

# Mindestlohnübersicht

Stand: 13. Februar 2017

Nach der Änderung des § 8 Abs. 3 AEntG gilt folgende Grundregel: Der Mindestlohn ist auch dann zu zahlen, wenn branchentypische Tätigkeiten in einem Betrieb ausgeübt werden, der nicht der jeweiligen Mindestlohnbranche angehört.

Beispiel: Ein überlassener Maler malt in einem Nichtmalerbetrieb.

Aktuelle und kurz bevorstehende Erhöhungen der Mindestlöhne sowie gegenüber der vorherigen Fassung neu in die Übersicht eingefügte Ergänzungen sind grün markiert.

Branche	Mindestlöhne (in Euro)	Anwendungsbereich	Ost-West	Fälligkeit / Verfall
<b>Abfallwirtschaft</b>	<p>ab 01.10.2015: 8,94  <b>ab 01.01.2016: 9,10</b>            gültig bis 31.03.2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewerbs- oder geschäftsmäßiges Sammeln, Befördern, Lagern, Behandeln, Verwerten oder Beseitigen von Abfällen</li> <li>Reinigung öffentlicher Verkehrsflächen mit umfasst (Winterdienst, Reinigung öffentlicher Straßen, Wege, Plätze)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine <b>Ost-West</b>-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fälligkeit: Letzter Werktag des Folgemonats</li> <li>Arbeitszeitkonto: Erst ab der 166. Stunde anwendbar, Ausgleich innerhalb von 6 Monaten</li> <li>Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>

<p><b>Aus- und Weiterbildungsbranche</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.01.2016: 14,00 ab 01.01.2017: <b>14,60</b></p> <p><b>Ost:</b> ab 01.01.2016: 13,50 ab 01.01.2017: <b>14,60</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nur Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch umfasst (Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen)</li> <li>▪ Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich (mit Aus- und Weiterbildung, Vermittlung und Betreuung von Teilnehmern betraut)</li> <li>▪ Neben dem Mindestlohn gilt auch ein <b>Mindesturlaub</b> in Höhe von 29 Tagen pro Kalenderjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer ohne Berlin</li> <li>▪ Einsatzortprinzip</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Wenn überhaupt nur bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
--	--	---	--	---

<p><b>Bauhauptgewerbe</b></p>	<p>Gesamttarifstundenlöhne</p> <p><b>West:</b> Lohngruppe 1: ab 01.01.2017: <b>11,30</b></p> <p>Lohngruppe 2: ab 01.01.2017: <b>14,70</b></p> <p><b>Ost:</b> Lohngruppe 1: ab 01.01.2017: <b>11,30</b></p> <p><b>Berlin:</b> Lohngruppe 1: ab 01.01.2017: <b>11,30</b></p> <p>Lohngruppe 2: ab 01.01.2017: <b>14,55</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überlassungen von Arbeitern an Betriebe des Bauhauptgewerbes unterfallen auch weiterhin dem Verbot des § 1 b AÜG!</li> <li>▪ Ab Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes sind die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe aber zu beachten, wenn Zeitarbeitnehmer an andere Betriebe überlassen werden und dort <u>Tätigkeiten</u> ausüben, die dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer</li> <li>▪ Sonderregelung für <b>Berlin</b></li> <li>▪ Es gilt der Tarif des Arbeitsortes, es sei denn, derjenige des Einstellungsortes ist höher (Überlassung West-Ost)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto eingeschränkt anwendbar</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul> <p>Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung für Mindestlohnstunden, die auf das AZK gebucht wurden</p>
-------------------------------	---	--	--	---

