

ZWEITE VERORDNUNG ÜBER EINE LOHNUNTERGRENZE

in der Arbeitnehmerüberlassung

TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG VON MINDESTSTUNDENENTGELTEN

in der Zeitarbeit



**Zweite Verordnung über eine Lohnuntergrenze
in der Arbeitnehmerüberlassung**

**Tarifvertrag zur Regelung von Mindeststundenentgelten
in der Zeitarbeit**

Stand: März 2014

INHALT

ZWEITE 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	4
§ 2	Geltungsbereich	4
§ 3	Mindeststundenentgelt	5
§ 4	Lohnuntergrenze	6
§ 5	Inkrafttreten und Laufzeit	6

ZWEITE VERORDNUNG ÜBER EINE LOHNUNTERGRENZE IN DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Auf Grund des § 3a Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1, 3 und 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 6 des Gesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 642) eingefügt worden ist, 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 wurde:

§ 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 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 Leiharbeitern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde zu zahlen (Mindeststundenentgelt).
- (2) Das Mindeststundenentgelt beträgt:
 - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015	7,86 Euro
vom 1. April 2015 bis zum 31. Mai 2016	8,20 Euro
vom 1. Juni 2016 bis zum 31. Dezember 2016	8,50 Euro

b) in den übrigen Bundesländern

vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015	8,50 Euro
vom 1. April 2015 bis zum 31. Mai 2016	8,80 Euro
vom 1. Juni 2016 bis zum 31. Dezember 2016	9,00 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. April 2014 in Kraft und am 31. Dezember 2016 außer Kraft.

TARIFVERTRAG ZUR REGELUNG VON MINDESTSTUNDENENTGELTEN IN DER ZEITARBEIT

vom 17. September 2013

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)**
Weilburger 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

Mit den nachfolgend vereinbarten Regelungen tragen die Tarifvertragsparteien ausschließlich den besonderen Bedingungen der Zeitarbeitsbranche Rechnung. Sie stellen insoweit auch keine Präjudizierung der Festlegung eines allgemeinen Mindestlohns und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen dar.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die nachfolgenden Regelungen nicht dazu geeignet sind, vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 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 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 7,50 in der Zeit vom 01.11.2013 bis zum 31.12.2013
- EUR 7,86 in der Zeit vom 01.01.2014 bis zum 31.03.2015,
- EUR 8,20 in der Zeit vom 01.04.2015 bis zum 31.05.2016 und
- EUR 8,50 in der Zeit vom 01.06.2016 bis zum 31.12.2016;

in den übrigen Bundesländern:

- EUR 8,19 in der Zeit vom 01.11.2013 bis zum 31.12.2013,
- EUR 8,50 in der Zeit vom 01.01.2014 bis zum 31.03.2015,
- EUR 8,80 in der Zeit vom 01.04.2015 bis zum 31.05.2016 und
- EUR 9,00 in der Zeit vom 01.06.2016 bis zum 31.12.2016.

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. November 2013 in Kraft. Er endet am 31. Dezember 2016 ohne Nachwirkung.

Mit der Tarifvignette dokumentieren Mitgliedsunternehmen, dass sie Anwender der BAP / DGB-Tarifverträge sind. Sie finden diese in verschiedenen Dateiformaten für Print und Internet auf der BAP-Internetseite:

www.personaldienstleister.de

Bitte beachten Sie, dass diese Vignette ausschließlich von BAP-Mitgliedern genutzt werden darf.



IMPRESSUM

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

Universitätsstraße 2-3a

10117 Berlin

Telefon 030 206098-0

Telefax 030 206098-70

info@personaldienstleister.de

www.personaldienstleister.de

Stand: März 2014