

# **Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsservice**

**Stand: 27.03.2014**

## **Richtlinie zur Umsetzung in der Vestischen Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen**

### **Vorwort**

Die ab sofort anzuwendende Richtlinie wurde in Anlehnung an die Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit zur „Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ entwickelt und dient der einheitlichen Handhabung von Vermittlungsaufträgen in Bezug auf Arbeitsverhältnisse<sup>1</sup> in den lokalen Einheiten des Jobcenters im Kreis Recklinghausen.

### **Inhalt und Ziel**

Die Richtlinie soll die lokalen Einheiten bei der Prüfung von Lohnangeboten unterstützen und einen einheitlichen Handlungsrahmen abbilden, bei dem die Grundsätze der Vermittlung nach § 36 SGB III hinreichend berücksichtigt werden und dabei gleichzeitig eine kompetente, arbeitgeberorientierte Dienstleistungsauswirkung gewahrt bleibt.

Als zentraler Akteur am Arbeitsmarkt ist es Aufgabe des Jobcenter Kreis Recklinghausen jegliche Mitwirkung im Beratungs- und Vermittlungsprozess zu unterlassen, die auf die Begründung von sittenwidrigen oder unzumutbaren, Lohnunwürdigen Beschäftigungsverhältnissen (sog. „Dumpinglöhnen“) gerichtet ist.

---

<sup>1</sup> Ausbildungsverhältnisse sind von dieser Richtlinie nicht umfasst, da die Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung den zuständigen Kammern nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse obliegt.

## **Wesentliche Änderungen**

### **Fassung vom 27.03.2014:**

- **Einarbeitung der neuen Mindeststundenentgelte gem. der mit Wirkung zum 01.04.2014 in Kraft getretenen „Zweiten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 21.03.2014**

# Inhaltsverzeichnis

<b>A. RECHTSGRUNDLAGEN.....</b>	<b>5</b>
<b>I. Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)</b>	<b>5</b>
<b>II. Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)</b>	<b>6</b>
<b>B. VERMITTLUNGSVERBOT.....</b>	<b>8</b>
<b>I. Reichweite des Vermittlungsverbotes</b>	<b>8</b>
1. Verstoß gegen ein Gesetz.....	8
a) Tarifvertragsgesetz.....	9
aa) Mindestlohnregelungen kraft Tarifbindung .....	9
bb) Mindestlohnregelungen durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung .....	10
b) Arbeitnehmerentsendegesetz.....	10
aa) Erstreckung von Tarifverträgen mittels Rechtsverordnung .....	10
c) Rechtsverordnung über Mindestlöhne (Sonderfall Pflegebranche) .....	12
d) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.....	12
aa) Equal Pay Grundsatz und Mindestlohnverordnung.....	12
bb) Mindeststundenentgelt (ab 01.04.2014).....	13
cc) Leiharbeit im fachlichen Geltungsbereich branchenbezogener Betriebe des AEntG .....	14
2. Verstoß gegen die guten Sitten.....	15
<b>C. VERFAHREN.....</b>	<b>17</b>
<b>I. Erhebung von Lohnangaben im Vermittlungsservice</b>	<b>17</b>
<b>II. Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit</b>	<b>19</b>
<b>III. Ablaufschema zur Prüfung von Lohnangeboten</b>	<b>20</b>
<b>IV. Einstellung der Vermittlung bei Verstößen gegen zwingende Entlohnungsbedingungen</b>	<b>24</b>
<b>D. WEITERGEHENDE INFORMATIONSQUELLEN.....</b>	<b>25</b>
<b>I. Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung</b>	<b>25</b>
1. BAP/DGB-Tarifgemeinschaft (bundesweiter Tarifvertrag) .....	25
2. Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im B.V.D Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (bundesweiter Tarifvertrag) .....	26

3. Tarifverträge Zeitarbeit iGZ-DGB Tarifgemeinschaft ..... 26

## **A. Rechtsgrundlagen**

### **I. Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)**

#### **§ 16 Leistungen zur Eingliederung**

(1) Zur Eingliederung in Arbeit erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen nach § 35 des Dritten Buches. Sie kann folgende Leistungen des Dritten Kapitels des Dritten Buches erbringen:

1. die übrigen Leistungen der Beratung und Vermittlung nach dem Ersten Abschnitt,
2. Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem Zweiten Abschnitt,
3. Leistungen zur Berufsausbildung nach dem Vierten Unterabschnitt des Dritten Abschnitts und Leistungen nach § 54a,
4. Leistungen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Vierten Abschnitt und Leistungen nach den §§ 131a und 131b,
5. Leistungen zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Ersten Unterabschnitt des Fünften Abschnitts und Leistungen nach § 131.

Für Eingliederungsleistungen an erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach diesem Buch gelten die §§ 112 bis 114, 115 Nummer 1 bis 3 mit Ausnahme berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen und der Berufsausbildungsbeihilfe, § 116 Absatz 1, 2 und 5, die §§ 117, 118 Satz 1 Nummer 3, Satz 2 und die §§ 127 und 128 des Dritten Buches entsprechend. § 1 Absatz 2 Nummer 4 sowie § 36 und § 81 Absatz 3 des Dritten Buches sind entsprechend anzuwenden.

(2) Soweit dieses Buch nichts Abweichendes regelt, gelten für die Leistungen nach Absatz 1 die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Dritten Buches mit Ausnahme der Verordnungsermächtigung nach § 47 des Dritten Buches sowie der Anordnungsermächtigungen für die Bundesagentur und mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitslosengeldes das Arbeitslosengeld II tritt. § 44 Absatz 3 Satz 3 des Dritten Buches gilt mit der Maßgabe, dass die Förderung aus dem Vermittlungsbudget auch die anderen Leistungen nach dem Zweiten Buch nicht aufstocken, ersetzen oder umgehen darf.

