



Mindestlöhne im Baugewerbe

(TV Mindestlohn, MindestlohnVO)

Hinweis: Dies ist die öffentliche Fassung als Basisinformation; Mitglieder erhalten einen erweiterten Leitfaden, der zusätzlich Ausführungen zur Haftung gem. § 14 AEntG, zu Aufzeichnungs-, Melde- und Mitführungspflichten sowie zur Absicherung der Haftungsrisiken enthält.

Inhaltsverzeichnis

A. ÜBERBLICK	1
I. Mindestlohtarifverträge und Rechtsverordnungen.....	1
1. Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe.....	1
a) Bauhauptgewerbe (bis 31. Dezember 2013).....	1
b) Abbruch- und Abwrackgewerbe (bis 31. August 2008)	1
c) Dachdeckerhandwerk (bis 31. Dezember 2011)	1
d) Elektrohandwerk (bis 31. Dezember 2013).....	1
e) Maler- und Lackiererhandwerk (bis 29. Februar 2012)	2
2. Dienstleistungsbranchen	2
a) Abfallwirtschaft (bis 31. März 2012)	2
b) Bergbauspezialarbeiten (bis 31. März 2013).....	2
c) Gebäudereinigerhandwerk (bis 31. Dezember 2011)	2
d) Pflegebranche (bis 31. Dezember 2014).....	2
e) Sicherheitsdienstleistungen (bis 31. Dezember 2013)	2
f) Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (bis 31. März 2013)	2
II. Höhe der Mindestlöhne i.S.v. § 5 Nr. 1 AEntG	3
1. Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe.....	3
2. Dienstleistungsbranchen	3
B. REGELUNGEN IM BAUGEWERBE	4
I. Betrieblicher Geltungsbereich TV Mindestlohn	4
1. Hinweise zum Geltungsbereich des BRTV	4
2. Einschränkungen durch die MindestlohnVO.....	5
II. Persönlicher Geltungsbereich	7
III. Geltender Mindestlohn	8
1. Arbeitsortsprinzip – Mindestlohn West oder Ost.....	8
2. Abgrenzung Lohngruppe 1 / Lohngruppe 2	8
3. Bestandteile des Mindestlohnes	10
4. Fälligkeit, Auszahlung und besondere Verfallfrist	12
C. KONTROLLE DER EINHALTUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN NACH DEM AENTG.....	13
I. Kontrollbehörden.....	13
II. Außenprüfung	13
III. Checkliste Baustellenkontrollen	15
IV. Bußgelder und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen	16
ANHANG 1 Tätigkeitsbeispiele Mindestlohn 1.....	17
ANHANG 2 Tätigkeitsbeispiele Mindestlohn 2.....	18

A. Überblick

Im Folgenden werden zunächst die Abschluss- und Veröffentlichungsdaten aller Mindestlohtarifverträge und Rechtsverordnungen, die derzeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestehen, aufgeführt. Ähnlich einzuordnen, nachfolgend jedoch aus systematischen Gründen nicht berücksichtigt ist die sog. „Lohnuntergrenze“ in der Zeitarbeit gemäß § 3a Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, für die aufgrund des Antrags der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit ein Verordnungsentwurf¹ im Bundesanzeiger vom 16. November 2011 veröffentlicht wurde.

I. Mindestlohtarifverträge und Rechtsverordnungen

1. Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe

a) Bauhauptgewerbe (bis 31. Dezember 2013)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 28. April 2011

Achte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 24. Oktober 2011 (Bundesanzeiger 2011, S. 3.865 ff.) – die Verordnung tritt am 1. Dezember 2011 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft

b) Abbruch- und Abwrackgewerbe (bis 31. August 2008)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Abbruch- und Abwrackgewerbe für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn Abbruch) vom 30. August 2007

Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Abbruchgewerbe vom 28. März 2008 (Bundesanzeiger 2008, S. 1.103 f.) – die Verordnung trat am 1. April 2008 in Kraft und trat mit Ablauf des 31. August 2008 außer Kraft

c) Dachdeckerhandwerk (bis 31. Dezember 2011)

Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes im Dachdeckerhandwerk – Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik – im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 13. Juli 2006

Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk vom 15. März 2010 (Bundesanzeiger 2010, S. 1.046) – die Verordnung trat am 19. März 2010 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft (Anschlussverordnung beantragt)

d) Elektrohandwerk (bis 31. Dezember 2013)

Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken vom 4. März 2010 – allgemeinverbindlich seit 1. Januar 2011 gemäß § 5 TVG – Bekanntmachung vom 7. Dezember 2010 – die Allgemeinverbindlicherklärung trat am 1. Januar 2011 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft

¹ Vorgesehen sind 7,89 € (West), 7,01 € (Ost) bis 31. Oktober 2012 und 8,19 € (West), 7,50 € (Ost) vom 1. November 2012 bis 31. Oktober 2013 (derzeit nicht allgemeinverbindlich).

e) Maler- und Lackiererhandwerk (bis 29. Februar 2012)

Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk (TV Mindestlohn) vom 9. September 2007

Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackiererhandwerk vom 21. Oktober 2009 (Bundesanzeiger 2009, S. 3.634 f.) – die Verordnung trat am 24. Oktober 2009 in Kraft und tritt mit Ablauf des 29. Februar 2012 außer Kraft

2. Dienstleistungsbranchen

a) Abfallwirtschaft (bis 31. März 2012)

Mindestlohtarifvertrag für die Branche Abfallwirtschaft vom 7. Januar 2009 in der Fassung der Änderungsarbeitsverträge vom 12. August 2009, 19. August 2010 und 16. Juni 2011

Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst vom 24. Oktober 2011 (Bundesanzeiger 2011, S. 3.803) – die Verordnung trat am 1. November 2011 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. März 2012 außer Kraft

b) Bergbauspezialarbeiten (bis 31. März 2013)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für die Arbeitnehmer der Bergbau-Spezialgesellschaften im deutschen Steinkohlenbergbau vom 22. März 2011

Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken vom 24. Oktober 2011 (Bundesanzeiger 2011, S. 3.801 f.) – die Verordnung trat am 1. November 2011 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. März 2013 außer Kraft

c) Gebäudereinigerhandwerk (bis 31. Dezember 2011)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn) vom 29. Oktober 2009

Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung vom 3. März 2010 (Bundesanzeiger 2010, S. 951 ff.) – die Verordnung trat am 10. März 2010 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft (Anschlussverordnung beantragt)

d) Pflegebranche (bis 31. Dezember 2014)

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 15. Juli 2010 (Bundesanzeiger 2010, S. 2.571 ff.) – die Verordnung trat am 1. August 2010 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft

e) Sicherheitsdienstleistungen (bis 31. Dezember 2013)

Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für Sicherheitsdienstleistungen vom 11. Februar 2011

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Sicherheitsdienstleistungen vom 5. Mai 2011 (Bundesanzeiger 2011, S. 1.692) – die Verordnung trat am 1. Juni 2011 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2013 außer Kraft

f) Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (bis 31. März 2013)

Mindestlohn-Tarifvertrag für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vom 18. Mai 2009

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vom 21. Oktober 2009 (Bundesanzeiger 2009, S. 3.634) – die Verordnung trat am 24. Oktober 2009 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. März 2013 außer Kraft

II. Höhe der Mindestlöhne i.S.v. § 5 Nr. 1 AEntG

1. Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe

Bauhauptgewerbe	01.09.10 - 30.06.11	01.07.11 - 31.12.11	01.01.12 - 31.12.12	01.01.13 - 31.12.13
ML 1 West	10,90 €	11,00 €	11,05 €	11,05 €
ML 2 West	12,95 €	13,00 €	13,40 €	13,70 €
ML 1 Berlin	10,90 €	11,00 €	11,05 €	11,05 €
ML 2 Berlin	12,75 €	12,85 €	13,25 €	13,55 €
ML 1 Ost	9,50 €	9,75 €	10,00 €	10,25 €
ML 2 Ost	./.	./.	./.	./.

Dachdeckerhandwerk	01.01.11 - 31.12.11	01.01.12 - 31.12.12	01.01.13 - 31.12.13	
ML	10,80 €	11,00 €	11,20 €	

kursiv: beantragt

Elektrohandwerk	01.01.11 - 31.12.11	01.01.12 - 31.12.12	01.01.13 - 31.12.13	
ML West	9,70 €	9,80 €	9,90 €	
ML Ost u. Berlin	8,40 €	8,65 €	8,85 €	

Maler / Lackierer	01.09.10 - 30.06.11	01.07.11 - 29.02.12		
ML 1 West u. Berlin	9,50 €	9,75 €		
ML 2 West u. Berlin	11,50 €	11,75 €		
ML 1 Ost	9,50 €	9,75 €		
ML 2 Ost	./.	./.		

2. Dienstleistungsbranchen

Abfallwirtschaft	01.01.11 - 31.08.11	01.11.11 - 31.03.12		
ML	8,24 €	8,33 €		

Bergbauspezialarbeiten	01.11.11 - 31.03.13			
Tarifgruppe I	11,53 €			
Tarifgruppe II	12,81 €			

Gebäudereiniger	01.01.11 - 31.12.11	01.01.12 - 31.12.12	01.01.13 - 31.10.13	
Lohngruppe 1 West u. Berlin	8,55 €	8,82 €	9,00 €	
Lohngruppe 6 West u. Berlin	11,33 €	11,33 €	11,33 €	
Lohngruppe 1 Ost	7,00 €	7,33 €	7,56 €	
Lohngruppe 6 Ost	8,88 €	8,88 €	9,00 €	

kursiv: beantragt

Pflegebranche	01.08.10 - 31.12.11	01.01.12 - 30.06.13	01.07.13 - 31.12.14	
ML West u. Berlin	8,50 €	8,75 €	9,00 €	
ML Ost	7,50 €	7,75 €	8,00 €	

Sicherheitsdienstleistungen	01.06.11 - 29.02.12	01.03.12 - 31.12.12	01.01.13 - 31.12.13	
Baden-Württemberg	8,60 €	8,75 €	8,90 €	
Bayern	8,14 €	8,28 €	8,42 €	
Nordrhein-Westfalen	7,95 €	8,09 €	8,23 €	
Hessen	7,50 €	7,63 €	7,76 €	
Niedersachsen	7,26 €	7,38 €	7,50 €	
Bremen	7,16 €	7,33 €	7,50 €	
Hamburg	7,12 €	7,31 €	7,50 €	
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	6,53 €	7,00 €	7,50 €	

Wäschereidienstleistungen	01.04.11 - 31.03.12	01.04.12 - 31.03.13		
ML West	7,80 €	8,00 €		
ML Ost u. Berlin	6,75 €	7,00 €		

B. Regelungen im Baugewerbe

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: TV Mindestlohn) vom 28. April 2011 und die Achte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 24. Oktober 2011 (*Bundesanzeiger 2011, S. 3.865 ff.*).

I. Betrieblicher Geltungsbereich TV Mindestlohn

Alle Betriebe, die unter den Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen, werden von dem TV Mindestlohn erfasst, § 1 Abs. 2 TV Mindestlohn.

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und ihre im Geltungsbereich der MindestlohnVO beschäftigten Arbeitnehmer, § 1 S. 2 MindestlohnVO, § 3 S. 1 des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG).

1. Hinweise zum Geltungsbereich des BRTV

Unter den betrieblichen Geltungsbereich des BRTV fallen gem. § 1 Abs. 2 S. 1 BRTV Betriebe des Baugewerbes. Es kommt dabei entscheidend darauf an, ob die Arbeitnehmer eines Betriebes arbeitszeitlich überwiegend Bauleistungen erbringen.

Der BRTV enthält keine eigenständige Definition zum Betriebsbegriff, so dass von dem **allgemeinen Betriebsbegriff** auszugehen ist (*siehe z.B. Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler, 3.*

Aufl. 2011, § 6 Arbeitnehmer-Entsendegesetz Rn. 6). Bereits eine **selbständige Betriebsabteilung** gilt als Betrieb im Sinne des BRTV (§ 1 Abs. 2 Abschn. VI Abs. 1 S. 2) und als solche gilt auch eine **Gesamtheit von Arbeitnehmern**, die außerhalb der stationären Betriebsstätte baugewerbliche Arbeiten ausführt (§ 1 Abs. 2 Abschn. VI Abs. 1 S. 3 BRTV).

