

Überblick über die zeitarbeitsrelevanten Mindestlöhne (Stand: 29.12.2011)

Branche	Mindestlöhne (in Euro)	Anwendungsbereich	Ost-West	Fälligkeit
Abfallwirtschaft	seit 01.11.2011: 8,33 <u>gültig bis 31.03.2012</u>	<ul style="list-style-type: none"> 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"> letzter Werktag des Folgemonats Arbeitszeitkonto ab der 165. Stunde anwendbar, Ausgleich innerhalb von 6 Monaten
Elektrohandwerk	<p>West: seit 01.01.2011: 9,70 ab 01.01.2012: 9,80 ab 01.01.2013: 9,90</p> <p>Ost: seit 01.01.2011: 8,40 ab 01.01.2012: 8,65 ab 01.01.2013: 8,85</p> <p><u>gültig bis 31.12.2013</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Keine Unterscheidung zwischen Elektrohelfern und Facharbeitern Gilt fachlich für alle handwerksmäßigen Installationen von elektro- und informations-technischen Geräten und Anlagen, wenn die Tätigkeit außerhalb des Kundenbetriebs ausgeübt wird 	<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"> 15. Kalendertag des Folgemonats Arbeitszeitkonto anwendbar
Gebäudereinigung	<p>West: Lohngruppe 1: seit 01.01.2011: 8,55 ab 01.01.2012: 8,82 ab 01.01.2013: 9,00</p>	<ul style="list-style-type: none"> Winterdienst und Reinigung privater Plätze und Wege, sowie öffentlicher Wege, sofern Reinigung von Kommune auf private Grund- 	<ul style="list-style-type: none"> Ost-Tarif: neue Bundesländer ohne Berlin Es gilt der Tarif der ersten Arbeitsstelle, wenn 	<ul style="list-style-type: none"> 15. Kalendertag des Folgemonats

<p>Gebäudereinigung Forts.</p>	<p>Lohngruppe 6: 11,33</p> <p>Ost: Lohngruppe 1: seit 01.01.2011: 7,00 ab 01.01.2012: 7,33 ab 01.01.2013: 7,56</p> <p>Lohngruppe 6: seit 01.01.2011: 8,88 ab 01.01.2013: 9,00</p> <p><u>gültig bis 31.10.2013</u></p>	<p>stücksanlieger übertragen (ansonsten gilt Mindestlohn Abfallwirtschaft)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohngruppe 1: u.a. Innenreinigung, Winterdienst, Reinigung von Verkehrsflächen ▪ Lohngruppe 6: u.a. Glas- und Fassadenreinigung ▪ Eingruppierung nach Überwiegensprinzip 	<p>dieser höher ist als der nächste Einsatz (Überlassung West-Ost); ansonsten gilt immer der höhere Tarif (Überlassung Ost-West)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausschlussfrist: 6 Monate nach Fälligkeit
<p>Maler- und Lackiererhandwerk</p>	<p>West: seit 24.10.2009 Ungel.: 9,50 seit 01.09.2010 Gelernte: 11,50</p> <p>ab 01.07.2011 Ungelernte: 9,75 ab 01.07.2011 Gelernte: 11,75</p> <p>Ost: seit 24.10.2009: 9,50 ab 01.07.2011: 9,75</p> <p><u>gültig bis 29.02.2012</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Tarifgebiet Ost keine Unterscheidung zwischen Gelernten und Ungelernten ▪ 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 Arbeitortes; sofern der Lohn des Einstellungsortes höher ist, gilt dieser (Überlassung West - Ost) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto anwendbar ▪ Ausschlussfrist: 12 Monate nach Fälligkeit
<p>Pflegebranche</p>	<p>West: seit 01.08.2010: 8,50 ab 01.01.2012: 8,75 ab 01.07.2013: 9,00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarifvertrag gilt nicht für Krankenhäuser, Reha-Kliniken, Pflegebetriebe, die überwiegend (mehr als 50% der Arbeitszeit) ambulante Krankenpflegedienstleistungen im Sinne des SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer ohne Berlin 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15. Kalendertag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto anwendbar ▪ Ausschlussfrist: 12 Monate nach Fälligkeit

<p>Pflegebranche Forts.</p>	<p>Ost: seit 01.08.2010: 7,50 ab 01.01.2012: 7,75 ab 01.07.2013: 8,00</p> <p><u>gültig bis 31.12.2014</u></p>	<p>für Pflegebedürftige erbringen; Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben der Gemeinschaft; Einrichtungen zur schulischen Ausbildung oder Einrichtungen, bei denen die Ausbildung oder Erziehung kranker und behinderter Menschen im Vordergrund steht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mindestlohn gilt für Grundpflegetätigkeiten im Sinne des § 14 Abs. 4 Nr. 1-3 SGB XI 		
<p>Wäschereidienstleistung im Objektkundengeschäft</p>	<p>West: seit 01.04.2010: 7,65 ab 01.04.2011: 7,80 ab 01.04.2012: 8,00</p> <p>Ost: seit 01.04.2010: 6,50 ab 01.04.2011: 6,75 ab 01.04.2012: 7,00</p> <p><u>gültig bis 31.03.2013</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Großwäschereien mit mindestens 80% Umsatzanteil gewerbliche Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ost-Tarif: Neue Bundesländer mit 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"> ▪ 15. Kalendertag des Folgemonats
<p>Sicherheitsdienstleistungen</p>	<p>seit 01.06.2011: BW: 8,60 BY: 8,14 NW: 7,95 HE: 7,50 NI: 7,26 HB: 7,16 HH: 7,12 SN, ST, TH, BE, BB, RP, SA, SH, MV: 6,53</p> <p>ab 01.03.2012: BW: 8,75 BY: 8,28 NW: 8,09 HE: 7,63 NI: 7,38 HB: 7,33 HH: 7,31 SN, ST, TH, BE, BB, RP,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherheitsdienstleistungen für Dritte durch Betrieb oder selbständige Betriebsabteilung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsortsprinzip 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15. Kalendertag des Folgemonats