(3) Abweichend von § 44 Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches können Leistungen auch für die Anbahnung und Aufnahme einer schulischen Berufsausbildung erbracht werden. Abweichend von § 45 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 3 Nummer 3 des Dritten Buches darf bei Langzeitarbeitslosen oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, die Teilnahme an Maßnahmen oder Teilen von Maßnahmen, die bei oder von einem Arbeitgeber durchgeführt werden, jeweils die Dauer von zwölf Wochen nicht überschreiten.

(3a) Abweichend von § 81 Absatz 4 des Dritten Buches kann die Agentur für Arbeit unter Anwendung des Vergaberechts Träger mit der Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung beauftragen, wenn die Maßnahme den Anforderungen des § 180 des Dritten Buches entspricht und

1. eine dem Bildungsziel entsprechende Maßnahme örtlich nicht verfügbar ist oder

2. die Eignung und persönlichen Verhältnisse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten dies erfordern.

§ 176 Absatz 2 des Dritten Buches findet keine Anwendung.

(4) Die Agentur für Arbeit als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende kann die Ausbildungsvermittlung durch die für die Arbeitsförderung zuständigen Stellen der Bundesagentur wahrnehmen lassen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Höhe, Möglichkeiten der Pauschalierung und den Zeitpunkt der Fälligkeit der Erstattung von Aufwendungen bei der Ausführung des Auftrags nach Satz 1 festzulegen.

(5) (weggefallen)

## **II. Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)**

### **§ 36 Grundsätze der Vermittlung**

(1) Die Agentur für Arbeit darf nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

(2) Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale der Ausbildungsuchenden und Arbeitsuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität der Ausbildungsuchenden und der Arbeitsuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. Im Übrigen darf eine Einschränkung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei oder vergleichbaren Vereinigung nur berücksichtigt werden, wenn

1. es sich um eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes handelt und

2. die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

(3) Die Agentur für Arbeit darf in einen durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn die oder der Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen.

(4) Die Agentur für Arbeit ist bei der Vermittlung nicht verpflichtet zu prüfen, ob der vorgesehene Vertrag ein Arbeitsvertrag ist. Wenn ein Arbeitsverhältnis erkennbar nicht begründet werden soll, kann die Agentur für Arbeit auf Angebote zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit hinweisen; Absatz 1 gilt entsprechend.

## § 39 Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber, die Dienstleistungen der Bundesagentur in Anspruch nehmen, haben die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen. Sie können deren Überlassung an namentlich benannte Ausbildungs- und Arbeitsuchende ausschließen oder die Vermittlung darauf begrenzen, dass ihnen Daten von geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsuchenden überlassen werden.

(2) Die Agentur für Arbeit soll dem Arbeitgeber eine Arbeitsmarktberatung anbieten, wenn sie erkennt, dass eine gemeldete freie Ausbildungs- oder Arbeitsstelle durch ihre Vermittlung nicht in angemessener Zeit besetzt werden kann. Sie soll diese Beratung spätestens nach drei Monaten anbieten.

(3) Die Agentur für Arbeit kann die Vermittlung zur Besetzung einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle einstellen, wenn

1. sie erfolglos bleibt, weil die Arbeitsbedingungen der angebotenen Stelle gegenüber denen vergleichbarer Ausbildungs- oder Arbeitsstellen so ungünstig sind, dass sie den Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden nicht zumutbar sind, und die Agentur für Arbeit den Arbeitgeber darauf hingewiesen hat,

2. der Arbeitgeber keine oder unzutreffende Mitteilungen über das Nichtzustandekommen eines Ausbildungs- oder Arbeitsvertrags mit einer oder einem vorgeschlagenen Ausbildungsuchenden oder einer oder einem vorgeschlagenen Arbeitsuchenden macht und die Vermittlung dadurch erschwert wird,

3. die Stelle auch nach erfolgter Arbeitsmarktberatung nicht besetzt werden kann, jedoch frühestens nach Ablauf von sechs Monaten, die Ausbildungsvermittlung jedoch frühestens drei Monate nach Beginn eines Ausbildungsjahres.

Der Arbeitgeber kann die Vermittlung erneut in Anspruch nehmen.

## B. Vermittlungsverbot

Über § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II sind die Grundsätze der Vermittlung nach § 36 SGB III bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung entsprechend anzuwenden und sind damit auch im Vermittlungsprozess im Rechtskreis des SGB II beachtlich.

Hiernach gilt ein **striktes Vermittlungs- bzw. Mitwirkungsverbot**, wenn ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründet werden soll, welches gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Selbst wenn man berücksichtigt, dass im Falle einer rechtswidrigen Entlohnungsregelung im Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis im Übrigen Bestand hat und lediglich über § 612 Abs. 2 BGB die unwirksame Entlohnungsregelung durch die ortsübliche Regelung zu ersetzen ist, so besteht doch ein erhebliches sozial- und geschäftspolitische Interesse daran, nur das Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen mit fairen Löhnen, die mit den Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbar sind, zu fördern.

Das Vermittlungsverbot erlangt über den Vermittlungsauftrag hinaus auch bei Sanktionen nach §§ 31 ff. SGB II und der Frage nach der Zumutbarkeit der jeweiligen Tätigkeit nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB II Relevanz, da die Ablehnung von Tätigkeiten, in die nach § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i. V. m. § 36 SGB III nicht vermittelt werden darf, nicht sanktioniert werden kann.

### I. Reichweite des Vermittlungsverbotes

#### 1. Verstoß gegen ein Gesetz

Ein Verstoß gegen ein Gesetz liegt vor, wenn z. B. tarifliche Regelungen oder Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, obwohl der Arbeitgeber hierzu verpflichtet ist.

Eine Verletzung von Gesetzen liegt nicht erst dann vor, wenn es sich um ein Gesetz im formellen Sinne handelt, also eine vom Parlament im Gesetzgebungsverfahren in Form eines Gesetzes getroffene Entscheidung (Parlamentsgesetz), sondern bereits dann, wenn Regelungen im **materiellen Sinne** betroffen sind.



Der Begriff des Gesetzes ist damit **weit auszulegen** und umfasst wegen der normativen Wirkung von Tarifverträgen auch die Rechtsnormen eines Tarifvertrages (§ 4 Abs. 1 TVG) und somit insbesondere die Regelungen zur Höhe des Arbeitsentgelts.

