



Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen

Mindestlohn

für die Branche

Wäschereidienstleistungen im Objektgeschäft

Wäscherei, Mietservice, Waschraumhygiene und sonstige Dienstleistung



Stand: 26. Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Literaturverzeichnis, Impressum	2
Abkürzungsverzeichnis	3
Rechtsverordnung und Rechtsnormen	4 - 5
Geschichte des Mindestlohns	6 - 7
Hinweise zum Umgang mit dem Mindestlohn	
Die Definition der Branche	8 - 9
Mindestlöhne in der Branche	10
Arbeitnehmerbegriff	11
Klagemöglichkeit des Arbeitnehmers	11
Allgemeine Arbeitsbedingungen	12
Urlaubsanspruch	12
Aufwendungsersatzansprüche	12
Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten	12
Mindestlohn und Arbeitszeit	13
Flexible Arbeitszeit	13
Vertrauensarbeitszeit	13
Dokumente und Unterlagen	14
Leiharbeit in der Branche	15
Arbeitgeber mit Sitz im Ausland	15
Subunternehmer in der Branche	16
Zollbehörde	
Prüfbefugnisse der Zollbehörden	17
Zusammenarbeit mit anderen Behörden	18
Bußgeldvorschriften	18
Verstöße gegen Duldungs- und Mitwirkungspflichten	18
Rechte des Betriebsrats	
Rechte des Betriebsrats im Entsendebetrieb	19
Rechte des Betriebsrats im Einsatzbetrieb	19 - 20
Entgelte in tarifgebundenen Unternehmen	21
Bundesagentur für Arbeit - Umgang mit Mindestlohn	22

Literaturverzeichnis

Jürgen Ulber, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Basiskommentar zum AEntG, 2009
Bundesagentur für Arbeit - Informationen zum Mindestlohn im Internet

Impressum:

IG Metall - Vorstand

Funktionsbereich Tarifpolitik

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon: 0 69 / 66 93 - 20 98

Fax: 0 69 / 66 93 - 80 - 20 98

E-Mail: tarifteam-textil@igmetall.de

Redaktion: Hans Wettengl

Layout: Matthias Friedrich

26. Oktober 2009

Abkürzungsverzeichnis

Verbände

Intex

Industrieverband Textil Service

Schließt Tarifverträge mit der IG Metall ab.

TATEX

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft des Deutschen Textilreinigungsverbandes

Schließt Tarifverträge mit dem DHV ab. Einzige Ausnahme seit 2004 der Mindestlohn-Tarifvertrag.

DHV

Die Berufsgewerkschaft, Mitglied beim christlichen Gewerkschaftsbund.

Schließt Tarifverträge mit der TATEX ab.

Gesetze

AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GPSG	Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweis-Gesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sonstige Abkürzungen

AVE	Allgemeinverbindlichkeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

Zur besseren Lesbarkeit wurde zum Teil auf die Ausschreibung der weiblichen Form, z.B. Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, verzichtet.

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen

Bundesanzeiger: Ausgabe 160 vom 23. Oktober 2009.
Tritt am 24. Oktober 2009 in Kraft.

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Vom 21. Oktober 2009

Auf Grund des § 7 Absatz 1, 2, 3 und 5 Satz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung sowie den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Mindestlohn-Tarifvertrages für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft vom 18. Mai 2009, abgeschlossen zwischen dem Industrieverband Textil Service – intex – e.V., Frankfurter Straße 10–14, 65760 Eschborn, und der Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX) im Deutschen Textilreinigungs-Verband e.V., In der Raste 12, 53129 Bonn; Heinestraße 169, 70597 Stuttgart, einerseits, sowie der Industriegewerkschaft Metall – Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, andererseits, finden auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht; dies gilt unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich der Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

§ 2

Anwendungsausnahmen

Die Verordnung findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen, die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

§ 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft und am 31. März 2013 außer Kraft.

Berlin, den 21. Oktober 2009

Der Bundesminister
für Arbeit und Soziales
Olaf Scholz

Rechtsnormen des Mindestlohn-Tarifvertrages für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

vom 18. Mai 2009 (am 23. Oktober 2009 im Bundesanzeiger veröffentlicht)

§ 1 - Geltungsbereich

Räumlich:

Für die Bundesrepublik Deutschland.

Fachlich:

Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen, die gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtlichen oder kirchliche Einrichtungen wäscht (Objektkundengeschäft), unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht, soweit das Objektkundengeschäft prägend ist.

Die Prägung des Objektkundengeschäft liegt vor, wenn der Umsatzanteil an gewerblichen Kunden sowie öffentlich-rechtlichen oder kirchlichen Einrichtungen größer als 80 % ist.

Persönlich

Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 2 - Mindestlohn

1. Der folgende Mindestlohn ist zugleich Entgelt im Sinne des § 5 Nr. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle vom persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Der Mindestlohn beträgt in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen:

	Ost
ab 01.07.2009	6,36 €
ab 01.04.2010	6,50 €
ab 01.04.2011	6,75 €
ab 01.04.2012	7,00 €

3. Der Mindestlohn beträgt in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein:

	West
ab 01.07.2009	7,51 €
ab 01.04.2010	7,65 €
ab 01.04.2011	7,80 €
ab 01.04.2012	8,00 €

§ 3 – Weitere Bestimmungen

1. Es gilt der Mindestlohn des Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.
2. Der Abrechnungszeitraum für den Mindestlohn ist jeweils der Kalendermonat. Der Anspruch auf den Mindestlohn wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

Entstehungsgeschichte des Mindestlohns

Tarifverträge für die Branche wurden in der Vergangenheit zwischen der IG Metall und TATEX vereinbart.

