

# Mindestlohnübersicht (Rechtsverordnungen)

Stand: 4. Januar 2022

In dieser Übersicht sind wie bisher diejenigen Mindestentgelte und weitere gegebenenfalls zu berücksichtigenden Arbeitsbedingungen aufgenommen, die auf Rechtsverordnungen nach §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) beruhen. Auch der Mindestlohn für das Elektrohandwerk ist aufgenommen, welcher gemäß § 26 AEntG einer solchen Rechtsverordnung gleichgestellt ist. Weitere zu berücksichtigenden Arbeitsbedingungen im Sinne der § 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 AEntG können sich aus bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen ergeben. Entsendungen aus dem Ausland können im Vergleich zu einer Überlassung innerhalb Deutschlands dazu führen, dass weitere Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind.

Aktuelle Mindestlöhne, 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>	ab 01.01.2020: 10,00 ab 01.10.2020: 10,25 ab 01.10.2021: <b>10,45</b> gültig bis 30.09.2022	<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 Ost-West-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>ab 01.01.2021: 16,68 in Gruppe 1 17,02 in Gruppe 2</p> <p>ab 01.01.2022: 17,18 in Gruppe 1 17,70 in Gruppe 2</p> <p><u>gültig bis 31.12.2022</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>Neben dem Mindestlohn gilt ein <b>Mindesturlaub</b> in Höhe von 29 Tagen pro Kalenderjahr</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: Wenn überhaupt nur bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar</li> <li>Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
<p><b>Bauhauptgewerbe</b></p>	<p>Ab 01.05.2021:</p> <p>Lohngruppe 1: Bundeseinheitlich <b>12,85</b></p> <p>Lohngruppe 2: West: <b>15,70</b> Ost: / Berlin: <b>15,55</b></p> <p>Außer Kraft getreten am <u>31.12.2021</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>Dachdecker- handwerk (Bauhauptgewerbe)</b></p>	<p>Ungelernte AN: ab 01.02.2020 12,40 ab 01.01.2021 <b>12,60</b></p> <p>Gelernte AN: ab 01.02.2020 13,60 ab 01.01.2021 <b>14,10</b></p> <p><u>Außer Kraft getreten am</u> <u>31.12.2021</u></p> <p>Am 28.12.2021 wurde die 11. Dachdecker-Arbeitsbedingungen-VO im Bundesanzeiger veröffentlicht. Es gelten folgende Mindestlöhne:</p> <p>Ungelernte AN: <b>ab 01.01.2022: 13,00</b> ab 01.01.2023: 13,30</p> <p>Gelernte AN: <b>ab 01.01.2022: 14,50</b> ab 01.01.2023: 14,80</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik umfasst</li> <li>▪ Nicht erfasst werden:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und -kollegs,</li> <li>b) Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren,</li> <li>c) Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden,</li> <li>d) gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebs beschäftigt wird,</li> <li>e) gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebssitz beschäftigt werden; ausgenommen ist der Bereich der Vorfertigung.</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>▪ Arbeitszeitkonto eingeschränkte anwendbar</li> <li>▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung</li> </ul>
--	--	--	---	---

<p><b>Elektrohandwerk</b></p>	<p>ab 01.01.2020: 11,90  ab 01.01.2021: <b>12,40</b>  ab 01.01.2022: <b>12,90</b>  ab 01.01.2023: 13,40  ab 01.01.2024: 13,95</p> <p><u>gültig bis 31.12.2024</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 Anlagen und Geräten, sowie für Betriebe und Tätigkeiten des Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbaus</li> </ul> <p>Hinweis: Der Geltungsbereich des „neuen“ Mindestlohn-TV unterscheidet sich von der bis Ende 2019 geltenden Fassung. Seit dem 01.01.2020 besteht eine Mindestlohnverpflichtung für alle Beschäftigten, soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben.</p> <p><u>Es kommt nicht mehr darauf an, ob die Tätigkeit außerhalb des Betriebes ausgeführt wird oder nicht!</u> Auch Elektro(helfer)tätigkeiten, die direkt im Kundenbetrieb selbst ausgeführt werden, fallen unter den Mindestlohn-TV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: spätestens 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto nach den Vorgaben des MiLoG bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar; insbesondere: Ausgleichspflichtig nach 12 Monaten</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> <li>▪ Mindestlohn gilt nicht für Zeiten der Arbeitsbereitschaft</li> </ul>
-------------------------------	---	--	---	---