Unter den **gesetzlichen** Regelungen ist zu unterscheiden, ob

1. Tarifverträge für bestimmte Branchen, Wirtschaftszweige oder Unternehmen lediglich von tarifgebundenen Arbeitgebern anzuwenden sind (**Tarifbindung nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG**),
2. ein gesetzlicher, flächendeckender Mindestlohn<sup>2</sup> besteht,
3. ein allgemeinverbindlicher erklärter Tarifvertrag von allen inländischen Arbeitgebern einer Branche (**Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 TVG**) oder
4. ein bundesweiter Tarifvertrag für die nach § 4 AEntG einbezogenen Branchen vorliegt, der über eine Erstreckungsverordnung für alle Arbeitgeber im In- und Ausland, (**Erstreckungsverordnung nach §§ 3 Satz 1, 7 Abs. 1 AEntG**),

verbindlich anzuwenden ist.

Im Rahmen der vermittlungsorientierten Arbeitgeberbetreuung sind bei Entgegennahme, Veröffentlichung und Bearbeitung von Stellenangeboten als zwingende Arbeitsbedingungen die Mindestlohnregelungen, basierend auf geltenden Tarifverträgen Kraft Tarifbindung, allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder Erstreckungsverordnungen zu beachten.

Ein Mindestlohn ist ein in der Höhe festgelegtes, niedrigstes rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt. Rechtliche Grundlagen für die Festsetzung von Mindestlohnregelungen sind das Tarifvertragsgesetz (TVG), das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) oder das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), auf welche im Folgenden näher eingegangen wird.

#### a) **Tarifvertragsgesetz**

##### aa) Mindestlohnregelungen kraft Tarifbindung

Das Tarifvertragsgesetz ermöglicht gewerkschaftlich organisierten Verbänden und einzelnen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden im Rahmen der grundgesetzlich geschützten

---

<sup>2</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung der Richtlinie ist ein flächendeckender Mindestlohn in Deutschland noch nicht durch eine gesetzliche Regelung in Kraft getreten. Es liegt lediglich die in dem Koalitionsvertrag niedergelegte Absichtserklärung der regierenden Parteien zur Einführung eines Mindestlohnes vor, welcher voraussichtlich ab 2015 unter Aufnahme von Ausnahmeregelungen umgesetzt werden soll.

Tarifautonomie aus Art. 9 III GG den Abschluss von Tarifverträgen, deren Rechtsnormen, insbesondere über die Höhe des Arbeitsentgelts, unmittelbare und zwingende Wirkung zwischen den beiderseits Tarifgebundenen entfalten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Diese normative Wirkung von Mindestlohnregelungen setzt eine Tarifbindung voraus, welche nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband) und dem Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, gilt (§ 3 Abs. 1 TVG).

Damit sind die räumlich und fachlich geltenden Tarifverträge nur dann bei der Prüfung eines Lohnangebotes im Rahmen eines Vermittlungsauftrages relevant, wenn auch der Arbeitgeber der Tarifbindung unterliegt.

bb) Mindestlohnregelungen durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Über § 5 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich zu erklären, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigt und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinen Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse.

Liegt ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vor, ist dieser ebenfalls bei der Prüfung von Lohnangeboten zwingend zu beachten.

b) **Arbeitnehmerentsendegesetz**

aa) Erstreckung von Tarifverträgen mittels Rechtsverordnung

Ziele des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) sind unter anderem die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer/-innen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen (§ 1 Satz 1 AEntG).

Das AEntG schreibt Arbeitgebern mit Sitz im In- und Ausland vor, bestimmte in Deutschland geltende arbeitsrechtliche Mindeststandards zu beachten, wenn sie in Deutschland Dienstleistungen erbringen und dabei Arbeitnehmer beschäftigen (§§ 3, 8 Abs. 1 AEntG).

Über § 7 Abs. 1 AEntG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages auf **alle** (inländische und ausländische Arbeitgeber) unter seinen Geltungsbereich fallende und nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer/-innen Anwendung findet, wenn ein gemeinsamer Antrag der Parteien auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt worden ist.

Im Gegensatz zur Allgemeinverbindlicherklärung über § 5 TVG hängt die Wirksamkeit der Erstreckungsverordnung nicht von einem bestimmten Organisationsgrad der Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen ab. Erforderlich ist damit lediglich ein gemeinsamer Antrag der Tarifpartner auf Allgemeinverbindlicherklärung. Erst dieser Antrag gibt dem BMAS das Recht, den Mindestlohn-Tarifvertrag durch eine Rechtsverordnung auf alle Arbeitnehmer/-innen der erfassten Branche auszuweiten (§ 7 AEntG).

Der Einbezug unter den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages ist im AEntG über § 4 für die nachfolgenden Branchen möglich:

- Bauhauptgewerbe oder Baunebengewerbe im Sinne der Baubetriebs-Verordnung einschließlich Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
- Gebäudereinigung
- Briefdienstleistungen
- Sicherheitsdienstleistungen
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenbaureinigung und Winterdienst **oder**
- Aus- und Weiterbildung nach dem SGB II und III

Mit der Erstreckung ist der Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet, ihren Arbeitnehmer/-innen, die unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach § 7 fallen, für den ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt worden ist, mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren, da hier das Arbeitnehmerentsendegesetz dem Arbeitsortprinzip, d. h. den am Beschäftigungsort maßgeblichen Arbeitsbedingungen folgt (§ 8 Abs. 1 AEntG).

Die Arbeitsbedingungen des per Verordnung erstreckten Tarifvertrages finden auch dann Anwendung, wenn nach § 3 TVG (Tarifbindung) oder Kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG der Arbeitgeber an einen **anderen** Tarifvertrag gebunden ist. Maßgebend ist dann die für den/die Arbeitnehmer/-in geltende günstigere Regelung (Günstigkeitsprinzip). Letzteres ergibt sich vor allem aus dem Wortlaut in § 8 Abs. 2 AEntG „ist auch dann einzuhalten“, welcher besagt, dass in jedem Fall beide tariflichen Regelungen zur Entlohnung durch das Lohnangebot des Arbeitgebers zu erfüllen sind, was nur durch die jeweils höher und somit günstigere Entlohnungsregelung möglich ist.