Im Jahr 1999 haben sich die Großwäschereien in den neugegründeten Verband intex zusammen geschlossen.

Zwischen 1999 und 2002 hat intex und TATEX als Tarifgemeinschaft mit der IG Metall Tarifverträge verhandelt.

In der Branche gab es bereits von 1993 bis 2002 einen als allgemeinverbindlich erklärten Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die alten Bundesländer. Die IG Metall wollte die Allgemeinverbindlichkeit im Jahr 2002 auch auf die neuen Bundesländer ausdehnen. Dies wurde beim Tarifabschluss 2002 auch im Verhandlungsergebnis zwischen IG Metall, intex und TATEX vereinbart.

Durch Wortbruch von TATEX musste während der Sitzung des Tarifausschusses beim BMAS der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit von IG Metall und intex zurückgenommen werden.

Damit blieb der bis dahin als allgemeinverbindlich erklärte Lohn- und Gehaltstarifvertrag in der Nachwirkung.

Die bis dahin bestehende Tarifgemeinschaft intex und TATEX wurde zur nächsten Tarifrunde 2004 von TATEX aufgelöst.

Nach dem Tarifabschluss 2004 zwischen IG Metall und intex vereinbarte TATEX einen eigenen Tarifvertrag mit dem „christlichen“ DHV. Mit diesem Abschluss wurden die bis dahin geltenden Löhne und Gehälter sowie andere tarifliche Arbeitsbedingungen deutlich abgesenkt bzw. verschlechtert. Dies gilt auch für die folgenden Tarifabschlüsse bis 2008.

Erneute Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit die von IG Metall und intex gestellt wurden, scheiterten jeweils beim Tarifausschuss des BMAS, da die Einsprüche von TATEX und auch anderen Verbänden nicht entkräftet werden konnten.

Seit Juni 2007 wurde von der IG Metall ein erneuter Anlauf unternommen, da die große Koalition von CDU und SPD am 18. Juni 2007 ein neues Verfahren für Mindestlöhne vereinbart hatten. Dabei verständigte man sich auf zwei Wege:

- Branchen mit hoher Tarifbindung können Antrag auf Aufnahme ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz stellen.
- Branchen mit niedriger Tarifbindung können über das Mindestarbeitsbedingengesetz festgelegt werden.

Die IG Metall entschied sich in Absprache mit intex den Weg über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz einzuschlagen und so Mindestlöhne für die Branche zu etablieren.

Etappen seit dem Beschluss der großen Koalition CDU/SPD:

- Am 18. Juni 2007 entscheidet die große Koalition über die Möglichkeit Mindestlohn für einzelne Branchen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu ermöglichen.
- Im Sommer 2007 werden die Verhandlungen mit intex aufgenommen und am 23. Oktober 2007 erstmalig ein Mindestlohn-Tarifvertrag zwischen IG Metall und intex vereinbart. Dieser Tarifvertrag wurde im Zuge der Diskussionen mit dem BMAS mehrfach geändert.
- TATEX versuchte in der Folgezeit bis zum Jahresende 2008 mit allen Mitteln einen Mindestlohn zu verhindern.
- Im November und Dezember 2008 spitzte sich das Thema im Bundestag zu. Am 03. November 2008 gab es eine Anhörung im Mindestlohn-Ausschuss des Bundestages.
- Am 18. Dezember 2008 forderte der Bundesarbeitsminister im Beisein der Koalitionäre von CDU und SPD die Tarifvertragsparteien auf, einen gemeinsamen Mindestlohn-Tarifvertrag zu vereinbaren, ansonsten sei das Verfahren zur Aufnahme ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz gefährdet.
- Am 23. Dezember 2008 verständigten sich intex, TATEX und IG Metall auf einen gemeinsamen Tarifvertrag.
- Am 18. Januar 2009 wird der erste gemeinsame Tarifvertrag zwischen IG Metall, intex und TATEX unterschrieben. Gleichzeitig wurde ein inhaltsgleicher Mindestlohn-Tarifvertrag zwischen TATEX, intex und DHV vereinbart.
- Am 20. April 2009 wurde das neue Arbeitnehmer-Entsendegesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Branche Textil Service und fünf weitere Branchen wurden aufgenommen.
- Der Tarifvertrag wird am 18. Mai 2009 im Bundesministerium auf die neuen Kriterien des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsprechend korrigiert und neu vereinbart.
- Am 06. Juni 2009 stellen die Tarifvertragsparteien erneut Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohn-Tarifvertrages.
- Am 24. Juli 2009 wird der Antrag im Bundesanzeiger veröffentlicht. Es werden keine Einsprüche gegen den Antrag eingereicht. Am 29. Juli 2009 wurde der konkurrierende Tarifvertrag im Bundesanzeiger veröffentlicht.
- Der Tarifausschuss des BMAS hat dem Antrag auf AVE am 31. August 2009 zugestimmt. Dabei wurde der Tarifvertrag der IG Metall bestätigt. Der Tarifvertrag des DHV wurde wegen fehlender Tarifzuständigkeit nicht berücksichtigt.
- Am 18. September 2009 wird der Entwurf einer Rechtsverordnung im Bundesanzeiger veröffentlicht. Es wird eine Frist von 3 Wochen für Einsprüche eingeräumt.
- Bei der Bundestagswahl 27. September 2009 wird eine neue Regierungskonstellation aus CDU und FDP gewählt.
- Der Mindestlohn-Tarifvertrag wird am 24. Oktober 2009 durch Rechtsverordnung des noch amtierenden Bundesministers für Arbeit und Soziales, Olaf Scholz (SPD) für Allgemeinverbindlich erklärt.

