



Vademecum  
**Baulohn**  
**2025**

**BAULOHN**

**Baulohn reicht weit über den typischen Lohn hinaus!** Setzt ein Betrieb über die Hälfte der Arbeitszeit für „baugewerbliche Tätigkeiten“ ein, ist er verpflichtet, Beiträge an die SOKA zu leisten. Der Begriff „baugewerblich“ ist sehr weit gefasst: 42 Kategorien wie Bohr-, Maurer- und Gipsarbeiten, aber auch Fertigbauarbeiten sind im Tarifvertrag aufgelistet.

**BAUGEWERBLICHE TÄTIGKEITEN**

1. Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit
2. Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen einschließlich der Grabenräumungs- und Fäschinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstellens von Vorflut- und Schleusenanlagen
3. Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerksteilen (z. B. Entfernen, Verfestigen, Beschichten von Asbestprodukten)
4. Bautrocknungsarbeiten, d. h. Arbeiten, die unter Einwirkung auf das Gefüge des Mauerwerks der Entfeuchtung dienen, auch unter Verwendung von Kunststoffen oder chemischen Mitteln sowie durch Einbau von Kondensatoren
5. Beton- und Stahlbetonarbeiten einschließlich Betonschutz- und Betonsanierungsarbeiten sowie Armierungsarbeiten
6. Bohrarbeiten
7. Brunnenbauarbeiten
8. Chemische Bodenverfestigungen
9. Dämm- (Isolier-)Arbeiten (z. B. Wärme-, Kälte-, Schallschutz-, Schallschluck-, Schallverbesserungs-, Schallveredelungsarbeiten) einschließlich Anbringung von Unterkonstruktionen
10. Erdbewegungsarbeiten (Wegebau-, Meliorations-, Landgewinnungs-, Deichbauarbeiten, Wildbach- und Lawinenerverbau, Sportanlagenbau sowie Errichtung von Schallschutzwällen und Seitenbefestigungen an Verkehrswegen)
11. Estricharbeiten (unter Verwendung von Zement, Asphalt, Anhydrit, Magnesit, Gips, Kunststoffen oder ähnlichen Stoffen)
12. Fassadenbauarbeiten
13. Fertigbauarbeiten: Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken; ferner das Herstellen von Fertigbauteilen, wenn diese zum überwiegenden Teil durch den Betrieb, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der gewählten Rechtsform - durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zusammengefügt oder eingebaut werden
14. Feuerungs- und Ofenbauarbeiten
15. Fliesen-, Platten- und Mosaik-Ansetz- und Verlegearbeiten
16. Fugarbeiten an Bauwerken, insbesondere Verfügen von Verblendmauerwerk und Anschlüssen zwischen Einbauteilen und Mauerwerk sowie dauerelastische und dauerplastische Verfügen aller Art
17. Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen
18. Gleisbauarbeiten

19. Herstellen von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – die Baustellen des Betriebes mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt werden
20. Hochbauarbeiten
21. Holzschutzarbeiten an Bauteilen
22. Kanalbau- (Sielbau-)Arbeiten
23. Maurerarbeiten
24. Rammarbeiten
25. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen
26. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten
27. Schalungsarbeiten
28. Schornsteinbauarbeiten;
29. Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten
30. Stahlbiege- und -flechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden
31. Stakerarbeiten
32. Straßenbauarbeiten (Stein-, Asphalt-, Beton-, Schwarzstraßenbauarbeiten, Fahrbahnmarkierungsarbeiten, ferner Herstellen und Aufbereiten des Mischgutes, sofern mit dem überwiegenden Teil des Mischgutes der Betrieb, ein anderer Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen – unbeschadet der gewählten Rechtsform – der Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt wird) sowie Pflasterarbeiten aller Art
33. Straßenwalzarbeiten
34. Stuck-, Putz, Gips- und Rabetarbeiten, einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern
35. Terrazzoarbeiten
36. Tiefbauarbeiten
37. Trocken- und Montagebauarbeiten (z. B. Wand- und Deckeneinbau bzw. -verkleidungen, Montage von Baufertigteilen), einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern
38. Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen
39. Vermieten von Baumaschinen mit Bedienungspersonal, wenn die Baumaschinen mit Bedienungspersonal zur Erbringung baulicher Leistungen eingesetzt werden
40. Wärmedämmverbundsystemarbeiten
41. Wasserwerksbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten (z. B. Wasserstraßenbau, Wasserbeckenbau, Schleusenanlagenbau)
42. Zimmerarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgeführt werden

Neben den hier aufgeführten Unternehmen gehören aber auch diejenigen dazu, die sich ergänzend zu einer sonstigen Aufgabenstellung mit den sogenannten Baulohnbestandteilen befassen. Ob eine Firma ein Bauunternehmen nach der Definition der SOKA-BAU ist, ist nicht immer leicht zu beantworten.