Liegt eine Erstreckungsverordnung vor, ist dieser für die Prüfung von Lohnanforderungen für die Vermittlungsaufträge von Arbeitgebern relevant.

c) **Rechtsverordnung über Mindestlöhne (Sonderfall Pflegebranche)**

Der Regelung von Mindestlöhnen in der Pflegebranche ist im AEntG ein eigener Abschnitt mit einem gesonderten Verfahren gewidmet (§§ 10 – 13 AEntG). Von dieser Regelung sind mit Ausnahme der Krankenhäuser, die ambulante, die teilstationäre und die vollstationäre Pflege betroffen (§ 10 Abs. 1 Satz 2 AEntG).

Im Gegensatz zur Erstreckung von Tarifverträgen über eine Verordnung (§ 7 AEntG) erfolgt die Festlegung von Mindestlöhnen hier durch Verbindlichkeitserklärung eines Vorschlages der durch § 12 AEntG eingesetzten Kommission mittels Rechtsverordnung.

Auch diese Mindestlöhne sind bei der Prüfung von Lohnangeboten als Lohnuntergrenze maßgebend.

d) **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**

aa) **Equal Pay Grundsatz und Mindestlohnverordnung**

Zeitarbeitsunternehmen sind nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG grundsätzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten die gleichen, wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Entleihbetriebes zustehen. Dazu gehören neben der gleichen Vergütung z.B. auch die gleiche Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, Zulagen und Sonderzahlungen (Equal Pay und Equal Treatment Grundsatz).

Ausnahmen von diesem Grundsatz der gleichen Bezahlung sind zulässig, wenn ein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag abweichende Regelungen trifft (§ 10 Abs. 4 AÜG) oder einzelvertraglich die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart ist (§ 10 Abs. 4 Satz 2 i.V.m § 9

Nr. 2 AÜG), soweit ein Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG festgesetzten Mindeststundenentgelte nicht unterschreitet. Das AÜG enthält damit eine dispositive Regelung zugunsten der Tarifautonomie unter dem Vorbehalt gesetzlicher Mindestlöhne in der Leiharbeit (Tarifdispositivität).

Diese Möglichkeit, durch tarifliche Regelungen abweichende (niedrigere) Entgelte zu vereinbaren, findet keine Anwendung auf Leiharbeitnehmer/-innen, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind (Drehtürklausel).

Maßgebend für die Einführung dieser Regelung waren die Vorgänge bei der Drogeriemarktkette Schlecker, in denen der Gesetzgeber eine rechtsmissbräuchliche Verwendung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes der Arbeitnehmerüberlassung durch den Wiedereinsatz von zuvor gekündigten Arbeitnehmer/-innen, diesmal als Entleihbetrieb und nicht in der Funktion als Arbeitgeber, gesehen hat.

Werden durch den Tarifvertrag die Mindeststundenentgelte unterschritten, hat der Arbeitgeber den Leiharbeitnehmer, nicht nur nach dem Mindeststundenentgelt sogar nach dem Equal Pay Grundsatz zu entlohnen (§ 10 Abs. 4 Satz 3 AÜG).

Die bislang nach § 3a Abs. 2 AÜG gültige „Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung“ vom 21.12.2011 ist mit Wirkung zum Ablauf des 31.10.2013 **außer Kraft** getreten.

Mit Wirkung zum 01.04.2014 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die [„Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung \(AÜLUgrV\)“](#) am 21.03.2014 erlassen, mit der die nachfolgenden Mindeststundenentgelte verbindlich festgeschrieben werden. Maßgeblich für die Höhe der Entlohnung ist das Mindeststundenentgelt des jeweiligen Arbeitsortes, wobei auswärtig beschäftigte Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes behalten, soweit dieses höher ist (§ 2 Abs. 3 AÜLUgrV).

bb) Mindeststundenentgelt (ab 01.04.2014)

vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015:

- 7,86 Euro für die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

- **8,50 Euro für die übrigen Bundesländer**

Vom 1. April 2015 bis zum 31. Mai 2016:

- 8,20 Euro für die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
- **8,80 Euro für die übrigen Bundesländer**

Vom 1. Juni 2016 bis zum 31. Dezember 2016:

- 8,50 Euro für die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
- **9,00 Euro für die übrigen Bundesländer**

Der Mindestlohn gilt für **alle** in Deutschland eingesetzten Leiharbeitnehmer, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder im Ausland hat. Die Geltungsdauer der Verordnung ist bis zum 31. Dezember 2016 befristet.

Der in der Leiharbeit geltende, flächendeckende Mindestlohn darf bei der Prüfung von Lohnangeboten **in keinem Fall**, auch nicht durch abweichende tarifliche Regelungen, unterschritten werden.

cc) Leiharbeit im fachlichen Geltungsbereich branchenbezogener Betriebe des AEntG

Werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines im Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung fallen, so ist das dort vorgeschriebene Mindeststundenentgelt für die im jeweiligen Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden zwingend zu zahlen (§ 8 Abs. 3 AEntG). Damit besteht bei den unter § 4 AEntG fallenden Branchen nicht die Möglichkeit, den über eine Erstreckungsverordnung festgesetzten

Mindestlohn durch eine abweichende tarifliche Regelung zu unterlaufen (keine Anwendung der Tarifdispositivität).

Weitere Voraussetzung ist jedoch, dass auch die Entleiherin bzw. der Entleiher in den Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrages / der entsprechenden Rechtsverordnung fällt. Ein Anspruch auf den **Branchen**mindestlohn besteht demnach nicht, wenn der Leiharbeitnehmer zwar Tätigkeiten ausübt, die vom Mindestlohntarifvertrag umfasst werden, der Entleihbetrieb aber nicht in den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.<sup>3</sup>

## 2. Verstoß gegen die guten Sitten

Sittenwidrig ist ein Lohnangebot dann, wenn in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis die Höhe der Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zur Arbeitsleistung steht. Zudem muss dieses Missverhältnis durch Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zustande gekommen sein.

