



INFORMATION

Lohnuntergrenzen und neue Ordnungswidrigkeitentatbestände im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

Zusammenfassung

Nachdem der Tarifausschuss des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) am 8. Dezember 2011 einem gemeinsamen Vorschlag mehrerer Tarifpartner auf Festsetzung einer Lohnuntergrenze im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zugestimmt hat, trat am 1. Januar 2012 die erste Rechtsverordnung über Lohnuntergrenzen für in Deutschland eingesetzte Leiharbeitnehmer in Kraft (abrufbar unter www.bmas.de).

Kurz zuvor, am 1. Dezember 2011, waren bereits die letzten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Kraft getreten, die unter anderem zu einer Erweiterung des Ordnungswidrigkeitenkatalogs geführt haben. Über sonstige Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1. Dezember 2011 hatten wir Sie bereits mit einem Briefing im Oktober 2011 informiert.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an

Dr. Klaus-Stefan Hohenstatt
T +49 40 36 90 61 18
E KS.Hohenstatt@freshfields.com

Einführung von Lohnuntergrenzen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

Seit dem 30. April 2011 können die Tarifvertragsparteien, die bundesweit tarifliche Mindestlöhne im Bereich der Leiharbeit vereinbart haben, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorschlagen, diese als Lohnuntergrenzen in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen. Stimmt der Tarifausschuss des BMAS diesem Vorschlag zu und wird anschließend eine entsprechende Rechtsverordnung erlassen, darf die zwischen einem Verleiher und seinen Leiharbeitnehmern vereinbarte Vergütung – auch für Zeiten ohne Überlassung – diese Lohnuntergrenzen nicht unterschreiten.

Am 8. Dezember 2011 hat der Tarifausschuss des BMAS einem gemeinsamen Vorschlag verschiedener Tarifpartner der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf Festsetzung einer Lohnuntergrenze zugestimmt und damit den Weg für die am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Rechtsverordnung über Mindestlöhne im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung bereitet.

Der Geltungsbereich der Rechtsverordnung erstreckt sich (i) auf alle im Inland ansässigen Verleiher, die im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit Arbeitnehmer an Dritte überlassen, sowie (ii) Arbeitsverhältnisse, die zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland eingesetzten Arbeitnehmern geschlossen werden. Inhaltlich sieht die Verordnung folgende Mindeststundenentgelte vor:

Vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Oktober 2012:

- **7,01 Euro** in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
- **7,89 Euro** in den übrigen Bundesländern

Vom 1. November 2012 bis zum außer Kraft treten der Verordnung am 31. Oktober 2013:

- **7,50 Euro** in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
- **8,19 Euro** in den übrigen Bundesländern

Es gilt dabei jeweils der Mindestlohn des Arbeitsortes des Leiharbeitnehmers; auswärtig beschäftigte Leiharbeitnehmer erhalten

jedoch den an ihrem Einstellungsort geltenden Mindestlohn, soweit dieser höher ist als der Mindestlohn des Arbeitsortes. Die Verordnung enthält darüber hinaus weitere Regelungen zur Fälligkeit des Lohnanspruchs (15. Bankarbeitstag des Folgemonats) und Anforderungen an flexible Arbeitszeitkonten. Danach darf ein Arbeitszeitkonto höchstens 200 Plusstunden aufweisen. Ausnahmen gelten bei saisonalen Schwankungen, bei denen bis zu 230 Plusstunden zulässig sind. Zeitguthaben, die 150 Plusstunden überschreiten, sind vom Verleiher (einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge) gegen Insolvenz zu sichern. Die Insolvenzsicherung ist dem Leiharbeitnehmer nachzuweisen. Ohne einen solchen Nachweis darf das Arbeitszeitguthaben zukünftig 150 Plusstunden nicht überschreiten.

Behördliche Durchsetzung der Lohnuntergrenze und Mitwirkungspflichten von Verleihern und Entleiher

Die mit Inkrafttreten der Rechtsverordnung entstehende Pflicht aller Verleiher, die verbindlich festgesetzte Lohnuntergrenze nicht zu unterschreiten, wird durch einen entsprechenden Ordnungswidrigkeitentatbestand in § 16 Absatz 1 Nr. 7b AÜG flankiert, dessen Verletzung mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet werden kann.

Die Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenze obliegt den Behörden der Zollverwaltung, die durch das AÜG mit den erforderlichen Befugnissen entsprechend dem Schwarzarbeits-Bekämpfungsgesetz (SchwArbG) ausgestattet worden sind. Auf Seiten der Verleiher und Entleiher bestehen mit den Kontrollbefugnissen korrespondierende Dokumentations-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten. Entleiher im Anwendungsbereich einer Lohnuntergrenzenverordnung haben gemäß § 17c Absatz 1 AÜG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers aufzuzeichnen, diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre lang aufzubewahren und für eine Überprüfung während der gesamten Dauer der tatsächlichen Beschäftigung des Leiharbeitnehmers bereitzuhalten. Den Kontrollbehörden ist während der Arbeitszeit Zutritt

zu den Geschäftsräumen und Grundstücken des Verleihers und des Entleihers zu gestatten, Auskunft zu geben und Einsicht in Unterlagen zu gewähren.