<p><b>Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlenbergwerken</b></p>	<p><b>Tarifgruppe 1:</b> ab 01.12.2013: <b>11,92</b></p> <p><b>Tarifgruppe 2:</b> ab 01.12.2013: <b>13,24</b></p> <p><u>außer Kraft getreten am 31.03.2015</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewerbliche Mitarbeiter, die vertikale und horizontale Grubenräume erstellen oder sonstige untertägige bergbauliche Spezialarbeiten im Auftrag des Bergwerksbetreibers</li> <li>▪ Nur Tätigkeit unter Tage erfasst</li> <li>▪ Abbau bzw. die Gewinnung von Steinkohle ist nicht umfasst</li> <li>▪ Neben dem Mindestlohn gilt auch ein <b>Mindesturlaub</b> in Höhe von 33 Tagen pro Kalenderjahr</li> <li>▪ Das (zusätzliche) <b>Urlaubsgeld</b> darf 156 Euro nicht unterschreiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine <b>Ost-West</b>-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Keine Ausnahme von der oben genannten Fälligkeit vorgesehen. Deshalb dürfen <b>keine produktiven Mindestlohnstunden auf das Arbeitszeitkonto</b> übertragen werden!</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
<p><b>Dachdeckerhandwerk (Bauhauptgewerbe)</b></p>	<p>ab 01.01.2016: 12,05 <b>ab 01.01.2017: 12,25</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik umfasst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto anwendbar</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>

<p><b>Elektrohandwerk</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.01.2016: 10,35 <b>ab 01.01.2017: 10,65</b> ab 01.01.2018: 10,95 ab 01.01.2019: 11,40</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.01.2016: 9,85 <b>ab 01.01.2017: 10,40</b> ab 01.01.2018: 10,95 ab 01.01.2019: 11,40</p> <p><u>Wirkung ab 01.08.2016 gültig bis 31.12.2019</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Unterscheidung zwischen Elektrohelfern und Facharbeitern</li> <li>▪ Gilt nicht für Auszubildende</li> <li>▪ Gilt fachlich für alle handwerksmäßigen Installationen, Wartungen und Instandhaltungen von elektro- und informationstechnischen Geräten und Anlagen, wenn die Tätigkeit außerhalb des Kundenbetriebs ausgeübt wird, sowie für Betriebe und Tätigkeiten die des Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer mit Berlin</li> <li>▪ Es gilt der Tarif des Arbeitsortes, es sei denn, derjenige des Einstellungsortes ist höher (Überlassung <b>West-Ost</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: spätestens 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto nur nach den Vorgaben des MiLoG bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar</li> <li>▪ Ansprüche aus der Berechnung des Mindestentgelts sind spätestens 6 Monate nach Aushändigung der Abrechnung geltend zu machen. Im Übrigen finden die regionaltariflichen Ausschlussfristen -soweit allgemeinverbindlich- Anwendung.</li> </ul>
-------------------------------	---	--	--	---

<p><b>Fleischwirtschaft</b></p>	<p>ab 01.10.2015: 8,60  <b>ab 01.12.2016: 8,75</b>  <u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zur Fleischwirtschaft zählt: Schlachten und/oder Zerlegen von Schweinen, Rindern und Geflügel sowie die Verarbeitung, Portionierung und/oder Verpackung von Fleisch und Fleischwaren</li> <li>▪ Arbeitnehmer, sofern sie in Betrieben oder selbständigen Betriebsabteilungen von Dienstleistern der Fleischwirtschaft eingesetzt werden</li> <li>▪ Betriebsstätten des Fleischerhandwerks regelmäßig nicht erfasst (Ausnahme Dienstleister der Fleischwirtschaft)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15. Kalendertag des Folgemonats (vgl. Anmerkung 6)</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Keine Ausnahme von der oben genannten Fälligkeit vorgesehen. Diese Systematik spricht dafür, dass <b>keine produktiven Mindestlohnstunden auf das Arbeitszeitkonto</b> übertragen werden dürfen (Aber umstritten, siehe Anmerkung 6)</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>
<p><b>Friseurhandwerk</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.01.2015: <b>8,00</b></p> <p><b>Ost:</b> ab 01.01.2015: <b>7,50</b></p> <p><u>Außer Kraft getreten am 31.07.2015</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für alle in Friseurbetrieben und selbständigen Betriebsabteilungen des Friseurhandwerks beschäftigten Arbeitnehmer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer einschließlich Berlin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Regelung zur Fälligkeit und zum Führen von Arbeitszeitkonten, d.h. es gelten die Regelungen aus der Lohnuntergrenzenverordnung</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>