Neue Koalition CDU/CSU/FDP

Am 24. Oktober wird der neue Koalitionsvertrag vorgestellt. Mindestlöhne sollen auf den Prüfstand und bis zum Oktober 2011 überprüft werden. Siehe Seite 22.

Hinweise zum Umgang mit dem Mindestlohn

Die Definition der Branche (fachlicher Geltungsbereich):

Fachlicher Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages

Betriebe die Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen waschen (Objektkundengeschäft). Die Prägung des Objektkundengeschäfts liegt vor, wenn der Umsatzanteil des Betriebes 80 % übersteigt. Für Betriebe die hauptsächlich Privatkunden bedienen (Textilreiniger) gilt der Mindestlohn nicht.

Rechtsverordnung § 1

Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 6 (für Waschdienstleistungen im Objektgeschäft) findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich der Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat ihm der Verleiher nach § 8 Absatz 3 des AEntG zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Kommentierung:

Alle Waschbetriebe die unter diesen Geltungsbereich fallen, müssen den Mindestlohn bezahlen. Dabei kann es sich um eine reine Wäscherei handeln, oder um eine Wäscherei (als selbstständige Betriebsabteilung) die zu einem öffentlich-rechtlichen Träger (z.B. Krankenhaus) gehört oder einem Waschbetrieb in einem Unternehmen das überwiegend in einer anderen Branche tätig ist (z.B. Gebäudereinigungsunternehmen, das auch eine Wäscherei betreibt).

Selbstständige Betriebsabteilungen

Sind also die Voraussetzungen eines Betriebs, der überwiegend Dienstleistungen in den in den von § 6 AEntG erfaßten Branchen erbringt, nicht erfüllt, kann der allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag dennoch Anwendung finden, wenn eine selbstständige Betriebsabteilung vorliegt. Eine Betriebsabteilung liegt immer vor, wenn eine räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgrenzbare personelle Einheit oder ein Betriebsteil mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck verfolgt (BAG vom 26.09.2007).

Die Selbstständigkeit der Betriebsabteilung erfordert dabei, dass auch für Außenstehende die räumliche und organisatorische Abgrenzung sowie der besonders ausgeprägte spezifische arbeitstechnische Zweck erkennbar werden.

Objektgeschäft

Das Objektgeschäft bezieht sich auf gewerbliche Kunden (Firmen, Hotels, Arztpraxis, etc.). Dagegen steht das Privatkundengeschäft, bei dem Privatpersonen Textilien reinigen oder waschen lassen.

Wenn der Umsatzanteil eines Waschbetriebes regelmäßig 80 % von gewerblichen Kunden überschreitet, ist der Mindestlohn zwingend.

Bei regelmäßigem überschreiten von 20 % Umsatzanteil von privaten Kunden fällt das Unternehmen nicht unter den Geltungsbereich des AEntG und allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag.

In Grenzfällen empfiehlt es sich daher die Aufträge und damit verbunden Umsatzanteile getrennt zu bewerten und für den Fall einer Prüfung durch die Zollbehörde bereitzuhalten.

Zahlungsart

Wie Kunden ihre Rechnungen begleichen ist unerheblich.

Objektkundengeschäft - Auslegung

Die Art der Kunden ist entscheidend. Handelt es sich um eine Firma, egal welcher Rechtsform, ist das Objektgeschäft bereits gegeben.

Privatkundengeschäft - Auslegung

Privatkunden sind immer Endkunden, die Wäsche für einen normalen, durchschnittlichen Privathaushalt aufbereiten lassen. Wird der Auftrag über als Privatkundengeschäft abgewickelt, muss der Kunde als Privatperson entsprechende vertragliche Verpflichtungen eingehen. Deutlicher Hinweis ist die Rechnung auf eine Privatperson statt auf eine Firma.

Wenn ein Privatkunde (z.B. Arzt, Gaststättenbetreiber) Privatwäsche über sein Geschäft abrechnet, ist dies ein Umsatz im Objektkundengeschäft.

Zur **Waschdienstleistung** gehört:

Abholen und Bereitstellen der Textilien beim Kunden.

Wiederaufbereiten durch waschen, reinigen, glätten, legen und reparieren, sowie der kundenspezifischen Bereitstellung der Textilien.

Umsatzbewertung

Es wird sich vermutlich auf den Jahresumsatz der im jeweiligen Geschäftsjahr erzielt wurde beziehen.

Vorherst muss ab dem in Kraft treten des Mindestlohn-Tarifvertrages gerechnet werden.

Eine Verständigung über die zukünftige Umsatzbewertung wird mit den Prüfbehörden noch angestrebt.

Behindertenwerkstätten

Behindertenwerkstätten wurden in § 2 der Rechtsverordnung und im § 6 Ziffer 7 AEntG ausgenommen.

Mindestlöhne in der Branche:

Bei den Mindestlöhnen handelt es sich um Bruttolöhne. Der Arbeitnehmer hat im jeweiligen Abrechnungszeitraum einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes multipliziert mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (im Geltungsbereich des Mindestlohn-Tarifvertrages).

Zu beachten sind die entsprechenden Vorschriften des AEntG bezüglich des Mindestlohnes und der Arbeitszeit. Siehe: Hinweise zum Umgang mit dem Mindestlohn.

Arbeitsortsprinzip

Es gilt der Mindestlohn des Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.

Beispiel: Arbeitet ein Beschäftigter aus den alten Bundesländern vorübergehend in einem Standort in den neuen Bundesländern, behält er den Anspruch auf den Mindestlohn der alten Bundesländer.

Verzicht auf Mindestlohn ist nicht möglich

Ein Verzicht auf den Mindestlohn durch die Beschäftigten eines Betriebes ist gemäß § 9 AEntG ausgeschlossen. Der Mindestlohn muss ausgezahlt werden.