Baugewerbliche Tätigkeiten im Sinne des BRTV werden abschließend in § 1 Abs. 2 Abschn. I bis IV definiert. In Abschn. V befindet sich ein nicht abschließender Katalog baugewerblicher Tätigkeiten und in Abschn. VII werden bestimmte baugewerbliche Tätigkeiten (überwiegend Ausbaugewerbe) aus dem Geltungsbereich wieder ausgenommen.

Bei der **Geltungsbereichsprüfung** kann von dem **Positivkatalog** in § 1 Abs. 2 **Abschn. V** BRTV ausgegangen werden. Die dort aufgeführten Arbeiten sind baugewerbliche Tätigkeiten, so dass jede weitere Prüfung entfällt. Führt die Prüfung dieses Positivkatalogs zu keinem Ergebnis, sind die **Spezial- und Hilfstätigkeiten** des Katalogs von **Abschn. IV** zuzugehen. Findet sich die zu prüfende Tätigkeit weder in Abschn. V noch in Abschn. IV, sind die **allgemeinen Tatbestände der Abschn. I bis III** heranzuziehen. Bei negativem Ergebnis ist der betriebliche Geltungsbereich des BRTV nicht betroffen. Bei positivem Ergebnis muss noch der **Negativkatalog** des **Abschn. VII** durchgegangen werden. Liegt insoweit keine Ausnahme vor, ist der betriebliche Geltungsbereich des BRTV gegeben.

Für Einzelfragen wird auf die umfangreiche Rechtsprechung zum betrieblichen Geltungsbereich sowie auf die Kommentierung bei Biedermann/Möller, BRTV-Kommentar, 8. Aufl. 2011, S. 83 ff., verwiesen.

Der BRTV erfasst nur solche Betriebe, deren **überwiegende Tätigkeit** die Erbringung gewerblicher Bauarbeiten im oben dargestellten Sinne ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist dies dann der Fall, wenn der Anteil der betrieblichen Gesamtarbeitszeit der Arbeitnehmer an den maßgeblichen Tätigkeiten mehr als 50 % beträgt. Solche Mischbetriebe fallen dann als Ganzes unter die Baurarifverträge, § 1 Abschn. VI Abs. 1 S. 1 BRTV.

2. Einschränkungen durch die MindestlohnVO

Für Arbeitgeber, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des BRTV fallen, gelten die Mindestlöhne ausnahmsweise dann nicht, wenn eine der Einschränkungen in der MindestlohnVO greift. Zusammengefasst bestehen in folgenden Bereichen **Einschränkungen**, die ggf. **anhand der MindestlohnVO** sowie deren Anlagen zu **prüfen** sind:

- holz- und kunststoffverarbeitende Industrie
 - Sägeindustrie und übrige Holzbearbeitung
 - Steine- und Erdenindustrie
 - Transportbeton
 - Mörtelindustrie
 - chemische oder kunststoffverarbeitende Industrie
- } § 2 Abs. 1, Abs. 2, Anlage 2
- Metall- und Elektroindustrie
 - Fertigbauarbeiten (seit mind. einem Jahr)
 - Maler- und Lackiererhandwerk
 - Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten
 - Garten- Landschafts- und Sportplatzbau
- } § 2 Abs. 2 a), Anlage 3
§ 2 Abs. 3
§ 2 Abs. 4 Nr. 1, Anlage 4
§ 2 Abs. 4 Nr. 2
§ 2 Abs. 4 Nr. 3
- Grünanteil von mind. 20 v.H. der betrieblichen Gesamtarbeitszeit beachten
- Drainieren landwirtschaftlicher Flächen
 - holz- und kunststoffverarbeitendes Handwerk
 - Metallbauerhandwerk
 - Installateur-, Heizungsbauer u.a. (Handwerk)
 - Ofen- und Luftheizungsbauerhandwerk
 - Elektrohandwerk
- } § 2 Abs. 4 Nr. 4
§ 2 Abs. 4 Nr. 5, Anlage 4
§ 2 Abs. 4 Nr. 6, Anlage 4

Für **Arbeitgeber mit Sitz im Inland** kommt es hinsichtlich dieser Ausnahmereiche also auf die Anwendbarkeit des anderweitigen Tarifvertrages und/oder auf die mittelbare oder unmittelbare Mitgliedschaft bei dem entsprechenden Arbeitgeberverband, die in den meisten Fällen an einem bestimmten Stichtag bestanden haben muss, an.

Die Kriterien für die Einschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung sind also **Fachlichkeit, Mitgliedschaft** und **ggf. die Einhaltung eines Stichtages**.

Für Mitglieder des Bundesverbandes Holz und Kunststoff, des Bundesverbandes Metall – Vereinigung Deutscher Metallhandwerke, des Zentralverbandes Sanitär-Heizung-Klima oder des Zentralverbandes der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke kommt es **zusätzlich auf die Frage an, ob die jeweiligen Tarifverträge gegenüber den Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen des Baugewerbes spezieller sind** (§ 2 Abs. 4 Nr. 5 und Nr. 6 MindestlohnVO). Die für die Beurteilung maßgebliche Zusammenfassung der fachlichen Geltungsbereiche ist in Anlage 4 der MindestlohnVO abgedruckt.

Für **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland** ist gem. § 2 Abs. 5 MindestlohnVO allein entscheidend, ob sie arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten ausüben, die in § 2 MindestlohnVO aufgeführt sind. Ist dies der Fall, gilt für sie der TV Mindestlohn nicht.

II. Persönlicher Geltungsbereich

Vom persönlichen Geltungsbereich gem. § 1 Abs. 3 TV Mindestlohn werden **alle gewerblichen Arbeitnehmer** erfasst, unabhängig davon, ob es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder geringfügig Beschäftigte („Mini-Jobs“, „Midi-Jobs“) handelt. Aus der Formulierung in § 1 Abs. 3 S. 1 TV Mindestlohn „*Gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.*“ ist nicht zu folgern, dass tatsächlich bei dem einzelnen Arbeitnehmer Rentenversicherungspflicht vorliegen muss. Das BAG hat zu der gleichlautenden Formulierung in § 1 Abs. 3 BRTV entschieden, dass die konkrete Versicherungspflichtigkeit im Einzelfall unerheblich für den persönlichen Geltungsbereich ist (BAG Urt. v. 28. September 1988 - 4 AZR 350/88 - NZA 1989, S. 144).