<p><b>Gebäudereinigung</b></p>	<p>Ab 01.03.2016</p> <p><b>West:</b> Lohngruppe 1: 9,80 Lohngruppe 6: 12,98</p> <p><b>Ost:</b> Lohngruppe 1: 8,70 Lohngruppe 6: 11,10</p> <p>Ab 01.01.2017</p> <p><b>West:</b> Lohngruppe 1: <b>10,00</b> Lohngruppe 6: <b>13,25</b></p> <p><b>Ost:</b> Lohngruppe 1: <b>9,05</b> Lohngruppe 6: <b>11,53</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Winterdienst und Reinigung privater Plätze und Wege, sowie öffentlicher Wege, sofern Reinigung von Kommune auf private Grundstücksanlieger übertragen (ansonsten gilt Mindestlohn Abfallwirtschaft)</li> <li>▪ Lohngruppe 1: u.a. Innenreinigung, Winterdienst, Reinigung von Verkehrsflächen</li> <li>▪ Lohngruppe 6: u.a. Glas- und Fassadenreinigung</li> <li>▪ Eingruppierung nach Überwiegensprinzip</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer ohne Berlin</li> <li>▪ Es gilt der Tarif der ersten Arbeitsstelle, wenn dieser höher ist als der nächste Einsatz (Überlassung <b>West-Ost</b>); ansonsten gilt immer der höhere Tarif (Überlassung <b>Ost-West</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Regelmäßig nicht anwendbar. Für Lohngruppe 1 gar kein AZK vorgesehen; für Lohngruppe 6 können AZK-Voraussetzungen regelmäßig nicht erfüllt werden.</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>
--------------------------------	--	---	---	---

<p><b>Geld- und Wertdienste</b></p>	<p><b>West:</b> Geld- und Werttransport: zwischen <b>11,80</b> und <b>15,73</b> je nach Bundesland</p> <p>Geldbearbeitung: zwischen <b>10,11</b> und <b>12,92</b> je nach Bundesland</p> <p><b>Ost:</b> Geld- und Werttransport: <b>11,24</b></p> <p>Geldbearbeitung: <b>9,33</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2016</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geld- und Wertdienste in Form von Geld- und Werttransporten (mobile Dienstleistung) sowie Geldbearbeitung (stationäre Dienstleistung) erfasst</li> <li>▪ Mindestlohn gilt für gewerbliche Arbeitnehmer und betriebliche Angestellte (wie Einsatzleiter, Standortleiter, Schichtleiter, Disponenten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer einschließlich Berlin</li> <li>▪ Es gilt das <b>Arbeitsortprinzip</b>, d.h.</li> </ul> <p>für mobile Dienstleistung (Geld- und Werttransport): Ort, an dem die Arbeit aufgenommen und beendet wird</p> <p>für stationäre Dienstleistung (Geldbearbeitung): Ort, an dem die Arbeit im Geldbearbeitungszentrum aufgenommen und beendet wird</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Keine Ausnahme von der oben genannten Fälligkeit vorgesehen. Diese Systematik spricht dafür, dass <b>keine produktiven Mindestlohnstunden auf das Arbeitszeitkonto</b> übertragen werden dürfen</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
-------------------------------------	---	---	--	---



