



Textile Dienstleistung  
Wäscherei, Mietservice, Waschraumhygiene und sonstige Dienstleistung

Oktober 2009

## IG METALL-ERFOLG GEGEN LOHNDUMPING

# Seit 24. Oktober gilt der Mindestlohn

Nach über zwei Jahren mit Verhandlungen auf tarifpolitischer und politischer Ebene hat die IG Metall ihr Ziel erreicht: Seit dem 24. Oktober ist der Mindestlohn für die Branche der textilen Dienstleistung in Kraft. Der Schutz der Beschäftigten vor Schmutzkonzurrenz und Lohndumping wird damit erheblich verbessert.

Für Hans Wettengl, beim Vorstand der IG Metall für die Tarifpolitik in der Branche textile Dienstleistung zuständig, ist mit dem Inkrafttreten „ein Meilenstein“ erreicht. „Jetzt ist endlich klar: Unternehmer, die Dumpinglöhne zahlen, sind kriminell, sie werden als Täter verfolgt und bestraft.“

### Tariflöhne bleiben

In tarifgebundenen Unternehmen ändert der Mindestlohn für die Beschäftigten nichts. Es bleibt bei den bisherigen Tariflöhnen oberhalb des Mindestlohns. Aber die hier Beschäftigten sind ab sofort besser vor Schmutzkonzurrenz und vor dadurch ausgelösten Druck auf die Entgelte geschützt.

Deshalb können sich, so Wettengl, alle Beschäftigten – zu 80 Prozent Frauen – mit der IG Me-

tall über diesen Erfolg freuen. „Sie wissen, wem sie den Erfolg zu verdanken haben.“ Er hofft, dass nach Zunahme des Lohndumpings in den letzten Jahren jetzt wieder saubere Verhältnisse in der Branche einkehren.

### Wo gilt Mindestlohn?

Der Mindestlohn gilt für alle Beschäftigte in Betrieben, die Textilien für gewerbliche Kunden sowie für öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen waschen. Dieses so genannte Objektkundengeschäft muss dabei einen Anteil von über 80 Prozent am Umsatz des Betriebes haben. Für Betriebe, die hauptsächlich Privatkunden bedienen (Textilreiniger), gilt der Mindestlohn nicht. Für die Höhe des Mindestlohns (s. Kasten unten rechts) ist der Arbeitsort ausschlaggebend. Auswärts Beschäftigte behalten jedoch Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, wenn dieses höher liegt.

Wird zum Beispiel eine Beschäftigte aus einem neuen vorübergehend in einem alten Bundesland eingesetzt, hat sie Anspruch auf den dort geltenden Mindestlohn. Im umgekehrte Fall behält sie den höheren Anspruch aus dem alten Bundesland.



## Das ist das Mindeste!

In tarifgebundenen Unternehmen gelten die Tariflöhne weiter. Sie liegen deutlich über dem Mindestlohn. Für alle anderen Unternehmen wurde mit

dem Mindestlohn eine Grenze eingezogen, die nicht unterschritten werden darf. Es handelt sich hierbei jeweils um Bruttobeträge.

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
ab 24. Oktober 2009	7,51 €	6,36 €
ab 01. April 2010	7,65 €	6,50 €
ab 01. April 2011	7,80 €	6,75 €
ab 01. April 2012	8,00 €	7,00 €

**NACH INKRAFTSETZEN DES MINDESTLOHNS GILT:**

# Lohndumping ist Schwarzarbeit!

**Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer – egal ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, ob befristet Beschäftigte, Mini-Jobber oder Aushilfen wie zum Beispiel Schüler, Studenten oder Rentner. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Bestimmungen einzuhalten. Sie müssen dies jederzeit nachweisen können. Für die Überprüfung sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Auch Betriebsräten kommt bei der Überwachung eine wichtige Rolle zu.**

Mindestlohn ist – wie der Name sagt – das Mindeste, was ein Arbeitgeber Beschäftigten zahlen muss. Ein Verzicht der Beschäftigten auf Mindestlohn ist ausgeschlossen. Setzen Geschäftsleitungen Beschäftigte unter Druck, einen geringeren Lohn zu akzeptieren, machen sie sich strafbar. Die Betriebe der Branche sind verpflichtet, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren. Die Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Damit soll ein Umgehen des Mindestlohns durch Trickerei mit der Arbeitszeit erschwert werden. Jede Stunde, die jemand arbeitet,

soll auch bezahlt werden. Zuschläge aller Art müssen zusätzlich bezahlt werden.

Halten sich Arbeitgeber nicht an den Mindestlohn und werden sie bei einer Prüfung durch die Zollverwaltung erwischt, hat dies schwerwiegende Konsequenzen für sie. Sie müssen außer mit einer Nachzahlung für die Beschäftigten mit der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, zusätzlichem Bußgeld und mit einem Ausschluss bei der Vergabe öffentlicher Aufträge rechnen. Maßgebend ist das Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz. Hinweise auf Verstöße nimmt die IG Metall entgegen. Sie leitet die-

se an die zuständigen Stellen weiter.

## **Leiharbeit**

Auch für Leihbeschäftigte, die in Betrieben der Branche eingesetzt werden, gilt der Mindestlohn.

## **Subunternehmer**

Beauftragt ein Betrieb der Branche ein anderes Unternehmen mit Werk- oder Dienstleistungen, dann haftet der Auftraggeber für die Einhaltung des Mindestlohns. Damit gilt der Mindestlohn auch für Wäschereien und Textilreinigungen, aber auch für alle anderen Dienstleister, die Aufträge von Firmen der Branche textile Dienstleistung erhalten.

## **Arbeitgeber mit Sitz im Ausland**

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Beschäftigte in Deutschland einsetzen, müssen ebenfalls

den Mindestlohn zahlen. Sie müssen vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung in der Branche diese bei der Zollverwaltung schriftlich anmelden.

## **Betriebsräte**

Bei Umsetzung und Überwachung des Mindestlohns haben Betriebsräte Rechte und auch Pflichten. So haben zum Beispiel Betriebsräte sowohl eines Einsatzbetriebs als auch des Entsendebetriebs das Recht, Dokumente wie Bruttolohn- und Gehaltslisten einzusehen. Bei Verstößen gegen die Arbeitgeber-Pflichten kann der Betriebsrat die zuständigen Aufsichtsbehörden einschalten. Betriebsräte müssen aber auch selbst Pflichten beachten. Sie könnten zum Beispiel belangt werden, wenn sie gegen ihre Duldungs- und Mitwirkungspflichten verstoßen. Betriebsräte sollten sich deshalb mit den Regelungen zum Mindestlohn vertraut machen. Die IG Metall hat hierfür ausführliche Infos erstellt. Betriebsräte, die sie noch nicht erhalten haben, können sie bei ihrer IG Metall anfordern.



Betriebsräte der Branche in Inzell: Mehr Rechte, aber auch Pflichten durch Mindestlohn

## **Mitglieder gewinnen!**

Der Schutz der Beschäftigten vor Lohndumping ist für die IG Metall eine Frage der Fairness und der Menschlichkeit. Deshalb hat sie sich für den Mindestlohn stark gemacht. Umgekehrt sollten Betroffene jetzt die IG Metall stark machen und Mitglied werden. Damit wir uns auch morgen noch erfolgreich für Fairness und Menschlichkeit einsetzen können.