Exkurs:

Bei **geringfügiger Beschäftigung** hat die Geltung eines Mindestlohnes nach dem AEntG zur Folge, dass für den vereinbarten Betrag nur eine maximale Stundenanzahl gearbeitet werden darf. Insbesondere wenn beabsichtigt ist, einen sog. „Mini-Job“ für 400 Euro monatlich zu vereinbaren, ist folgendes zu beachten: Ergibt sich aus den gearbeiteten Stunden und den Mindestlohnansprüchen sowie ggf. weiteren tarifvertraglichen Ansprüchen (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, 13. Monatseinkommen) ein höheres Entgelt, kommt es zur Sozialversicherungspflicht in der „Gleitzone“ (400,01 Euro bis 800,00 Euro) und insbesondere die fehlerhafte Weiterzahlung des vereinbarten Entgelts führte zu einer **Mindestlohnunterschreitung**.

Boten, Küchenhilfen, Wächter und Wärter (**Hilfskräfte**) gem. der früheren Berufsgruppe VIII des Anhangs zu dem BRTV vom 3. Februar 1981 d. F. vom 4. Juli 2002 waren nur bis zum 31. August 2002 nicht erfasst. Diese Ausnahmeregelung ist mit dem TV Mindestlohn vom 4. Juli 2002 ab 1. September 2002 aufgehoben worden, so dass Hilfskräfte seitdem von dem Geltungsbereich des TV Mindestlohn erfasst werden.

Nicht erfasst werden **jugendliche Arbeitnehmer** (vor Vollendung des 18. Lebensjahres) ohne abgeschlossene Berufsausbildung und **gewerbliches Reinigungspersonal**, das für Reinigungsarbeiten in Verwaltungs- und Sozialräumen des Betriebes beschäftigt wird, § 1 Abs. 3 S. 2 TV Mindestlohn. Ferner werden **Praktikanten nicht erfasst**, welche für die Zulassung zum Studium oder ihrem Beruf oder für eine Prüfung oder zu anderen Zwecken ein Praktikum benötigen. Für die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und einem Praktikum ist darauf abzustellen, ob entweder der Erwerbszweck oder der Ausbildungszweck überwiegt (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 8. Februar 2008 - 5 Sa 45/07).

erfasst	nicht erfasst
gewerbliche Arbeitnehmer geringfügig Beschäftigte Hilfskräfte	gewerbliches Reinigungspersonal Praktikanten jugendliche Arbeitnehmer (unter 18 Jahre) ohne abgeschlossene Berufsausbildung Angestellte, Poliere

III. Geltender Mindestlohn

1. Arbeitsortsprinzip – Mindestlohn West oder Ost

Gemäß § 3 TV Mindestlohn gilt der Lohn der Arbeitsstelle, es sei denn, der Lohn des Einstellungsortes des Arbeitnehmers ist höher. Werden Arbeitnehmer auf Arbeitsstellen in Ost und West eingesetzt, für welche der Mindestlohn in unterschiedlicher Höhe zu zahlen ist, **muss die Arbeitszeit getrennt nach diesen Arbeitsstellen monatsbezogen aufgezeichnet werden**, § 2 Abs. 4 S. 3 TV Mindestlohn.

2. Abgrenzung Lohngruppe 1 / Lohngruppe 2

Da eine falsche Eingruppierung in die Lohngruppe 1 eine Mindestlohnunterschreitung zur Folge hat, ist die Abgrenzung sorgfältig zu treffen. Im Gebiet der neuen Bundesländer entfällt die Abgrenzung des Mindestlohnes 1 und 2 mit Wirkung zum 1. September 2009, da seit Inkrafttreten der Siebten MindestlohnVO im Gebiet der neuen Bundesländer nur noch der Mindestlohn 1 allgemeinverbindlich ist.

Für die Prüfung, ob der Mindestlohn für die Lohngruppe 1 (Mindestlohn 1) oder der Mindestlohn für die Lohngruppe 2 (Mindestlohn 2) zu zahlen ist, kann von den **Eingruppierungskriterien des § 5 Nr. 2 und Nr. 3 BRTV** ausgegangen werden.

Obwohl die **Eingruppierungskriterien**

- Ausbildung
- Fertigkeiten und Kenntnisse sowie
- die auszuübende Tätigkeit

in § 5 Nr. 2.2 BRTV gleichwertig nebeneinander stehen, kommt es für die Abgrenzung **entscheidend** auf die **überwiegend ausgeübte Tätigkeit** an. Denn ein Arbeitnehmer, der z.B. die baugewerbliche Stufenausbildung der ersten Stufe abgeschlossen hat aber nur mit dem Mischen von Mörtel und Beton sowie mit Aufräumarbeiten beschäftigt ist, kann trotz Erfüllung der Regelqualifikation der Lohngruppe 2 nur den Lohn der Lohngruppe 1 beanspruchen. Demgegenüber wäre ein Arbeitnehmer, der zwar keine Ausbildung vorweisen kann, jedoch z.B. Werkzeuge lagert, bereithält und wartet sowie Bestandslisten führt, in die Lohngruppe 2 einzugruppieren, da typischer Weise von anderweitig erworbenen gleichwertigen Fertigkeiten auszugehen wäre. Die ausgeübte Tätigkeit setzt sich in beiden Beispielen gegenüber der Ausbildung durch und lässt auf die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse schließen. Diese Beurteilung wird z.B. von dem Arbeitsgericht Magdeburg geteilt (*Urt. v. 4. Juni 2004 - 11 Ca 829/04 – rechtskräftig*), wo es in Leitsatz 2 heißt: „*Allein ein Facharbeiterabschluss als*