<p><b>Fleischwirtschaft</b></p>	<p>Am 30.12.2021 ist die zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft im Bundesanzeiger verkündet worden.</p> <p>Es gelten folgende Mindestlöhne:</p> <p>ab 01.01.2022: <b>11,00</b>  ab 01.12.2022: 11,50  ab 01.12.2023: 12,30</p> <p><u>gültig bis 30.11.2024</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Geltungsbereich erfasst alle Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft. Dies sind Betriebe, in denen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schweine und Rinder geschlachtet und/oder zerlegt werden,</li> <li>- Geflügel jeder Art geschlachtet und/oder zerlegt wird,</li> <li>- überwiegend Fleisch und Fleischwaren jeder Art verarbeitet, portioniert und/oder verpackt werden.</li> </ul> </li> <li>▪ Hierzu zählen auch Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die ihre Arbeitnehmer in Betrieben oder Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft einsetzen (Dienstleister der Fleischwirtschaft).</li> <li>▪ <u>Nicht</u> erfasst werden Betriebsstätten, die zum <u>Fleischerhandwerk</u> gemäß § 2 Absatz 2 GSA Fleisch gehören.</li> <li>▪ Auszubildende und Praktikanten ausgenommen</li> <li>▪ Nach wie vor bleibt es bei den Vorgaben aus dem Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (<b>GSA Fleisch</b>)! Danach gilt ein Verbot von Zeitarbeit im Bereich der Schlachtung einschließlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: spätestens zum 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li>▪ Kein AZK vorgesehen</li> <li>▪ Ausschlussfrist: 6 Monate ab Fälligkeit des Anspruchs</li> </ul>
---------------------------------	--	--	---	--

		<p>der Zerlegung von Schlachtkörpern. Das Verbot erstreckt sich grundsätzlich auch auf die Fleischverarbeitung. In diesem Bereich können Zeitarbeitnehmer aber unter Einhaltung bestimmter Vorgaben in tarifgebundenen Einsatzbetrieben eingesetzt werden. In diesen Fällen sind die in der jüngst in Kraft getretenen Verordnung fixierten Mindestarbeitsbedingungen zu beachten.</p>		
<b>Gebäudereinigung</b>	<p>ab 01.04.2021: Lohngruppe 1: 11,11 Lohngruppe 6: 14,45</p> <p><b>ab 01.01.2022:</b> <b>Lohngruppe 1: 11,55</b> <b>Lohngruppe 6: 14,81</b></p> <p>ab 01.01.2023: Lohngruppe 1: 12,00 Lohngruppe 6: 15,20</p> <p><u>gültig bis 31.12.2023</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>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung</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>Gerüstbauerhandwerk</b></p>	<p>ab 01.10.2021: <b>12,55</b> ab 01.10.2022: <b>12,85</b></p> <p><u>gültig bis 30.09.2023</u></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>▪ Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) erfasst</li> <li>▪ Ausnahmen für Praktikanten, Schüler und Schulabgänger sowie für Arbeitnehmer, die ausschließlich auf dem Lagerplatz im Betrieb oder stationär im Betrieb tätig sind und das Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt ist</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 eingeschränkt anwendbar</li> </ul>
<p><b>Maler- und Lackiererhandwerk</b></p>	<p>ab 01.05.2021:</p> <p>Ungelernte AN: <b>11,40</b></p> <p>Gelernte AN: <b>13,80</b></p> <p><u>gültig bis 31.05.2022</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <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> </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: 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 01.07.2020: 11,60 ab 01.04.2021: 11,80 <b>ab 01.09.2021: 12,00</b> ab 01.04.2022: 12,55</p> <p><i>für Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit</i></p> <p><b>ab 01.04.2021: 12,50</b> ab 01.04.2022: 13,20</p> <p><i>für Pflegefachkräfte</i> <b>ab 01.07.2021: 15,00</b> ab 01.04.2022: 15,40</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.07.2020: 11,20 ab 01.04.2021: 11,50 <b>ab 01.09.2021: 12,00</b> ab 01.04.2022: 12,55</p> <p><i>für Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit</i></p> <p>ab 01.04.2021: 12,20 <b>ab 01.09.2021: 12,50</b> ab 01.04.2022: 13,20</p> <p><i>für Pflegefachkräfte</i> <b>ab 01.07.2021: 15,00</b> ab 01.04.2022: 15,40</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mindestlohn ist zu zahlen, wenn in nicht unerheblichem Ausmaß typische Pflegetätigkeiten ausgeübt werden, insbesondere für Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte und Präsenzkkräfte</li> <li>▪ Pflegearbeitsbedingungenverordnung umfasst auch ambulante Krankenpflegeleistungen</li> <li>▪ Eigenständige Regelung zu Bereitschaftsdiensten in § 2 Absatz 4 der Verordnung.</li> <li>▪ Keine Anwendung auf Rufbereitschaft</li> <li>▪ Pflegefachkräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über eine Qualifikation verfügen, die sie zur Ausübung von Tätigkeiten gemäß § 4 des Pflegeberufgesetzes berechtigt. Pflegefachkräften dürfen bis zum 30. Juni 2021 keine geringeren Mindestentgeltsätze als Pflegekräften mit einer mindestens einjährigen Ausbildung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Ausbildung zu einem Assistenz- und Helferberuf oder eine vergleichbare Ausbildung in der Pflege abgeschlossen haben gezahlt werden</li> <li>▪ Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Ausbildung zu einem Assistenz- und Helferberuf oder eine vergleichbare Ausbildung in der Pflege abgeschlossen haben.</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: bis 30.04.2021 15. Kalendertag des Folgemonats</li> <li><b>ab 01.05.2021:</b> - für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit: <b>letzter Bankarbeitstag des Monats</b>, - im Übrigen: letzter Bankarbeitstag des Folgemonats (allerdings § 11 MTV insofern vorrangig)</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto anwendbar</li> <li>▪ Ausschlussfrist: Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit</li> </ul>
-----------------------------	---	--	---	---



