

Zeitarbeitsrelevante Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)



Stand: März 2024

Branche*	Geltung	ab	Beschäftigten-/Entgeltgruppe		Sonstiges	
Aus-/Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II, III 6. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.02.2023 bis 31.12.2026 Link zur Verordnung	Einheitlich im Bundesgebiet	Für Überlassungen ab	Gruppe 1	Gruppe 2	Fälligkeit des ML zum 15. des Folgemonats. Arbeitnehmer haben Anspruch auf den ML der „Gruppe 2“, sofern sie über eine der in der Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“ abschließend aufgeführten Qualifikationen verfügen. AZK darf geführt werden, wenn ein verstetigtes Monatsentgelt gezahlt wird, das sich nach folgender Formel berechnet: Mindeststundenentgelt x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348. AZK darf höchstens 100 Plusstunden umfassen, die innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Plusstunden, die bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch bestehen, sind abzugelten. Urlaubsanspruch in Höhe von 29 Tagen bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche. Eine Entgeltumwandlung ist zugelassen.	
		01.02.2023	17,87 €	18,41 €		
		01.01.2024	18,58 €	19,15 €		
		01.01.2025	19,37 €	19,96 €		
		01.01.2026	20,24 €	20,86 €		
Dachdeckerhandwerk 12. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.03.2024 bis 31.12.2025 Link zur Verordnung	Einheitlich im Bundesgebiet	Für Überlassungen ab	ungelernte Arbeitnehmer/ Mindestlohn 1	gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/ Mindestlohn 2	AÜ in das Dachdeckerhandwerk grundsätzlich unzulässig, § 1b AÜG! ML kann jedoch im Einzelfall trotz des § 1b AÜG aufgrund des § 8 Abs. 3 AEntG einschlägig sein (Maßgeblichkeit der ausgeübten Tätigkeit, wenn zwar keine Überlassung in das Dachdeckerhandwerk erfolgt, aber entsprechende Tätigkeiten vom Zeitarbeiter ausgeübt werden). ML spätestens zum 15. des Folgemonats fällig. AZK nur eingeschränkt anwendbar unter Einhaltung der Vorschriften gem. § 4 Nr. 3 Rahmentarifvertrag für gewerbl. Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (Anlage 2 der VO). Für die Geltendmachung von Ansprüchen gilt die gesetzl. Verjährungsfrist (3 Jahre).	
		01.03.2024	13,90 €	15,60 €		
		01.01.2025	14,35 €	16,00 €		
Elektrohandwerk Allgemeinverbindlicherklärung, Laufzeit: 01.01.2020 bis 31.12.2024 Link zur Verordnung	Einheitlich im Bundesgebiet		einheitlicher ML		Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. des Folgemonats fällig. AZK bei Zahlung eines verstetigten Monatsentgelts nach Vorgaben des MiLoG anwendbar (jede Arbeitsstunde ist innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung auszugleichen). Bei Tätigkeiten außerhalb des Betriebes Anspruch auf Aufwendersersatz (§ 670 BGB). Ausschlussfrist: 6 Monate nach Aushändigung der Abrechnung.	
			01.01.2020	11,90 €		
			01.01.2021	12,40 €		
			01.01.2022	12,90 €		
			01.01.2023	13,40 €		
01.01.2024	13,95 €					
Fleischwirtschaft 2. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.01.2022 bis 30.11.2024 Link zur Verordnung	Einheitlich im Bundesgebiet		einheitlicher ML		Nicht erfasst ist das Fleischerhandwerk gemäß der Definition des § 2 Abs. 2 GSA Fleisch. VO hat kaum Relevanz, da die AÜ aktuell allenfalls noch unter den engen Voraussetzungen des § 6a Abs. 3 GSA Fleisch im Bereich der <i>Fleischverarbeitung</i> möglich ist. Ab 01.04.2024 gilt AÜ-Verbot im gesamten Bereich der Fleischwirtschaft! (Ausnahme: Fleischerhandwerk)	
			01.01.2022	11,00 €		
			01.12.2022	11,50 €		
			01.12.2023	12,30 €		
			ML unanwendbar, da Unterschreitung des gesetzl. Mindestlohns. Die VO ist gleichwohl bisher noch nicht aufgehoben worden.			
Gebäudereinigung 9. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.10.2022 bis 31.12.2024 Link zur Verordnung Link zur Berichtigung Vom BMAS wurde die in der VO in einer Tabelle ursprünglich dargestellte Erhöhung des Mindestlohns (2. Stufe) zum 01.04.2024 auf den 01.01.2024 korrigiert.	Einheitlich im Bundesgebiet	Für Überlassungen ab	Lohngruppe 1 u.a. Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten	Lohngruppe 6 u.a. Glas- und Fassadenreinigung	Definition der Lohngruppen 1 und 6 siehe Mindestlohn-VO. ML spätestens zum 15. des Folgemonats fällig, für den der ML zu zahlen ist; Verfallsfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit (gilt nicht für AZK-Guthaben – insoweit gilt die gesetzl. Verjährungsfrist = 3 Jahre). AZK für die Lohngruppe 1 nicht anwendbar , für Lohngruppe 6 nur unter engen Voraussetzungen, die in § 4 RTV Gebäudereinigung (Bestandteil der Verordnung) aufgeführt sind. Zahlung eines verstetigten Monatslohns für geringfügig Beschäftigte der LG 1 richtet sich nach § 3 der VO (siehe dort die Einzelheiten).	
		01.10.2022	13,00 €	16,20 €		
		01.01.2024	13,50 €	16,70 €		