Von dieser Antwort jedoch hängt ab, ob ein Unternehmen SOKA-pflichtig ist oder nicht. Grundsätzlich ist zu beachten, dass immer die Arbeitszeit der Mitarbeiter in den jeweiligen Gewerken dafür entscheidend ist.

Eindeutige Hilfestellungen geben hier die folgenden Tarifverträge:

- BRTV (Bundesrahmentarifvertrag Bau)
- VTV (Verfahrenstarifvertrag / Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe)

In diesen Verträgen ist geregelt, wer in deren Geltungsbereiche fällt. Sollte dennoch Unsicherheit bestehen, so kann unter Angabe einer Unternehmensbeschreibung bei der SOKA-BAU individuell angefragt werden.

## WAS GENAU IST DIE SOKA-BAU?

SOKA-BAU (Sozialkassen der Bauwirtschaft) ist die gemeinsame Dachmarke der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Sie wurde im Jahr 2001 im Rahmen des arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahrens eingeführt. Die ULAK und die ZVK sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft.

## KOSTEN DER SOKA-BAU

Beiträge SOKA seit 01.01.2024:

- Bundesländer West: 20,5% (Urlaub 15,1%, Berufsbildung 2,2%, Zusatzversorgung 3,2%)
- Berlin West: 25,65% (Urlaub 15,1%, Berufsbildung 1,65%, Zusatzversorgung 3,2%, Sozialaufwendungen 5,7%)
- Bundesländer Ost: 18,7% (Urlaub 15,1%, Berufsbildung 2,2%, Zusatzversorgung 1,4%)
- Berlin Ost: 23,85% (Urlaub 15,1%, Berufsbildung 1,65%, Zusatzversorgung 1,4%, Sozialaufwendungen 5,7%)
- Angestellte fix 67 EUR monatlich pauschal Bundesländer West seit 01.01.2022 und 35,00 EUR Bundesländer Ost seit 01.01.2024
- Gewerbliche, kaufmännische und technische Auszubildende (bundesweit) fix 20 EUR monatlich Dieser wird jedoch aus den Beitragsmitteln für die Berufsbildung dem Arbeitnehmerkonto für die Zeit der Ausbildung gutgeschrieben. Daher sind für Auszubildende nach wie vor keine Beiträge durch den Arbeitgeber zu zahlen.
- Zur Finanzierung der Berufsausbildung wurde zum 01.04.2021 eine zusätzliche monatliche Pauschale für alle Angestellte (mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten im Sinne von § 8 SGB IV) eingeführt. Die Pauschale beträgt pro Kalendermonat 18,00 EUR, bei einem Teilmonat 0,90 EUR pro Tag.

Beitragspflichtig sind:

- Büromitarbeiter
- Poliere
- Technische Zeichner
- Schachtmeister

Nicht zu berücksichtigen sind:

- Geringfügig/kurzfristig angestellte Mitarbeiter
- Betriebsinhaber oder im Handelsregister eingetragene Geschäftsführer
- Leitende Angestellte
- Auszubildende, Umschüler, echte Praktikanten
- Mitarbeiter in Elternzeit

Winterbeschäftigungsumlage 2,0% vom Bruttolohn: 1,2% AG, 0,8% AN Beitragseinzug im Auftrag der Agentur für Arbeit.

**LEISTUNGEN DER SOKA-BAU**

**Urlaubsentgelt** Da gewerbliche Mitarbeiter nur Lohn erhalten, wenn sie auch arbeiten, ist das Urlaubsentgelt in der Bauwirtschaft mehr als ein Bonus vom Arbeitgeber. Das Urlaubsentgelt ist der Lohn während der Urlaubszeit. Aufgrund der hohen Fluktuation sowie der Insolvenzen in der Bauwirtschaft wäre das Urlaubsentgelt im Fall eines Arbeitgeberwechsels oder der Insolvenz eines Arbeitgebers für den Arbeitnehmer verloren. Um dies auszuschließen, verwaltet die Urlaubskasse das Geld treuhänderisch. Die Bauunternehmen melden und zahlen monatlich das den gewerblichen Mitarbeitern zustehende Urlaubsentgelt an die Urlaubskasse und diese zahlt an den Bauunternehmer zurück, wenn der gewerbliche Mitarbeiter seinen Urlaub genommen hat.