<p><b>Gerüstbauerhandwerk</b></p>	<p>ab 01.05.2016: <b>10,70</b> ab 01.05.2017: <b>11,00</b> gültig bis 30.4.2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Tragegerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik</li> <li>▪ Neben dem Mindestlohn gilt ein Mindesturlaub von 30 Tagen kalenderjährlich. Das jährliche Urlaubsentgelt berechnet sich aus 11,4% des steuerlichen Bruttoentgelts zzgl. eines zusätzlichen Urlaubsgelds in Höhe von 30%</li> <li>▪ Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) erfasst, die Gerüste erstellen oder gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen oder gewerblich die Gerüstbau-Logistik übernehmen oder an Betriebe überlassen werden, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen oder gewerblich die Gerüstbau-Logistik übernehmen, mit Ausnahme von             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schülern an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme von Schülern an Abend-schulen oder –kollegs, sowie</li> <li>- Schulabgängern, die innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung ihrer Schul-ausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 21 Arbeitstagen beschäftigt werden.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Nur unter den Voraussetzungen des § 2 Ziffer 2 TV Mindestlohn anwendbar. Insbesondere:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausgleich spätestens nach 12 Monaten erforderlich;</li> <li>- vollständige Insolvenz-sicherung;</li> <li>- in den Monaten Mai bis November erst ab der 175. Stunde (bei Voll-zeit), in den Monaten Dezember bis April erst ab der 163. Stunde an-wendbar; alternativ monatlich durchgängig ab der 169. Stunde</li> <li>- Auszahlung in Höhe des Mindestlohns</li> </ul> </li> </ul>
-----------------------------------	---	--	---	--

<p><b>Land- und Forstwirtschaft / Gartenbau</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.01.2015: 7,40 ab 01.01.2016: 8,00</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.01.2015: 7,20 ab 01.01.2016: 7,90</p> <p>bundeseinheitlich: <b>ab 01.01.2017: 8,60</b> ab 01.11.2017: 9,10</p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Landwirtschaftliche, gartenbauliche und forstwirtschaftliche Tätigkeiten umfasst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer einschließlich Berlin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Fälligkeit:</b> Letzter Bankarbeitstag des Folgemonats</li> <li>▪ <b>Arbeitszeitkonto:</b> Laut Mindestlohnverordnung nur in den Grenzen des § 2 Mindestlohngesetzes möglich (Aber umstritten, vgl. Anmerkung 6)</li> <li>▪ <b>Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</b></li> </ul>
---	---	--	---	---

<p><b>Maler- und Lackiererhandwerk</b></p>	<p>Ungelernte Arbeitnehmer:</p> <p>ab 01.05.2015: 10,00  <b>ab 01.05.2016: 10,10</b>  <b>ab 01.05.2017: 10,35</b>  ab 01.05.2018: <b>10,60</b>  ab 01.05.2019: <b>10,85</b>  ab 01.05.2020: <b>11,10</b></p> <p>Gelernte Arbeitnehmer:</p> <p><b>West:</b></p> <p>ab 01.05.2015: 12,80  <b>ab 01.05.2016: 13,10</b>  <b>ab 01.05.2017: 13,10</b>  ab 01.05.2018: <b>13,30</b>  ab 01.05.2020: <b>13,50</b></p> <p><b>Berlin:</b></p> <p>ab 01.05.2015: 12,60  <b>ab 01.05.2016: 12,90</b>  <b>ab 01.05.2017: 13,10</b>  ab 01.05.2018: <b>13,30</b>  ab 01.05.2020: <b>13,50</b></p> <p><b>Ost:</b></p> <p>ab 01.05.2015: 10,90  <b>ab 01.05.2016: 11,30</b>  <b>ab 01.05.2017: 11,85</b>  ab 01.05.2018: <b>12,40</b>  ab 01.05.2019: <b>12,95</b>  ab 01.05.2020: <b>13,50</b></p> <p><u>gültig bis 30.04.2017</u>  <u>Entwurf für Zeiten ab</u>  <u>01.05.2017 gilt bis 31.04.21</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei ungelernten Kräften keine Ost-West-Unterscheidung</li> <li>▪ Mindestlohn gilt nicht für Fahrzeug- und Metalllackierer</li> <li>▪ Bei Vorliegen eines Gesellenbriefes ist nach Ansicht der Aufsichtsbehörde immer der höhere Lohn zu zahlen (umstritten)</li> <li>▪ Ab 1.Mai 2017 entspricht Berlin dem Mindestlohn „West“, ab 1.Mai 2020 gilt ein bundeseinheitlicher Mindestlohn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif</b> ohne Berlin</li> <li>▪ <b>West-Ost-Unterscheidung:</b> Es gilt der Mindestlohn des Arbeitsortes; sofern der Lohn des Einstellungsortes höher ist, gilt dieser (Überlassung <b>West-Ost</b>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Nach Ansicht der Kontrollbehörden <b>dürfen keine produktiven Malermindestlohnstunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden!</b> (siehe hierzu insbesondere iGZ-Mitgliederinfo Nr. 06/2015 vom 06.03.2015)</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>
--	---	---	--	---