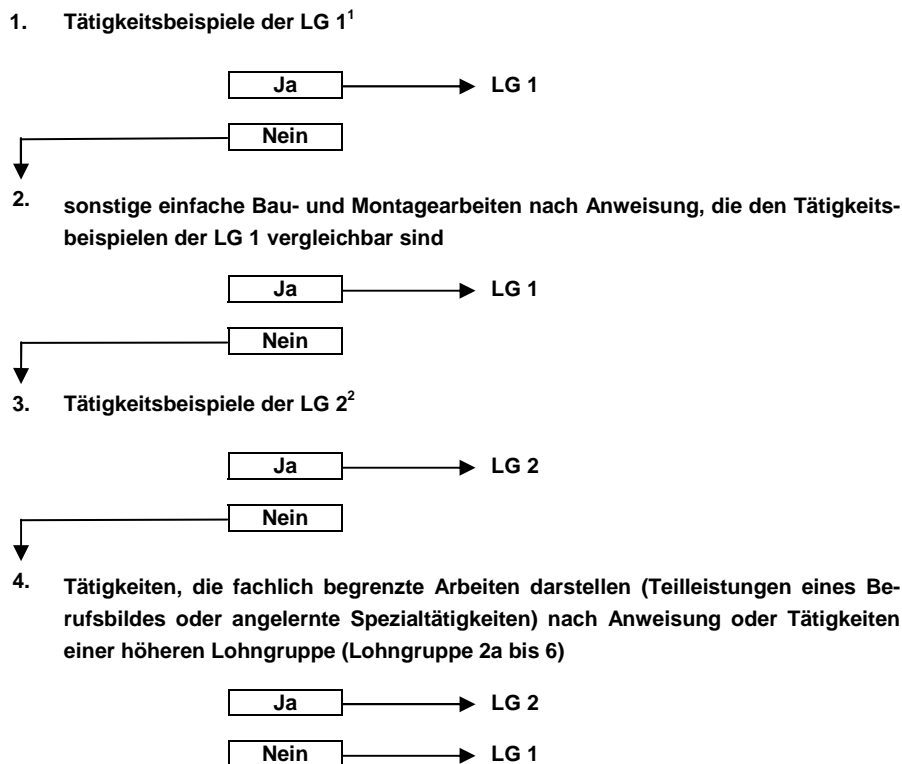
Maurer rechtfertigt nicht die Eingruppierung in die Lohngruppe 2 des Mindestlohn-Tarifvertrages. Zwar ist die Ausbildung des Arbeitnehmers ein Kriterium, unverzichtbar ist aber das Abstellen auf die konkret ausgeübte Tätigkeit.“

Zu beachten ist ferner, dass **eine für den Arbeitnehmer vorteilhafte arbeitsvertragliche Vereinbarung**, aus der die Eingruppierung mindestens in die Lohngruppe 2 zu folgern ist, von den Arbeitsgerichten als allein maßgeblich angesehen werden kann. Das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt hat mit Urteil vom 6. Februar 2008 (Az. 5 Sa 366/07) den **Mindestlohn der Lohngruppe 2 allein aufgrund der Bezeichnung „Bauarbeiter“ im Arbeitsvertrag** zuerkannt. Nach Auffassung des Gerichts entspreche die Bezeichnung „Bauarbeiter“ eher den Anforderungen der höheren Lohngruppe. Ob der Arbeitnehmer tatsächlich Tätigkeiten der Lohngruppe 2 oder doch geringwertigere Arbeiten ausgeübt hat, blieb offen. Daher ist zu empfehlen, im Arbeitsvertrag die jeweilige Lohngruppenbezeichnung zu verwenden (Lohngruppe 1: Werker, Maschinenwerker; Lohngruppe 2: Fachwerker, Maschinisten, Kraftfahrer).

Grundsätzlich ist die Eingruppierung und somit die Abgrenzung der Lohngruppen 1 und 2 anhand der arbeitszeitlich überwiegend auszuübenden Tätigkeit des Arbeitnehmers wie folgt vorzunehmen: 1. sind die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 1 zu prüfen, ggf. ist 2. zu fragen, ob es sich um sonstige vergleichbare einfache Bau- und Montagearbeiten nach Anweisung handelt. Führt dies zu keinem Ergebnis, müssen 3. die Tätigkeitsbeispiele der Lohngruppe 2 herangezogen werden. Liegt auch von diesen 19 Tätigkeitsbeispielen keines vor, sind zuletzt 4. andere vergleichbare fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung oder Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe in Betracht zu ziehen. Je einfacher die Tätigkeit ist, um so eher wird man im Rahmen dieser Abgrenzung die Lohngruppe 1 annehmen müssen. Je schwieriger hingegen die Tätigkeit ist, um so eher wird man von der Lohngruppe 2 auszugehen haben.

Kann nach sorgfältiger Prüfung keine Zuordnung zu der Lohngruppe 1 oder 2 vorgenommen werden, ist für die strafrechtliche Frage, ob eine Ordnungswidrigkeit wegen Unterschreitung des Mindestlohnes vorliegt, von einer Zuordnung zu der Lohngruppe 1 auszugehen (in dubio pro reo).

Für die Abgrenzung bietet sich folgendes Prüfschema an:



3. Bestandteile des Mindestlohnes

Der Mindestlohn ist der Gesamttarifstundenlohn (brutto). Lediglich für Leistungslohn-Mehrstunden (Plus-Stunden, Überschussstunden im Akkord) ist der Bauzuschlag nicht zu zahlen, § 2 Abs. 1 S. 4 TV Mindestlohn; dies erklärt sich daraus, dass es sich bei solchen Stunden nicht um gearbeitete Stunden sondern einen gebuchten Wert handelt (Unterschreiten der Leistungslohnvorgabewerte, § 6 Abs. 4 Rahmentarifvertrag für Leistungslohn im Baugewerbe). So genannte stationär beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Zahlung des Bauzuschlages, sofern ansonsten der Mindestlohn unterschritten würde (vgl. § 3 Abs. 1 S. 1 a. E. TV Lohn/West). Bei der Berechnung des Mindestlohnes sind **Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht zu berücksichtigen**.

Für die Frage, ob der Mindestlohn eingehalten wird, oder aber eine ordnungswidrige Unterschreitung des Mindestlohnes vorliegt, ist – bestätigt durch die Wertungen des Europäischen Gerichtshofes in dem Urteil vom 14. April 2005 (*Rechtssache C-341/02*) – von dem Folgenden auszugehen:

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 sind von dem Gesamtbetrag die nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) jeweiligen Beträge der niedrigsten Stufe für Unterkunfts- und/oder

¹ Vgl. Tätigkeitsbeispiele von § 5 Nr. 3 Lohngruppe 1 BRTV (Anhang 1, S. 17).

² Vgl. Tätigkeitsbeispiele von § 5 Nr. 3 Lohngruppe 2 BRTV (Anhang 2, S. 18 f.).

