

Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze

in der Arbeitnehmerüberlassung

Tarifvertrag zur Regelung von Mindest- stundenentgelten

in der Zeitarbeit



Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze
in der Arbeitnehmerüberlassung

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten
in der Zeitarbeit

Stand: Dezember 2022

Inhalt

Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze

in der Arbeitnehmerüberlassung

§ 1	Geltungsbereich	2
§ 2	Lohnuntergrenze	2
§ 3	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	3

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten

in der Zeitarbeit

§ 1	Präambel	5
§ 2	Geltungsbereich	5
§ 3	Mindeststundenentgelt	5
§ 4	Lohnuntergrenze	7
§ 5	Inkrafttreten und Laufzeit	7

Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Auf Grund des § 3a Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1, 3 und 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, dessen Absätze 1, 2 und 3 durch Artikel 7 Nummer 1 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es Verleiherinnen und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie den Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die im Geltungsbereich der Verordnung zumindest teilweise tarifzuständig sind, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat und der in § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes genannte Ausschuss befasst war:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung findet 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 auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ebenso Anwendung.

§ 2 Lohnuntergrenze

- (1) Verleiher sind verpflichtet, ihren Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt als Mindeststundenentgelt im Sinne von § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu zahlen (Mindeststundenentgelt).
- (2) Das Mindeststundenentgelt beträgt:
 1. vom 1. Januar 2023 bis zum 31. März 2023 **12,43 Euro**,
 2. vom 1. April 2023 bis zum 31. Dezember 2023 **13 Euro**,
 3. vom 1. Januar 2024 bis zum 31. März 2024 **13,50 Euro**.
- (3) Höhere Entgeltansprüche aufgrund von anderen Tarifverträgen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen bleiben unberührt.

- (4) Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt wird spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Satz 1 gilt 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 Plusstunden umfassen. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen bis zu 230 Plusstunden umfassen. Beträgt das Arbeitszeitguthaben mehr als 150 Plusstunden, ist der Verleiher verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung der Leiharbeiterin oder dem Leiharbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitguthaben höchstens 150 Plusstunden 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 ausbezahlt, die über 105 Plusstunden im Arbeitszeitkonto hinausgehen. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 3 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2024 außer Kraft.

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit

zwischen

**Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister e. V. (BAP)**
Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin

und

**iGZ – Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)**
PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

– einerseits –

und

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG Bau)
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weillburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main

Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4, 10555 Berlin

– andererseits –

wird folgender Tarifvertrag über Mindeststundenentgelte in der Zeitarbeit geschlossen:

§ 1 **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die nachfolgenden Regelungen nicht dazu geeignet sind, vom gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz (§ 8 Abs. 1 und Abs. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) abzuweichen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst alle Geschlechter. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 2 **Geltungsbereich**

1. **Räumlicher Geltungsbereich:**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

2. **Betrieblicher Geltungsbereich:**

Betriebe, die als Verleiher Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes überlassen.

3. **Persönlicher Geltungsbereich:**

Für alle Arbeitnehmer, die von einem Verleiher an einen Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung überlassen werden.

4. **Branchen- und Haustarifverträge, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, gehen den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.**

§ 3 **Mindeststundenentgelt**

1. **Diese Mindeststundenentgelte sind zugleich Entgelte im Sinne des § 3a Abs. 1 S. 1 AÜG für alle von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmer.**

Diese Mindestentgelte entsprechen den Entgelten der Entgeltgruppe 1 des § 3 Absatz 2 BAP/DGB-Entgelttarifvertrag Zeitarbeit i. V. m. § 2 BAP/DGB-Entgelttarifvertrag Zeitarbeit sowie den Entgelten der Entgeltgruppe 1 des § 3 iGZ/DGB-Entgelttarifvertrag Zeitarbeit i. V. m. § 2 iGZ/DGB-Entgelttarifvertrag Zeitarbeit (Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern). Das Mindestentgelt beträgt:

In der Zeit vom 01.10.2022 bis zum 31.03.2023:

12,43 Euro

In der Zeit vom 01.04.2023 bis zum 31.12.2023:

13 Euro

In der Zeit vom 01.01.2024 bis zum 31.03.2024:

13,50 Euro

2. Höhere Entgeltansprüche aufgrund anderer Tarifverträge, betrieblicher oder einzelvertraglicher Vereinbarungen bleiben unberührt.
3. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats fällig. Satz 1 gilt nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 200 Plusstunden umfassen. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen. Beträgt das Arbeitszeitguthaben mehr als 150 Plusstunden, ist der Verleiher verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem/der Leiharbeitnehmer/-in nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitguthaben höchstens 150 Plusstunden 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 des Arbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 4 Lohnuntergrenze

Die Parteien verpflichten sich, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorzuschlagen, die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Mindeststundenentgelte als Lohnuntergrenze im Sinne des § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen.

§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2022 in Kraft. Er ersetzt den Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit vom 18. Dezember 2019 mit Wirkung zum 1. Oktober 2022. Er endet am 31. März 2024 ohne Nachwirkung.

Der BAP stellt seinen Mitgliedsunternehmen eine Tarifvignette in verschiedenen Dateiformaten zur Verfügung. Mit dieser Vignette können Mitglieder dokumentieren, dass sie Anwender der BAP/DGB-Tarifverträge sind.

Die BAP-Tarifvignette darf ausschließlich nur von Verbandsmitgliedern benutzt werden.

Impressum

**Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister e. V. (BAP)**

Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin
Telefon: +49 30 20 60 98-0
Telefax: +49 30 20 60 98-70

info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de



**Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister e. V. (BAP)**
www.personaldienstleister.de