<p><b>Pflegebranche</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.01.2015: 9,40 ab 01.01.2016: 9,75 <b>ab 01.01.2017: 10,20</b></p> <p><b>Ost:</b> ab 01.01.2015: 8,65 ab 01.01.2016: 9,00 <b>ab 01.01.2017: 9,50</b></p> <p><u>gültig bis 31.10.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mindestlohn ist zu zahlen, wenn in nicht unerheblichem Ausmaß typische Pflegeleistungen ausgeübt werden (Orientierungshilfe § 14 Abs. 4 Nr. 1-3 SGB XI), insbesondere für             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter,</li> <li>2. Betreuungskräfte von Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder</li> <li>3. Assistenzkräfte</li> </ol> </li> <li>▪ Für eine berufliche Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, findet der Mindestlohn für die ersten bis zu sechs Wochen keine Anwendung.</li> <li>▪ Zweite Pflegearbeitsbedingungenverordnung umfasst auch ambulante Krankenpflegeleistungen</li> <li>▪ Mindestlohn ist grundsätzlich auch für Arbeitsbereitschaft/ Bereitschaftsdienste und für Wegzeiten zwischen Einsatzorten und vom Einsatzort zum Kundenbetrieb zu zahlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer ohne Berlin</li> <li>▪ Maßgeblich ist der Tätigkeitsort, d.h. der Ort der Erbringung der Pflegeleistung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto anwendbar</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>
-----------------------------	---	---	---	--

<p><b>Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.11.2015: 11,30 <b>ab 01.05.2016: 11,35</b> ab 01.06.2017: 11,40 ab 01.05.2018: 11,40</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.11.2015: 10,90 <b>ab 01.05.2016: 11,00</b> ab 01.05.2017: 11,20 ab 01.05.2018: 11,40</p> <p><u>gültig bis 30.04.2019</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nur für gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter)</li> <li>▪ Da die Überlassung von Arbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes unzulässig ist, wird der Mindestlohn nur in zwei Konstellationen relevant:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Der Betrieb des Steinmetz- bzw. Steinbildhauerhandwerks ist dem Bauneben-gewerbe zuzuordnen und der persönliche Geltungsbereich ist erfüllt;</li> <li>2) Es werden typische Steinmetztätigkeiten in branchenfremden Betrieben ausgeübt, die wiederum nicht dem Bauhaupt-gewerbe zuzuordnen sind.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer ohne Berlin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Wie im Maler- und Lackiererhandwerk wird das Führen eines AZK an Voraussetzungen geknüpft, die nach Ansicht der Prüfbehörden von Zeitarbeitsunternehmen nicht erfüllt werden können. Somit ist nach derzeitiger Sach- und Rechtslage davon auszugehen, dass keine produktiven Mindestlohnstunden auf das AZK gebucht werden dürfen.</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
---	--	--	---	---

<p><b>Textil- und Bekleidungsindustrie</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.12.2015: 8,50 (gesetzlicher Mindestlohn)</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.12.2015: 7,50 ab 01.01.2016: 8,25 ab 01.11.2016: <b>8,75</b></p> <p><b>Bundeseinheitlich</b> <b>Ab 01.01.2017: 8,84</b> (gesetzlicher Mindestlohn)</p> <p><u>gültig bis 31.12.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Textil- und Bekleidungsindustrie</li> <li>▪ auch Verkaufseinrichtungen der Textil- und Bekleidungsindustrie erfasst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer einschließlich Berlin-Ost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats (vgl. Anmerkung 6)</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Aktuelle Verordnung enthält nun Regelungen zum Führen eines <b>Arbeitszeitkontos</b>.</li> </ul> <p>Laut Mindestlohnverordnung ist schriftliche individuelle Vereinbarung des AZK (oder entsprechende Regelung in Betriebsvereinbarung) notwendig. Zudem Ausgleich innerhalb von 12 Monaten vorgesehen. Einmalige Übertragung in den nächsten Ausgleichszeitraum möglich, wenn explizit vereinbart.</p> <p>(Aber umstritten, vgl. Anmerkung 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
--	--	---	---	---

