

Mindestlohnübersicht

Stand: 19. Februar 2020

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
Abfallwirtschaft	ab 01.01.2020: 10,00 ab 01.10.2020: 10,25 ab 01.10.2021: 10,45 Gültigkeit der <u>Verordnung bis 30.09.2022</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewerbs- oder geschäftsmäßiges Sammeln, Befördern, Lagern, Behandeln, Verwerten oder Beseitigen von Abfällen ▪ Reinigung öffentlicher Verkehrsflächen mit umfasst (Winterdienst, Reinigung öffentlicher Straßen, Wege, Plätze) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Ost-West-Unterscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: Letzter Werktag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto: Erst ab der 166. Stunde anwendbar, Ausgleich innerhalb von 6 Monaten ▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung

<p>Aus- und Weiterbildungsbranche</p>	<p>01.01.2020: 16,19 in Gruppe 1 16,39 in Gruppe 2</p> <p>01.01.2021: 16,68 in Gruppe 1 17,02 in Gruppe 2</p> <p>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"> ▪ Nur Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch umfasst (Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen) ▪ Neben dem Mindestlohn gilt auch ein Mindesturlaub in Höhe von 29 Tagen pro Kalenderjahr 	<p>Keine Ost-West-Unterscheidung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto: Wenn überhaupt nur bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar ▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung
--	---	--	--------------------------------------	---

<p>Bauhauptgewerbe</p>	<p>Lt. Entwurf: Wirkung ab Inkrafttreten der Verordnung</p> <p>ab 01.02.2020:</p> <p>Lohngruppe 1: einheitlich 12,20</p> <p>Lohngruppe 2:</p> <p>West: 15,20 Ost: /</p> <p>Berlin: 15,05</p> <p>ab 01.04.2020:</p> <p>Lohngruppe 1: einheitlich 12,55</p> <p>Lohngruppe 2:</p> <p>West: 15,40 Ost: /</p> <p>Berlin: 15,25</p> <p><u>gültig bis 31.12.2020</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überlassungen von Arbeitern an Betriebe des Bauhauptgewerbes unterfallen auch weiterhin dem Verbot des § 1 b AÜG! ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer ▪ Sonderregelung für Berlin ▪ Es gilt der Tarif des Arbeitsortes, es sei denn, derjenige des Einstellungsortes ist höher (Überlassung West-Ost) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto eingeschränkt anwendbar ▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit <p>Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung für Mindestlohnstunden, die auf das AZK gebucht wurden</p>
-------------------------------	---	--	--	--

<p>Dachdecker-handwerk (Bauhauptgewerbe)</p>	<p>Ungelernte AN: ab 01.02.2020 12,40 ab 01.01.2021 12,60</p> <p>Gelernte AN: ab 01.02.2020 13,60 ab 01.01.2021 14,10</p> <p><u>gültig bis 31.12.2021</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik umfasst ▪ Nicht erfasst werden: <ul style="list-style-type: none"> a) Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit Ausnahme der Schüler an Abendschulen und -kollegs, b) Personen, die nachweislich aufgrund einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienverordnung ein Praktikum absolvieren, c) Schulabgänger, die innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung ihrer Schulausbildung bis zu einer Gesamtdauer von 50 Arbeitstagen beschäftigt werden, d) gewerbliches Reinigungspersonal, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebs beschäftigt wird, e) gewerbliche Arbeitnehmer, die ausschließlich am Betriebssitz beschäftigt werden; ausgenommen ist der Bereich der Vorfertigung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Ost-West-Unterscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto eingeschränkte anwendbar ▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung
---	---	--	---	---

<p>Elektrohandwerk</p>	<p>ab 01.01.2020: 11,90 ab 01.01.2021: 12,40 ab 01.01.2022: 12,90 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"> ▪ Keine Unterscheidung zwischen Elektrohelfern und Facharbeitern ▪ Gilt nicht für Auszubildende ▪ 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 <p>Hinweis: Der Geltungsbereich des „neuen“ Mindestlohn-TV unterscheidet sich von der bis Ende 2019 geltenden Fassung. Ab dem 01.01.2020 besteht eine Mindestlohnverpflichtung für alle Beschäftigten, soweit sie elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben.</p> <p><u>Es kommt dann 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 dann unter den Mindestlohn-TV.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer mit Berlin ▪ Es gilt der Tarif des Arbeitsortes, es sei denn, derjenige des Einstellungsortes ist höher (Überlassung West-Ost) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: spätestens 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto nach den Vorgaben des MiLoG bei verstetigter Arbeitszeit anwendbar; insbesondere: Ausgleichspflichtig nach 12 Monaten ▪ 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. ▪ Mindestlohn gilt nicht für Zeiten der Arbeitsbereitschaft
-------------------------------	--	---	--	---

<p>Gebäudereinigung</p>	<p>ab 01.01.2020:</p> <p>West: Lohngruppe 1: 10,80 Lohngruppe 6: 14,10</p> <p>Ost: Lohngruppe 1: 10,55 Lohngruppe 6: 13,50</p> <p>ab 01.12.2020:</p> <p>Bundeseinheitlich: Lohngruppe 1: 10,80 Lohngruppe 6: 14,10</p> <p><u>gültig bis 31.12.2020</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Winterdienst und Reinigung privater Plätze und Wege, sowie öffentlicher Wege, sofern Reinigung von Kommune auf private Grundstücksanlieger übertragen (ansonsten gilt Mindestlohn Abfallwirtschaft) ▪ Lohngruppe 1: u.a. Innenreinigung, Winterdienst, Reinigung von Verkehrsflächen ▪ Lohngruppe 6: u.a. Glas- und Fassadenreinigung ▪ Eingruppierung nach Überwiegensprinzip 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer ohne Berlin ▪ Es gilt der Tarif der ersten Arbeitsstelle, wenn dieser höher ist als der nächste Einsatz (Überlassung West-Ost); ansonsten gilt immer der höhere Tarif (Überlassung Ost-West) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto: Regelmäßig nicht anwendbar. Für Lohngruppe 1 gar kein AZK vorgesehen; für Lohngruppe 6 können AZK-Voraussetzungen regelmäßig nicht erfüllt werden. ▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit
--------------------------------	---	---	---	---