**Urlaubsvergütung 125 %.** Die Höhe der Urlaubsvergütung richtet sich nach dem bis zum Urlaubsbeginn verdienten Bruttolohn. Die Urlaubsvergütung (Urlaubsentgelt 100 % und zusätzliches Urlaubsgeld 25 %) beträgt in den alten und neuen Bundesländern 14,25 % seit 01.01.2018 und bei Schwerbehinderten 16,63 % seit 01.01.2018 des Bruttolohns. Dabei sieht die Rechnung wie folgt aus: 100 % Urlaubsentgelt = 11,4 % davon nochmal 25 % = 2,85 %. Also in Summe 11,4 % (100 %) + 2,85 % (25 %) = 14,25 % (125 %). Für die Schwerbehinderten sieht die Rechnung wie folgt aus: 100 % Urlaubsentgelt = 13,3 % davon nochmal 25 % = 3,33 %. Also in Summe 13,3 % (100 %) + 3,33 % (25 %) = 16,63 % (125 %).

Seit dem 01.07.2013 gibt es die neue Mindesturlaubsvergütung: Diese regelt, dass auch in Zeiten, in denen kein Bruttoentgelt entsteht, z. B. durch Krankheit oder Saison-Kurzarbeit, ein Anspruch auf Urlaubsentgelt besteht. Neu hinzugekommen ab 01.01.2023: bei Bezug von Kurzarbeitergeld vom 01.04. bis 30.11.

**Mindesturlaubsvergütung** Berechnung ab 01.01.2023: 12,5 % des Gesamttarifstundenlohns (= Tarifstundenlohn und Bauzuschlag); 14,6 % des Gesamttarifstundenlohns bei Schwerbehinderten, mind. GdB 50%

**Tarifliche Altersversorgung im Bauhauptgewerbe** Mit der Tariffrente Bau als Bestandteil des neuen allgemeinverbindlichen Tarifvertrags über eine zusätzliche Altersversicherung im Baugewerbe (TV TZA) wurde das seit 1957 bestehende, überwiegend umlagefinanzierte System der Rentenbeihilfe weiterentwickelt und nach und nach ersetzt.

Damit werden auch die Beschäftigten in den neuen Bundesländern und die Auszubildenden in die Altersversorgung einbezogen.

Die Beiträge werden wie bisher bei den gewerblichen Arbeitnehmern als Prozentsatz der Bruttolohnsumme, bei den Angestellten in einem Festbeitrag gezahlt, d. h. 3,2 % des monatlichen Bruttoentgeltes fließen auch weiterhin in die betriebliche Altersversorgung.

Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 01.01.2018 erhöhte sich der Förderrahmen von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West. Dafür entfiel der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West begrenzt.

Von der Tariffrente Bau erfasst werden seit dem 01.01.2016:

- alle Beschäftigten in den alten Bundesländern, die am 31.12.2015 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten,
- alle Beschäftigten, die nach diesem Stichtag erstmals in das Baugewerbe eintreten,
- alle Beschäftigten in Betrieben mit Sitz in den neuen Bundesländern,
- alle Auszubildenden.

**Wichtig:** Für Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2016 schon im Baugewerbe tätig waren und das 50. Lebensjahr zum Stichtag vollendet hatten, gilt die bisherige Rentenbeihilfe weiter. Mehr noch: Bei der Prüfung der Rentenansprüche wird ein Günstigkeitsvergleich durchgeführt und der Arbeitnehmer erhält mindestens die Leistung, die ihm bei Fortbestand des Altsystems zugestanden hätte.

Zudem kann jeder Mitarbeiter in die Baurente *ZukunftPlus* einzahlen.

Für jeden Euro, den Arbeitnehmer einzahlen und damit aus ihrem Bruttoeinkommen in eine Altersvorsorgeleistung umwandeln, spart der Arbeitgeber Lohnnebenkosten, da diese Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (2025: 7.728,00 EUR) steuer- und bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (2025: 3.864,00 EUR) sozialversicherungsfrei bleiben.

