Bundesagentur davon aus, dass Löhne als sittenwidrig anzusehen sind, die mindestens 20 % bzw. 30 % unterhalb der tariflichen oder der ortsüblichen Vergütung liegen. Wenn Sie hier über belastbare andere Erkenntnisse verfügen, bitte ich Sie, diese meinem Hause zuzuleiten.

Der Prüfungsmaßstab der Bundesagentur ist nicht zu beanstanden. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat es bisher vermieden, eine feste Grenze für die Sittenwidrigkeit einer Vergütungsvereinbarung festzulegen. Die Rechtsprechung lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass jedenfalls 50 % des Tariflohns nicht unterschritten werden dürfen und andererseits bei 70 % des Tariflohns in der Regel nicht von einem auffälligen Missverhältnis ausgegangen werden kann. Das von Ihnen angeführte Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist bisher eine Einzelfallentscheidung, in der die besonderen Umstände des konkreten Falles berücksichtigt wurden. Bei einer Spanne von 50 % bis 70 % des Tariflohns hängt die Entscheidung über die Sittenwidrigkeit einer Vergütungsvereinbarung nach der Rechtsprechung von den Umständen des Einzelfalles ab.

Soweit ein Angebot in erkennbarer Marktverdrängungsabsicht erstellt wurde bzw. nicht auskömmlich ist, schließt die Bundesagentur den Bieter vom Vergabeverfahren aus. Bei sittenwidriger Entlohnung besteht die Möglichkeit, den Bieter mangels Zuverlässigkeit vom Vergabeverfahren auszuschließen. Der Verstoß gegen § 138 BGB ist im Rahmen der Prüfung der Zuverlässigkeit ein wesentliches Kriterium. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird der Bundesagentur seine Rechtsauffassung mitteilen und um Beachtung bitten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by a series of connected loops and a long horizontal stroke.