Die Sittenwidrigkeit von Löhnen ist nicht durch eine gesetzliche Legaldefinition bestimmt. Maßgebend für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit von Lohnangeboten ist jedoch die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe vorliegt, bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Arbeitsleistung. Nach dem Urteil des BAG<sup>4</sup> liegt dieses auffällige Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Die Üblichkeit der Tarifvergütung liegt dann vor, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Ist ein Tariflohn üblich, entspricht dieser dem Wert der Arbeitsleistung.

Entspricht die verkehrsübliche Vergütung nicht dem Tariflohn, sondern liegt darunter, ist vom allgemeinen Lohnniveau (Ortsüblichkeit) im Wirtschaftsgebiet auszugehen.

---

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 21.10.2009 - 5 AZR 951/08.

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08.

Als ortsüblich wird der durchschnittliche Lohn eines Wirtschaftsgebietes bezeichnet. Im Sinne einschlägiger LAG-Entscheidungen ist es dabei plausibel, das jeweilige Bundesland als Wirtschaftsgebiet zu Grunde zu legen.

Die Sittenwidrigkeit einer Entlohnung setzt, wie bereits dargestellt, zudem voraus, dass das auffällige Missverhältnis zwischen der Arbeitsleistung und der Höhe der Vergütung durch Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zustande gekommen sein muss. Dies erfordert nach der Rechtsprechung des BAG<sup>5</sup> eine verwerfliche Gesinnung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Das Vorliegen einer solchen verwerflichen Gesinnung muss durch Tatsachen festgestellt werden, welche die benachteiligte Partei (Arbeitnehmer) in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren nach den Grundsätzen der objektiven Beweislast darzulegen hat.

Eine verwerfliche Gesinnung wird jedoch tatsächlich vermutet, wenn lediglich 50 Prozent des maßgeblichen Lohnes (siehe oben) oder weniger gezahlt werden und insofern ein **besonders grobes Missverhältnis** zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt.

In diesem Fall trägt dann nicht die benachteiligte Partei (Arbeitnehmer), sondern die begünstigte Partei (Arbeitgeber) in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine verwerfliche Gesinnung wegen eines besonders groben Missverhältnisses zwischen der Leistung und der Gegenleistung auf Grund im Einzelfall vorliegender, besonderer Umstände gerade nicht gegeben ist (Beweislastumkehr).

Es ist insoweit ausreichend, dass sich der Arbeitnehmer auf das Vorliegen eines besonders groben Missverhältnisses lediglich beruft. An den Vortrag des Arbeitnehmers werden keine hohen Anforderungen gestellt.

---

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 27.06.2012 – 5 AZR 496/11.



## **C. Verfahren**

### **I. Erhebung von Lohnangaben im Vermittlungsservice**

Zentrale Aufgabe des Vermittlungsservices ist es, die Vermittlungsaufträge des Arbeitgebers auf dessen Vereinbarkeit mit den unter Gliederungspunkt B. aufgezeigten gesetzlichen Bestimmungen zu geltenden Mindestlöhnen und den aus der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zu einer sittenwidrigen Entlohnung zu überprüfen und damit jegliche Mitwirkung bei der Begründung von „Dumpinglohnverhältnissen“ zu vermeiden.

Hierzu ist es zwingend erforderlich, neben dem konkreten Stundenlohn/Bruttoarbeitsentgelt auch den fachlichen bzw. branchenbezogenen Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers zu erheben, um die Vereinbarkeit der Entlohnungsregelung mit branchenbezogenen oder allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohnregelungen feststellen zu können.

In diesem Zusammenhang wird auf die Mindeststandards des Vermittlungsservices im Hinblick auf die konkrete Aufnahme eines Stundenlohns /Bruttogehalts verwiesen.<sup>6</sup>

Als Rechtsgrundlage für die Erhebung der Daten beim Arbeitgeber, dem sog. Fragerecht, ist § 39 Abs. 1 Satz 1 SGB II einschlägig, welcher die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bestimmt. Hiernach haben Arbeitgeber, die Dienstleistungen des Jobcenters in Anspruch nehmen, die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen. Die Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers unterliegt jedoch nicht dem Fragerecht, so dass dieser auch nicht zur Auskunftserteilung verpflichtet ist.

Auf Wunsch des Arbeitgebers kann allerdings von einer Veröffentlichung des zuvor durch den Vermittlungsservice auf Rechtmäßigkeit geprüften Stundenlohnes für die konkrete Stelle abgesehen werden.

Insofern ist das Interesse des Jobcenters Kreis Recklinghausen an einer arbeitgeberfreundlichen Außenbeziehung und der zeitnahen Besetzung von freien Stellenangeboten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein höherer Stellenwert einzuräumen als einer sanktionsrechtlich unbedenklichen und hinreichend konkretisierten Entlohnungsregelung.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die konkrete Erhebung des Stundenlohns/Bruttoarbeitsentgelts nicht nur für die Prüfung der Rechtmäßigkeit der

---

<sup>6</sup> Qualitätsstandards für die erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung des Vermittlungsservices im Jobcenter Kreis Recklinghausen, Stand: 28.11.2013, S.4.

Entlohnung, sondern auch als wesentlicher Bestandteil für die Erstellung eines Arbeitsangebotes/Vermittlungsvorschlages relevant ist.

Nur durch die konkrete Benennung des Stundenlohns ist es dem Arbeitssuchenden möglich, zusammen mit dem Angaben zum Arbeitgeber, der Arbeitsstätte und der Art der zu verrichtenden Tätigkeit zu prüfen, ob die Aufnahme einer Beschäftigung zumutbar ist und ggf. ein wichtiger Grund im Sinne des Sanktionsrechts zur Ablehnung der Beschäftigung vorliegt.

