

Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze

in der Arbeitnehmerüberlassung

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten

in der Zeitarbeit



Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze
in der Arbeitnehmerüberlassung

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten
in der Zeitarbeit

Inhalt

Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

§ 1	Geltungsbereich	4
§ 2	Lohnuntergrenze	4
§ 3	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	6

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten in der Zeitarbeit

§ 1	Präambel	8
§ 2	Geltungsbereich	8
§ 3	Mindeststundenentgelt	8
§ 4	Lohnuntergrenze	10
§ 5	Inkrafttreten und Laufzeit	10

Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Auf Grund des § 3a Absatz 2 in Verbindung mit den Absätzen 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 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 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anwendung.

§ 2 Lohnuntergrenze

- (1) Verleiher sind verpflichtet, ihren Leiharbeiterinnen und Leihararbeitnehmern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt als Mindeststundenentgelt im Sinne von § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu zahlen (Mindeststundenentgelt).
- (2) Das Mindeststundenentgelt beträgt:
 1. in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen:
vom 1. September 2020 bis zum 30. September 2020 9,88 Euro,

- | | | |
|----|--|-------------|
| | vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. März 2021 | 10,10 Euro, |
| 2. | in den übrigen Ländern:
vom 1. September 2020 bis zum 31. März 2021 | 10,15 Euro, |
| 3. | im gesamten Bundesgebiet:
vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022 | 10,45 Euro, |
| | vom 1. April 2022 bis zum 31. Dezember 2022 | 10,88 Euro. |
- (3) Es gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes. Auswärtig beschäftigte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter behalten den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.
- (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 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 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 aus dem Arbeitszeitkonto, die über 105 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt.

Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 3 **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. September 2020 in Kraft und am 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten

in der Zeitarbeit

vom 18. Dezember 2019

- ↪ 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 (in der Fassung vom 15. August 2019)) abzuweichen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung »Arbeitnehmer« umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. 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 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BAP/DGB-Tarifgemeinschaft i.V.m. § 2 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit BAP/DGB-Tarifgemeinschaft sowie den Entgelten der Entgeltgruppe 1 des § 3 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft i.V.m. § 2 Entgelttarifvertrag Zeitarbeit iGZ/DGB-Tarifgemeinschaft (Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern). Das Mindestentgelt beträgt:

In Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen:

- EUR 9,66 in der Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.03.2020
- EUR 9,88 in der Zeit vom 01.04.2020 bis zum 30.09.2020
- EUR 10,10 in der Zeit vom 01.10.2020 bis zum 31.03.2021

in den übrigen Bundesländern:

- EUR 9,96 in der Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.03.2020
- EUR 10,15 in der Zeit vom 01.04.2020 bis zum 31.03.2021

bundeseinheitlich:

- EUR 10,45 in der Zeit vom 01.04.2021 bis zum 31.03.2022
- EUR 10,88 in der Zeit vom 01.04.2022 bis zum 31.12.2022

Es gilt das Mindeststundenentgelt des Arbeitsortes. Auswärtig beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

- (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 Leiharbeiter/-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. Januar 2020 in Kraft.
Er endet am 31. Dezember 2022 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.



Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister e. V. (BAP)

Universitätsstraße 2-3a
10117 Berlin

Telefon 0 30 20 60 98 - 0

Fax 0 30 20 60 98 - 70

info@personaldienstleister.de

www.personaldienstleister.de



