

Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen

<www.zoll.de/goto?id=235082>

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Gegenüberstellung der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz einzuhaltenden Arbeitsbedingungen auf gegliedert in die jeweiligen Tarifbereiche.

Branche	Mindestlohn	Überstunden- zuschläge	Urlaubsdauer	Urlaubsentgelt	Urlaubsgeld	Urlaubskasse
Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch	ja	nein	ja	ja	nein	nein
Bauhauptgewerbe	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Briefdienstleistungen	Derzeit kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag					
Dachdeckerhandwerk*	ja	ja	ja	ja	ja	nein
Elektrohandwerke*	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Friseurhandwerk	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau*	nein	ja	ja	ja	nein	nein
Gebäudereinigungsleistungen	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Gerüstbauerhandwerk/-gewerbe*	ja	nein	ja	nein	nein	nein
Land- /Forstwirtschaft und Gartenbau	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Maler- und Lackiererhandwerk*	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Montageleistungen auf Baustellen*	Noch kein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag					
Pflegebranche	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Schlachten und Fleischverarbeitung	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Sicherheitsdienstleistungen	nein	nein	nein	nein	nein	nein
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk*	ja	ja	ja	ja	ja	nein
Textil- und Bekleidungsindustrie	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft	ja	nein	nein	nein	nein	nein
Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung	ja	nein	nein	nein	nein	nein

*) Betriebe des Baunebengewerbes

© Bundesministerium der Finanzen

12

13

14

Übersicht Branchen-Mindestlöhne

<www.zoll.de/goto?id=235206>

Nachfolgend sind die geltenden Mindestlöhne aufgrund von Tarifverträgen, Rechtsverordnungen nach § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Pflegebranche und § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Zeitarbeitsbranche aufgelistet.

Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.10.14 - 30.06.15	8,86 €

Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.08.12 - 30.06.13	12,60 €
	01.07.13 - 31.12.13	12,60 €
	01.01.14 - 31.12.14	13,00 €
	01.01.15 - 31.12.15	13,35 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen	01.08.12 - 30.06.13	11,25 €
	01.07.13 - 31.12.13	11,25 €
	01.01.14 - 31.12.14	11,65 €
	01.01.15 - 31.12.15	12,50 €

Baugewerbe

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe 1 1)	Lohngruppe 2 2)
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.12 - 31.12.12	11,05 €	13,40 €
	01.01.13 - 31.12.13	11,05 €	13,70 €

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe I 1)	Lohngruppe 2 2)
	01.01.14 - 31.12.14	11,10 €	13,95 €
	01.01.15 - 31.12.15	11,15 €	14,20 €
	01.01.16 - 31.12.16	11,25 €	14,45 €
	01.01.17 - 31.12.17	11,30 €	14,70 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen	01.01.12 - 31.12.12	10,00 €	Keine Lohngruppe 2
	01.01.13 - 31.12.13	10,25 €	
	01.01.14 - 31.12.14	10,50 €	
	01.01.15 - 31.12.15	10,75 €	
	01.01.16 - 31.12.16	11,05 €	
	01.01.17 - 31.12.17	11,30 €	
Berlin	01.01.12 - 31.12.12	11,05 €	13,25 €
	01.01.13 - 31.12.13	11,05 €	13,55 €
	01.01.14 - 31.12.14	11,10 €	13,80 €
	01.01.15 - 31.12.15	11,15 €	14,05 €
	01.01.16 - 31.12.16	11,25 €	14,30 €
	01.01.17 - 31.12.17	11,30 €	14,55 €

1) Werker/Maschinenwerker

2) Fachwerker/Maschinisten/Kraftfahrer

Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken

Geltungsbereich	von, bis	Tarifgruppe	Höhe
Bundesgebiet	01.12.13 - 31.12.15	I	11,92 €
		II	13,24 €

Tarifgruppe 1 - Werker, Hauer

Tätigkeit:

einfache bergmännische Arbeiten nach Anweisung

Tätigkeitsbeispiele:

Strebhauer

- Einbringen von Sturzversatz
- Überwachen des Strebausbau-Bestands einschließlich Ausführen von Kleinreparaturen
- Abbohren und, oder Tränken des Kohlenstoßes
- Arbeiten auf der Böschung in Streben der steilen und stark geneigten Lagerung
- Fahren einer Blasmaaschine
- Setzen von Dämmen am Streckensaum
- Instandhalten einschließlich Verlängern oder Verkürzen von Fördermitteln im erweiterten Strebbereich (Wartungsschicht)
- Test- und Entspannungsbohrungen
- Ausrauben von Streben

Hauer im Streckenausbau, Transportarbeiter

- Einbringen von Ankerausbau
- Ausrauben von Strecken
- Fahren eines Senkschaufelladers in Gesteinsstrecken
- Senken von Hand in Abbaustrecken unter besonders schwierigen Bedingungen
- Transportarbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen für Betriebspunkte mit umfangreichen Materialmengen im Abbau, in Streckenvortrieben, Raubbetrieben, Auf- oder Abhauen oder an zentralen Materialumschlagsstellen

Maschinenhauer

- Maschinentechnische Spezialfacharbeiten wie:
Instandhalten und Reparieren von Blindschachteinrichtungen, Schachtbeschickungsanlagen oder automatischen Ladestellen
- Aufmessen oder Verlegen schwieriger Rohrleitungsführungen
- Maschinentechnische Facharbeiten in Flöz- oder Ausrichtungsbetrieben wie:
Instandhalten und Reparieren maschinentechnischer Anlagen auf der Gewinnungs- oder Wartungsschicht eines Abbaubetriebes
- Verlängern, Verkürzen, Instandhalten von Fördermitteln im erweiterten Strebbereich
- Einbauen, Montieren und Demontieren maschinentechnischer Anlagen
- Instandhalten und Reparieren von Streckentransport- und -fördermitteln, Vortriebs- und Lademaschinen

- Hochwertige und, oder schwierige maschinentechnische Spezialfacharbeiten wie:
Instandhalten und Reparieren von automatischen Blindschachteinrichtungen, automatischen Schachtbeschickungsanlagen, Dieselmotoren oder Lokomotiven

Elektrohauer

- Elektrotechnische Spezialfacharbeiten wie:
Instandhalten und Reparieren von Fernmeldeanlagen, Signalanlagen oder Akkumulatoren und deren Ladeanlagen
- Elektrotechnische Facharbeiten in Flöz- oder Ausrichtungsbetrieben wie:
Instandhalten und Reparieren elektrotechnischer Anlagen auf der Gewinnungs- oder Wartungsschicht eines Abbaubetriebes, Einrichten oder Rauben elektrotechnischer Anlagen oder Instandhalten und Reparieren elektrotechnischer Anlagen in Aus- oder Vorrichtungsbetrieben
- Hochwertige und, oder schwierige elektrotechnische Spezialfacharbeiten wie:
Instandhalten und Reparieren von Blindschächthäspeln, Schachtbeschickungsanlagen oder Lokomotiven
- Arbeiten in der Funk- und Fernwirktechnik

Bohrhauer

- Herstellen von Spezialbohrungen wie:
Untersuchungsbohrungen (insbesondere Kernen), Bohrungen für Gasabsaugung und zur Wasserlösung oder Ziel- und Erweiterungsbohrungen
- Aufstellen und Ausrichten der Bohreinrichtung, Regulieren des Andrucks und Überwachen der Bohrarbeit für die unter Schlüsselnummer 094 genannten Spezialbohrungen

Stapelzimmerhauer

- Instandhalten von Förderblindschächten einschließlich Auswechseln von Ausbau- und Einbauteilen im Rahmen der Unterhaltung einschließlich Transport von sperrigem Material

Lokomotivfahrer, Einschienenhängebahn-Lokfahrer

- Fahren einer Lokomotive in der Material-, Personen- und Produktenförderung auf einer Hauptfördersohle mit gleichzeitig überwiegend gleisgebundener Produktenförderung oder bei besonders schwierigen Transportarbeiten
- Fahren einer Einschienenhängebahn-Lok
- Fahren einer Einschienenhängebahn-Lok bei besonders schwierigen Transportarbeiten im Abbaubereich

Vorarbeiter im Gleisbau

- Zuteilen von Arbeiten an eine Senk-, Gleisbau- oder Gleisreparaturkolonne und mitarbeitend überwachen Ortsälteste gemäß § 52 der Bergverordnung für die Steinkohlenbergwerke fallen nicht hierunter, es sei denn, sie werden von der Werksleitung gleichzeitig als Kolonnenführer oder Aufsichtshauer eingesetzt

Hauer für Erweiterungsarbeiten

- Erweitern oder Durchbauen von Gesteins- oder Flözstrecken und sonstigen Grubenbauen
- Fahren eines Senkschauffelladers in Abbaustrecken

Schachtzimmerhauer

- Instandhalten von Tagesschächten einschließlich Transport von sperrigem Material
- Instandhalten von Blindschächten bei gleichzeitigem Instandsetzen von Blindschachtabschnitten

Tarifgruppe 2 - Hauer, Facharbeiter mit Spezialkenntnissen

Tätigkeit:

- fachliche Arbeiten, die Spezialkenntnisse und mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen, welche weitgehend selbständig durchgeführt werden

Tätigkeitsbeispiele:

Hauer in der Aus- und Vorrichtung

- Auffahren von Abbaustrecken
- Auffahren von Auf- oder Abhauen
- Auffahren von Gesteins- oder Flözstrecken
- Herstellen von Großräumen
- Abteufen von Tages- oder Blindschächten, Aufbrechen von Blindschachttürmen
- Durchbauen von verdrückten Schächten
- Fahren einer Streckenvortriebsmaschine

Maschinenhauer

- Selbständiges Ausführen schwieriger maschinentechnischer Facharbeiten in Flöz- oder Ausrichtungsbetrieben wie:
Instandhalten und Reparieren maschinentechnischer Anlagen auf der Gewinnungs- oder Wartungsschicht eines Abbaubetriebes
- Einbauen, Montieren und Demontieren maschinentechnischer Anlagen
- Instandhalten und Reparieren von Streckentransport und -fördermitteln, Vortriebs- und Lademaschinen