		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Die Ausbildungsdauer muss mindestens den Vorgaben der Nummer 2 der „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) entsprechen.</li> <li>○ Die Ausbildung kann im Ausland abgeschlossen worden sein.</li> <li>○ Eine entsprechende Tätigkeit liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zumindest auch in Nummer 1 Buchstabe g der „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) genannte Tätigkeiten auf Anweisung des Arbeitgebers durchführt.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neben dem Mindestlohn ist ein <b>Mehrurlaub</b> vorgesehen, sodass sich für 2021 und 2022 bei Anwendung des iGZ-DGB-Tarifwerks in der 5-Tage-Woche ein Anspruch von wenigstens 26 Tagen ergibt</li> <li>▪ Der Mehrurlaub richtet sich im Übrigen nach den gesetzlichen Bestimmungen.</li> </ul>		
--	--	---	--	--

<p><b>Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen</b></p>	<p>ab 01.06.2021:</p> <p><b>EG II:</b></p> <p>Ba-Wü, Bayern (München), Berlin, Brandenburg, Bremen, HH, Hessen, Niedersachsen, NRW, Schleswig-H: 17,73</p> <p>Bayern: 14,22</p> <p>Meck-Pomm, Sachsen, Sachsen-A, Thüringen: 15,57</p> <p>Rheinland-Pfalz, Saarland: 16,90</p> <p><b>EG III:</b></p> <p>Ba-Wü: 16,47</p> <p>Bayern (München), Bremen, HH, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-H: 15,76</p> <p>Bayern: 14,22</p> <p>Berlin, Brandenburg: 15,43</p> <p>Meck-Pomm, Sachsen, Sachsen-A, Thüringen: 13,64</p> <p>NRW: 15,48</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entgeltgruppe II: Sicherheitsdienstleistungen für Mitarbeiter mit entsprechender behördlicher Prüfung zur Luftsicherheitskontrollkraft, bei entsprechender Tätigkeit</li> <li>▪ Entgeltgruppe III: Sicherheitsdienstleistungen (z.B. Bordkartenkontrolle, Sicherung der Grenze zum sicherheitsempfindlichen Bereich, Flugzeugbewachung) mit spezieller Schulung und bestandener Prüfung sowie Dokumentenkontrolle, bei entsprechender Tätigkeit</li> <li>▪ Entgeltgruppe IV: Qualifizierte Servicetätigkeiten und Fluggastdienste, die eine luftsicherheitsspezifische und/oder eine flughafenspezifische Ausbildung von mindestens 25 Unterrichtseinheiten (a 45 Minuten) im Jahr voraussetzt, bei entsprechender Tätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Länderbezogen unterschiedliche Mindestentgelte, aber keine strikte Unterteilung in Ost-West</li> <li>▪ Ort der Arbeitsleistung ist maßgeblich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Aussage zur Fälligkeit der Mindestentgelte</li> <li>▪ Ausschlussfristen: Geltendmachung in Textform innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit. Nach Ablehnung des Anspruchs gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 3 Monaten nötig. Bei Ansprüchen auf das Mindestentgelt gilt sowohl für die Geltendmachung in Textform als auch für die gerichtliche Geltendmachung jeweils eine Frist von 6 Monaten nach Fälligkeit</li> <li>▪ Schadensersatzansprüche und Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn sind grundsätzlich ausgenommen</li> </ul>
--	---	--	---	--

