



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über einen Vorschlag auf Festsetzung einer Lohnuntergrenze und den Entwurf einer Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Vom 26. Oktober 2022

I.

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP), Universitätsstraße 2 – 3a, 10117 Berlin sowie der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ), Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster, einerseits, und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Königsworther Platz 6, 30167 Hannover, die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG), Haubachstraße 76, 22765 Hamburg, die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau), Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main sowie die Gewerkschaft der Polizei (GdP), Stromstraße 4, 10555 Berlin, andererseits, haben gemeinsam nach § 3a Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), der durch Artikel 7 Nummer 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert wurde, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgeschlagen, eine verbindliche Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung nach § 3a Absatz 2 AÜG festzusetzen.

II.

Aufgrund des in Abschnitt I bezeichneten Vorschlags beabsichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des § 3a Absatz 2 AÜG die

Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

zu erlassen.

Der im Folgenden abgedruckte Entwurf der Verordnung übernimmt den Vorschlag.

III.

Den Verleihern und Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie den Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die im Geltungsbereich der vorgesehenen Rechtsverordnung zumindest teilweise tarifzuständig sind, wird hiermit gemäß § 3a Absatz 5 Satz 2 AÜG Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb einer Frist von **drei Wochen**, vom Tag der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.

Nach Beschluss der Bundesregierung werden zur Erhöhung der Transparenz Verbändestellungnahmen zu Rechtssetzungsverfahren im Internet veröffentlicht. Stellungnahmen sind daher frei von personenbezogenen Daten oder alternativ mit Schwärzungen etwaiger personenbezogener Daten in der Stellungnahme abzugeben. Sollte eine Stellungnahme mit personenbezogenen Daten abgegeben werden, muss der Nachweis über die erteilte Einwilligung der betroffenen Personen zur Veröffentlichung ihrer in der Stellungnahme enthaltenen personenbezogenen Daten mit übermittelt werden. Sofern von der Veröffentlichung der Stellungnahme abgesehen werden soll, muss bei Übermittlung der Stellungnahme ausdrücklich der Veröffentlichung widersprochen werden. In diesem Fall wird im Rahmen der Veröffentlichung lediglich vermerkt, dass eine Stellungnahme des betroffenen Verbandes eingereicht wurde. Zu veröffentlichende Stellungnahmen sind barrierefrei abzugeben.

Berlin, den 26. Oktober 2022
IIIa6-31324-18

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Böttcher



Anlage

Entwurf
Fünfte Verordnung
über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung
Vom ...

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 Verleiher 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 ... [einsetzen: Tag des Inkrafttretens der Verordnung] 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 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 ausbezahlt, die über 150 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 ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2024 außer Kraft.