<p><b>Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.10.2014: 8,50 <b>ab 01.07.2016: 8,75</b></p> <p><b>Ost:</b> ab 01.10.2014: 8,00 <b>ab 01.07.2016: 8,75</b></p> <p><u>gültig bis 30.09.2017</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alle Arbeitnehmer in Betrieben und selbständige Betriebsabteilungen, deren Umsatz überwiegend (mehr als 50 %) auf das Waschen von Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen entfällt</li> <li>▪ <u>oder</u> Arbeitnehmer, die in Betrieben außerhalb der Branche branchentypische Tätigkeiten ausüben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer mit Berlin</li> <li>▪ Grundsätzlich ist der Arbeitsort maßgeblich, es sei denn, der Mindestlohn am Einstellungsort ist höher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats (vgl. Anmerkung 6)</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto: Eingeschränkt anwendbar. AZK-Ausgleichszeitraum von 12 Monaten beachten. Es erscheint vertretbar, das AZK regulär auf der Basis einer 35-Stunden-Woche zu verwenden. Denn iGZ-Vollzeitarbeitsverhältnisse auf Basis einer 35-Stunden-Woche kann als Teilzeitarbeitsverhältnisse im Sinne der Mindestlohnverordnung angesehen werden.</li> <li>▪ Umstritten, ob AZK nach iGZ-Regelungen geführt werden kann, vgl. Anmerkung 6)</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
---	--	---	--	--

<p><b>Zeitarbeitsbranche (Lohnuntergrenze)</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.04.2015: <b>8,80</b> ab 01.06.2016: <b>9,00</b></p> <p><b>Ost:</b> ab 01.04.2015: <b>8,20</b> ab 01.06.2016: <b>8,50</b></p> <p><u>gültig bis 31.12.2016</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überlassung von Arbeitnehmern an Kundenbetriebe im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Ost-Tarif:</b> Neue Bundesländer mit Berlin</li> <li>▪ Es gilt das modifizierte Arbeitsortsprinzip</li> <li>▪ Grundsätzlich ist der Arbeitsort maßgeblich, es sei denn, der Mindestlohn am Einstellungsort ist höher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Bankarbeitstag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto anwendbar</li> </ul>
--	--	--	---	--

## Anmerkungen zur Mindestlohnverpflichtung der Zeitarbeitsunternehmen

### Neufassung § 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- 1) Im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist § 8 Abs. 3 die Rechtsgrundlage dafür, dass Zeitarbeitsunternehmen zur Anwendung von Tarifen verpflichtet sind, die von anderen Branchenverbänden ausgehandelt wurden. Das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz ist Mitte August 2014 in Kraft getreten. Dieses Gesetz sieht auch Änderungen des AEntG vor: Sofern ein Zeitarbeitnehmer früher mit Tätigkeiten beschäftigt war, die vom Geltungsbereich eines Mindestlohtarifvertrages nach dem AEntG erfasst sind, war der Mindestlohn bisher nur zu zahlen, wenn auch der Kundenbetrieb in den Geltungsbereich des Mindestlohtarifvertrages gefallen ist. Beispielsweise war bisher kein Mindestlohn zu zahlen, wenn ein Maler an einen Hotelbetrieb überlassen wird, um dort die Zimmer zu streichen. Da der Hotelbetrieb kein Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks ist, fällt er nicht in den Geltungsbereich des Mindestlohtarifvertrages im Maler- und Lackiererhandwerk. Dieses Ergebnis empfand der Gesetzgeber als nicht sachgerecht. Deshalb greift seit Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes die **Verpflichtung zur Gewährung von Mindestlöhnen auch dann, wenn mindestlohnpflichtige Tätigkeiten ausgeübt werden, der Kundenbetrieb aber nicht in den fachlichen Geltungsbereich des Mindestlohtarifvertrages fällt.** Im obigen Beispiel ist deshalb nun der Mindestlohn des Maler- und Lackiererhandwerks zu zahlen.
- 2) Die Tabelle enthält deshalb nun auch die Mindestlöhne der Branchen, die dem Bauhauptgewerbe zugehörig sind. Eine Überlassung von Arbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes ist zwar weiterhin unzulässig (§ 1 b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), allerdings können diese Mindestlöhne in der Zeitarbeit jetzt trotzdem