Verpflegungsleistungen abzuziehen. Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt. Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich der Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag zu berücksichtigen.

Vom Arbeitgeber gezahlte **Zulagen** oder **Zuschläge** werden als Bestandteile des Mindestlohnes berücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht an die Voraussetzung geknüpft ist, dass der Arbeitnehmer eine von der im Tarifvertrag vorgesehenen Normalleistung abweichende Arbeitsleistung erbringt.

Eine **Anrechnung erfolgt** damit **insbesondere nicht**, wenn die **Zahlung** des Zuschlags / **der Zulage**

- mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien)
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien)
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit)
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen)

voraussetzt. Entsendezulagen werden nicht berücksichtigt, soweit sie der Erstattung beim Arbeitnehmer tatsächlich angefallener Entsendungskosten (z.B. Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten) dienen.

Anzurechnen sind Zulagen von ausländischen Arbeitgebern, die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem nach § 8 Abs. 1 AEntG geschuldeten Lohn ausgewiesen sind. Leistungen wie ein 13. Monatseinkommen („Weihnachtsgeld“) oder ein zusätzliches Urlaubsgeld werden dann 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.

Unbedingt zu beachten ist, dass mit der Frage, ob nach den dargestellten Grundsätzen eine Mindestlohnunterschreitung zu verzeichnen ist oder nicht, keine Aussage zu den übrigen Ansprüchen der Arbeitnehmer getroffen ist! Wenn z.B. ein Gesamtbetrag gezahlt wird (Lohn und Aufwendungsersatz für Unterkunft und Verpflegung), so mag unter Berücksichtigung von Abzügen nach der Sachbezugsverordnung der Mindestlohn eingehalten sein. Trotzdem kann der Arbeitnehmer noch einen (Teil-) Anspruch auf z.B. Auslösung gem. § 7 Nr. 4 BRTV gegen den Arbeitgeber haben. Gleiches gilt für das 13. Monatseinkommen: Wird es (vor Fälligkeit) monatlich anteilig gezahlt, könnte es bei der Prüfung einer Mindestlohnunterschreitung wie oben dargestellt zu berücksichtigen sein. Wenn diese Zahlungen aber den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers „auffüllen“, kommt es hierdurch nicht zu der Erfüllung eines evt. Anspruchs gem. § 2 Abs. 1 der Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe (vgl. auch § 2 Abs. 2 S. 2 TV Min-

destlohn). Dieser Anspruch kann dann vom Arbeitnehmer weiterhin geltend gemacht werden.

4. Fälligkeit, Auszahlung und besondere Verfallfrist

Bei Betrieben, in denen keine Arbeitszeitflexibilisierung gem. § 3 Nr. 1.4 BRTV durchgeführt wird, ist der Anspruch auf den Mindestlohn spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den Lohn zu zahlen ist, § 2 Abs. 4 S. 1 TV Mindestlohn.

Grundsätzlich muss der jeweils geltende Mindestlohn vollständig zur Auszahlung kommen. Die Ausnahmeregelung hinsichtlich der Fälligkeit des Mindestlohnes gilt nur, wenn nachweislich eine **betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung** nach § 3 Nr. 1.4 BRTV durchgeführt wird. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen für die Arbeitszeitflexibilisierung nachweisen (*u. a. Betriebs-/Einzelvereinbarung, individuelles Ausgleichskonto für jeden Arbeitnehmer, Zahlung des Monatslohns, Absicherung des Arbeitszeitguthabens gegen Insolvenz; vgl. im Einzelnen: Biedermann/Möller, BRTV Kommentar, 8. Aufl. 2011, S. 321 ff.*).

Zu beachten ist, dass bei der **Tariflichen Zusatzrente** gem. § 2 Abs. 6 des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR) die Umwandlung des Mindestlohnes ausgeschlossen ist. Würde die Entgeltumwandlung zu einer Unterschreitung des Mindestlohnes führen, so besteht der Anspruch auf Anlage des Arbeitgeberanteils zur Finanzierung der Altersvorsorgeleistungen ohne eine Eigenleistung des Arbeitnehmers, § 2 Abs. 6 S. 2 TV TZR. Damit soll sichergestellt werden, dass der Mindestlohn tatsächlich zur Auszahlung gelangt und Zahlungen, die niedriger sind als der geltende Mindestlohn, nicht legal sein können.

Abweichend von § 15 BRTV **verfallen Ansprüche** auf den Mindestlohn von Arbeitnehmern in den Lohngruppen 1 und 2 **sechs Monate nach ihrer Fälligkeit**, § 2 Abs. 5 TV Mindestlohn. Für die Geltendmachung des Mindestlohnes, welcher nicht ausgezahlt worden ist, weil er dem Ausgleichskonto (§ 3 Nr. 1.43 BRTV) gutzuschreiben war, gilt § 15 BRTV nicht, § 2 Abs. 6 TV Mindestlohn; statt dessen greift nur die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gem. § 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Mit dem TV Mindestlohn vom 23. Mai 2009 ist angesichts der neuen Vorgaben von § 9 AEntG die besondere tarifvertragliche Ausschlussfrist ohne eine Verweisung auf § 15 BRTV in § 2 Abs. 5 TV Mindestlohn abschließend geregelt: Um den Verfall des Anspruchs zu vermeiden, müssen Arbeitnehmer Mindestlohnansprüche **binnen 6 Monaten nach ihrer Fälligkeit gerichtlich geltend machen**.

C. Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem AEntG

I. Kontrollbehörden

Seit dem 1. Januar 2004 sind die **primär zuständigen Kontrollbehörden** für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem AEntG die **Behörden der Zollverwaltung, § 2 Abs. 1 Nr. 5 SchwarzArbG, § 16 AEntG**. Unterstützt werden sie u. a. von der zuvor ebenfalls zuständigen Bundesagentur für Arbeit, § 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 SchwarzArbG. Die Tätigkeit der Hauptzollämter und der Datenaustausch sowie die Zusammenarbeit mit anderen Behörden werden von der Bundesfinanzdirektion West bundesweit koordiniert. Seit 1. Januar 2004 besteht dort die **Abteilung „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (FKS)**, die ca. 7.000 Zöllner bundesweit an über 100 Standorten einsetzt.