Das BSG hat hierzu bereits in einer älteren Entscheidung<sup>7</sup> ausgeführt, dass es im Regelfall zu einem ausreichend konkretisierten Arbeitsangebot gehört, dass sich der Arbeitslose eine Vorstellung von der quantitativen Wertschätzung der angebotenen Beschäftigung bzw. dem für sie üblichen, tariflichen Arbeitsentgelt machen kann.

Die Angaben, „nach Vereinbarung“, „nach Absprache“, „ortüblich“ oder „sonstige, nicht hinreichend konkretisierte Formulierungen“ von Stellenangeboten sind grundsätzlich **unzulässig**.

Lediglich im **Einzelfall** ist bei der Erstellung von Arbeitsangeboten/Vermittlungsvorschlägen eine nicht näher konkretisierte Formulierung zulässig, wenn vom Arbeitssuchenden aufgrund seiner beruflichen Vorerfahrung erwartet werden kann, dass ihm die Entlohnungsgrundsätze bekannt sind oder eine tarifliche Einstufung durch den Arbeitgeber wegen spezieller Anforderungen an die Leistungsfähigkeit des/der Arbeitslosen durch dessen/deren Ausbildung, Eignung und Erfahrung bewusst offen gelassen wird.

Es bestehen daher keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Tarifbindung die Entlohnungsgrundsätze eines einschlägigen Tarifvertrages anwendet und in einem Stellengebot die z.B. **zulässige** Bezeichnung „nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag“ aufgenommen wird.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Veröffentlichung des zuvor durch den Vermittlungsservice auf Rechtmäßigkeit geprüften Stundenlohnes ausdrücklich nicht wünscht ist, sind Vermittlungsvorschläge **ohne** Rechtsfolgebelehrung zu versenden.

Sollte sich der Arbeitssuchende weigern, auf Grund fehlender Angaben zur Entlohnung ein Arbeitsangebot abzulehnen, kann im Regelfall keine Sanktion eintreten. Stellt sich der

---

<sup>7</sup> BSG, Urteil vom 21.07.1981 – 7 Rar 2/80.

Arbeitsuchende dennoch beim Arbeitgeber im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens vor, kann er sich im Nachhinein nicht auf die fehlenden Angaben im Arbeitsangebot berufen, da er mit seinem Verhalten das Arbeitsangebot als ausreichend bestimmt akzeptiert und sich die Möglichkeit verschafft hat, die fehlenden Informationen beim Arbeitgeber eigenständig zu erheben (Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben).

## **II. Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit**

Zwischen Jobcenter und Arbeitgeber gilt der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Vermittlungsbezogene Kontakte erfolgen auf Augenhöhe, wobei der Fokus auf die Vermittlung einer kompetenten Außenwirkung als Dienstleiter am Arbeitsmarkt gerichtet ist.

Strebt der Arbeitgeber keine Veröffentlichung des Lohnangebotes an, sind dem Arbeitgeber in einem Gespräch die vertriebsorientierten Vorteile und Zusatznutzen des Lohnangebotes im Vermittlungsprozess hinreichend darzulegen.

Transparenz über die Lohnhöhe ermöglicht zum einen vorab eine bessere Einschätzung der Besetzungschancen durch den Vermittlungsservice. Zum anderen sind passgenauere Vermittlungsvorschläge möglich (z.B. durch eine vorherige Klärung der Zumutbarkeit für SGB II-Kundinnen und Kunden), welche die Chancen auf einen Vermittlungserfolg erhöhen. Unter den Bedingungen zunehmender Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte kann ein attraktives Lohnangebot außerdem ein entscheidender Wettbewerbsvorteil des Arbeitgebers sein, den es hervorzuheben lohnt.

### III. Ablaufschema zur Prüfung von Lohnangeboten

Im Folgenden werden zwei Prüfschemata, einmal für ein reguläres Arbeitsverhältnis und einmal für ein Leiharbeitsverhältnis, abgebildet, anhand derer die Lohnangebote auf deren Rechtmäßigkeit hin überprüft werden können.

#### Reguläres Arbeitsverhältnis

##### **1. Branchenbezogener Mindestlohn nach dem AEntG**

Fällt der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines branchengezogenen Mindestlohnes, der über eine Erstreckungsverordnung bzw. Rechtsverordnung in der Pflegebranche oder über einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag Anwendung findet?

##### Geltende Mindestlohnverordnungen

- Gerüstbauhandwerk Laufzeit 01.08.2013 -28.02.2014
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Laufzeit 01.07.2013 – 31.12.2015
- Baugewerbe Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2017
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken Laufzeit 01.12.2013 – 31.03.2015
- Dachdeckerhandwerk Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2015
- Gebäudereinigung Laufzeit 01.11.2013 – 31.10.2015
- Gerüstbauhandwerk Laufzeit 01.08.2013 – 28.02.2014
- Maler- und Lackiererhandwerk 01.05.2013 – 30.04.2014
- Pflegebranche Laufzeit 01.08.2010 – 31.12.2014
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Laufzeit 01.10.2013 – 30.04.2015
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft Laufzeit 01.02.2014 – 30.09.2017

##### Geltende, allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge

- Elektrohandwerk Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2015

##### **2. Mindestlohn über einen allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag nach dem TVG**

Fällt der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags?

##### Geltende, allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge

- Friseurhandwerk Laufzeit 01.11.2013 – 31.07.2016

##### **3. Mindestlohn über eine Tarifbindung des Arbeitgebers**

Unterliegt der Arbeitgeber dem fachlich, räumlich und zeitlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages als Tarifvertragspartei oder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes?

##### **4. Branchenüblicher Tariflohn**

Gibt es einen geltenden Tariflohn in der Branche oder Wirtschaftsregion, welcher anhand des Organisationsgrades von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (mehr als 50 %) als üblich angesehen werden kann?

##### **5. Ortsübliche Entlohnung**

Ist das Lohnangebot als ortsüblich einzustufen?