Elektrohauer

- Selbständiges Ausführen schwieriger elektrotechnischer Facharbeiten in Flöz- und Ausrichtungsbetrieben wie:
Instandhalten und Reparieren elektrotechnischer Anlagen auf der Gewinnungs- oder Wartungsschicht eines Abbaubetriebes
- Einrichten oder Rauben elektrotechnischer Anlagen
- Instandhalten und Reparieren elektrotechnischer Anlagen in Aus- und Vorrichtungsbetrieben

Kolonnenführer (Förderung, Transport und Unterhaltung)

- Zuteilen von Arbeiten an eine Arbeitsgruppe in der Förderung, im Transport, in der Unterhaltung oder Instandhaltung (Wartungsschicht) oder beim Ausrauben von Strecken und mitarbeitend überwachen

Dachdeckerhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.01.12 – 31.12.12	11,00 €
	01.01.13 - 31.12.13	11,20 €
	01.01.14 - 31.12.14	11,55 €
	01.01.15 - 31.12.15	11,85 €

Elektrohandwerke

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.12 - 31.12.12	9,80 €
	01.01.13 - 31.12.13	9,90 €
	01.01.14 - 31.12.14	10,00 €
	01.01.15 - 31.12.15	10,10 €
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.01.12 - 31.12.12	8,65 €
	01.01.13 - 31.12.13	8,85 €
	01.01.14 - 31.12.14	9,10 €
	01.01.15 - 31.12.15	9,35 €

Friseurhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.15 - 31.07.15	8,00 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen		7,50 €

Gebäudereinigung

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe 1 1)	Lohngruppe 6 2)
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.12 - 31.12.12	8,82 €	11,33 €
	01.01.13 - 31.12.13	9,00 €	11,33 €
	01.01.14 - 31.12.14	9,31 €	12,33 €

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe 1 1)	Lohngruppe 6 2)
	01.01.15 - 31.12.15	9,55 €	12,65 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	01.01.12 - 31.12.12	7,33 €	8,88 €
	01.01.13 - 31.12.13	7,56 €	9,00 €
	01.01.14 - 31.12.14	7,96 €	10,31 €
	01.01.15 - 31.12.15	8,50 €	10,63 €

1) Lohngruppe 1: Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten

2) Lohngruppe 6: Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten

Gerüstbauerhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.09.14 - 30.04.15	10,25 €
	01.05.15 - 31.03.16	10,50 €

Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.15 - 31.12.15	7,40 €
	01.01.16 - 31.12.16	8,00 €
	01.01.17 - 31.10.17	8,60 €
	01.11.17 - 31.12.17	9,10 €
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.01.15 - 31.12.15	7,20 €
	01.01.16 - 31.12.16	7,90 €
	01.01.17 - 31.10.17	8,60 €

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
	01.11.17 - 31.12.17	9,10 €

Maler- und Lackiererhandwerk

für "Ungelernte Arbeitnehmer"/Mindestlohn 1:

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.08.14 - 30.04.15	9,90 €
	01.05.15 - 30.04.16	10,00 €
	01.05.16 - 30.04.17	10,10 €

für "Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)"/Mindestlohn 2:

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.08.14 - 30.04.15	12,50 €
	01.05.15 - 30.04.16	12,80 €
	01.05.16 - 30.04.17	13,10 €
Berlin	01.08.14 - 30.04.15	12,30 €
	01.05.15 - 30.04.16	12,60 €
	01.05.16 - 30.04.17	12,90 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen	01.08.14 - 30.04.15	10,50 €
	01.05.15 - 30.04.16	10,90 €
	01.05.16 - 30.04.17	11,30 €

Pflegebranche

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
-----------------	----------	------

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.12 - 30.06.13	8,75 €
	01.07.13 - 31.12.14	9,00 €
	01.01.15 - 31.12.15	9,40 €
	01.01.16 - 31.12.16	9,75 €
	01.01.17 - 31.10.17	10,20 €
Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen	01.01.12 - 30.06.13	7,75 €
	01.07.13 - 31.12.14	8,00 €
	01.01.15 - 31.12.15	8,65 €
	01.01.16 - 31.12.16	9,00 €
	01.01.17 - 31.10.17	9,50 €

Schlachten und Fleischverarbeitung

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.08.14 - 30.11.14	7,75 €
	01.12.14 - 30.09.15	8,00 €
	01.10.15 - 30.11.16	8,60 €
	01.12.16 - 30.12.17	8,75 €

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
	01.10.13 - 30.04.14	11,00 €

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.05.14 - 30.04.15	11,25 €
Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.10.13 - 30.04.14	10,13 €
	01.05.14 - 30.04.15	10,66 €

Textil- und Bekleidungsindustrie

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.01.15 - 31.12.16	8,50 €
	01.01.17 - 31.12.17	gesetzlicher Mindestlohn*
Berlin-Ost, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.01.15 - 31.12.15	7,50 €
	01.01.16 - 31.10.16	8,25 €
	01.11.16 - 31.12.16	8,75 €
	01.01.17 - 31.12.17	gesetzlicher Mindestlohn*, mindestens 8,75 €

* Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes erstmals zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen (§ 9 Mindestlohngesetz). Die Höhe ist noch nicht bekannt.

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

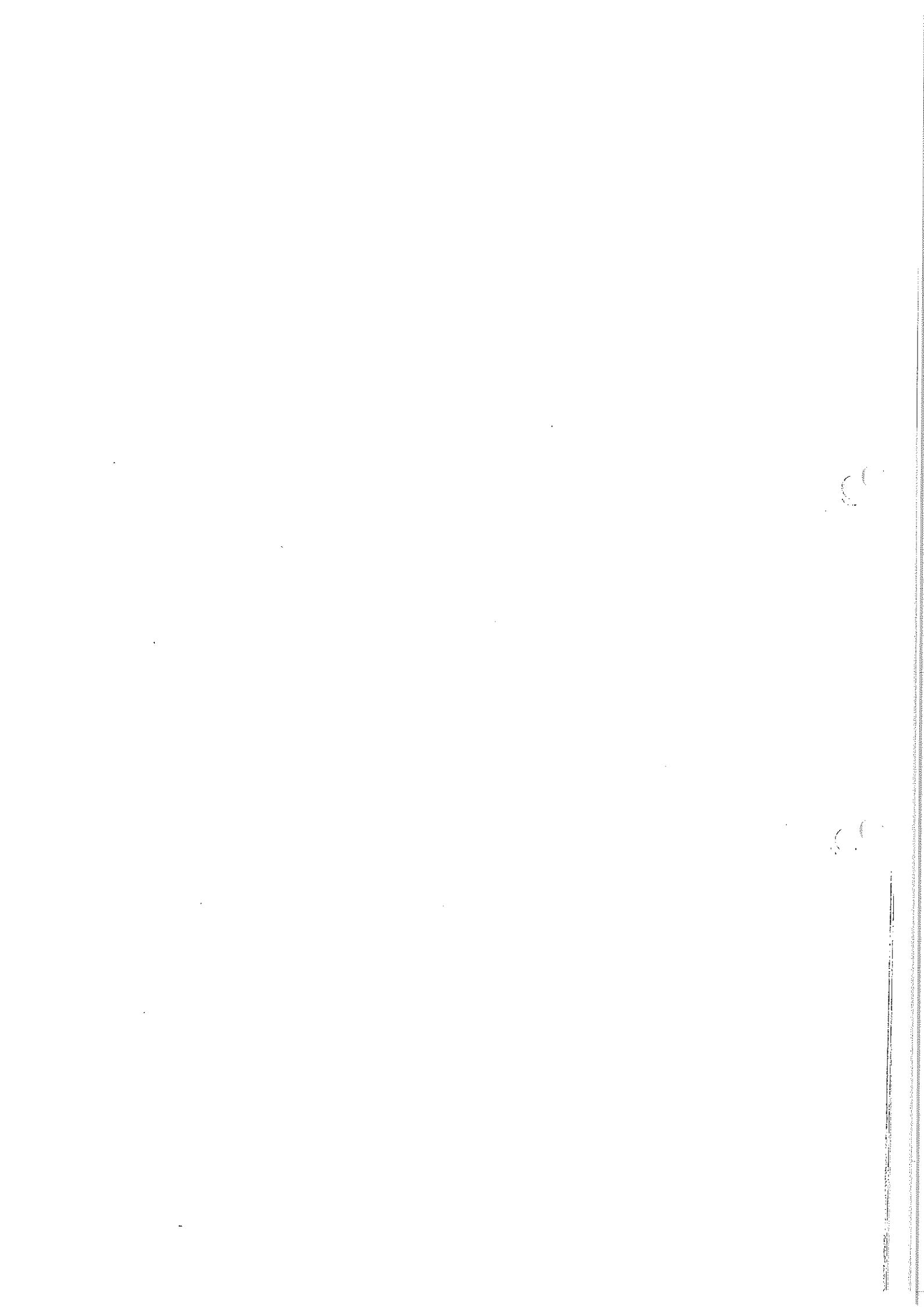
Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.02.14 - 30.09.14	8,25 €
	01.10.14 - 30.06.16	8,50 €
	01.07.16 - 30.09.17	8,75 €

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
	01.02.14 - 30.09.14	7,50 €
	01.10.14 - 30.06.16	8,00 €
	01.07.16 - 30.09.17	8,75 €

Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein	01.04.14 - 31.03.15	8,50 €
	01.04.15 - 31.05.16	8,80 €
	01.06.16 - 31.12.16	9,00 €
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	01.04.14 - 31.03.15	7,86 €
	01.04.15 - 31.05.16	8,20 €
	01.06.16 - 31.12.16	8,50 €

© Bundesministerium der Finanzen



Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG

<www.zoll.de/goto?id=99790>

- Branchen mit Mindestlohn, Lohnuntergrenze
- Grundsätze bei der Mindestlohnermittlung
 - Zulagen oder Zuschläge
 - Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld
 - Fälligkeit
 - Arbeitszeitflexibilisierung
 - Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
 - Bauhauptgewerbe
 - Dachdeckerhandwerk
 - Elektrohandwerke
 - Gebäudereinigung
 - Gerüstbauerhandwerk
 - Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau
 - Maler- und Lackiererhandwerk
 - Pflegedienstleistungen
 - Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
 - Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
 - Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Branchen mit Mindestlohn, Lohnuntergrenze

Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sind derzeit in mehreren Branchen Mindestlohn-Tarifverträge anzuwenden.

