Siebte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung

LohnUGAÜV 7

Ausfertigungsdatum: 19.06.2026

Vollzitat:

"Siebte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 19. Juni 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 186)"

Die V tritt gem. § 3 am 1.10.2027 außer Kraft

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.7.2026 +++)

Eingangsformel

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verordnet aufgrund des § 3a Absatz 1 bis 3 und 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 369) geändert worden ist, nachdem es Verleihern und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern 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 (Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer) 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 Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt als Mindestentgelt im Sinne von § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu zahlen (Mindestentgelt).

(2) Das Mindestentgelt beträgt:

1.	vom 1. Juli 2026 bis zum 31. August 2026:	14,96 Euro,
2.	vom 1. September 2026 bis zum 31. März 2027:	15,33 Euro,
3.	vom 1. April 2027 bis zum 30. September 2027:	15,87 Euro.

(3) Höhere Entgeltansprüche aufgrund von anderen Tarifverträgen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen bleiben unberührt.

(4) Der Anspruch auf das Mindestentgelt 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 Leiharbeitnehmerin oder dem Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmerin oder des Leiharbeitnehmers werden Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, die über 91 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 3 Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 30. September 2027 außer Kraft.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2026 in Kraft.