<p>Gerüstbauerhandwerk</p>	<p>ab 01.07.2019: 11,88 <u>gültig bis 31.07.2020</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Als Gerüste gelten alle Arten von Arbeits-, Schutz- und Tragegerüsten, Fahrgerüste und Sonderkonstruktionen der Rüsttechnik ▪ Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) erfasst ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Ost-West-Unterscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit ▪ Arbeitszeitkonto eingeschränkt anwendbar
-----------------------------------	---	---	---	--

<p style="text-align: center;">Maler- und Lackiererhandwerk</p>	<p>Ungelernte Arbeitnehmer:</p> <p>ab 01.05.2019: 10,85 ab 01.05.2020: 11,10</p> <p>Gelernte Arbeitnehmer:</p> <p style="text-align: center;">West:</p> <p>ab 01.05.2018: 13,30 ab 01.05.2020: 13,50</p> <p style="text-align: center;">Ost:</p> <p>ab 01.05.2019: 12,95 ab 01.05.2020: 13,50</p> <p><u>gültig bis 30.04.2021</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei ungelernten Kräften keine Ost-West-Unterscheidung ▪ Mindestlohn gilt nicht für Fahrzeug- und Metalllackierer ▪ Bei Vorliegen eines Gesellenbriefes ist nach Ansicht der Aufsichtsbehörde immer der höhere Lohn zu zahlen (umstritten) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif ohne Berlin ▪ West-Ost-Unterscheidung: Es gilt der Mindestlohn des Arbeitsortes; sofern der Lohn des Einstellungsortes höher ist, gilt dieser (Überlassung West-Ost) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto: Nach Ansicht der Kontrollbehörden dürfen keine produktiven Malermindestlohnstunden auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden! (siehe hierzu insbesondere iGZ-Mitgliederinfo Nr. 06/2015 vom 06.03.2015) ▪ Ausschlussfrist: Gerichtliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit
--	--	---	--	---

<p>Pflegebranche</p>	<p>West: ab 01.01.2019: 11,05 ab 01.01.2020: 11,35</p> <p>Ost: ab 01.01.2019: 10,55 ab 01.01.2020: 10,85</p> <p><u>gültig bis 30.04.2020</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindestlohn ist zu zahlen, wenn in nicht unerheblichem Ausmaß typische Pflegetätigkeiten ausgeübt werden, insbesondere für <ol style="list-style-type: none"> 1. Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, 2. Betreuungskräfte von Menschen mit dementiellen Erkrankungen oder 3. Assistenzkräfte ▪ Für eine berufliche Orientierungsphase, die als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist, findet der Mindestlohn für die ersten bis zu sechs Wochen keine Anwendung. ▪ Pflegearbeitsbedingungenverordnung umfasst auch ambulante Krankenpflegeleistungen ▪ Mindestlohn ist grundsätzlich auch für Arbeitsbereitschaft/ Bereitschaftsdienste und für Wegzeiten zwischen Einsatzorten und vom Einsatzort zum Kundenbetrieb zu zahlen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer ohne Berlin ▪ Maßgeblich ist der Tätigkeitsort, d.h. der Ort der Erbringung der Pflegeleistung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto anwendbar ▪ Ausschlussfrist: Schriftliche Geltendmachung innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit
-----------------------------	--	---	---	--

<p>Steinmetz- und Steinbildhauerhand- werk</p>	<p>ab 01.05.2019: 11,85 ab 01.05.2020: 12,20 <u>gültig bis 30.04.2021</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur für gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) ▪ 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"> 1) Der Betrieb des Steinmetz- bzw. Steinbildhauerhandwerks ist dem Baunebengewerbe zuzuordnen und der persönliche Geltungsbereich ist erfüllt; 2) Es werden typische Steinmetztätigkeiten in branchenfremden Betrieben ausgeübt, die wiederum nicht dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen sind. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Ost-West-Unterscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ 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. ▪ Keine Ausschlussfrist, sondern gesetzliche Verjährung
---	---	--	---	---

<p>Zeitarbeitsbranche (Lohnuntergrenze)</p>	<p>West: seit 01.04.2019: 9,79 ab 01.10.2019: 9,96</p> <p>Ost: seit 01.01.2019: 9,49 ab 01.10.2019: 9,66</p> <p><u>gültig bis 31.12.2019</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überlassung von Arbeitnehmern an Kundenbetriebe im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer mit Berlin ▪ Es gilt das modifizierte Arbeitsortsprinzip ▪ Grundsätzlich ist der Arbeitsort maßgeblich, es sei denn, der Mindestlohn am Einstellungsort ist höher 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fälligkeit: 15. Bankarbeitstag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto anwendbar
--	--	--	---	--

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 Mindestlohnvertrag nach dem AEntG erfasst sind, war der Mindestlohn bisher nur zu zahlen, wenn auch der Kundenbetrieb in den Geltungsbereich des Mindestlohnvertrag 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 Mindestlohnvertrag 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 Mindestlohnvertrag 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.ig-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“ -> „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 Mindestlohnverträgen 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 Gefahrenzuschläge) 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.