Daneben gibt eine Rechtsverordnung nach § 11 AEntG ein Mindestentgelt für die Pflegebranche vor.

Eine Rechtsverordnung nach § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bestimmt für die Zeitarbeits- beziehungsweise Arbeitnehmerüberlassungsbranche ein Mindeststundenentgelt als Lohnuntergrenze für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung.

Hinweis

Ob der Arbeitgeber zur Zahlung des Mindestlohnes verpflichtet ist, kann der Übersicht **Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen**, und, falls eine solche Verpflichtung besteht, die Höhe des zu zahlenden Mindestlohnes der Übersicht **Branchen-Mindestlöhne** entnommen werden.

Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen
Übersicht Branchen-Mindestlöhne

Weitere Informationen zur Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Grundsätze bei der Mindestlohnermittlung

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Brutto Lohn. Bei seiner Ermittlung ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Zulagen oder Zuschläge

Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt, die von der im Tarifvertrag vorgesehenen Normalleistung abweicht. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen). Dabei ist hinsichtlich der funktionalen Gleichwertigkeit insbesondere auf den Mindestlohnvertrag abzustellen. Sieht dieser die Tätigkeit durch den Mindestlohn selbst als abgegolten an, sind die Zulagen oder Zuschläge als Bestandteile des Mindestlohns zu berücksichtigen. Die Prüfung ist immer dann erforderlich, wenn die Verpflichtung zur Zahlung der betreffenden Zuschläge oder Zulagen nicht im Mindestlohnvertrag selbst geregelt ist.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die immer berücksichtigt werden, sind:

13

14

Zoll online - Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem ArbZ

- der Bauzuschlag,
- Zulagen, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, sind:

- Überstundenzuschläge, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrags im Sinne von § 3 AEntG oder in der Pflegebranche aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 11 AEntG zur Zahlung von Überstundenzuschlägen verpflichtet ist. In diesem Fall reicht es aus, wenn der tatsächlich gezahlte Lohn einschließlich der Überstundenzuschläge mindestens die Summe aus dem tariflich vorgeschriebenen Mindestlohn und dem tariflich vorgeschriebenen Überstundenzuschlag ergibt.

Beispiele für Zulagen und Zuschläge, die nicht berücksichtigt werden, sind:

- Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen).
- Entsendezulagen, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen:
 - Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gesamtbetrag, in dem Beträge enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Unterkunft und/oder Verpflegung selbst bestreiten soll, so ist von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung jeweils niedrigste Stufe für Unterkunfts- beziehungsweise Verpflegungsleistungen abzuziehen.
 - Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie beispielsweise Unterkunft und/oder Verpflegung, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt.
 - Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z.B. Unterkunft, Verpflegung) aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.

Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden als Bestandteil des Mindestlohns gewertet, wenn der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Bei der Berechnung des Mindestlohnes bleiben Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung außer Betracht.

Fälligkeit

Die Fälligkeit des Anspruchs auf den Mindestlohn ist dem jeweiligen Mindestlohn-Tarifvertrag oder den Rechtsverordnungen nach § 11 AEntG zu entnehmen.

Wenn in einem Betrieb eine Arbeitszeitflexibilisierung eingeführt wurde, sind besondere Regelungen zu beachten.

Arbeitszeitflexibilisierung

Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst

Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am letzten Werktag des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist. Wenn in einem Betrieb Arbeitszeitkonten eingerichtet sind, können die Arbeitsstunden, die bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer 165 Stunden in einem Kalendermonat überschreiten, auf das jeweilige Arbeitszeitkonto gebucht werden. Diese Arbeitsstunden sind innerhalb eines Zeitraumes von sechs Kalendermonaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung zu entgelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für Altersteilzeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Wertguthabenauf- und -abbau.

Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.

Bei Vereinbarung eines verstetigten Monatsentgelts, das sich nach der Formel Mindeststundenvergütung x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348 berechnet, gilt Satz 1 nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht.

1

2

3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plusstunden umfassen. Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugeben oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen.

Bauhauptgewerbe

Der Anspruch auf Mindestlohn wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. Dies gilt nicht für Betriebe, die nachweislich eine Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV) durchführen.

Für die Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV gelten folgende Voraussetzungen:

- Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss mit folgendem Inhalt abgeschlossen werden:
 - Ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten ist einzuhalten.
 - Der Arbeitgeber kann innerhalb von 12 Monaten höchstens 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.
 - Für jeden Monat sind mindestens 178 Stunden (April bis November) beziehungsweise 164 Stunden (Dezember bis März) zu zahlen.
- Das Ausgleichskonto ist gegen Insolvenz durch Bankbürgschaft, Sperrkonto oder in ähnlicher Weise abzusichern.

SOKA-BAU informiert über die Absicherung von Arbeitszeitkonten in der Rubrik "Leistungen". Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes können sich bei Fragen direkt per E-Mail an SOKA-BAU wenden.

E-Mail: europaabteilung@soka-bau.de

Dachdeckerhandwerk

Der Anspruch auf den Mindestlohn ist spätestens zur Mitte des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den er zu zahlen ist. § 4 Ziffer 3 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk ermöglicht die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit einer verstetigten Lohnzahlung und die Führung von Arbeitszeitkonten. Diese Regelung findet auch auf den Anspruch auf den Mindestlohn Anwendung. Voraussetzung ist, dass die Anforderungen des § 4 Ziffer 3 des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk zwingend eingehalten werden, insbesondere:

- Es ist ein Ausgleichszeitraum von 12 Monaten einzuhalten.
- Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Guthaben beziehungsweise Minusstunden des Arbeitszeitkontos auf der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.
- Der Arbeitgeber darf innerhalb von 12 Monaten höchstens 150 Arbeitsstunden vorarbeiten lassen. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für darüber hinausgehende Stunden neben dem Arbeitslohn auszuzahlen.
- Der Arbeitgeber muss in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherstellen, dass das Zeitguthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann. Die Sicherstellung kann z.B. durch Bankbürgschaft oder Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten zugunsten der Arbeitnehmer erfolgen.

Elektrohandwerke

Eine Ausnahme von der Fälligkeit des Mindestentgelts spätestens zum 15. des Monats der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist, sieht § 4 des Tarifvertrags über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vor. Dies betrifft in Deutschland erworbene Entgeltansprüche die - aufgrund von schriftlichen Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung - zunächst auf Zeitkonten erfasst werden, um sie innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten in Form von Freizeit auszugleichen. Voraussetzung ist allerdings, dass gewährleistet ist, dass für diese Entgeltansprüche ein wertgleicher und vollständiger Zeitausgleich erfolgt.

Gebäudereinigung

Grundsätzlich ist der Anspruch auf den Mindestlohn spätestens am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt für den der Mindestlohn zu zahlen ist. Ausnahmen sind ausschließlich für geringfügig Beschäftigte in der Lohngruppe 1 und Arbeitnehmer in den Lohngruppen 6 und 7 zulässig.

Geringfügig Beschäftigte in der Lohngruppe 1



Von der Fälligkeitsregelung sieht § 3 des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung (Anlage zur Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung) eine Ausnahme vor: Danach kann geringfügig Beschäftigten der Lohngruppe 1 mit einer gleichbleibenden wöchentlichen Arbeitszeit unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit ein gleichbleibender - "verstetigter" - Monatslohn gezahlt werden, der sich nach folgender Formel berechnet:

Stundenlohn x Wochenarbeitszeit : 5 x 261 : 12

Arbeitnehmer in den Lohngruppen 6 und 7

Arbeitszeitflexibilisierung ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

