

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Mindestlohn nach dem AÜG: Festsetzung durch Rechtsverordnung
3. Höhe der Lohnuntergrenze
4. Anwendungsbereich
5. Fälligkeit
6. Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitkonto
7. Rechtsfolgen bei Verstoß

Information

1. Allgemeines

In Deutschland gibt es folgende Arten von Mindestlöhnen:

- Allgemeiner Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz;
- Branchenmindestlöhne in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Mindestlohn für die Pflegebranche durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz;
- Lohnuntergrenzen für Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz;
- Vergabemindestlöhne nach den Vergabegesetzen der Länder, Vergabemindestlöhne beinhalten keinen individuellen Anspruch der Arbeitnehmer auf ein Mindestentgelt;
- Mindestlohn aufgrund eines Arbeitsgerichtsurteils, wenn im Einzelfall tatsächlich gezahlter Lohn sittenwidrig ist.

Branchenmindestlöhne existieren derzeit in vielen Wirtschaftsbereichen, z.B. im Baugewerbe, in der Gebäudereinigung, der Leiharbeit und der Pflegebranche. Rechtsgrundlage dafür sind das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sowie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Solche Branchenmindestlöhne ergeben sich aus einer Übernahme von Einigungen der Tarifvertragsparteien und werden auf dem Verordnungsweg verbindlich gemacht. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für alle Branchen, so dass zu den bisherigen Branchenmindestlöhnen weitere hinzukommen können, wenn sich die Tarifvertragsparteien einer Branche darauf einigen.

Eine **Übersicht** über die aktuell geltenden **Branchenmindestlöhne** ist hier zu finden:

www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/mindestlohngesetze/ (PDF-Dokument, Stand: Januar 2020)

2. Mindestlohn nach dem AÜG: Festsetzung durch Rechtsverordnung

Der zum 01.12.2011 neu geschaffene § 3a AÜG gibt den Tarifpartnern der Leiharbeit/Zeitarbeit die Möglichkeit, Mindeststundenentgelte zu vereinbaren und diese dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Lohnuntergrenze vorzuschlagen. Das BMAS kann diese **Mindeststundenentgelte** sodann durch **Rechtsverordnung** als **Mindestlohn** festsetzen. Diese Mindestlöhne werden in das bereits bestehende AÜG -Lohnsystem integriert. D.h. ein Leih- bzw. Zeitarbeitsunternehmen kann nur dann noch mittels eines angewandten Tarifvertrages der Leiharbeit/Zeitarbeit von dem gesetzlichen Prinzip des "equal treatment" abweichen, wenn dieser Tarifvertrag in der untersten Lohnstufe mindestens die festgesetzten Mindestlöhne garantiert.

Am 01.12.2016 haben die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit und die Arbeitgeberverbände in der Leiharbeit/Zeitarbeit (iGZ und BAP) in Berlin eine Einigung zum neuen Tarifvertrag erzielt. Der Tarifvertrag hat

eine Laufzeit von 36 Monaten und endet zum 31. Dezember 2019.

Läuft der bestehende Mindestlohn-Tarifvertrag Ende Dezember 2019 aus und wird kein neuer abgeschlossen, gibt es keinen verbindlichen Branchenmindestlohn für die verleihfreie Zeit zugunsten aller Leiharbeitnehmenden mehr. Der Equal Pay-Grundsatz im AÜG regelt nicht das Entgelt in der verleihfreien Zeit.

In der verleihfreien und auch in der Verleihzeit würde (wegen der zwingenden Vorgabe, dass der Verleiher das Entgeltzahlungsrisiko zu tragen hat, § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG) ab dem 01.01.2020 nur der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von dann 9,35 EUR/Stunde greifen, der damit dann niedriger ist als z.B. der aktuelle Branchenmindestlohn in der Leiharbeit, für den Osten in Höhe von 9,66 EUR/Stunde (ab dem 01.10.2019).

Letztlich werden erst die Verhandlungen in der Leiharbeit zeigen, wie hoch die neuen Entgeltsätze für die Leiharbeit sein werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Mindestlohn in der Leiharbeit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen wird, so dass gerade Leiharbeitnehmende in den unteren Lohngruppen von den abgeschlossenen Tarifverträgen in der Leiharbeit profitieren werden.

(Information, entnommen der DGB Homepage 17.05.2019)

3. Höhe der Lohnuntergrenze

Im nachfolgenden Link sind die aktuellen und künftig geltenden Branchen-Mindestlöhne, welche sich aufgrund von Tarifverträgen, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurden, Rechtsverordnungen nach § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche und § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Zeitarbeitsbranche ergeben, aufgelistet:

www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen

4. Anwendungsbereich

Die Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung findet gem. § 1 der Verordnung **Anwendung** auf alle Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen. Diese Verordnung findet auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anwendung.

Wegen der Ost/West-Differenzierung bestimmt § 2 Abs. 3 der Verordnung, dass das **Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes** gilt. Auswärtig beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter behalten den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

5. Fälligkeit

Gem. § 2 Abs. 4 der Verordnung ist der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) des Monats **fällig**, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.

6. Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitkonto

Im Falle einer **Arbeitszeitflexibilisierung** gilt diese Fälligkeitsregelung nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das **Arbeitszeitkonto** darf höchstens 200 Plus-Stunden umfassen. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plus-Stunden umfassen. Beträgt das Arbeitszeitguthaben mehr als 150 Plus-Stunden, ist der Verleiher verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plus-Stunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Leiharbeiter oder der Leiharbeiterin nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitguthaben höchstens 150 Plus-Stunden umfassen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten** wird die Obergrenze der Arbeitszeitkonten im Verhältnis zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit angepasst. Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Wochenstunden beträgt.

Auf Verlangen der Leiharbeiterin oder des Leiharbeiters werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plus-Stunden hinausgehen, **ausbezahlt**. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plus-Stunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

7. Rechtsfolgen bei Verstoß

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

- entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 oder 4 AÜG eine **Arbeitsbedingung** nicht gewährt (§ 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG) oder
- entgegen § 8 Abs. 5 AÜG in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 Satz 1 AÜG das dort genannte **Mindeststundenentgelt** nicht oder nicht rechtzeitig zahlt (§ 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG).

Die Ordnungswidrigkeit kann in diesen Fällen mit einer **Geldbuße** bis zu 500.000 EUR geahndet werden (§ 16 Abs. 2 AÜG).