Stand: Februar 2014

Anhand des Vermittlungsauftrages ist durch den Vermittlungsservice zunächst vor Aufnahme des Stellenangebotes zu prüfen, ob der Arbeitgeber unter den Geltungsbereich eines branchenbezogenen Mindestlohnes fällt, der über eine Erstreckungsverordnung nach § 7 AEntG oder einen allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Anwendung findet. Hierzu ist der Arbeitgeber zu befragen.

Als Arbeitshilfe zur Ermittlung des Mindestlohnes kann die [Übersicht](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über die Mindestlöhne nach dem AEntG verwendet werden.

Ist ein Anknüpfungspunkt zum AEntG über den Branchenbezug nicht eröffnet, ist weiterhin zu prüfen, ob nach dem Tarifvertragsgesetz neben den bundesweiten Tarifverträgen auch Tarifverträge auf regionale Ebene zur Anwendung kommen.

Diese sind im [Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geordnet nach Wirtschaftsgruppen aufgelistet. Ergänzend kann die Internetseite [www.tarifregister.nrw](http://www.tarifregister.nrw) als sinnvolle Hilfestellung zu Rate gezogen werden.

Sind vorrangige, gesetzliche Regelungen nicht einschlägig, ist der Arbeitgeber zu befragen, ob er in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, welcher das Entgelt regelt, fällt. Ist dies der Fall, ist das konkrete Lohnangebot mit dem Tariflohn der maßgeblichen Entgeltgruppe, welche für die ausgeschriebene Tätigkeit zur Anwendung kommt, abzugleichen.

Unterliegt der Arbeitgeber keiner Tarifbindung ist das Lohnangebot an dem für die betreffende Branche und Wirtschaftsregion üblichen Tariflohn zu messen.

Von einer Üblichkeit des Tariflohnes kann dann ausgegangen werden, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen.<sup>8</sup> Ist dies der Fall, ist der betreffende Tariflohn als Maßstab zur Prüfung heranzuziehen.

Wenn der geltende Tariflohn üblich ist, ist zu ermitteln, ob das Lohnangebot diesen üblicherweise gezahlten Lohn um nicht mehr als ein Drittel unterschreitet.

Umfasst der Tariflohn keinen hinreichenden Organisationsgrad von mindestens 50 % der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, kann als Prüfungsmaßstab nur noch auf die ortsübliche Entlohnung zurückgegriffen werden.

Bei der Ermittlung der ortsüblichen Entlohnung ist grundsätzlich auf allgemein anerkannte, insbesondere auf die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ([Vierteljährliche](#)

---

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08.

[Verdiensterhebung](#)) oder auf die [Verdiensterhebungsstruktur 2006](#) des statischen Bundesamtes unter zur Hilfenahme des [Indexes der Tarifverdienste und Arbeitszeiten](#) zurückzugreifen. Eigenständige Erhebungen, die z. B. aus Erfahrungswerten der arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräften und/oder auf Angaben aus EGZ-Förderanträgen hervorgehen, stellen keine ausreichende Prüfgrundlage dar und geben kein realistisches Bild des örtlichen Lohnniveaus wieder.

Der ortsübliche Lohn in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion ist als Maßstab zur Prüfung des angebotenen Lohns heranzuziehen. Hierbei ist konkret zu prüfen, ob das Lohnangebot den ortsüblichen Lohn nicht mehr als ein Drittel unterschreitet.

## Leiharbeitsverhältnis

### **1. Branchenbezogener Mindestlohn nach dem AEntG für Verleihbetriebe**

Beabsichtigt der Verleihbetrieb den Leiharbeitnehmer in einem Betrieb einzusetzen, für den ein branchenbezogener Mindestlohn Anwendung findet?

#### Geltende Mindestlohnverordnungen

- Gerüstbauhandwerk Laufzeit 01.08.2013 -28.02.2014
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Laufzeit 01.07.2013 – 31.12.2015
- Baugewerbe Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2017
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken Laufzeit 01.12.2013 – 31.03.2015
- Dachdeckerhandwerk Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2015
- Gebäudereinigung Laufzeit 01.11.2013 – 31.10.2015
- Gerüstbauhandwerk Laufzeit 01.08.2013 – 28.02.2014
- Maler- und Lackiererhandwerk 01.05.2013 – 30.04.2014
- Pflegebranche Laufzeit 01.08.2010 – 31.12.2014
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Laufzeit 01.10.2013 – 30.04.2015
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft Laufzeit 01.02.2014 – 30.09.2017

#### Geltende, allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge

- Elektrohandwerk Laufzeit 01.01.2014 – 31.12.2015

### **2. Mindestlohn über eine Tarifbindung des Verleihbetriebs oder Einzelbezugnahme im Arbeitsvertrag**

Unterliegt der Arbeitgeber als Verleihbetrieb dem fachlich, räumlich und zeitlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages als Tarifvertragspartei oder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes oder soll dieser einzelvertraglich angewandt werden?

### **3. Lohnuntergrenze in der Leiharbeit über Ordnungsgeber**

Zahlt der Verleihbetrieb in **jedem Fall mindestens** den nach § 3a Abs. 2 AÜG geltenden Mindestlohn in der Leiharbeit?

Stand: Februar 2014

Bei Leiharbeitsverhältnissen ist anhand des Vermittlungsauftrages durch den Vermittlungsservice zunächst vor Aufnahme des Stellenangebotes zu prüfen, ob der Arbeitgeber beabsichtigt, den Leiharbeitnehmer in einem Betrieb einzusetzen, für den eine branchenbezogener Mindestlohn Anwendung findet. Als Arbeitshilfe kann auf die oben aufgeführten Übersichten<sup>9</sup> verwiesen werden.

Sind vorrangige gesetzliche Regelungen über einen Mindestlohn nach dem AEntG nicht einschlägig, ist der Arbeitgeber zu befragen, ob er in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, welcher das Entgelt regelt, fällt oder ob beabsichtigt ist, eine einzelvertragliche Bezugnahme Klausel auf einen Tarifvertrag in der Leiharbeit mit dem/der Leiharbeitnehmer/-in zu vereinbaren. Ist dies der Fall, ist das konkrete Lohnangebot mit dem Tariflohn der maßgeblichen Entgeltgruppe, welche für die ausgeschriebene Tätigkeit zur Anwendung kommt, abzugleichen.