Praxisinweis: Die bereits gezahlten 3,2 % bzw. 67,00 EUR West / 35,00 EUR Ost aus der tariflichen Altersvorsorge sind von dem Gesamtbetrag in Abzug zu bringen. Ferner ist der tarifliche Arbeitgeberbeitrag nach § 100 Abs. 2 EStG mit 30 % förderfähig. Die Erstattung des Förderbetrags an den Arbeitgeber erfolgt über die Lohnsteueranmeldung durch das Finanzamt.

**Einhaltung der Mindestlöhne** Häufig gelten im Baugewerbe Mindestlöhne, die allgemeinverbindlich erklärt wurden. Hier gilt Vorsicht bei der Unterscheidung in Ost- und Westlöhne. Maßgeblich ist nicht der Standort des einsetzenden Unternehmens, sondern der Ort, an dem der Mitarbeiter tätig wird. Mitarbeiter, deren Arbeitgeber also im Osten Deutschlands den Unternehmenssitz haben und die im Westen eingesetzt werden, müssen für diese Einsätze auch ein Mindestentgelt nach den Bestimmungen im Westen erhalten.

Im April 2022 wurde der Schlichterspruch zu den neuen Bau-Mindestlöhnen durch die Tarifparteien abgelehnt. Seit dem 01.01.2022 gilt für Arbeitnehmer mit Mindestlohn in Baugewerbe (LG1 und 2) bundesweit der gesetzliche Mindestlohn.

Seit dem 01.01.2025 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12,82 EUR pro Stunde.

Der Mindestlohn ist auch von Entsendebetrieben einzuhalten. Er gilt nicht für Schul- oder Orientierungspraktika, Auszubildende und für eingestellte Langzeitarbeitslos in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

**Baustellen mit täglichen Heimfahrten** und mehr als 8 Stunden Abwesenheit vom Wohnort.

Entfernung	in 2023	Ab 01.01.2024
Bis 50 km	6,00 EUR	7,00 EUR
>50 bis 75 km	7,00 EUR	8,00 EUR
>75 km	8,00 EUR	9,00 EUR

**Baustellen ohne täglichen Heimfahrten** wobei in diesen Sätzen der bis 31. Dezember 2022 geltende Verpflegungszuschuss (im Tarifgebiet West von 4,09 € und Ost von 2,56 €) enthalten ist.

Entfernung	Ab 01.01.2023
>75 bis 200 km	9,00 EUR pro Fahrt
>200 bis 300 km	18,00 EUR pro Fahrt
>300 bis 400 km	27,00 EUR pro Fahrt
>400 km	39,00 EUR pro Fahrt

### Ausbildungsvergütung Bauhauptgewerbe

Ab dem 01.04.2026 wird die Ausbildungsvergütung Ost für die gewerblichen Azubis auf das West-Niveau angeglichen. Zum 01.05.2026 erfolgt die Angleichung auf das West-Niveau für die technisch/kaufmännischen Azubis und das feuertechnische Gewerbe.

Ausbildungsart	Bundesländer West				Bundesländer Ost			
	1. Ausbildungs-jahr	2. Ausbildungs-jahr	3. Ausbildungs-jahr	4. Ausbildungs-jahr	1. Ausbildungs-jahr	2. Ausbildungs-jahr	3. Ausbildungs-jahr	4. Ausbildungs-jahr
Vom 01.05.2024 bis 31.03.2026 bzw. 30.04.2026/EUR								
Gewerblich	1.080,00	1.300,00	1.550,00	1.650,00	1.080,00	1.200,00	1.450,00	1.550,00
Technisch/kaufmännisch	1.080,00	1.200,00	1.450,00		1.080,00	1.100,00	1.350,00	
Feuerungstechnisch	1.080,00	1.343,00	1.654,00		1.080,00	1.243,00	1.554,00	
Ab 01.04.2026 bzw. 01.05.2026/EUR								
Gewerblich	1.122,00	1.351,00	1.610,00	1.714,00	1.122,00	1.351,00	1.610,00	1.714,00
Technisch/kaufmännisch	1.122,00	1.247,00	1.507,00		1.122,00	1.247,00	1.507,00	
Feuerungstechnisch	1.122,00	1.395,00	1.719,00		1.122,00	1.395,00	1.719,00	

**Hinweis:** Azubis müssen vier Monate vor Ausbildungsende informiert werden, wenn sie **NICHT** übernommen werden.

### **KEA – Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen**

Mit den neuen KEA-Verfahren haben die Arbeitgeber oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Anträge auf Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld sowie die dazugehörigen Abrechnungslisten voll digitalisiert an die Agentur für Arbeit zu übermitteln. Dabei werden alle erforderlichen Daten aus der Entgeltabrechnung zusammengefasst und automatisiert übermittelt.