Der Mindestlohn kann durch keine arbeitsvertraglichen oder kollektiven Regelungen unterschritten werden.

Beispiel: Die Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge geht nur mit Einkommen, das über dem Mindestlohn bezahlt wird.

Nacht-, Sonn-, und Feiertagszuschläge

Zuschläge bei Nacht-, Sonn-, und Feiertagsarbeit sind keine Bestandteile des Mindestlohns und müssen zusätzlich bezahlt werden.

Beispiel: Zuschläge, die gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG bezahlt werden.

Zulagen und Zuschläge

Zulagen und Zuschläge die an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft sind kein Bestandteil des Mindestlohns. Solche Zulagen und Zuschläge müssen zusätzlich gezahlt werden. Beispiele:

- Mehr Arbeit je Zeiteinheit (Akkord- und Mengenprämien)
- Überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (z.B. Qualitätsprämie)
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen usw.)

Abrechnungszeitraum

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

Arbeitnehmerbegriff

Für den Arbeitnehmer ist im Rahmen des AEntG ausschließlich deutsches Recht maßgeblich.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen nach Maßgabe von dessen Weisungen zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer nur kurzzeitig beschäftigt ist oder er nur eine geringfügige Beschäftigung ausübt. Auch Leiharbeiter sind Arbeitnehmer im Sinne des AEntG.

Der Mindestlohn gilt also für alle Arbeitnehmer, egal ob Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Mini-Jobber, Aushilfen (z.B. Schüler, Studenten, Rentner, usw.).

Minijobs

Während bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Bruttolohn mit dem Mindestlohn verglichen wird, wird bei Minijobs der vereinbarte Nettolohn zu Grunde gelegt und mit dem Mindestlohn verglichen. Der Mindestlohn muss auch bei Minijobs durchgereicht werden.

Schwerbehinderte

Der Mindestlohn gilt auch für Schwerbehinderte. Der Mindestlohn kann sich aus Lohn und Zuschüssen (Integrationsamt) zusammensetzen.

Auszubildende

Keine Arbeitnehmer im Sinne des AEntG sind Auszubildende.

Klagemöglichkeit des Arbeitnehmers nach AEntG

Arbeitnehmer können den Mindestlohn einklagen. Dies gilt auch für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer. Darüber hinaus können auch Ansprüche aus den allgemeinen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 AEntG geltend gemacht werden.

Eine Klage auf Zahlung des Mindestlohns ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

Nach § 195 BGB unterliegen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Tarifvertragsparteien haben bewußt auf eine Einschränkung durch Ausschlussfristen im Mindestlohn-Tarifvertrag verzichtet.

Eine arbeitsvertragliche Änderung der Ausschlussfristen ist genauso unwirksam, wie der Verzicht auf den Mindestlohn.

Soll ein Unternehmen nach § 14 als Bürge (Arbeitnehmer bei Subunternehmen) in Anspruch genommen werden, kann der Arbeitnehmer auch Klage auf Erfüllung von Ansprüchen auf Mindestlohn erheben.

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Das AEntG regelt im § 2 neben den Mindestentgeltsätzen im Mindestlohn-Tarifvertrag, der durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt wurde, auch die sonstigen gesetzlichen Arbeitsbedingungen, wie z. B.

- Gesundheitsschutz, ArbSchG, SGB VII, GewO, GPSG
- Hygiene am Arbeitsplatz
- Gesetzlichen, bezahlten Jahresmindesturlaub (§ 11 BUrlG)
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten (ArbZG)
- Schutzmaßnahmen von Schwangeren, Wöchnerinnen (MSchG), Kindern und Jugendlichen (JArbSchG)
- den Gleichbehandlungsgrundsatz von Männern und Frauen und andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen (AGG, TzBfG und Art. 3 GG)

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht dem deutschen Recht unterliegt, konkretisiert § 2 AEntG diese Grundsätze und schreibt diese gesetzlichen Arbeitsbedingungen branchenunabhängig als zwingende Geltung vor.

Zu den Rechts- und Verwaltungsvorschriften zählen auch Normen, bei denen die Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen als Voraussetzung für die Zulässigkeit der Beschäftigung oder Voraussetzung zur Erbringung der Dienstleistung (z. B. Werkverträgen) ist.

Urlaubsanspruch

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub ist in § 1 BUrlG zwingend geregelt. Allen Arbeitnehmern, auch im Ausland vorübergehend eingesetzte, haben diesen Anspruch. Vorübergehend eingesetzte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Teilurlaub.

Schwerbehinderten ist nach § 125 SGB IX ein bezahlter Zusatzurlaub zu gewähren.

Aufwendungsersatzansprüche

Aufwendungsersatzansprüche nach § 670 BGB, z.B. Reise-, Übernachtungs-, oder Verpflegungskosten, oder pauschale Entsendezulagen als Ersatz für tatsächlich angefallener Reise-, Übernachtungs-, oder Verpflegungskosten sind nicht Bestandteil des Mindestlohns.

Diese Aufwendungen müssen zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden.

Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

Nach § 2 Nr. 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten gemäß ArbZG. Besonderheiten gelten zusätzlich für das Fahrpersonal von Kraftfahrzeugen gemäß VO (EG) Nr. 561/2006 und § 21 a ArbZG. Auch die gemäß ArbZG vorgeschriebenen Ausgleichszeiträume zu beachten.

Mindestlohn und Arbeitszeit

Die Betriebe in der Branche sind gemäß § 19 AEntG verpflichtet, den Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Beschäftigten zu dokumentieren. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Bei flexibler Arbeitszeit ist der Stand von Arbeitszeitkonten fortlaufend aufzuzeichnen und entsprechend zwei Jahre aufzubewahren.