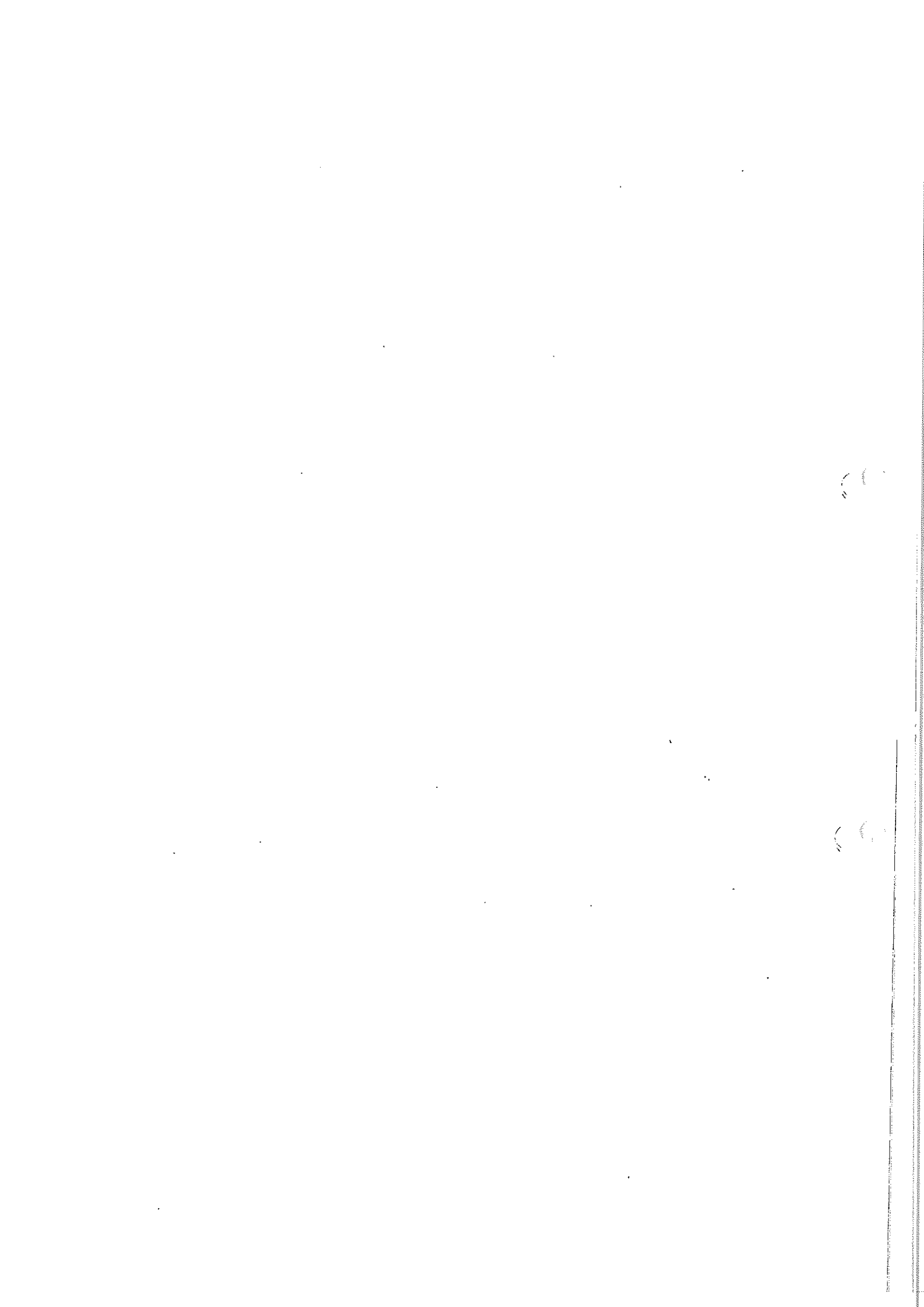
1. Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für die gewerblichen Arbeitnehmer, die in den Lohngruppen 6 bis 9 eingruppiert sind, vereinbart werden, dass für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Monaten (Ausgleichszeitraum) Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Arbeitszeit an anderen Werktagen ohne Mehrarbeitszuschlag ausgeglichen wird. In der Vereinbarung ist zu bestimmen, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.
2. Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vorarbeiten und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (Jahresarbeitszeitkonto). Mehrarbeitszuschlagsfrei im Sinne der Ziffer 1 bleiben die ersten 150 Stunden innerhalb des Ausgleichszeitraums.
3. Dem Arbeitnehmer ist bei Anwendung des Jahresarbeitszeitkontos unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit ein gleich bleibender Monatslohn zu zahlen. Dieser berechnet sich nach der Formel: Stundenlohn x Jahresarbeitszeit : 12. Der Monatslohn mindert sich um den Lohn für die Arbeitsstunden, die in Folge von Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung sowie Zeiten unbezahlter Freistellung ausfallen.
4. Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 3 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben beziehungsweise zu belasten.
5. Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszus zahlen.
6. Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.
7. Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Abweichend vom vorherigen Satz kann auch eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes durch Betriebsvereinbarung oder, sofern kein Betriebsrat besteht, einzelvertraglich vereinbart werden.
8. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.
9. Durch den Arbeitgeber ist auf seine Kosten durch geeignete Mittel sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann und die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt werden können. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, wie z.B. Bürgschaften, Patronatsklärungen oder Schuldbeiträge, stellen keine geeigneten Sicherungsmittel dar. Auf Verlangen einer der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt dieser Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung über die Arbeitszeitverteilung im Ausgleichszeitraum tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Gerüstbauerhandwerk

Der Anspruch auf den Mindestlohn für die im Kalendermonat geleisteten Stunden wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist.

Dies gilt nicht für den Mindestlohnanspruch, der auf die in ein Arbeitszeitkonto eingestellten Stunden entfällt, soweit das Arbeitszeitkonto nach den nachfolgenden Bestimmungen geführt wird:

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung, wird für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten (Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag durchgeführt. In die Arbeitszeitverteilung darf der Samstag nicht regelmäßig mit einbezogen werden.



Das Arbeitszeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten.

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraums unabhängig von der tatsächlichen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten Mai bis November ein Monatslohn in Höhe von 174 Effektivstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis April ein Monatslohn in Höhe von 162 Effektivstundenlöhnen gezahlt, der entsprechend Satz 2 fällig ist.

Sofern die eingestellten Stunden während des Ausgleichszeitraums durch Auszahlung ausgeglichen werden, erfolgt dies in Höhe des aktuellen Mindestlohnes zum Zeitpunkt der Auszahlung.

Die monatlichen Plus- und Minusstunden sind neben den saldierten und den kumulierten Gesamt-Gut- bzw. Minusstunden des Arbeitszeitkontos mit der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen. Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung Vergütung oder Vergütungersatz gezahlt wird, bleiben bei der Bestimmung der Plus- und Minusstunden außer Betracht. Von der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit sind daher Zeiten abzuziehen, für die Vergütung oder Vergütungersatz ohne Arbeitsleistung gezahlt wurde. Es ist die Arbeitszeit in Abzug zu bringen, die ohne die Arbeitsverhinderung geleistet worden wäre.

Am Ende des Ausgleichszeitraums ist das Arbeitszeitkonto abzurechnen. Besteht zu diesem Zeitpunkt ein Zeitguthaben, kann dieses entweder zur Auszahlung gebracht werden oder unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen und dort ausgeglichen werden. Die Auszahlung der Gutstunden erfolgt mit einem Mehrarbeitszuschlag von 25 %.

Das Arbeitszeitkonto ist gegen Insolvenz abzusichern.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann die einzelvertragliche Vereinbarung mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Ausgleichszeitraums gekündigt werden.

Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau

Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Kalendermonats fällig, der dem Kalendermonat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Ein Hinausschieben der Fälligkeit ist nur aufgrund einer gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung in den Grenzen von § 2 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes zulässig.

Maler- und Lackiererhandwerk

Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist. Dies gilt jedoch nicht für die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer, die nachweislich über ein Arbeitszeitkonto unter den Voraussetzungen des § 9 Nummer 1 bis 8 Satz 1 RTV (MalerArbbV 8, Anlage, Anhang 1) erfasst werden, soweit ein Ausgleich der erworbenen Mindestlohnansprüche zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Freizeit erfolgt und für diese Mindestlohnansprüche ein wertgleicher und vollständiger Zeitausgleich innerhalb der tariflich festgelegten Ausgleichszeiträume gewährleistet ist. In diesen Fällen ist ein Lohn auf der Basis von 40 Stunden die Woche (montags bis freitags 8 Stunden), bei Teilzeit auf Basis der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, zu zahlen, der spätestens zum 15. des Monats fällig wird, der dem Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

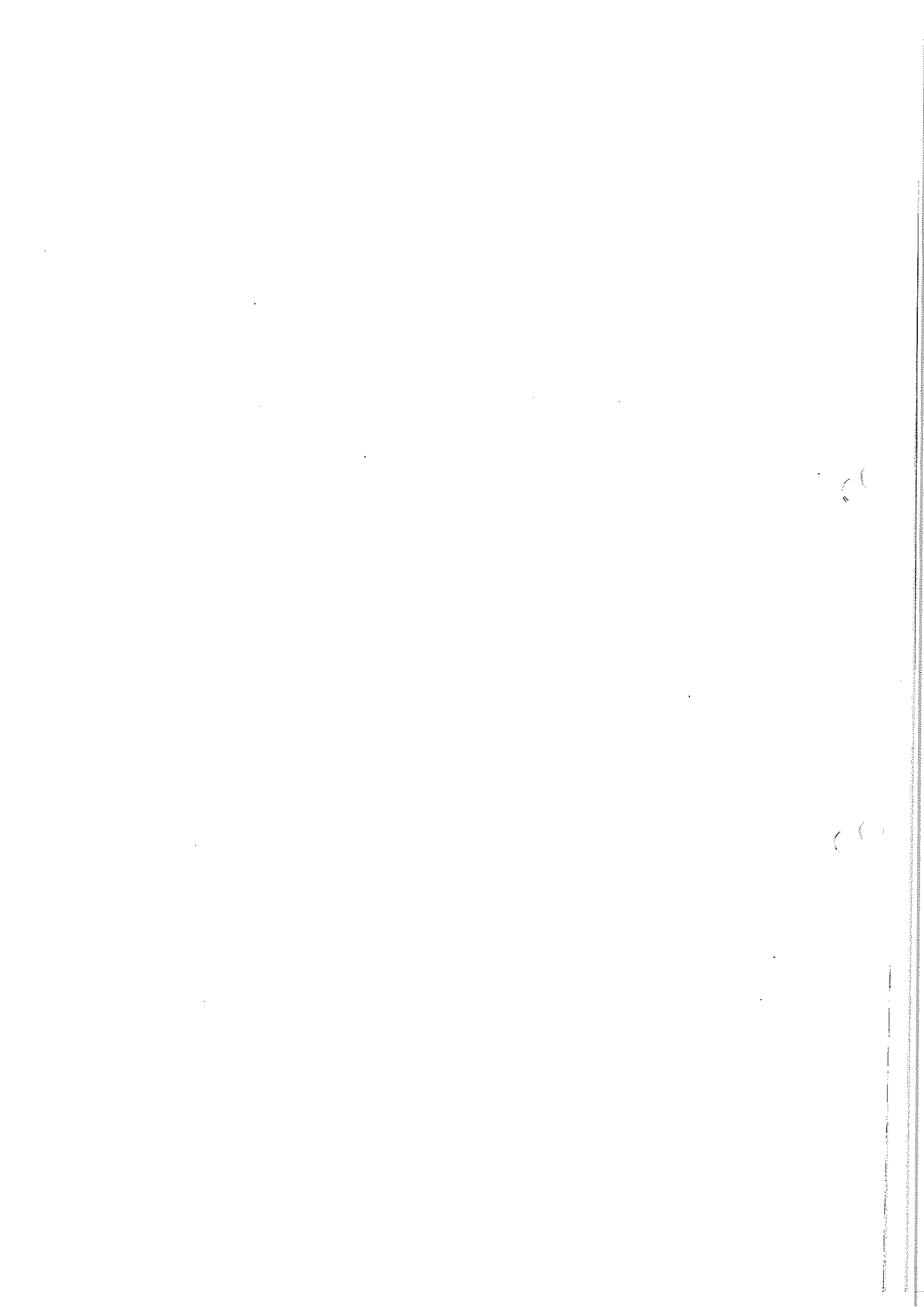
Pflegedienstleistungen

Das Mindestentgelt wird für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinausgehende Arbeitsstunden können auf der Grundlage schriftlicher einzelvertraglicher oder kollektivrechtlicher Vereinbarungen bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Im Falle einer Überschreitung dieser Obergrenze gilt für die Fälligkeit des Anspruchs auf Vergütung dieser Arbeitsstunden die Regelung nach Satz 1. Der Ausgleich der Arbeitsstunden kann durch Auszahlung des auf die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden entfallenden Entgelts oder durch bezahlte Freizeit erfolgen.