II. Außenprüfung

Rechtsgrundlage für die Durchführung von Außenprüfungen nach dem AEntG ist **§ 17 AEntG i.V.m. §§ 3-5 SchwarzArbG**. Geprüft wird insbesondere die Einhaltung der Mindestlöhne und die Erfüllung der Meldepflicht ausländischer Arbeitgeber gem. § 18 AEntG. Maßgeblich sind die Abgabenordnung (AO) sowie die Finanzgerichtsordnung (FGO), § 22 SchwarzArbG.

Bei der **Prüfung des Mindestlohnes** geht es um die Gewährung des zutreffenden Mindestlohnes und bei ausländischen Arbeitgebern insbesondere auch um den Abzug nicht berücksichtigungsfähiger Lohnbestandteile (siehe oben S. 10 f.).

Nicht geprüft wird die Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen oberhalb der Mindestlöhne. Die Prüfer haben keine Befugnis, bei Verstößen gegen tarifvertragliche Bestimmungen betroffene Arbeitnehmer bei der Durchsetzung etwaiger Ansprüche zu unterstützen.

Die Kontrollen erfolgen durch **Außenprüfungen** auf der Baustelle und / oder im Betrieb – meist ohne Vorankündigung und auch außerhalb üblicher Arbeitszeiten. Sie können ohne Anfangsverdacht durchgeführt werden. Die Prüfer dürfen Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers betreten, in Lohn-, Melde- und andere Geschäftsunterlagen einsehen, auch in solche, aus denen Umfang, Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen abgeleitet werden können. Des Weiteren sind sie zur Überprüfung der Personalien dort tätiger Personen berechtigt, § 3 Abs. 3 SchwarzArbG. Ein gegen Durchführungsmaßnahmen der Außenprüfung eingelegter **Einspruch** (§ 347 AO) **hat keine aufschiebende Wirkung** (§ 361 AO). Die Beamten der Zollverwaltung sind bei der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten in unmittelbarem Zusammenhang mit § 2 Abs. 1 SchwarzArbG **Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft**, § 14 Abs. 1 S. 2 SchwarzArbG.

Bei der Prüfung werden alle angetroffenen Arbeitnehmer befragt nach Personendaten, Arbeitgeber, Tätigkeitsdauer, Höhe des Lohnes, Arbeitserlaubnis usw. – vgl. § 17 S. 1 Nr. 1 AEntG. Außerdem erfolgt regelmäßig die Überprüfung der Geschäftsunterlagen.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte, die bei der Prüfung angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und müssen auf Verlangen Auskunft über relevante Tatsachen geben, § 3 Abs. 1 SchwarzArbG. Ausländische Arbeitnehmer sind verpflichtet, Pass und Aufenthaltsgenehmigung oder Duldung auf Verlangen vorzulegen, auszuhändigen oder ggf. zu überlassen. Arbeitgeber haben in automatisierten Dateien gespeicherte Daten zur Verfügung zu stellen, § 5 Abs. 1 S. 4-8 SchwarzArbG.

III. Checkliste Baustellenkontrollen

- **Was kontrolliert der Zoll?**
 - Meldepflichten der Arbeitgeber
 - Sozialleistungsbezug
 - Angaben des Arbeitgebers, die für Sozialleistungen erheblich sind
 - bei ausländischen Arbeitnehmern die erforderlichen Aufenthaltstitel und ob die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger als für vergleichbare inländische Arbeitnehmer sind
 - Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem AEntG
 - steuerrechtliche Pflichten (z.B. Entrichtung der Lohnsteuer und Umsatzsteuer)

- **Unterlagen, die vorgelegt bzw. bereitgehalten werden müssen**
 - Arbeitnehmer und Selbständige:** gültiges Ausweisdokument (z.B. Personalausweis); bei Ausländern zusätzlich: gültiger Aufenthaltstitel/Duldung/Aufenthaltsgestattung
 - Arbeitgeber**
 - Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen, aus denen sich Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen oder Tätigkeiten ergeben können, z.B.
 - Nachweise über Meldungen zur Sozialversicherung im Inland und Ausland
 - Lohnabrechnungen
 - Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen einschließlich Auslösungen und Urlaubskassenbeiträge (Quittungen, Lohnzettel)
 - Arbeitsverträge bzw. Dokumente, die dem Arbeitsvertrag nach den Regelungen des Heimatlandes entsprechen
 - Arbeitszeitnachweise (z.B. Stundenzettel, Anwesenheitslisten, Urlaubslisten etc.)
 - Nachweise über steuerfreie Zuschläge
 - Konten, Buchungsbelege
 - ggf. Verträge mit Subunternehmen
 - Werkvertrag mit Leistungsverzeichnis
 - Arbeitszeitnachweise: Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren
 - Nachweis des schriftlichen Hinweises auf die Mitführungspflicht eines gültigen Ausweisdokuments

- **Ergänzende Unterlagen, die die Prüfung beschleunigen**
 - Arbeitnehmer:**
 - Arbeitsgenehmigung EU
 - Nebeneinkommensbescheinigung
 - Entsendebescheinigung A1 (ehemals E 101)
 - Arbeitgeber:**
 - Namensliste der eingesetzten Arbeitnehmer
 - Kopien der Meldungen nach dem AEntG
 - Bautagebücher
 - Betonlieferscheine
 - Ausführende Unternehmer:**
 - Unterlagen, die Aufschluss über das Vertragsverhältnis zum Auftraggeber geben

IV. Bußgelder und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Verstöße gegen das AEntG können als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen bis zu **500.000 €** geahndet werden. Zusätzlich kann sich u.U. eine **Strafbarkeit wegen Wuchers** sowie wegen **Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt**, § 266a StGB, ergeben. Dieser Tatbestand kommt in den Fällen der Unterschreitung des Mindestlohnes in Betracht, da zugleich geringere Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt worden sind.

Zusätzlich zu einer Geldbuße kann eine **Gewinnabschöpfung in unbegrenzter Höhe** erfolgen.

Ausländischen Arbeitgebern, die ihren **Melde- oder Aufzeichnungspflichten** nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommen, drohen Bußgelder bis zu **30.000 €**.