	SA, SH, MV: 7,00 ab 01.01.2013 BW: 8,90 BY: 8,42 NW: 8,23 HE: 7,76 NI: 7,50 HB: 7,50 HH: 7,50 SN, ST, TH, BE, BB, RP, SA, SH, MV: 7,50			
Zeitarbeitsbranche (Lohnuntergrenze)	<p style="text-align: center;">West: ab 01.01.2012: 7,89 ab 01.11.2012: 8,19</p> <p style="text-align: center;">Ost: ab 01.01.2012: 7,01 ab 01.11.2012: 7,50</p> <p style="text-align: center;"><u>gültig bis zum 31.10.2013</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 ▪ Konsequenz: Einstellung im Westen, Einsatz im Osten = Westlohn; nur bei Einstellung und Einsatz im Osten = Ostlohn 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15. Bankarbeitstag des Folgemonats ▪ Arbeitszeitkonto anwendbar

Anmerkungen zur Mindestlohnverpflichtung der Zeitarbeitsunternehmen

1. Im Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist § 8 Abs. 3 die Rechtsgrundlage dafür, dass Zeitarbeitsunternehmen zur Anwendung von Tarifen verpflichtet sind, die von anderen Branchenverbänden ausgehandelt wurden. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings festgestellt, dass der Mindestlohn nur dann zu zahlen ist, wenn der Kundenbetrieb (oder die selbständige Betriebsabteilung eines Kundenunternehmens) in den Geltungsbereich des Mindestlohtarifvertrages fällt (BAG, Urteil vom 21.10.2009 – 5 AZR 951/08). Nicht ausreichend ist, dass nur die Tätigkeit eines Mindestlohtarifvertrages ausgeübt wird (Bsp.: Mitarbeiter wird an ein Industrieunternehmen überlassen, in dem er Elektrofacharbeiten ausübt. Kein Mindestlohn, da Kundenunternehmen kein Handwerksbetrieb ist).

2. Im Vergleich zu den Tarifen des iGZ gilt immer das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, dass der Zeitarbeitnehmer einen Anspruch auf die Vergütung nach dem iGZ-Tarifvertrag hat, wenn die Vergütung nach der vorzunehmenden Eingruppierung dort höher ist als der Mindestlohn. Der Mindestlohn ist also nur eine Untergrenze, die nicht unterschritten werden darf, er ersetzt aber nicht die Bindung an den iGZ-Tarifvertrag.

3. Die Tabelle enthält nicht die Mindestlöhne der Branchen, die dem Bauhauptgewerbe zugehörig sind. Da eine Überlassung von Arbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes unzulässig ist, spielen diese Mindestlöhne keine Rolle. Da die Tätigkeit allein für das Eingreifen des Mindestlohns nicht ausreichend ist (siehe oben BAG-Entscheidung unter Anmerkung Nr. 1.) besteht demgegenüber dann, wenn ein Zeitarbeitnehmer zulässigerweise als Maurer in einem Betrieb eingesetzt wird, der nicht zum Bauhauptgewerbe gehört, keine Mindestlohnverpflichtung.

4. Die Fälligkeit der Mindestlohntarifverträge ist zu beachten. Auch wenn es hierzu keine gesicherte Rechtsprechung gibt, ist zu empfehlen, bei Überlassung in die Mindestlohnbranchen, in denen die Anwendung eines Arbeitszeitkontos nicht ausdrücklich vorgesehen ist, darauf zu verzichten, Stunden ins Arbeitszeitkonto zu übertragen. Stattdessen sollten sämtliche Stunden zum vorgesehenen Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt werden.

5. Eine schwierige Frage ist, welche Zuschläge zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen sind und welche nicht. Für die tariflichen Zuschläge gilt zunächst der Grundsatz, dass die Zuschlagsprozente sich auf das tarifliche Grundentgelt, nicht auf das Mindestlohnentgelt beziehen. Im Übrigen gilt 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). Werden diese, wie ihr eigentlicher Sinn ist, als Ersatz für tatsächlich gewährte Aufwendungen gezahlt, dann müssen sie zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt werden. Teilweise werden Auslösen aber nur zur Erhöhung des Entgeltniveaus gezahlt (z.B. Verpflegungsmehraufwendungen in einem Naheinsatz). In solchen Ausnahmefällen ist eine Verrechnung möglich. Ganz grundsätzlich können Zulagen, die nur deshalb gezahlt werden, um ein bestimmtes Entgeltniveau zu erreichen, mit dem Mindestlohn verrechnet werden. Wenn der Tariflohn + die AT-Zulage geringer als der Mindestlohn ist, muss also noch die verbleibende Differenz bis zum Mindestlohn gezahlt werden. Ist der Mindestlohn + die AT-Zulage höher als der Mindestlohn, genügt dies zur Erfüllung der Mindestlohnverpflichtung.

6. Die in § 4 MTV vorgesehenen Zuschläge (Mehrarbeits-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) werden auf Basis des entsprechend der Eingruppierung maßgeblichen Tarifentgelts des iGZ Entgelttarifvertrages gezahlt. Die Zuschlagsberechnung bezieht sich also nicht auf die Mindestlöhne.

7. 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 Mindestlöhne der anderen hier aufgeführten Branchen einzuhalten, sofern diese höher sind (§ 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz, vgl. Anmerkung Nr. 1).