Die Obergrenze von 225 Arbeitsstunden gilt nicht, wenn der Ausgleich der über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden zum Ende eines Ausgleichszeitraums mit einer Länge von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Der Anspruch auf Vergütung von Arbeitsstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt wurden und nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums ausgeglichen wurden, wird mit Ablauf des für diese Arbeitsstunden geltenden Ausgleichszeitraums fällig. Die Obergrenze von 225 Stunden gilt des Weiteren nicht für Wertguthaben auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes, der §§ 7b und 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder einer im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbaren ausländischen Regelung.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk



Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens zum 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Mindestlohn zu zahlen ist.

Dies gilt nicht für die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer, die nachweislich über ein Arbeitszeitkonto unter den Voraussetzungen des § 3 Nummer 2 des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (RTV) erfasst werden, soweit ein Ausgleich der erworbenen Mindestlohnansprüche zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Freizeit erfolgt und für diese Mindestlohnansprüche ein wertgleicher und vollständiger Zeitausgleich innerhalb der tariflich festgelegten Ausgleichszeiträume gewährleistet ist. In diesen Fällen ist ein Lohn auf der Basis von 39 Stunden die Woche (montags bis freitags 7,8 Stunden), bei Teilzeit auf Basis der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen, der spätestens zum 15. des Monats fällig wird, der dem Monat folgt, für den er zu zahlen ist.

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Der Abrechnungszeitraum für den Mindestlohn ist jeweils der Kalendermonat. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

Dies gilt nicht für Entgeltansprüche, die im Rahmen einer Arbeitszeitflexibilisierung aufgrund Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung nach folgenden Maßgaben in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Die von der regelmäßigen tariflichen oder individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abweichend erbrachten Arbeitsstunden werden auf ein Arbeitszeitkonto gebucht. Innerhalb eines Ausgleichszeitraums von bis zu zwölf Monaten ist ein auf dem Arbeitszeitkonto vorhandenes Guthaben durch Freizeitenausgleich zu erfüllen oder auszubezahlen. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 160 Gutstunden beziehungsweise Minusstunden umfassen.

Bei Führung eines Arbeitszeitkontos erhalten Arbeitnehmer zum 15. des Folgemonats ein verstetigtes Monatseinkommen auf der Basis von 40 Stunden die Woche, bei Teilzeit auf Basis der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt 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. Dies 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 im Einzelfall 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 beziehungsweise 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 150 Plusstunden hinausgehen, ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Im Ausland ansässige Arbeitgeber können von einer Arbeitszeitflexibilisierung unter den gleichen Bedingungen Gebrauch machen wie inländische Arbeitgeber.

Soweit eine Arbeitszeitflexibilisierung erfolgt ist, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen folgende Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung,
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer/alte Bundesländer,
- Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Informationen zu den üblichen Prüfunterlagen

Werden darüber hinaus ggf. weitere Unterlagen benötigt, sind diese ebenfalls der Prüfbehörde zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Werden vom Arbeitgeber keine Nachweise für die Arbeitszeitflexibilisierung erbracht, verbleibt es bei der im Tarifvertrag oder in der Rechtsverordnung festgesetzten Fälligkeit des Mindestlohns.

.....

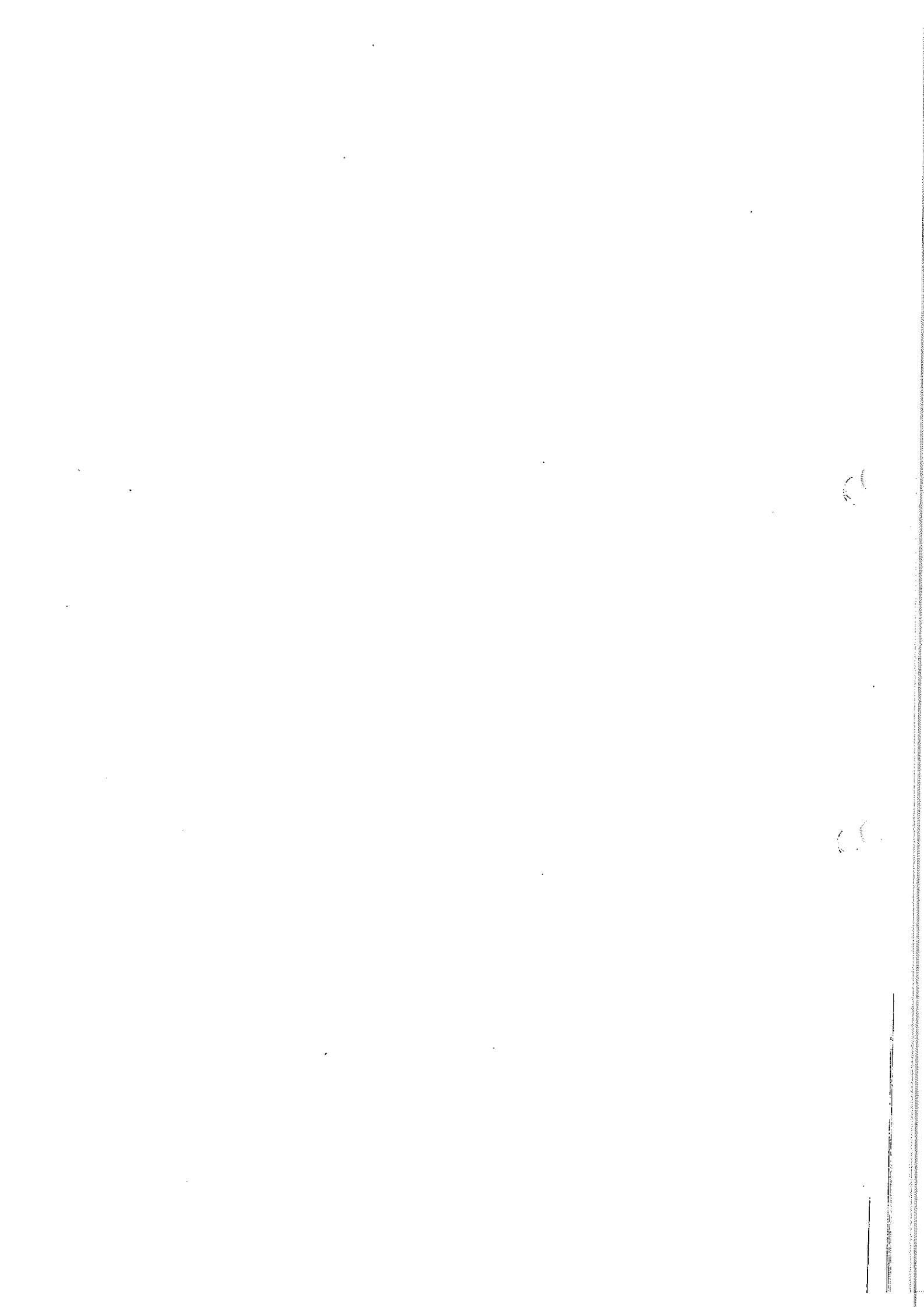
.....

.....

.....

.....

.....



Zusatzinformationen

Vorschriften zum Thema

- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) <Externer Link: http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/index.html>
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) <Externer Link: http://bundesrecht.juris.de/a_g/index.html>
Sozialversicherungsentgeltordnung (SvEV) <Externer Link: <http://bundesrecht.juris.de/svev/index.html>>

Tarifverträge und Verordnungen nach §§ 7, 11 AEntG und § 3a AÜG

- AbfallArbbV 6 <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/abfallarbbv_6.pdf?__blob=publicationFile>
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen Mindestlohn (AusbDienstLArbbV 2) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/vo_zw_arb_beding_aus_weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile>
- Baugewerbe Mindestlohn (BauArbbV 9) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/9_vo_zw_arb_beding_baugewerbe.pdf?__blob=publicationFile>
- Baugewerbe BRTV <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_baugewerbe_brtv.pdf?__blob=publicationFile>
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken (BergbauArbbV 3) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/3_vo_zw_arb_beding_bergbauspezialarbeiten.pdf?__blob=publicationFile>
- Dachdecker Mindestlohn (DachdArbbV 7) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/7_vo_zw_arb_beding_dachdecker.pdf?__blob=publicationFile>
- Dachdecker RTV <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_dachdecker.pdf?__blob=publicationFile>
- Elektrohandwerke TV Mindestentgelt <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_elektro_mindestentgelt.pdf?__blob=publicationFile>
- Friseurhandwerk Mindestlohn (FriseurArbbV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/friseurarbbv.pdf?__blob=publicationFile>
- Gebäudereinigung Mindestlohn (GebäudeArbbV 5) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/5_vo_zw_arb_beding_gebaeude.pdf?__blob=publicationFile>
- Gebäudereinigung RTV <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_gebaeudereinigerhandwerk.pdf?__blob=publicationFile>
- Gerüstbauerhandwerk Mindestlohn (GerüstbauArbbV 2) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/geruestbauarbbv2.pdf?__blob=publicationFile>
- Gerüstbauerhandwerk RTV (ohne Berlin) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_geruestbauerhandwerk_bundesgebiet.pdf?__blob=publicationFile>
- Maler- und Lackiererhandwerk Mindestlohn (MalerArbbV 8) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/malerarbbv_8.pdf?__blob=publicationFile>
- Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau Mindestlohn (LandwArbbV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/landwarbbv.pdf?__blob=publicationFile>
- Pflegebranche Mindestentgelt (PflegeArbbV 2) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/2_vo_zw_arb_beding_pflegebranche.pdf?__blob=publicationFile>
- Schlachten und Fleischverarbeitung Mindestlohn (FleischArbbV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/fleischarbbv.pdf?__blob=publicationFile>



Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Mindestlohn (SteinmetzArbbV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/1_vo_zw_arh_beding_steinmetzhandwerk.pdf?__blob=publicationFile>

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk RTV <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/tarifv_steinmetzhandwerk.pdf?__blob=publicationFile>

Textil- und Bekleidungsindustrie Mindestlohn (TextilArbbV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/textilarbbv.pdf?__blob=publicationFile>

Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft Mindestentgelt (WäschereiArbbV 2) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/waeschereiarbbv2.pdf?__blob=publicationFile>

Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung Mindestentgelt (LohnÜGAÜV 2) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/lohnugaeuv_2.pdf?__blob=publicationFile>

Weitere Informationen

Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen <www.zoll.de/goto?id=235082>

Übersicht Branchen-Mindestlöhne <www.zoll.de/goto?id=235206>

Folgen Sie dem BMF auf Twitter <Externer Link: https://twitter.com/BMF_Bund>

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Sitemap](#)

[RSS](#)

[Apps](#)

[Hilfe](#)

[Kontakt](#)

© Bundesministerium der Finanzen

12

13

14

Meldungen bei Entsendung

<www.zoll.de/goto?id=99746>

- Anmeldung und Versicherung
 - Meldung des Arbeitgebers und des Entleihers nach § 16 Abs. 1 und 2 MiLoG, oder § 18 Abs. 1 und 2 AEntG beziehungsweise § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG
- Abgewandelte Meldepflichten
 - Einsatzplanung bei Beschäftigung an einem Beschäftigungsort in Schicht- oder Nacharbeit oder an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag
 - Einsatzplanung bei Beschäftigung in ausschließlich mobiler Tätigkeit
- Meldung von Änderungen
- Versicherung
 - Versicherung des Arbeitgebers
 - Versicherung des Verleihers
- Kontakt und Hilfe

Anmeldung und Versicherung

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, und **Entleiher, die Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland entleihen**, sind zu einer Anmeldung der Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG), § 18 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) beziehungsweise § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG, § 17b Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Abs. 2 MiLoG, § 18 Abs. 2 AEntG beziehungsweise § 17b Abs. 2 AÜG verpflichtet.

Diese Pflicht besteht, wenn der **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland** oder der **Entleiher** einen oder mehrere Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in den

Branchen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)

- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen,
- Baugewerbe,
- Fleischwirtschaft,
- Forstwirtschaft,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe

oder in den Branchen des AEntG

- Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch,
- Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe,
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- Briefdienstleistungen,

10

11

12

- Friseurhandwerk,
- Gebäudereinigungsleistungen,
- Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau,
- Pflegedienstleistungen,
- Schlachten und Fleischverarbeitung,
- Sicherheitsdienstleistungen oder
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

in Deutschland beschäftigt.

Zu einer Meldung sind auch Werkvertragsarbeitgeber, die im Rahmen bilateraler Regierungsvereinbarungen in Deutschland tätig werden, verpflichtet. Die zu gewährenden materiellen Arbeitsbedingungen (Lohn/Urlaub) richten sich zunächst nach dem insoweit vorrangigen Arbeitserlaubnis- beziehungsweise Aufenthaltsrecht sowie den einschlägigen Regierungsvereinbarungen. Die Anwendung des MiLoG und des AEntG wird damit jedoch nicht ausgeschlossen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als 2.958 Euro monatlich beziehen und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über 8 Arbeitsstunden an Werktagen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt, sind Meldungen nach dem Mindestlohngesetz entbehrlich (§ 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)).

Hinweis

Bitte beachten Sie, dass die Anmeldung mit der Übersendung des Anmeldeformulars erledigt ist. Sie erhalten von der Meldestelle keine Eingangsbestätigung. Zum Nachweis dafür, dass Sie die Anmeldung rechtzeitig vorgelegt haben, sollten Sie das Fax-Sendeprotokoll aufbewahren.

Meldung des Arbeitgebers und des Entleihers nach § 16 Abs. 1 und 2 MiLoG, oder § 18 Abs. 1 und 2 AEntG beziehungsweise § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG

Hinweis

Ob der Arbeitgeber zur Gewährung von tariflichen Mindestarbeitsbedingungen oder Zahlung von Urlaubskassenbeiträgen verpflichtet ist, kann der **Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen** entnommen werden.

Übersicht über die Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen

Der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz beträgt 8,50 Euro brutto je Zeiteinheit.

Für die Meldung soll nach § 1 der Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (MiLoMeldV) das Formular 033035 "Anmeldung nach § 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Arbeitgeber)" verwendet werden, das elektronisch ausgefüllt werden kann.

Hinweis

Meldungen sind getrennt für jeden einzelnen Beschäftigungsort beziehungsweise jede einzelne Baustelle vorzulegen. Arbeitnehmer dürfen nicht zeitgleich für mehrere Beschäftigungsorte beziehungsweise Baustellen gemeldet sein.

In der Anmeldung sind die folgenden Angaben zu machen:

- Branche, in der die entsandten Arbeitnehmer tätig werden sollen (bei Anmeldung nach MiLoG sind die Angaben freiwillig),
- Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
- Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- Ort in Deutschland, an dem die nach § 17 MiLoG oder § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen (insbesondere Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) bereitgehalten werden,

12

13

- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlichen Ansprechpartners in Deutschland (verantwortlich Handelnder),
- Familienname, Vorname und Anschrift einer Person in Deutschland, welche zur Annahme von Schriftstücken befugt ist (Zustellungsbevollmächtigter),
- Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der Beschäftigungsdauer (als Anlage zur Anmeldung).

Abgewandelte Meldepflichten

Einsatzplanung bei Beschäftigung an einem Beschäftigungsort in Schicht- oder Nachtarbeit oder an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag

Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Abs. 1 MiLoG, § 18 Abs. 1 AEntG beziehungsweise § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG, § 17b Abs. 1 AÜG ist nach § 2 MiLoMeldV durch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und Entleiher eine Einsatzplanung (Arbeitgeber: Formular 033037 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 1 MiLoG oder § 18 Abs. 1 AEntG - Arbeitgeber stationär (2015)" beziehungsweise Entleiher: Formular 033038 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG - Entleiher stationär (2015)") abzugeben, wenn Arbeitnehmer

1. an einem Beschäftigungsort
 - a. zumindest teilweise vor 6:00 Uhr oder nach 22:00 Uhr beschäftigt werden;
 - b. an einem Beschäftigungsort in Schichtarbeit beschäftigt werden;
2. an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag beschäftigt werden.

In der Einsatzplanung sind die folgenden Angaben zu machen:

- Branche, in der die entsandten Arbeitnehmer tätig werden sollen (bei Anmeldung nach MiLoG sind die Angaben freiwillig),
- Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
- Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- Ort in Deutschland, an dem die nach § 17 MiLoG oder § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen (insbesondere Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) bereitgehalten werden,
- Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlichen Ansprechpartners in Deutschland (verantwortlich Handelnder),
- Familienname, Vorname und Anschrift einer Person in Deutschland, welche zur Annahme von Schriftstücken befugt ist (Zustellungsbevollmächtigter)
- Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der Beschäftigungsdauer (als Anlage zur Anmeldung).

In der Einsatzplanung haben Arbeitgeber zusätzliche Angaben zu machen. Der Einsatz der Arbeitnehmer ist bei stationären Tätigkeiten durch die Angabe, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten die Arbeitnehmer eingesetzt werden sollen, zu konkretisieren. Die Einsatzplanung kann sich auf einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstrecken.

Einsatzplanung bei Beschäftigung in ausschließlich mobiler Tätigkeit

Sind Arbeitnehmer ausschließlich mobil tätig, haben der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und der Entleiher nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (MiLoMeldV) eine Einsatzplanung (Arbeitgeber: Formular 033037 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 1 MiLoG oder § 18 Abs. 1 AEntG - Arbeitgeber mobil (2015)" beziehungsweise Entleiher: Formular 033038 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG - Entleiher mobil (2015)") einzureichen.

20

21

Zoll online - Meldungen bei Entsendung

Eine ausschließlich mobile Tätigkeit ist eine Tätigkeit, die nicht an einen einzelnen Beschäftigungsort gebunden ist und deren Durchführung nicht einer bestimmten Adresse zugeordnet werden kann. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt zum Beispiel bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Das Erbringen ambulanter Pflegeleistungen wird einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt.

In diesen Fällen sind in der Einsatzplanung für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten die folgenden Angaben zu machen:

- Beginn und voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung,
- Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland voraussichtlich beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der voraussichtlichen Beschäftigungsdauer (als Anlage zur Anmeldung),
- die Anschrift, an der die nach § 17 MiLoG oder § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen (insbesondere Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) bereitgehalten werden.

Sofern die Unterlagen im Ausland bereitgehalten werden, ist der Einsatzplanung eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung in deutscher Sprache in Deutschland bereitgestellt werden. Diesen Unterlagen sind auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beizufügen.

Meldung von Änderungen

Eine Meldung muss der Arbeitgeber nach § 16 Abs. 1 Satz 3 MiLoG und § 18 Abs. 1 Satz 3 AEntG sowie der Entleiher nach § 16 Abs. 3 Satz 2 MiLoG und § 18 Abs. 3 Satz 2 AEntG beziehungsweise § 17b Abs. 1 Satz 2 AÜG auch erstatten, wenn

- sich der Beginn der Werk- oder Dienstleistung ändert,
- sich Beginn oder Ende der Überlassung von Leiharbeitnehmern ändert,
- andere als die ursprünglich gemeldeten Arbeitnehmer beschäftigt oder entliehen werden,
- bereits gemeldete Arbeitnehmer an einem anderen Beschäftigungsort, bei Bauleistungen auf einer anderen Baustelle, in Deutschland eingesetzt werden sollen,
- eine andere als die bisher gemeldete Person zum Zustellungsbevollmächtigten bestellt wird oder
- sich die Anschrift des Zustellungsbevollmächtigten ändert (Arbeitgeber: Formular 033035 beziehungsweise Entleiher: Formular 033036).

