

Sehr geehrte Mandanten,

mit E-Mail vom 15.04.2011 habe ich Sie über die vom Bundestag beschlossenen Änderungen des AÜG, darunter die neue Regelung des § 3 a AÜG über die Einführung einer Lohnuntergrenze („Mindestlohn“) informiert. Ich rechnete damit, dass eine Rechtsverordnung des Arbeitsministeriums über die Einführung der Lohnuntergrenze bis ca. Ende Mai 2011 erfolgt. Jedoch hat das Prozedere „etwas“ länger gedauert.

1. Rechtsverordnung über die Lohnuntergrenze vom 20.12.2011

Das Bundeskabinett hat am vergangenen Dienstag eine Verordnung über die Einführung der Lohnuntergrenze in der Zeitarbeitsbranche beschlossen. Die Geltungsdauer der Verordnung ist bis zum 30.12.2013 befristet.

Die Lohnuntergrenze tritt zum **01. Januar 2012** in Kraft (so auf der Homepage des Arbeitsministeriums veröffentlicht). Es gilt ab dann eine Lohnuntergrenze von **7,89 Euro** in den alten Bundesländern („West“) und **7,01 Euro** in den neuen Bundesländern und Berlin („Ost“).

Das Mindeststundenentgelt wird zum **01.11.2012** auf **8,19 Euro** im Westen und auf **7,50 Euro** im Osten erhöht.

Gemäß § 10 Abs. 5 AÜG sind Zeitarbeitsunternehmen dazu verpflichtet, das in der Verordnung angegebene Mindeststundenentgelt für die Zeit der Überlassung und für überlassungsfreie Zeiten (z. B. Urlaub, Krankheit, Feiertag ohne Einsatz) zu zahlen.

2. Ost-West-Differenzierung nach dem „Arbeitsortsprinzip“

Mit dem Wirksamwerden der Lohnuntergrenze ist das in der Verordnung enthaltene Arbeitsortsprinzip zu beachten.

Danach gilt:

- Wer in West eingestellt wurde, hat mindestens den Anspruch auf die Vergütung „West“ (7,89 Euro), unabhängig davon, wo er eingesetzt wird.
- Wurde der Mitarbeiter in „Ost“ eingestellt, richtet sich das Mindeststundenentgelt nach dem Arbeitsort: Bei einem Einsatz im Westen beträgt dieses 7,89 Euro, bei einem Einsatz im Osten 7,01 Euro.

Diese Regelung entspricht der im iGZ-Mindestlohntarifvertrag und der in § 3 des BZA-Entgelttarifvertrags.

3. Fälligkeit des Lohnes

Die Verordnung sieht für die Fälligkeit der Vergütung den 15. Bankarbeitstag (Bankarbeitstage sind die Tage von Montag bis Freitag) des Folgemonats vor. Damit entspricht diese Fälligkeitsregelung der in § 13.1 des BZA-Manteltarifvertrags und dem iGZ-Mindestlohntarifvertrag. Sofern Sie mit Ihren Leiharbeitnehmern eine Fälligkeit der Vergütung zum 15. oder zum 20. Kalendertag des Folgemonats vereinbart haben, verstößt dies nicht gegen die Verordnung, da diese Fälligkeiten nicht nach dem 15. Bankarbeitstag des Folgemonats liegen. Gleichwohl empfehle ich Ihnen, Ihre Muster-Arbeitsverträge zu gegebener Zeit entsprechend anzupassen.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Leubecher

Rechtsanwalt / Fachanwalt

für Arbeitsrecht

Henkel & Leubecher Partnerschaft von Rechtsanwälten
RECHTSANWÄLTE • FACHANWALT

Wörthstraße 3

D - 36037 Fulda

Telefon: +49 (0) 6 61 / 9 02 37- 0

Telefax: +49 (0) 6 61 / 9 02 37- 19

www.henkel-leubecher.de

Sitz Fulda, AG Frankfurt a. M. PR 1645