eine Rolle spielen. Denn das Verbot stellt auf die Überlassung an einen Betrieb des Bauhauptgewerbes ab. An andere Betriebe können Zeitarbeitnehmer selbst dann überlassen werden, wenn sie im Rahmen der Überlassung Tätigkeiten ausüben, die dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen sind. Bei derartigen Überlassungen muss aufgrund der gesetzlichen Änderungen regelmäßig der Mindestlohn der Baubranche bzw. ein speziellerer Mindestlohn des Bauhauptgewerbes beachtet werden.

- 3) **Weitere Details** zu den Änderungen des AEntG, dessen Konsequenzen und den aktuellen Entwicklungen zum Maler-AZK können Sie den folgenden iGZ-Mitgliederinformationen entnehmen:

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 06/2015 vom 06.03.2015 (Darstellung der Ergebnisse eines Fachgesprächs im BMAS; Unzulässigkeit Maler-AZK)

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 40/2014 vom 05.11.2014 (iGZ-Erläuterung zu BMAS-Schreiben)

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 37/2014 vom 27.08.2014 (Ergänzung Maler-AZK)

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 35/2014 vom 20.08.2014 (Inkrafttreten Tarifautonomiestärkungsgesetz; Maler-AZK)

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 33/2014 vom 29.07.2014 (Merkblatt Mindestlöhne)

iGZ-Mitgliederinfo Nr. 31/2014 vom 11.07.2014 (allg. Rechtsinfo zum Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Die Mitgliederinformationen und nähere Erläuterungen (auch zur Rechtsprechung des ArbG Düsseldorf) finden Sie unter [www.igz-zeitarbeit.de](http://www.igz-zeitarbeit.de) nach der Anmeldung für den internen Bereich in der Rubrik „iGZ“ -> „iGZ-Mitgliederinfos“. Die aufgeführten Merkblätter und Erläuterungen sind auch in der Rubrik „Tarife & Recht“ -> „Durchführung des Arbeitsverhältnisses“ -> „Mindestlöhne“ abrufbar.

### Verhältnis AEntG-Mindestlöhne zu Vergütungsregeln Zeitarbeit

- 4) Im Vergleich zu den Tarifen des iGZ-DGB-Tarifwerkes gilt immer das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, dass der Zeitarbeitnehmer einen Anspruch auf die Vergütung nach dem iGZ-DGB-Tarifwerk hat, wenn die Vergütung nach der vorzunehmenden Eingruppierung dort höher ist als der AEntG-Mindestlohn bzw. die Lohnuntergrenze Zeitarbeit. Der Mindestlohn ist also nur eine Untergrenze, die nicht unterschritten werden darf, er ersetzt aber nicht die **Bindung an das iGZ-DGB-Tarifwerk**.
- 5) Trotz Inkrafttreten der Lohnuntergrenze gilt weiterhin der Grundsatz, dass die Mindestlöhne, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gültig sind, den Tarifen der Zeitarbeit vorgehen. Insofern sind weiterhin die **AEntG-Mindestlöhne** der anderen Branchen einzuhalten, **sofern diese höher sind** als der iGZ-Tariflohn.
- 6) Hinsichtlich der Fälligkeit und der Behandlung der Arbeitszeitkonten gilt: Grundsätzlich sind auch die in den Mindestlohntarifverträgen genannten **Fälligkeitszeitpunkte** zu beachten, sofern diese günstiger für den Mitarbeiter sind als die Regelung in der Lohnuntergrenzen-Verordnung (15. Bankarbeitstag des Folgemonats).