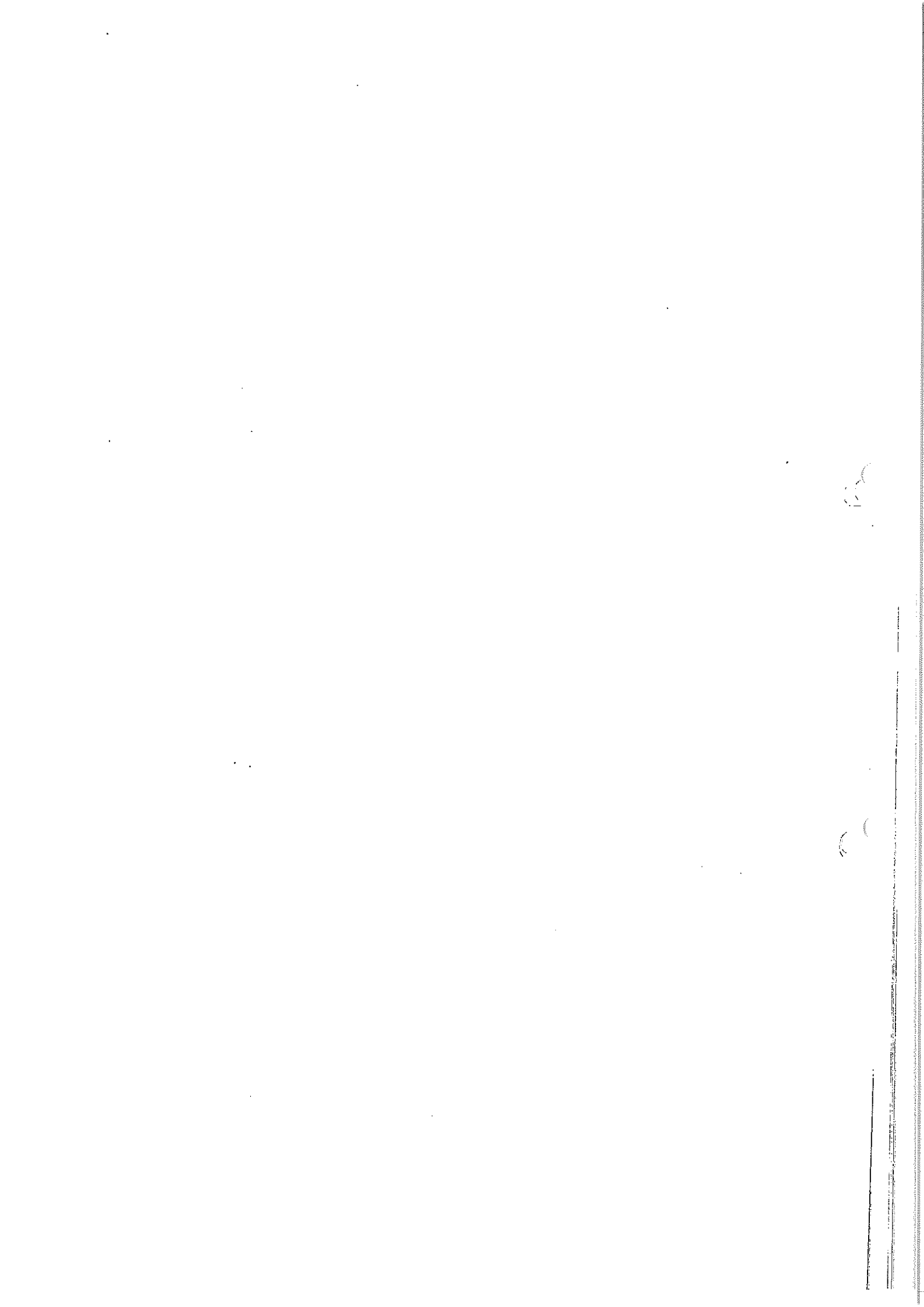
Für Arbeitgeber oder Entleiher, die verpflichtet sind, eine Einsatzplanung bei Beschäftigung an einem Beschäftigungsort in Schicht- oder Nachtarbeit oder an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag nach § 2 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 5 der Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (MiLoMeldV) abzugeben, ist eine Änderungsmeldung nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 MiLoMeldV entbehrlich, wenn

- der Einsatz an einem bestimmten Ort der Beschäftigung um weniger als acht Stunden verschoben wird (bei erforderlicher Änderungsmeldung Formular 033037 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 1 MiLoG oder § 18 Abs. 1 AEntG - Arbeitgeber stationär (2015)" für Arbeitgeber beziehungsweise 033038 "Einsatzplanung nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG - Entleiher stationär (2015)" für Entleiher).

Für Arbeitgeber oder Entleiher, die verpflichtet sind, eine Einsatzplanung bei Beschäftigung in ausschließlich mobiler Tätigkeit nach § 2 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 5 der Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (MiLoMeldV) abzugeben, ist eine Änderungsmeldung nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 MiLoMeldV nicht notwendig.

Die Änderungsmeldungen sollen in den Formularen als solche gekennzeichnet werden.

Versicherung



Zoll online - Meldungen bei Entsendung

Der Meldung ist eine Versicherung beizufügen (§ 16 Abs. 2 und 4 MiLoG, § 18 Abs. 2 und 4 AEntG sowie § 17b Abs. 2 AÜG).

Versicherung des Arbeitgebers

In der Versicherung nach § 16 Abs. 2 MiLoG und § 18 Abs. 2 AEntG erklärt der Arbeitgeber, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG und des AEntG einhält.

Zur Versicherung über die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen nach MiLoG und AEntG sind alle Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, wenn sie auch zur Meldung ihrer Arbeitnehmer nach § 16 MiLoG und § 18 AEntG verpflichtet sind.

Die im Internet zur Verfügung gestellten Meldeformulare enthalten bereits entsprechend formulierte Versicherungen.

Versicherung des Verleihers

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers zu versichern, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG, AEntG bzw. des AÜG (Lohnuntergrenze gem. § 10 Abs. 5 AÜG) einhält. Die Versicherung ist durch den Entleiher zusammen mit der Meldung vorzulegen.

Zur Vorlage der Versicherung sind alle Entleiher verpflichtet, wenn sie auch nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG zur Anmeldung der entliehenen Arbeitnehmer verpflichtet sind.

Die im Internet zur Verfügung gestellten Meldeformulare enthalten bereits entsprechend formulierte Versicherungen.

Kontakt und Hilfe

Bei Fragen hilft Ihnen gern das Informations- und Wissensmanagement Zoll weiter, das telefonisch, schriftlich oder per E-Mail Auskunft gibt.

Auskunftsstellen der Zollverwaltung

Zusatzinformationen

Vorschriften zum Thema

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) <Externer Link: http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/index.html>

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) <Externer Link: http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/index.html>

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) <Externer Link: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html>>

AEntGMeldstellV <Externer Link: http://www.gesetze-im-internet.de/aentgmeldstellv_2009/index.html>

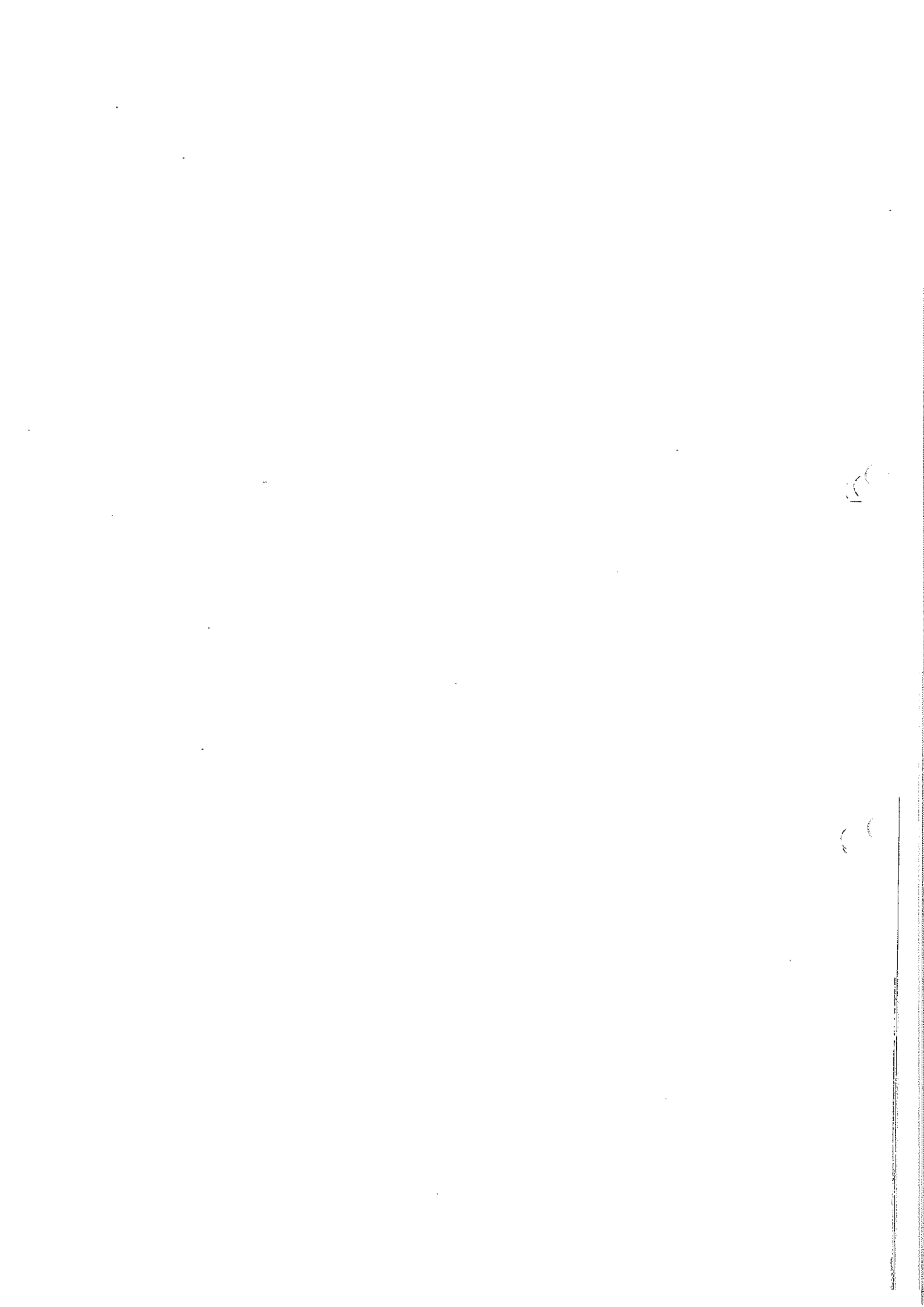
AÜGMeldstellV <Externer Link: http://www.gesetze-im-internet.de/a_gmeldstellv/index.html>