Im Fall der Überlassung durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland haben Entleiher darüber hinaus gemäß § 17b AÜG die Pflicht, der zuständigen Behörde vor Beginn einer jeden Arbeitnehmerüberlassung eine schriftliche und in deutscher Sprache verfasste Anmeldung zuzuleiten, die persönliche Daten des überlassenen Leiharbeitnehmers, Name und Anschrift des Verleihers sowie Einzelheiten zur Überlassung wie Ort, Beginn und Dauer der Beschäftigung enthalten muss. Darüber hinaus ist eine Versicherung des Verleihers, dass die Lohnuntergrenzen eingehalten werden, beizufügen. Spätere Änderungen in den mitgeteilten Angaben sind den zuständigen Behörden unverzüglich zu melden.

Verstöße gegen Dokumentations-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten können gemäß § 16 Absatz 1 Nr. 11-18 AÜG als Ordnungswidrigkeiten geahndet und mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 30.000 Euro belegt werden.

Weitere Ordnungswidrigkeitentatbestände im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Mit Wirkung zum 1. Dezember 2011 sind darüber hinaus weitere Ordnungswidrigkeitentatbestände in Kraft getreten, mit denen die Aufsichtsbehörden Verstöße gegen Pflichten aus dem AÜG ahnden können. Bislang konnten insbesondere Verletzungen des Grundsatzes zur Gleichstellung von Leiharbeitnehmern mit Stammarbeitnehmern lediglich durch den Entzug der Verleiherlaubnis sanktioniert werden. Aufgrund des im Verwaltungsrecht geltenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes kam ein solcher Entzug allerdings nur bei wiederholten und groben Verstößen in Betracht. Nunmehr besteht für die Aufsichtsbehörden die Möglichkeit, auch minderschwere Pflichtverstöße durch Verhängung eines Bußgeldes zu sanktionieren.

- *Verstoß gegen den allgemeinen Gleichstellungsgrundsatz, insbesondere den Equal-Pay-Grundsatz (§ 16 Absatz 1 Nr. 7a AÜG)*

Nach § 10 Absatz 4 AÜG sind Leiharbeitnehmer ab dem ersten Tag der Überlassung hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts grundsätzlich mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers gleichzustellen. Abweichende Vereinbarungen, die nicht die Voraussetzungen einer der in § 9 Nr. 2 AÜG genannten Ausnahmeregelungen erfüllen, sind unwirksam, und der Verleiher bleibt verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Verstöße gegen diese Pflicht können seit dem 1. Dezember 2011 als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

- *Verstoß gegen die Informationspflicht über freie Arbeitsplätze (§ 16 Absatz 1 Nr. 9 AÜG)*

Seit dem 1. Dezember 2011 hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer gemäß § 13a AÜG über Arbeitsplätze in seinem Unternehmen, die besetzt werden sollen, zu informieren. Ausreichend ist hierfür eine allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen des Entleihers. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.500 Euro belegt werden.

- *Verweigerung des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten (§ 16 Absatz 1 Nr. 10 AÜG)*

Eine besondere Ausprägung des Gleichstellungsgrundsatzes ist die Pflicht des Entleihers, dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers. Darunter fallen etwa Einrichtungen zur Kinderbetreuung, Gemeinschaftsverpflegungen und Beförderungsmittel. Verstößt der Entleiher gegen diese Pflicht, droht ihm ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 Euro.

Auswirkungen auf die Praxis

Mit dem Inkrafttreten der Rechtsverordnung über Lohnuntergrenzen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung gelten für in Deutschland eingesetzte Leiharbeiter erstmals zwingende Lohnuntergrenzen. Darüber hinaus treffen Verleiher und Entleiher erweiterte Dokumentations-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten, um den zuständigen Behörden eine wirksame Kontrolle der Einhaltung der Lohnuntergrenzen zu ermöglichen. Insbesondere beim Einsatz von Leiharbeitern ausländischer Verleiher sind die gesetzlichen Meldepflichten des Entleihers zu beachten.

Den zuständigen Behörden stehen nun weitere Sanktionsmittel zur Verfügung, um Verstöße gegen den Gleichstellungsgrundsatz, insbesondere den Equal-Pay-Grundsatz, zu sanktionieren. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang die Behörden hiervon Gebrauch machen und mit welcher Intensität sie etwaigen Verstößen in der Praxis nachgehen werden. Die damit verbundenen finanziellen Risiken sind indes beachtlich, da die Bußgelder bis zu 500.000 Euro betragen können und darüber hinaus auch eine Gewinnabschöpfung nach den Vorschriften des Ordnungswidrigkeitengesetzes möglich ist, die im Einzelfall sogar über die im AÜG angedrohten Geldbußen hinausgehen kann.

www.freshfields.com

Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 65 Fleet Street, London EC4Y 1HS, registriert in England und Wales unter der Registernummer OC334789. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ist von der Solicitors Regulation Authority zugelassen und wird von dieser reguliert. Weitere regulatorische Informationen finden Sie im Internet unter www.freshfields.com/support/legalnotice.

©Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2012 – dtp32252