© Vervielfältigung und Veröffentlichung nur mit Zustimmung des GVP

* Beachte § 8 Abs. 3 AEntG, wonach bei mindestlohnrelevanten Überlassungen grundsätzlich auf die *ausgeübte Tätigkeit* abzustellen ist, auch wenn der Kundenbetrieb nicht dem fachlichen Geltungsbereich eines Mindestlohnvertrages bzw. einer entsprechenden Mindestlohnverordnung unterfällt.

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar. Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.

Zeitarbeitsrelevante Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)



Gerüstbauerhandwerk 8. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.12.2023 bis 30.09.2025 Link zur Verordnung		Gilt für Überlassungen ab	einheitlicher ML		AÜ in das Gerüstbauerhandwerk grundsätzlich unzulässig, § 1b AÜG! ML erfasst jedoch auch Betriebe, die gewerblich Gerüstmaterial bereitstellen oder Gerüstbaugistik betreiben; hier greift das Verbot § 1b AÜG nicht. Zudem kann der ML trotz des § 1b AÜG auch aufgrund des § 8 Abs. 3 AEntG einschlägig sein (Maßgeblichkeit der ausgeübten Tätigkeit). Gilt nur für Arbeiter. ML spätestens zum 15. des Folgemonats fällig. AZK nur in den engen Grenzen des § 2 Abs. 2 TV Mindestlohn möglich.	
	Einheitlich im Bundesgebiet	01.12.2023	13,60 €			
		01.10.2024	13,95 €			
Maler- und Lackiererhandwerk 11. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.05.2023 bis 31.03.2025 Link zur Verordnung		Gilt für Überlassungen ab	ungelernte Arbeitnehmer	gelernte Arbeitnehmer	ML zum 15. des Folgemonats fällig. Ein AZK darf nach Auffassung des Zolls nicht geführt werden, da nach der Mindestlohn-VO ein AZK nur zur Vermeidung „witterungsbedingter Kündigungen“ geführt werden dürfe und diese Voraussetzung auf Zeitarbeitsunternehmen nach Ansicht des Zolls nicht zutrefte. Näheres unten: *Hinweis AZK.	
	Einheitlich im Bundesgebiet	01.05.2023	12,50 € beachte aber Lohnuntergrenze Zeitarbeit!	14,50 €		
		01.04.2024	13,00 €	15,00 €		
Pflegebranche 6. Rechtsverordnung, Laufzeit: 01.02.2024 bis 30.06.2026 Link zur Verordnung	Einheitlich im Bundesgebiet		Pflegehilfskräfte	Pflegekräfte mit 1-jähriger Ausbildung	Pflegefachkräfte	Der Geltungsbereich der VO enthält Ausnahmen für einzelne Bereiche (siehe § 1 Abs. 3 u. 4 der VO). Der ML ist für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde , im Übrigen spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats; beachte jedoch auch die Vorgaben gem. § 11 MTV iGZ bzw. § 13.1 MTV BAP. Regelungen zur Wezezeitvergütung und Bezahlung von Bereitschaftsdiensten (vgl. § 2 Abs. 4 - 6 der VO). 9 Tage Mehrurlaub gegenüber dem gesetzlichen Mindesturlaub bezogen auf eine 5-Tage-Woche (= mind. 29 Tage); vgl. Regelungen in § 4 der VO. AZK-Führung ist eingeschränkt möglich. Vorgaben der Verordnung beachten, § 3 Abs. 2 – 6 der VO. Die Ansprüche auf den ML verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.
		01.02.2024	14,15 €	15,25 €	18,25 €	
		01.05.2024	15,50 €	16,50 €	19,50 €	
		01.07.2025	16,10 €	17,35 €	20,50 €	