Das Gesetz enthält zwar keine Formvorschriften zur Aufzeichnung. Die Aufzeichnungen müssen jedoch schriftlich erfolgen. Da die Aufzeichnungspflichten öffentlich-rechtliche Arbeitgeberpflichten sind, ist eine Selbstaufzeichnung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer nicht statthaft.

Die Erfassung der Arbeitszeit gilt auch für Entleihfirmen bei Zeitarbeit. Der Entleiher muss die erfasste Arbeitszeit bei den eigenen Geschäftsunterlagen aufbewahren. Zusätzlich besteht die Pflicht für die Entleihfirma, die Arbeitszeiten zu erfassen und zu dokumentieren.

Flexible Arbeitszeit

Eine Ermittlung des Mindestentgeltanspruchs kann Probleme bereiten, wenn die vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von dessen arbeitsvertraglich geschuldeter regelmäßiger Arbeitszeit abweichen. Ob dies der Fall ist, lässt sich anhand der Aufzeichnungen des Arbeitgebers gemäß § 15 Abs. 1 und nach § 16 Abs. 2 ArbZG feststellen, so dass sich für die Berechnung der tatsächlich vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit als Grundlage des Mindestentgeltanspruchs auch bei flexibler Arbeitszeit keine Probleme ergeben.

Ein Verfall geleisteter Plusstunden im Rahmen von Zeitkontenregelungen ist nach § 9 AEntG ausgeschlossen. Der Verfall eines Vergütungsanspruchs bzgl. entgeltpflichtiger Minusstunden, die in Zeiten eines Annahmeverzugs des Arbeitgebers nach § 615 BGB anfallen, ist wegen des zwingenden Charakters des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags nicht möglich.

Vertrauensarbeitszeit

Die vorgeschriebenen Grundsätze der Entgeltspflicht gelten entsprechend der sogenannten Vertrauensarbeitszeit, bei der der Arbeitnehmer in eigener Autonomie über die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden kann.

Eine Vereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit, die nach der oberhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Stunden keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers auslösen, verstößt gegen § 9 AEntG, so dass der Arbeitgeber verpflichtet bleibt, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu zahlen. Bei Unterschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann eine Ausnahme von der Fortzahlung der Vergütung aus Annahmeverzug gemäß § 615 Satz 1 BGB nur in Betracht kommen, wenn nachgewiesen wird, dass die nicht geleisteten Arbeitsstunden ausschließlich auf Wunsch des Arbeitnehmers und in dessen Interesse erfolgten.

Unterlagen und Dokumentation

Die Betriebe müssen gemäß § 19 AEntG alle erforderlichen Unterlagen für eventuelle Prüfungen bereithalten. Neben der Arbeitszeiten sind alle Unterlagen zur Berechnung des Lohnes bzw. Gehaltes aufzubewahren. Des Weiteren müssen alle Arbeitsverträge, Werks- und Dienstverträge sowie Nebenabsprachen und Nachweise gemäß § 2 NachwG bereitgehalten werden. Dazu gehören alle Dokumente die sich auf die Erfüllung von Ansprüchen (Überweisungsträger, Quittungen etc.) beziehen.

Bei der Arbeitnehmerüberlassung gehören zu den Abrechnungsunterlagen auch der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nach § 12 AÜG sowie die Unterlagen und Belege, die sich auf die Abrechnung und Zahlung der regelmäßig auf Stundenbasis gezahlten Überlassungsvergütung durch den Entleiher beziehen.

Den Bereithaltungspflichten kommt der Arbeitgeber gemäß § 19 AEntG nur nach, wenn er die Unterlagen an einem im Inland bestehenden Geschäftssitz oder anderem gemeldeten Ort im Inland bereithält.

Ein Bereithalten erfordert dabei eine Organisation der Dokumentenverwaltung, die es der Prüfbehörde ermöglicht, jederzeit und ohne Voranmeldung zu allen Unterlagen Zugang zu haben und die erforderlichen Unterlagen ohne weitere Hindernisse unmittelbar vor Ort prüfen zu können.

Die Unterlagen sind auch bei Entsendungen aus dem Ausland in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Die Bereithaltungspflicht besteht für die Dauer von zwei Jahren.

Dokumente und Unterlagen - Lohn

Aus den Unterlagen muss sich ergeben, dass der errechnete und nach den Abrechnungsunterlagen an den Arbeitnehmer gezahlte Stundenlohn mindestens dem Lohn entspricht, den der Arbeitgeber zu zahlen hat.

Hierzu ist erforderlich, dass sich aus den Lohnabrechnungsunterlagen auch die Zusammensetzung des Entgelts ermitteln lässt.

Hierzu sind Lohnbestandteile die nicht Bestandteil des Mindestentgeltanspruches sind (z.B. außer-/übertarifliche Zulagen, Erschwerniszulagen, Fahrtkostenzuschüsse usw.) getrennt auszuweisen.

Dokumente und Unterlagen - Arbeitszeit

Dasselbe gilt, soweit Arbeitszeiten, die innerhalb eines Abrechnungszeitraums außerhalb des Geltungsbereichs des Mindestlohn-Tarifvertrages geleistet wurden, getrennt auszuweisen sind.

Dokumente und Unterlagen - Urlaub

Es bestehen auch die Bereithaltungspflicht von Unterlagen, aus denen sich die Gewährung des bezahlten Mindesturlaubs nach § 2 Nr. 2 ergibt.

Leiharbeit in der Branche:

Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter in der Branche beschäftigt, gilt der Mindestlohn auch. Gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz muss der Entleihbetrieb mindestens den Mindestlohn bezahlen.