Mindestlohngesetz (MiLoG) <Externer Link: <http://www.gesetze-im-internet.de/milog/>>

Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/milodokv.pdf?__blob=publicationFile>

Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV) <Externer Link: <http://www.gesetze-im-internet.de/milomeldv/>>

Mindestlohnmeldestellenverordnung (MiLoMeldStellV) <Download:
http://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Vorschriften/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/milogmeldstellv.pdf?__blob=publicationFile>



Formulare zum Thema

- 033035 <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033035>>
033036 <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033036>>
033037 (stationär) <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033037a>>
033037 (mobil) <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033037b>>
033038 (stationär) <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033038a>>
033038 (mobil) <Externer Link: <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/action/invoke.do?id=033038b>>
-

Weitere Informationen

- Sonstige Pflichten <www.zoll.de/goto?id=99732>
Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen <www.zoll.de/goto?id=235082>
-

Folgen Sie dem BMF auf Twitter <Externer Link: https://twitter.com/BMF_Bund>

Impressum

Datenschutz

Sitemap

RSS

Apps

Hilfe

Kontakt

© Bundesministerium der Finanzen

12

13

14

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit



Firma: _____
 Name des Mitarbeiters: _____
 Pers.-Nr.: _____ Monat/Jahr: _____

Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							

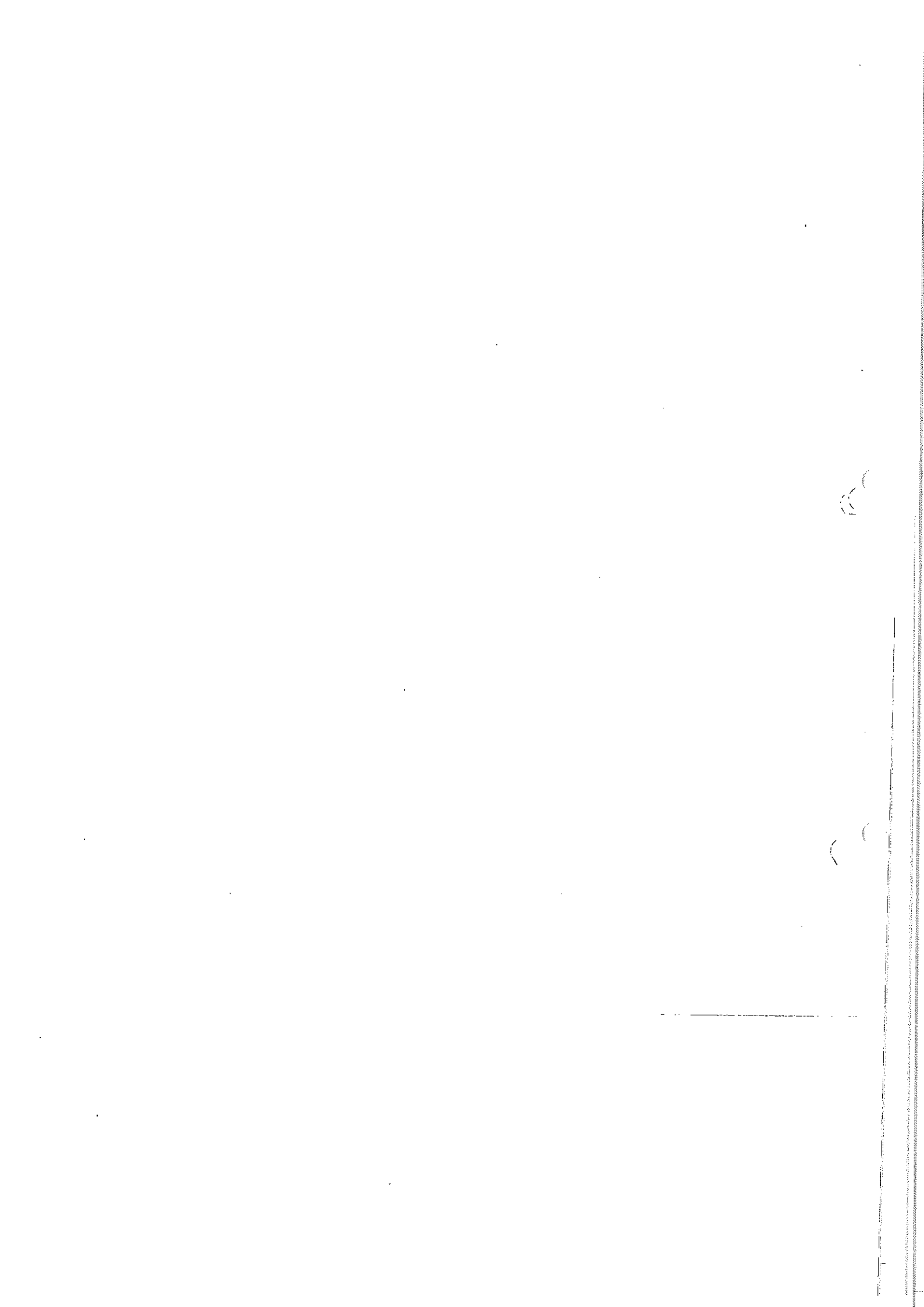
Summe: _____

 Datum Unterschrift des Arbeitnehmers

 Datum Unterschrift des Arbeitgebers

* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:

Schlüssel	K	Krank
	U	Urlaub
	UU	unbezahlter Urlaub
	F	Feiertag
	SA	Stundenweise abwesend
	SU	Stundenweise Urlaub



Unternehmensname, Straße xxx, xxxxx Musterort



Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXX Musterstadt

Datum
09.01.2015

Gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 01.01.2015

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Muster,

zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde in Kraft. Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Mindestlohn. Somit heben wir Ihren Lohn an und zahlen Ihnen bereits ab TT/MM/JJJJ einen Lohn in Höhe von ___Euro brutto pro Zeitstunde.

Bei Fragen kommen Sie auf uns zu. Gerne erläutern wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch die Hintergründe und beantworten Ihre Fragen.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann

Unternehmensname
Straße xxx
xxxxx Musterort

Telefon: xxx/xxxxxx-xx
Telefax: xxx/xxxxxx-xx

Bürozellen:
Mo.– Do. von 8:00–17:00 Uhr
Fr. von 8:00–13:00 Uhr

E-Mail: info@ihre-unternehmen-domain.de
Homepage: www.ihre-unternehmen-domain.de

Bankverbindung
IBAN DEXX XXXX XXXX XXXX XXXX XX
BIC XXXXXXXXXXXX

12

13

Unternehmensname, Straße xxx, xxxxx Musterort

Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXXX Musterstadt



Datum
09.01.2015

Gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 01.01.2015 – Auswirkungen auf Ihren Minijob

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Muster,

zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde in Kraft. Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf diesen Mindestlohn. Somit heben wir Ihren Lohn an und zahlen Ihnen bereits ab TT/MM/JJJJ einen Lohn in Höhe von ___ Euro brutto pro Zeitstunde.

Für Ihren Minijob ergeben sich durch die Einführung des Mindestlohns weitere Änderungen. Denn arbeiten Sie bei jährlicher Betrachtung regelmäßig mehr als 52,9 Stunden pro Monat, würde das einen Monatslohn über 450,00 Euro ergeben und Ihre Beschäftigung wäre dann sozialversicherungspflichtig.

Bitte kommen Sie auf uns zu. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir eine Vereinbarung finden, wie wir Ihre Arbeitszeit in Zukunft organisieren und mögliche Alternativen mit Ihnen besprechen.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann

12

Unternehmensname, Straße xxx, xxxxx Musterort



Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXX Musterstadt

Datum
09.01.2015

Gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 01.01.2015

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Muster,

zum 01.01.2015 tritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Branchen deutschlandweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Zeitstunde in Kraft. Somit sind alle Arbeitgeber verpflichtet, Ihren Arbeitnehmern diesen Mindestlohn zu zahlen.

Als Auftrag gebendes Unternehmen stehen wir in der Haftung, wenn das von uns mit Dienst- oder Werksleistungen beauftragte Unternehmen seinen Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Die Bundeszollverwaltung kontrolliert, ob der Mindestlohn eingehalten wird, und Verstöße können mit hohen Geldbußen geahndet werden. Zudem ist es möglich, dass Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden, wenn sie gegen das Mindestlohngesetz verstoßen.

Um auch künftig vertrauensvoll mit Ihnen zusammenzuarbeiten, ist es notwendig, uns schriftlich zu bestätigen, dass Sie Ihren Arbeitnehmern den gesetzlich geltenden Mindestlohn zahlen. Dazu senden Sie bitte die im Anhang beigefügte schriftliche Bestätigung unterschrieben an uns zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann

Unternehmensname
Straße xxx
xxxxx Musterort

Telefon: xxx/xxxxxx-xx
Telefax: xxx/xxxxxx-xx

E-Mail: info@ihre-unternehmen-domain.de
Homepage: www.ihre-unternehmen-domain.de

Bürozeiten:
Mo.– Do. von 8:00–17:00 Uhr
Fr. von 8:00–13:00 Uhr

Bankverbindung
IBAN DEXX XXXX XXXX XXXX XX
BIC XXXXXXXXXXXX

Herr Muster
Musterfirma
Musterstraße XXX
XXXXX Musterstadt

Schriftliche Bestätigung über die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns

Hiermit bestätige ich, dass ich meinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den für meine Branche gesetzlich geltenden Mindestlohn zahle.

Firma: _____

Ort, Datum

Unterschrift/Firmenstempel