***AZK-Führung und allgemeine Hinweise:**

Nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob bei der Überlassung in mindestlohnpflichtige Branchen, deren zugrundeliegende Mindestlohnverordnungen keine oder abweichende AZK-Regelungen beinhalten, weiterhin die Führung des AZK nach den Bestimmungen der Zeitarbeitstarifverträge möglich ist bzw. welche AZK-Regelungen bei einer solchen Überlassung vorgehen.

Wenn die Mindestlohnverordnung nach dem AEntG keine AZK-Regelung enthält, wird teilweise vertreten, dass die Führung eines AZK unzulässig sei, weil die jeweilige Mindestlohnverordnung gerade keine AZK vorsieht und insofern die Regeln zur Fälligkeit bzw. monatlichen kompletten Auszahlung des Mindestlohns vorrangig zu beachten seien. Die gegenteilige Auffassung hält die Führung von AZK dagegen für zulässig, weil die Mindestlohnverordnung hierzu überhaupt keine Aussage treffe und insofern auch nicht explizit verbiete.

Nach einer weiteren Auffassung, die insbesondere von den Vertretern des BMAS und des BMF vertreten wird, soll im Rahmen eines Günstigkeitsvergleichs die Höhe des Mindestlohns im Vordergrund stehen. Der für den Arbeitnehmer höhere Lohn (Lohnuntergrenze Zeitarbeit oder der jeweilige AEntG-Mindestlohn) soll maßgeblich dafür sein, welche Fälligkeits- und AZK-Regelungen zur Anwendung kommen.

Ein beim Bundesarbeitsgericht (BAG) zunächst unter dem Aktenzeichen 4 AZR 140/16 geführtes Verfahren zur Frage der Zulässigkeit des Führens von Arbeitszeitkonten im Bereich des Maler- und Lackiererhandwerks wurde ohne Entscheidung in der Sache beendet. Die Parteien haben die wechselseitig eingelegten Revisionen und die Klage nach einer außergerichtlichen Verständigung zurückgenommen. Damit ist das dem Verfahren zugrundeliegende Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Düsseldorf (Urteil vom 30.11.2015; Az.: Ca 4402/15) nicht rechtskräftig geworden. Das ArbG Düsseldorf hatte entschieden, dass die Führung eines AZK im Bereich des Maler- und Lackiererhandwerks zwar nicht grundsätzlich, jedoch aber dann zulässig sei, wenn die Führung des AZKs dazu dient, witterungsbedingte Kündigungen zu vermeiden (vgl. Rundschreiben BAP Recht vom 18.03.2016).

Mangels höchstrichterlicher Rechtsprechung ist die Frage der Zulässigkeit des Führens von Arbeitszeitkonten bei der Ausübung von Tätigkeiten des Maler- und Lackiererhandwerks somit nach wie vor nicht abschließend geklärt. Zur Verringerung von Rechtsrisiken sollte ein AZK allenfalls unter den enger geschnittenen Regelungen der Mindestlohn-VO des Maler- und Lackiererhandwerks zur Vermeidung witterungsbedingter Kündigungen in der Schlechtwetterzeit geführt und dies auch ausdrücklich mit dem Zeitarbeitnehmer vereinbart werden.

Allgemeine Hinweise zur Berücksichtigung von Mindestlöhnen nach dem AEntG enthält das Merkblatt: [Mindestarbeitsbedingungen](#)

* Beachte § 8 Abs. 3 AEntG, wonach bei mindestlohnrelevanten Überlassungen grundsätzlich auf die *ausgeübte Tätigkeit* abzustellen ist, auch wenn der Kundenbetrieb nicht dem fachlichen Geltungsbereich eines Mindestlohnvertrages bzw. einer entsprechenden Mindestlohnverordnung unterfällt.

Hinweis: Diese Übersicht stellt lediglich eine Arbeitshilfe dar. Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann nicht übernommen werden.