Für den Leiharbeiter gelten die Mindestlohn- und Arbeitsbedingungen, wenn ihm keine höherwertigen Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag zustehen oder durch eine Gleichstellungsvereinbarung im Entleihbetrieb, die höher sein muss als der allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag, zu.

Der Leiharbeiter kann die Mindestlohnansprüche einklagen.

Siehe Klagemöglichkeit der Arbeitnehmer nach dem AEntG.

Die Haftung für die Einhaltung des Mindestlohnes trägt der Entleihbetrieb.

Der Entleihbetrieb muss jedoch auf die Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen achten und entsprechende Unterlagen dokumentieren.

Siehe auch Mindestlohn und Arbeitszeit sowie weitere Unterlagen.

Für die Leiharbeiter gelten generell die höheren Ansprüche. Unterliegt ein Entleihbetrieb einem Tarifvertrag der höhere Löhne als den Mindestlohn in der Branche Textil Service vorsieht, so stehen dem Leiharbeiter diese Löhne zu.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland:

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Beschäftigte in Deutschland einsetzen, sind verpflichtet vor Beginn jeder Werk- und Dienstleistung in der Branche diese der Zollverwaltung schriftlich anzumelden.

Der Mindestlohn und die allgemeinen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 AEntG gelten für Beschäftigte aus dem Ausland.

Das Unternehmen muss auch eine entsprechende Dokumentation in Deutschland und in deutscher Sprache gemäß § 19 Ziffer 2 bereithalten.

Siehe auch Mindestlohn und Arbeitszeit sowie Dokumente und Unterlagen.

Subunternehmer in der Branche:

Wird ein anderes Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen in der Branche beauftragt, haftet der Auftraggeber für die Einhaltung des Mindestlohnes. Damit gilt der Mindestlohn auch für Wäschereien und Textilreinigungen, die Aufträge von Firmen erhalten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Dies gilt auch für alle anderen Dienstleistungen (Logistikaufgaben, Transport, Wäscheversorgung beim Kunden etc.).

Die Durchführung von Werks- und Dienstverträgen erfolgt häufig durch Einschaltung von Subunternehmen, die nur über geringe finanzielle Ressourcen verfügen. Durch § 14 AEntG soll sichergestellt werden, dass die Mindestlohnansprüche auch in den Fällen erfüllt werden, in denen der Nachunternehmer nicht leistungsfähig oder (besonders als Strohmännchen) nicht erreichbar ist oder im Zeitpunkt der Geltendmachung der Ansprüche nicht mehr existiert.

Zweck der Vorschrift ist auch, dass ein Generalunternehmen bei Einsatz von Subunternehmen im eigenen Interesse darauf achtet, dass die zwingenden Mindestlohnbedingungen eingehalten werden. Das Generalunternehmen kann durch Vereinbarungen mit dem Nachunternehmer und durch Vorlage von Entsprechenden Nachweisen durch den Nachunternehmer die Einhaltung der Verpflichtungen aus dem AEntG kontrollieren.

Nach § 14 AEntG haftet ein Unternehmen, das einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Nettoentgeltansprüche des Arbeitnehmers verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge (§ 773 Abs. 1 Nr. 1 BGB, § 349 HGB).

Setzt ein Subunternehmen seinerseits weitere (Sub-)Subunternehmen ein, haften nach § 14 AEntG sowohl das beauftragende Unternehmen als auch das Hauptunternehmen (Kettenhaftung).

Rechtsprechung zu Subunternehmen

Nach § 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) haftet ein deutscher Unternehmer, der einen Nachunternehmer mit Bauleistungen beauftragt, für die Mindestlohnansprüche der bei diesem beschäftigten Arbeitnehmer wie ein Bürge. Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorschrift als verfassungsgemäß angesehen. Dies wird im Wesentlichen damit begründet, dass die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Durchsetzung sozialer Mindeststandards vorrangige Bedeutung haben und daher die Belastung der betroffenen Unternehmen als verhältnismäßig hinzunehmen ist. Beschluss des BVerfG vom 20.03.2007 - 2 BvR 1047/05

Zollbehörde

Prüfbefugnisse der Zollbehörden

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 AEntG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Zur Erfüllung der Prüfungspflichten können die Zollbehörden alle Maßnahmen veranlassen und ergreifen. Die Kontrollen erfolgen meist ohne Ankündigung und auch außerhalb üblicher Arbeitszeiten. Sie können ohne Anfangsverdacht durchgeführt werden. Die Prüfer dürfen Grundstücke und Geschäftsgebäude betreten.

Die Prüfbefugnisse beziehen sich auf den Anspruch Zahlung des Mindestlohnes und auf die Prüfbefugnisse nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.

Neben der Einsicht in die gemäß § 19 Abs. 1 und 2 bereitzuhaltenden Unterlagen können auch Befragungen von auskunftspflichtigen Personen gemäß § 3 SchwArbG durchgeführt werden.

Zu den auskunftspflichtigen Personen zählen neben den Repräsentanten des Arbeitgebers, Arbeitnehmer (einschließlich der Arbeitnehmer von Subunternehmen), Betriebsräte und selbstständig tätige Personen (die im Rahmen der Ausführung von Werk und Dienstleistungen von einem Auftraggeber eingeschaltet werden).

Bei der Prüfung können alle angetroffenen Arbeitnehmer nach Personendaten, Tätigkeitsdauer, Höhe des Lohnes, Arbeitserlaubnis usw. befragt werden. Mitgeführte Ausweispapiere sind auf Verlangen zur Prüfung auszuhändigen.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer (eventuell auch der Betriebsrat) und Dritte, die bei der Prüfung angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und müssen auf Verlangen Auskunft über relevante Tatsachen geben.