<sup>9</sup> Vgl. Gliederungspunkt C.III., S. 19 ff..

In jedem Fall bleibt zu prüfen, ob der Arbeitgeber mindestens den nach § 3 Abs. 2 AÜG geltenden Mindestlohn in der Leiharbeit zahlt.

#### **IV. Einstellung der Vermittlung bei Verstößen gegen zwingende Entlohnungsbedingungen**

Wird ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 36 Abs. 1 SGB III festgestellt, steht die Entlohnung im Missverhältnis zum gegebenenfalls vorhandenen Tarifvertrag, zum üblichen Tariflohn oder zur ortsüblichen Entlohnung oder ist der Arbeitgeber überhaupt nicht bereit, eine für die Prüfung hinreichende Entlohnung anzugeben, ist mit dem Arbeitgeber Rücksprache zu halten.

Ist der Arbeitgeber nicht bereit, den Vermittlungsauftrag hinsichtlich der Entlohnung anzupassen, wird unter Hinweis auf die gesetzliche Regelung des § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II i. V. m. § 36 Abs. 1 SGB III der Vermittlungsauftrag abgelehnt. In diesem Fall wird kein Stellenangebot in Open/Prosoz aufgenommen, ein ggf. bereits erfasstes Stellenangebot ist zu stornieren.

Die Hinweise zur Rechtslage und den damit verbundenen Konsequenzen stellen eine Anhörung i. S. des § 24 Abs. 1 SGB X dar. Die Ablehnung des Vermittlungsauftrags erfolgt grundsätzlich mündlich. Dieser mündliche Verwaltungsakt wird schriftlich bestätigt, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dies unverzüglich verlangt (§ 33 Abs. 2 SGB X).

Wird im Einzelfall eine gesetz- oder sittenwidrige Entlohnung festgestellt, berechtigt dies nicht, das Unternehmen zeitweise oder dauerhaft aus der Vermittlung auszuschließen.

Die Prüfung auf sittenwidrige Entlohnung stellt eine auftragsbezogene Einzelfallprüfung dar, das heißt, die Vermittlung kann nur für das maßgebliche Stellenangebot eingestellt bzw. versagt werden.



## D. Weitergehende Informationsquellen

### I. Tarifverträge in der Arbeitnehmerüberlassung

#### 1. BAP/DGB-Tarifgemeinschaft (bundesweiter Tarifvertrag)

Laufzeit des Entgelttarifvertrages ab 01.01.2014 ;erstmalig kündbar zum 31.12.2016

<b>ENTGELTTABELLE WEST</b>			
AB 1.1.2014			
Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
E1	8,50	8,63	8,76
E2	9,07	9,21	9,34
E3	10,61	10,77	10,93
E4	11,22	11,39	11,56
E5	12,67	12,86	13,05
E6	14,25	14,46	14,68
E7	16,64	16,89	17,14
E8	17,90	18,17	18,44
E9	18,89	19,17	19,46

<b>ENTGELTTABELLE WEST</b>			
AB 1.4.2015			
Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
E1	8,80	8,93	9,06
E2	9,39	9,53	9,67
E3	10,98	11,14	11,31
E4	11,61	11,78	11,96
E5	13,11	13,31	13,50
E6	14,75	14,97	15,19
E7	17,22	17,48	17,74
E8	18,53	18,81	19,09
E9	19,55	19,84	20,14

<b>ENTGELTTABELLE WEST</b>			
AB 1.6.2016			
Entgeltgruppe	Stundensatz	1,5%	3,0%
		(> 9 Monate)	(> 12 Monate)
E1	9,00	9,14	9,27
E2	9,61	9,75	9,90
E3	11,23	11,40	11,57
E4	11,88	12,06	12,24
E5	13,41	13,61	13,81
E6	15,09	15,32	15,54
E7	17,62	17,88	18,15
E8	18,96	19,24	19,53
E9	20,00	20,30	20,60

## 2. Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im B.V.D **Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (bundesweiter Tarifvertrag)**

Laufzeit des Entgelttarifvertrages ab 01.01.2010, erstmals kündbar zum 30.06.2012  
(Entgelttarifvertrag nur für Mitglieder einsehbar)

## 3. **Tarifverträge Zeitarbeit iGZ-DGB Tarifgemeinschaft**

Laufzeit des Entgelttarifvertrages ab 01.11.2013, erstmals kündbar zum 31.12.2016

Entgelttabelle West (ab 01.01.2014)

Entgelt- gruppe (EG)	Eingangs- stufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,50	8,70	
2	9,07	9,27	
3	10,61	10,81	
4	11,22	11,42	
5	12,67		13,02
6	14,25		14,60
7	16,64		16,99
8	17,90		18,25
9	18,89		19,24

Entgelttabelle West (ab 01.04.2015)

Entgelt- gruppe (EG)	Eingangs- stufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	8,80	9,00	
2	9,39	9,59	
3	10,98	11,18	
4	11,61	11,81	
5	13,11		13,46
6	14,75		15,10
7	17,22		17,57
8	18,53		18,88
9	19,55		19,90

Richtlinie zur Umsetzung  
- Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsservice-

Entgelttabelle West (ab 01.06.2016)

Entgelt- gruppe (EG)	Eingangs- stufe (ES)	Zulage (0,20 €)	Zulage (0,35 €)
1	9,00	9,20	
2	9,61	9,81	
3	11,23	11,43	
4	11,88	12,08	
5	13,41		13,76
6	15,09		15,44
7	17,62		17,97
8	18,96		19,31
9	20,00		20,35

Gez.  
Im Auftrag

Recklinghausen, den 27.03.2014

SB Richtlinien u. Vordrucke  
Ressort 80.1

Gesamtkoordinator  
Vermittlungsservice

Fachbereichsleiter FB J

Tibor Ivanyi

Carsten Taschner

Jürgen Ritzka

Die Richtlinie liegt im Original mit Zeichnungsvermerken im FD 80 vor.