Durch eine Vereinbarung einer Fälligkeit zum 15. Kalendertag des Folgemonats ist eine Einhaltung der Fälligkeitsgrenzen bei derzeit allen relevanten Branchen gegeben.

Ein Abweichen von diesen Fälligkeitsregelungen durch das **Führen von Arbeitszeitkonten** in Mindestlohneinsätzen birgt Risiken. Sieht der zu beachtende Mindestlohnvertrag das Führen eines Arbeitszeitkontos vor, ist derzeit davon auszugehen, dass sämtliche einschränkende Vorgaben zu beachten sind. Das iGZ-Arbeitszeitkonto darf nur dann geführt werden, wenn es den im entsprechenden Mindestlohnvertrag fixierten Vorgaben zur Arbeitszeitflexibilisierung entspricht. Bei Überlassungen in Mindestlohnbranchen, in denen die Anwendung eines Arbeitszeitkontos nicht ausdrücklich vorgesehen ist (und somit keine Ausnahme vom Fälligkeitszeitpunkt geregelt ist) dürfen nach der Systematik der Verordnung keine produktiven Stunden ins iGZ-Arbeitszeitkonto übertragen werden. Stattdessen müssen sämtliche produktiven Mindestlohnstunden zum vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt werden.

### Anrechenbarkeit von Zulagen und Zuschlägen?

- 7) Es gilt grundsätzlich folgende Regel: Es sind alle die **Zuschläge zusätzlich zum Mindestlohn** zu zahlen, die als Gegenwert für besonderen Fleiß (Mehrarbeitsstunden) oder für besondere Erschwernisse (Schmutz- und Gefahrezuschläge) oder für die besondere Lage der Arbeitszeit (Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) gezahlt werden. Das gleiche gilt für die Zahlung von Auslösen (Fahrgeld, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten), wenn diese (wie ihr eigentlicher Sinn ist) als Ersatz für tatsächlich gewährte Aufwendungen gezahlt werden.
- 8) Grundsätzlich können Zulagen und Zuschläge, die nur deshalb gezahlt werden, um ein bestimmtes Entgeltniveau zu erreichen, mit dem Mindestlohn verrechnet werden. Danach sind etwa **übertarifliche Zulagen, Branchenzuschläge und die einsatzbezogene Zulage** nach § 5 ERTV grundsätzlich **anrechenbar** auf den Mindestlohn. Es ist zu prüfen, ob der Mitarbeiter mit seinem Grundlohn und den vorgenannten Zulagen und Zuschlägen den Wert des AEntG-Mindestlohnes erreicht. Ist dies nicht der Fall, ist die Differenz über eine sog. Zulage Mindestlohn auszugleichen. Ist der iGZ-Lohn + anrechenbare Zulagen und Zuschläge gleich hoch oder höher als der AEntG-Mindestlohn, genügt dies zur Erfüllung der Mindestlohnverpflichtung. Werden Auslösen nur zur Erhöhung des Entgeltniveaus gezahlt (z.B. soweit Verpflegungsmehraufwendungen in einem Naheinsatz zu versteuern sind, sog. verschleiertes Arbeitsentgelt), ist auch in solchen Ausnahmefällen eine Verrechnung möglich.
- 9) Für die **Berechnung der tariflichen Zuschläge** gilt der Grundsatz, dass die im Tarifwerk vorgesehenen Zuschlagsprozente sich auf das tarifliche Grundentgelt, nicht auf das Mindestlohnentgelt beziehen. So werden beispielsweise die in § 4 Manteltarifvertrag iGZ vorgesehenen Zuschläge (Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) auf Basis des entsprechend der Eingruppierung maßgeblichen Tarifentgelts des iGZ Entgelttarifvertrages (einschließlich evtl. Branchenzuschläge) gezahlt. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich nicht auf die AEntG-Mindestlöhne.