	<p>Rheinland-Pfalz, Saarland: 15,33</p> <p><b>EG IV:</b></p> <p>Alle Bundesländer: 12,90</p> <p>Außer Kraft getreten am 31.12.2021</p>			
<p><b>Steinmetz- und Steinbildhauerhand- werk</b></p>	<p>ab 01.11.2021: <b>12,85</b> ab 01.08.2022: 13,35</p> <p><u>gültig bis 30.09.2023</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 Baunebengewerbe zuzuordnen und der persönliche Geltungsbereich ist erfüllt;</li> <li>2) Es werden typische Steinmetztätigkeiten in branchenfremden Betrieben ausgeübt, die wiederum nicht dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen sind.</li> </ol> </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: 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>Zeitarbeitsbranche (Lohnuntergrenze)</b></p>	<p><b>West:</b> ab 01.09.2020: 10,15 <b>ab 01.04.2021: 10,45</b> ab 01.04.2022: 10,88</p> <p><b>Ost:</b> ab 01.10.2020: 10,10 <b>ab 01.04.2021: 10,45</b> ab 01.04.2022: 10,88</p> <p><u>gültig bis 31.12.2022</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>▪ Keine Ost-West-Unterscheidung mehr seit 01.04.2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fälligkeit: 15. Bankarbeitstag des Folgemonats</li> <li>▪ Arbeitszeitkonto anwendbar</li> </ul>
--	--	--	--	--

## Anmerkungen zur Mindestlohnverpflichtung

### Regelung in § 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- 1) § 8 Absatz 3 AEntG ist die Rechtsgrundlage dafür, dass Zeitarbeitsunternehmen zur Anwendung von Tarifen verpflichtet sind, die von anderen Branchenverbänden ausgehandelt wurden. **Die Verpflichtung zur Gewährung von Mindestlöhnen greift auch dann, wenn mindestlohnpflichtige Tätigkeiten ausgeübt werden, der Kundenbetrieb aber nicht in den fachlichen Geltungsbereich des Mindestlohntarifvertrages fällt** (vgl. dazu unter anderem die iGZ-Mitgliederinfo 06/2015 vom 06.03.2015).
- 2) Die Übersicht enthält deshalb 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 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 zu berücksichtigende Arbeitsbedingungen im Sinne der § 5 Satz 1 Nummer 2 bis 4 AEntG (**Urlaubsdauer, Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld, Beiträge zu Urlaubskassen, Anforderungen an Unterkünfte**) können sich aus **bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen** ergeben (vgl. iGZ-Mitgliederinfo 53/2020: "Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes" vom 30.07.2020). Entsendungen aus dem Ausland können im Vergleich zu einer Überlassung innerhalb Deutschlands dazu führen, dass auch darüber hinaus weitere Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind.

### 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 Mindestlohtarifverträgen 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 – mit Ausnahme der Pflegebranche - eine Einhaltung der Fälligkeitsgrenzen bei allen anderen derzeit relevanten Branchen gegeben. In der Pflegebranche gilt seit Mai 2021 die Besonderheit, dass der Mindestlohn für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bereits zum letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Abrechnungsmonats fällig wird.

Ein Abweichen von den Fälligkeitsregelungen durch das **Führen von Arbeitszeitkonten** in Mindestlohneinsätzen birgt Risiken. Sieht der zu beachtende Mindestlohtarifvertrag 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 Mindestlohtarifvertrag 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. So sind etwa **übertarifliche Zulagen, Branchenzuschläge und die einsatzbezogene Zulage nach § 5 ERTV** 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 wenigstens so hoch, wie der AEntG-Mindestlohn, ist die Mindestlohnverpflichtung erfüllt. 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.