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.

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.

Lässt sich nach Nutzung aller Erkenntnisquellen nicht nachweisen, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachgekommen ist, kann die Zollbehörde bei ihren Maßnahmen von einem Verstoß ausgehen.

Zusammenarbeit mit anderen Behörden

Die Zollbehörden sind verpflichtet, den zuständigen Finanzämtern entsprechend zu melden. Dies soll den Finanzbehörden eine zeit- und ortsnahe Prüfung zu ermöglichen.

Seit 2002 hat das Finanzamt die Möglichkeit, Betriebsprüfungen digital bzw. elektronisch durchzuführen. Die Betriebe sind verpflichtet, dem Finanzamt alle eigenen Daten in prüfungskonformer, elektronischer Form zu übergeben. Für die Branche sind entsprechende Mindestlohn-Kriterien elektronisch prüfbar.

Weitere Zusammenarbeit der Zollbehörden sind mit ausländischen Behörden, des Gewerbezentralregisters vorgesehen.

Es besteht eine Unterrichtungspflicht von Gerichten und Staatsanwaltschaften bei Anfangsverdacht an die Zollbehörde, die nach dem AEntG für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten zuständig sind. Z.B. Arbeitnehmer klagt auf Zahlung des Mindestlohnes und das Gericht hat den Verdacht, dass es sich um keinen Einzelfall handelt.

Zusätzliche Prüfungen können z.B. durch Rentenversicherungsträger,

Bußgeldvorschriften des AEntG

Folgende Tatbestände führen gemäß § 23 AEntG zu Bußgeldern:

- Verstoß gegen den Mindestlohn der Branche Textil Service
- Verstöße gegen Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei Prüfungen
- Nichtgewährung des Zutritts zu Grundstücken und Geschäftsräumen
- Verstoß gegen Datenübermittlungsvorschriften
- Verstöße gegen Anmeldepflichten
- Verstöße gegen Anmeldepflichten bei Änderung von Angaben
- Verstöße gegen die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung
- Verstöße gegen Aufzeichnung zur Arbeitszeit
- Verstöße gegen Pflichten zur Bereithaltung von Unterlagen
- Verstöße des Auftragsgebers (bei Einsatz von Subunternehmen)
- Das AEntG sieht in § 21 auch einen Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge vor.

Verstöße gegen Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei Prüfungen

Ordnungswidrig handelt, wer gegen die bestehenden Pflichten zur Duldung und Mitwirkung bei Prüfungen der Kontrollbehörden verstößt.

Die Pflicht zur Mitwirkung umfaßt die Pflicht, für die Prüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Geschäftsunterlagen vorzulegen.

Täter kann dabei sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein.

Auch ein Betriebsratsmitglied kann Täter sein, soweit Duldungs- oder Mitwirkungspflichten bestehen.

Bundesagentur für Arbeit

Umgang der Bundesagentur für Arbeit mit Mindestlöhnen

Im Rahmen der Arbeitsvermittlung sind bei Entgegennahme, Veröffentlichung und Bearbeitung von Stellenangeboten als zwingende Arbeitsbedingungen die Mindestlöhne zu beachten, siehe auch E-Mail-Info Spezifische Produkte und Programme vom 30.01.2008: Durchführung der Arbeitsvermittlung; Mindestlöhne i. V. m. dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ([AEntG vom 23. April 2009](#), BGBl I S. 799).

Verfahren in der Arbeitsvermittlung

Werden von einem Arbeitgeber, der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, die Mindestlöhne geboten, ist im Stellenangebot einzutragen: "Tarif" ggfs. "über Tarif" oder der konkrete Lohn. Der Eintrag "Nach Vereinbarung" ist nicht zulässig.

Werden diese Mindestlöhne nicht geboten und ist der Arbeitgeber - trotz Hinweises auf die Rechtslage und die Folgen ordnungswidrigen Verhaltens - ausdrücklich nicht bereit, sein Stellenangebot anzupassen, sind unter Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen (§ 36 Abs. 1 SGB III i. V. m. §§ 8 Abs. 1 und 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG) Vermittlungsbemühungen abzulehnen. Die Hinweise zur Rechtslage sind eine Anhörung i. S. des § 24 Abs. 1 SGB X. In diesem Fall wird das Stellenangebot nicht in VerBIS aufgenommen, ein ggf. bereits erfasstes Stellenangebot ist zu stornieren.

Die Ablehnung des Stellenangebotes wegen Verstoßes gegen das AEntG erfolgt grundsätzlich mündlich. Ein mündlicher Verwaltungsakt ist schriftlich zu bestätigen, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und der Betroffene dies unverzüglich verlangt (§ 33 Abs. 2 SGB X). Anfallender Schriftverkehr ist unter dem Aktenzeichen 5400.1 zu führen.

Die Bestände an offenen Stellen aus Branchen, die dem AEntG unterliegen, sind - insbesondere wegen der Außenwirkung in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (BA) - im Hinblick auf die Beachtung der Mindestlöhne zu überprüfen.

Rechte des Betriebsrats

Rechte des Betriebsrats im Entsendebetrieb

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 ist der Betriebsrat verpflichtet, die Einhaltung der Bestimmungen des AEntG sowie allgemeinverbindlicher erklärter Tarifverträge zu überwachen.

Zur Prüfung der Einhaltung von Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebers kann der Betriebsrat Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 Satz 2 HS 2 BetrVG) verlangen. Reichen die Angaben in der Bruttolohn- und Gehaltsliste für die erforderliche Kontrolle der Mindestlohnzahlung nicht aus, ist der Arbeitgeber zu weitergehenden Auskünften verpflichtet.