Wegen Unzuverlässigkeit können Bewerber um öffentliche Aufträge **für eine angemessene Zeit von der Vergabe ausgeschlossen werden**, wenn sie wegen eines Verstoßes gegen das AEntG mit einer Geldbuße von wenigstens **2.500 €** belegt worden sind, § 21 AEntG. Die Ausschlussdauer ist unbestimmt; der Nachweis für die Wiedererlangung der „Zuverlässigkeit“ obliegt dem Arbeitgeber. Zuständig für den Ausschluss sind die Vergabestellen, die jederzeit von den Bußgeldbehörden Auskünfte einholen können. Weitere Rechtsgrundlage für einen Ausschluss von öffentlichen Aufträgen ist § 21 SchwarzArbG.

Ab einer Geldbuße von 200 € erfolgt die Eintragung in das Gewerbezentralregister (§ 149 Abs. 2 Nr. 3 Gewerbeordnung, § 20 Abs. 3 AEntG).

Tätigkeitsbeispiele von § 5 Nr. 3 Lohngruppe 1 BRTV

- Sortieren und Lagern von Bau- und Bauhilfsstoffen auf der Baustelle
- Pflege und Instandhaltung von Arbeitsmitteln
- Reinigungs- und Aufräumarbeiten
- Helfen beim Auf- und Abrüsten von Baugerüsten und Schalungen
- Mischen von Mörtel und Beton
- Bedienen von einfachen Geräten, z. B. Kompressor, handgeführte Bohr- und Schlaghämmer, Verdichtungsmaschinen (Rüttler), Presslufthammer, einschließlich einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten
- Anbringen von zugeschnittenen Gipskarton- und Faserplatten, einschließlich einfacher Unterkonstruktionen und Dämmmaterial, das Anbringen von Dämmplatten (Wärmedämmverbundsystem) einschließlich Auftragen von einfachem Armierungsputz mit Einlegung des Armierungsgewebes
- Helfen beim Einrichten, Sichern und Räumen von Baustellen
- einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten
- manuelle Erdarbeiten
- manuelles Graben von Rohr- und Kabelgräben

Tätigkeitsbeispiele von § 5 Nr. 3 Lohngruppe 2 BRTV

- 1. Asphaltierer (Asphaltabdichter, Asphaltteur):**
 - Vorbereiten des Untergrundes
 - Erhitzen und Herstellen von Asphalten
 - Aufbringen und Verteilen der Asphaltmasse

- 2. Baustellen-Magaziner:**
 - Lagern von Bau- und Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
 - Bereithalten und Warten der Werkzeuge und Geräte und Schutzausrüstungen
 - Führen von Bestandslisten

- 3. Betonstahlbieger und Betonstahlflechter (Eisenbieger und Eisenflechter):**
 - Lesen von Biege- und Bewehrungsplänen
 - Messen, Anreißen, Schneiden und Biegen
 - Bündeln und Einteilen der Stähle nach Zeichnung
 - Einteilen und Einbauen von Stahlbetonbewehrungen

- 4. Fertigteilbauer:**
 - Herstellen, Abbau und Wartung von Form- und Rahmenkonstruktionen für Fertigteile
 - Einlegen oder Einbauen von Bewehrungen oder Einbauteilen
 - Herstellen von Verbundbauteilen
 - Fertigstellen und Nachbehandeln von Fertigteilen

- 5. Fuger, Verfuger:**
 - Herstellen von Fugenmörtel aller Art
 - Vorbereiten des Baukörpers zum Verfugen
 - Ausführen von Fugarbeiten - auch mit dauerelastischen Fugenmassen - und der erforderlichen Reinigungsarbeiten; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

- 6. Gleiswerker:**
 - Herstellen des Unterbaus
 - Verlegen von Schwellen und Schienen

- 7. Mineur:**
 - Ausführen von einfachen Verbauarbeiten durch Vortrieb und Verbau im Tunnel-, Schacht- und Stollenbau
 - Ausführen einfacher Beton- und Maurerarbeiten

- 8. Putzer (Fassadenputzer, Verputzer):**
 - Vorbereiten des Untergrundes
 - Herstellen und Aufbereiten der gebräuchlichsten Mörtel
 - Zurichten und Befestigen von Putzträgern
 - Herstellen und Aufbringen von Putzen
 - Oberflächenbearbeitung von Putzen; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

- 9. Rabitzer:**
 - Herstellen der Unterkonstruktionen
 - Anbringen der Putzträger; Auf- und Abbauen der erforderlichen Arbeits- und Schutzgerüste

10. Rammer (Pfahlrammer):

- Vorbereiten, Aufstellen, Ansetzen und Abbauen von Rammgeräten
- Ansetzen, Rammen und Ziehen der Pfähle und Wände

11. Rohrleger:

- Herstellen von Rohrgräben und Rohrgrabenverkleidungen sowie Verlegen von Rohren
- Abdichten von Rohrverbindungen
- Ausführen von einfachen Dichtigkeitsprüfungen

12. Schalungsbauer (Einschaler):

- Zurichten von Schalungsmaterial und Bearbeiten durch Sägen und Hobeln
- Herstellen von Schalplatten
- Zusammenbauen und Aufstellen von Schalungen nach Schalungsplänen sowie Ausschalen

13. Schwarzdeckenbauer:

- Vorbereiten des Untergrundes
- Erhitzen von Bindemitteln und Herstellen von Mischgut
- Einbauen und Verdichten des Mischgutes
- Oberflächenbehandlung von Schwarzdecken

14. Betonstraßenwerker:

- Ausführen der gebräuchlichsten Betonstraßenbauarbeiten
- Herstellen von Betonstraßendecken

15. Schweißer (Gasschweißer, Lichtbogenschweißer):

- Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung, insbesondere Sägen, Feilen und Bohren
- Ausführen einfacher Schweißarbeiten, autogen und elektrisch

16. Terrazzoleger:

- Herstellen von Terrazzomischungen
- Vorbereiten des Untergrundes und Aufteilen der Fläche
- Einbringen, Verdichten, Schleifen, Polieren und Nachbehandeln von Terrazzo

17. Wasser- und Landschaftsbauer:

- Herstellen von Uferbefestigungen
- Herstellen einfacher Dränagen und Wasserführungen
- Ausführen einfacher Mauer-, Beton- und Pflasterarbeiten

18. Maschinisten:

- Aufstellen, Einrichten, Bedienen und Warten von kleineren Baumaschinen und Geräten

19. Kraftfahrer:

- Führen von Kraftfahrzeugen