### **Ausbildungsförderung**

Ausbildungsvergütungen für Azubis gewerblicher/technischer und kaufmännischer Natur werden gefördert. In den Erstattungsbeträgen ist auch die Erstattung der Urlaubskosten für gewerbliche Auszubildende enthalten sowie Fahrt- und Reisekosten.

### **Die SOKA-BAU erstattet wie folgt**

- Ausbildungsvergütungen + 20 % für die sozialen Nebenkosten:
  - Für gewerbliche Azubis im 1. Lehrjahr für zehn Monate, im 2. Lehrjahr für sechs Monate und im 3. Lehrjahr für einen Monat. Bei gewerblichen Azubis mit Berufsgrundbildungsjahr etc. werden die Vergütungen im gleichen zeitlichen Umfang, aber beginnend erst ab dem 2. Lehrjahr umgesetzt, d. h. im 2. Lehrjahr für zehn Monate und im 3. Lehrjahr für sechs Monate
  - Für kaufmännische/technische Azubis im 1. Lehrjahr für zehn Monate, im 2. Lehrjahr für vier Monate
- Ausbildungskosten für die Besuche der überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte (nicht zur Berufsschule)

**Hinweis:** Die Erstattung der von Ihnen nach den tarifvertraglichen Bestimmungen gezahlten Ausbildungsvergütung können Sie per elektronischer Datenübermittlung oder per MINT (Meldung per Internet) bei der SOKA beantragen. Falls Ihnen diese Übertragungswege nicht zur Verfügung stehen, können Sie die SOKA auch telefonisch erreichen. Sie erhalten dann umgehend entsprechende Einlösungsscheine.

## **WEITERE BRANCHENMINDESTLÖHNE**

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es etliche Branchenmindestlöhne. Ein Branchenmindestlohn wird von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und bildet damit eine verbindliche unterste Lohngrenze für eine Branche. Das Ergebnis der Tarifverhandlungen (also der entsprechende Tarifvertrag) kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit einem Ausschuss aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn dies die Tarifvertragsparteien (also Gewerkschaften und Arbeitgeber) gemeinsam beantragt haben.

Durch diese sogenannte Allgemeinverbindlichkeitserklärung gilt der Tarifvertrag mit dem Branchenmindestlohn nicht nur in Unternehmen, die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Ein allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn gilt für alle Beschäftigten in der entsprechenden Branche – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht.

**Unterschied zwischen gesetzlichem Mindestlohn und einem Branchenmindestlohn** Der gesetzliche Mindestlohn wird in Deutschland durch das Mindestlohngesetz geregelt. Es ist ein allgemeiner, flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn und gilt als unterste Lohngrenze für alle Beschäftigten in Deutschland.

Der Branchenmindestlohn ist unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn. Kein Arbeitgeber dieser Branche darf in diesem Fall den allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn mit Hinweis auf den (niedrigeren) gesetzlichen Mindestlohn kürzen. Auch die Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn (zum Beispiel für minderjährige Beschäftigte oder Langzeitarbeitslose) gelten nur für den vom Gesetzgeber beschlossenen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn und die tariflich ausgehandelten Branchenmindestlöhne sind strikt zu trennen: Was von den Tarifpartnern in den Branchenmindestlöhnen ausgehandelt wurde, hat auch weiterhin Bestand – unabhängig davon, welche Ausnahmen es für den gesetzlichen Mindestlohn gibt.

Ein Branchenmindestlohn ist die in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag festgelegte unterste Lohngrenze / unterste Lohngruppe. In der Regel sehen die Tarifverträge für eine Branche (z. B. je nach Qualifikation und Tätigkeit) weitere, höhere Lohngruppen / Entgeltgruppen vor. Wer die Voraussetzungen für diese höheren Lohngruppen / Entgeltgruppen erfüllt, der / dem stehen nach dem Tarifvertrag in der Regel auch diese höheren Löhne / Entgelte zu.

**Branchenmindestlohn DACHDECKER**

Der Branchenmindestlohn im Dachdeckerhandwerk beträgt ab dem 01.01.2025 für ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 14,35 EUR pro Stunde bzw. für Gesellinnen und Gesellen 16,00 EUR pro Stunde.