Rechte des Betriebsrats im Einsatzbetrieb

Da ein entsandter Arbeitnehmer seine Arbeit außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers verrichtet, sind die Möglichkeiten zur Überwachung von Arbeitgeberpflichten durch einen beim entsendenden Betrieb bestehende Betriebsrat eingeschränkt. Befindet sich der Sitz des Arbeitgebers im Ausland, ist ein Schutz durch einen Betriebsrat von vornherein ausgeschlossen.

Von daher kommt der Wahrnehmung der Rechte des Betriebsrats des Einsatzbetriebes bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern eine besondere Bedeutung zu.

Im Hinblick auf die Betriebsverfassung gelten im Einsatzbetrieb hinsichtlich der Rechtsstellung der entsandten Arbeitnehmer sowie der Beteiligungsrechte des Betriebsrats die allgemeinen Grundsätze, die bei Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer zur Anwendung kommen. Bei Überlassung von Arbeitnehmern in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags nach § 3 AEntG gelten zusätzlich die Bestimmungen von § 14 AÜG.

Arbeitet der entsandte Arbeitnehmer eingegliedert in die Betriebsabläufe des Einsatzbetriebes, stehen dem Betriebsrat auch die Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG bei Einstellung betriebsfremder zu.

Auch wenn die Eingliederung nicht vorliegt, hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG das Recht auf Einsichtnahme in alle Verträge, die mit dem Einsatz entsandter Arbeitnehmer in Verbindung stehen. Das Recht umfaßt die Einsicht und Kontrolle von Kontrolllisten, aus denen sich unter anderem die Dauer der geleisteten Arbeitszeit ergibt.

Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer zu unterrichten. Hierzu hat er dem Betriebsrat auf Verlangen alle Verträge vorzulegen, die mit Drittfirmen zur Erbringung von Fremdleistungen im Betrieb abgeschlossen wurden.

Zur Prüfung der Einhaltung von Lohnzahlungspflichten des Arbeitgebers kann der Betriebsrat Einsicht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 Satz 2 HS 2 BetrVG) verlangen. Reichen die Angaben in der Bruttolohn- und Gehaltsliste für die

erforderliche Kontrolle der Mindestlohnzahlung nicht aus, ist der Arbeitgeber zu weitergehenden Auskünften verpflichtet.

Zu den Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 BetrVG gehört die rechtzeitige Unterrichtung über den Abschluss von Dienstleistungsverträgen, die eine Entsendung von Arbeitnehmern an auswärtige Betriebsstätten erforderlich machen. Der Betriebsrat kann die Vorlage der entsprechenden Verträge nach § 80 Abs. 2 BetrVG verlangen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über den Abschluss von Nachunternehmerverträgen und Art und Beginn der Ausführung von Nachunternehmerleistungen zu unterrichten (Kittner/Zwanziger-Bachner, HandbAR, § 143 Rd. 137).

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers auch zu beachten, wenn entsandte Arbeitnehmer im Betrieb ihre Arbeit verrichten. Einer diskriminierenden Ungleichbehandlung hat er entgegenzutreten.

Bei Verstößen gegen die Arbeitgeberpflichten kann sich der Betriebsrat an die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden. Dies gilt vor allem bei Sitz des Arbeitgebers im Ausland. Stellt der Betriebsrat Verstöße gegen die Arbeitgeberpflichten aus § 8 AEntG fest, kann er die Behörden der Zollverwaltung einschalten.

Auch ein Betriebsratsmitglied kann bei Verstößen gegen die Duldungs- und Mitwirkungspflichten als Täter verfolgt werden.

Siehe: Verstöße gegen Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei Prüfungen.

Entgelte in tarifgebundenen Unternehmen

In den Verhandlungen Ende 2008 zwischen intex, TATEX und IG Metall wurde letztlich ein Kompromiss mit dem Mindestlohn gefunden.

Der Mindestlohn liegt unterhalb des intex-Flächenniveaus, jedoch oberhalb des TATEX-Flächenniveaus. TATEX musste besonders die Tariflöhne im Osten nach oben korrigieren.

INTEX

In den bei intex tarifgebundenen Unternehmen ändert sich nichts. Es bleibt bei den bisherigen Tariflöhnen (die höher sind als der Mindestlohn) und sonstigen tariflichen Arbeitsbedingungen.

TATEX

Bei den TATEX tarifgebundenen Unternehmen kann, wenn nur die Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages angewandt wurden, eine Korrektur der Arbeitsbedingungen notwendig werden. Insbesondere die den Monatslohn bezahlten und die mögliche Arbeitszeit voll ausgeschöpft haben. Firmen die bisher nur Tariflohn zahlten und zusätzlich Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge ermöglichten, müssen nun den Mindestlohn bezahlen. Die Entgeltumwandlung geht nur bei Einkommen oberhalb des Mindestlohnes.

Die Zukunft des Mindestlohns

Auszug aus dem Koalitionsvertrag CDU/CSU/FPD vom 24.10.2009

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn werden bis Oktober 2011 evaluiert. Dabei kommt es uns darauf an, diese daraufhin zu überprüfen, ob sie Arbeitsplätze gefährden oder neuen Beschäftigungsverhältnissen entgegen stehen. Zugleich gilt es zu prüfen, ob sie sowohl den erforderlichen Schutz der Arbeitnehmer als auch die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Branchen gewährleisten. Das Ergebnis dieser Evaluierung soll als Grundlage für die Entscheidung dienen, ob die geltenden Mindestlohnregelungen Bestand haben oder aufgehoben werden sollten.

Die Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne soll gesetzlich festgeschrieben werden, um Lohndumping zu verhindern. Damit werden wir auch wirksam gegen soziale Verwerfungen in einzelnen Branchen vorgehen.