



## Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Fünfte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

Vom 20. Dezember 2022

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 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.

Berlin, den 20. Dezember 2022  
IIIa6-31324-18

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Hubertus Heil

---