**Branchenmindestlohn ELEKTROHANDWERK**

Der Branchenmindestlohn im Elektrohandwerk beträgt für alle Beschäftigten (soweit sie elektrotechnische und informationstechnische Tätigkeiten ausüben) seit dem 01.01.2025 14,41 EUR. Bis 2028 erfolgt dann eine stufenweise Anpassung des Branchenmindestlohnes: ab 01.01.2026 14,93 EUR, ab 01.01.2027 15,49 EUR und ab 01.01.2028 16,10 EUR. Zu diesen Tätigkeiten können z. B. gehören: Elektronikerinnen und Elektroniker für Energie und Gebäudetechnik, Informations- und Telekommunikationstechnik, Maschinen und Antriebstechnik, Automatisierungstechnik, Geräte- und Systemtechnik, Bürosystemtechnik sowie Systemelektronikerinnen und Systemelektroniker.

**Branchenmindestlohn GEBÄUDEREINIGUNG**

Seit Dezember 2020 galten das erste Mal in Westdeutschland und in Ostdeutschland in der Gebäudereinigung die gleichen Mindestlöhne.

Seit 01.01.2025 beträgt der Branchenmindestlohn in der Gebäudereinigung für Innen- und Unterhaltsreiniigungsarbeiten 14,25 EUR pro Stunde. Zum 01.01.2026 erfolgt eine Erhöhung auf 15,00 EUR pro Stunde.

Für die Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten liegt der Branchenmindestlohn ab 01.01.2025 bei 17,65 EUR. Zum 01.01.2026 erhöht sich der Mindestlohn auf 18,40 EUR.

**Branchenmindestlohn GERÜSTBAUER**

Der Branchenmindestlohn für das Gerüstbauerhandwerk beträgt vom 01.10.2024 bis 30.09.2025 13,95 EUR pro Arbeitsstunde.

**Branchenmindestlohn MALER UND LACKIER**

Seit dem 01.04.2024 beträgt der Mindestlohn für Gesellen 15,00 EUR. Für ungelernete Arbeitskräfte beträgt der Stundenlohn seit 01.04.2024 13,00 EUR. Der Branchenmindestlohn ist gültig bis 31.03.2025. Die Ausbildungsvergütungen betragen ab 01.08.2024:

- Im 1. Ausbildungsjahr 800,00 EUR
- Im 2. Ausbildungsjahr 885,00 EUR
- Im 3. Ausbildungsjahr 1.050,00 EUR

**Branchenmindestlohn STEINMETZE**

Seit dem 01.10.2023 gibt es keinen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn, daher gilt der gesetzliche Mindestlohn. Ab dem 01.01.2025 beträgt dieser 12,82 EUR pro Stunde.

**Branchenmindestlohn GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU**

Von den Tarifverträgen des Baugewerbes nicht erfasst werden Betriebe des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus, die

- Mitglied des zuständigen Landesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sind,
- arbeitszeitlich überwiegend solche Arbeiten ausführen, die unter den fachlichen Geltungsbereich der GaLaBau-Tarifverträge fallen, und
- mindestens 20 % der Gesamtarbeitszeit eines Kalenderjahres Grünarbeiten ausführen.

Diese drei Kriterien müssen gleichzeitig erfüllt sein. Nur Mitgliedsbetriebe der GaLaBau-Verbände werden dann ausschließlich von den GaLaBau-Tarifverträgen und nicht von den Bau-Tarifverträgen erfasst.

Alle GaLaBau-Betriebe, die eines der drei vorgenannten Kriterien nicht erfüllen und mehr als 50 % der Gesamtarbeitszeit Bauleistungen im Sinne des Geltungsbereichs der Bau-Tarifverträge ausführen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern die Mindestlöhne des Baugewerbes zu zahlen und Beiträge an die Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA) in Höhe von 20,5 % der Bruttolohnsumme abzuführen.

**Was ist der Ecklohn?**

Unter Ecklohn versteht man den Lohn, der nach einem Tarifvertrag für einen Facharbeiter nach zweijähriger Tätigkeit gezahlt werden muss. Nicht jede Branche hat einen Ecklohn und im Laufe der Zeit hat der Ecklohn auch an Bedeutung verloren. Wo es noch Ecklöhne in den Tarifverträgen gibt, können Sie sich als Arbeitnehmer auch darauf berufen, allerdings nur dann, wenn Ihr Arbeitsverhältnis einem entsprechenden Tarifvertrag unterliegt. Trifft das zu, spricht man von Tarifbindung. Wird ein Tarifvertrag ausgehandelt, muss Ihr Arbeitgeber sich dann auch an die Bedingungen halten, die darin definiert sind.