



Ostdeutscher Textilreinigungs-Verband e.V.

Thema Mindestlohn

5. korrigierte und ergänzte Fassung (26.10.2009)

Seit dem 24.10.2009, 0 Uhr, gilt der Mindestlohn.

Ab wann müssen welche Löhne gezahlt werden?

In den neuen Bundesländern einschließlich Berlin gilt:

zunächst	6,36 €
ab 1.4.2010	6,50 €
ab 1.4.2011	6,75 €
ab 1.4.2012	7,00 € (bis 31.3.2013)

Für welche Firmen gilt der Mindestlohn?

Für Wäschereien mit mehr als 80 % Umsatz im Objektkundengeschäft bezogen auf den Gesamtumsatz. Die Anzahl der Mitarbeiter ist unerheblich.

Fallen Chemischreinigungen unter den Mindestlohn?

Nein. Im Mindestlohntarifvertrag ist von waschen die Rede – in Abgrenzung zu den Chemischreinigungen. Entscheidend ist das Lösemittel Wasser, das für die Bearbeitung der Wäsche eingesetzt wird.

Was versteht man unter Objektkundengeschäft?

Dies sind Kunden im Gegensatz zu Privatkunden. Zum Beispiel Hotels, Restaurants, Krankenhäuser, aber auch die Arzt- oder Anwaltspraxis, die Apotheke usw.

Für welche Mitarbeiter gilt der Mindestlohn?

Für alle Mitarbeiter, auch für Aushilfen, 400-Euro-Mitarbeiter, Leiharbeiter, Behinderte, Studenten, Schüler usw., jedoch nicht für Auszubildende.

Abgrenzung des Umsatzes

Frage: Der Mindestentgelttarifvertrag gilt für Wäschereien mit einem gewerblichen Umsatz von mindestens 80% im Objektgeschäft. Welcher Zeitraum wird zur Bemessungsgrundlage erhoben? Monatsnettoumsatz, Jahresnettoumsatz? 3-Monats-Durchschnittsumsatz? Umsatz des Vorjahres? Umsatzschwankungen?

Antwort: Es gilt der Vorjahresumsatz: Juli bis Juni: 1.7.08-30.6.09 – gilt dann ein Jahr.

Ab 1.7.2010 gilt: 1.7.2009 – 30.6.2010. Also: nicht das Kalenderjahr.

Umsatzschwankungen innerhalb dieses Zeitraums werden nicht beachtet.

Frage: Wie verhält es sich bei Mischbetrieben (Reinigung / Wäscherei)? Gilt der Gesamtumsatz?

Antwort: Ja. Vom Gesamtumsatz, Wäscherei und Reinigung, werden die 80% gerechnet.



Ostdeutscher Textilreinigungs-Verband e.V.

Altenheim-/Bewohnerwäsche / Subunternehmer

Frage: Die Wäscherei bearbeitet als Subunternehmer für einen größeren Kollegen die Privatwäsche. Die Abrechnung erfolgt mit dem größeren Kollegen. Oder: Das Heim gibt die Posten in die Wäscherei und rechnet mit der Wäscherei ab. Es ist bekannt, dass dieses Heim dies als Extraleistung den Bewohnern berechnet.

Antwort: Das ist immer ein gewerblicher Umsatz. Hier geht es um den Begriff: typische Wäschereidienstleistung. Nur wenn Sie als Wäscher mit dem Endkunden selbst abrechnen, ist dies ein Privatkundengeschäft.

Ein Heim oder eine Versicherung gibt Ware zur Chemischreinigung. Das ist und bleibt Privatumsatz, weil eine typische Dienstleistung der Chemischreinigung vorliegt. Keine Wäscher-Dienstleistung, kein Mindestlohn.

Änderungen des Arbeitsvertrags

Frage: In welchen Fällen muss der Arbeitsvertrag geändert oder eine Änderungsvereinbarung erstellt werden?

Antwort: Jedes Arbeitsverhältnis sollte auf einem schriftlichen Arbeitsvertrag beruhen. Auf den Internetseiten des DTVs finden Sie alle notwendigen Muster. Sollten Sie das nicht finden, melden Sie sich bitte bei uns.

Auch eine Änderung des Bruttolohns sollten Sie schriftlich dem Mitarbeiter mitteilen.

Annahmestellen

Vom Geschäftstyp ist dies ein Privatumsatz. Wenn die Annahmestelle für Hotels und Restaurants tätig wird, fangen die Probleme an. Beweisen müssen Sie. Das könnte eine typische Grauzone sein.

Arbeitsverträge ändern

Immer und auch immer schriftlich. Beispiel: Ab 1.7.2009 gilt folgender Lohn, folgende Arbeitszeit.

Auszubildende

Azubis erhalten keinen Lohn, sondern eine Ausbildungsvergütung. Daher kein Mindestlohn.

Bargeschäfte

Frage: Der Restaurantbesitzer, der Anwalt, der Arzt zahlen grundsätzlich bei Lieferung bar, wie ein Privatkunde. Wo liegt die Beweislast?

Antwort: Die Zahlungsform spielt keine Rolle. Die Qualität des Kunden ist entscheidend. Hier gelten nicht die Vorschriften des Gewerberechts (Ärzte und Anwälte sind keine Gewerbetreibenden). Wer von Ihnen eine Rechnung bekommt, wird fast immer ein Gewerbekunde. Restaurant ist und bleibt Gewerbe, auch wenn er bar bezahlt.

Behindertenwerkstätten, konfessionelle Wäschereien

Frage: Müssen Behindertenwerkstätten, konfessionelle Wäschereien u.ä. Mindestlohn zahlen? Geringere Lohnkosten, vergünstigten Steuersatz usw.

Antwort: Ja, sie müssen. ABER: Nicht den Behinderten, denn die erhalten in der Regel ein Taschengeld im Sinne des Sozialgesetzbuchs. Der Nicht-Behinderte muss Mindestlohn erhalten. Das gilt analog auch für Sozialeinrichtungen und Gefängnisse.

Dokumentationspflicht nach § 2 Abs. 2 a AEntG

Im Rahmen des Mindestlohns und der 400-Euro-Beschäftigungen wird die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers wieder wichtig.

Sie als Arbeitgeber müssen beweisen, wie viele Stunden der Mitarbeiter gearbeitet hat (§ 2 Abs. 2 a AEntG). Arbeitstag, Arbeitsbeginn, Arbeitsende. Nur zu schreiben: 3 Stunden oder 8 Stunden: das reicht nicht. Es gilt zurzeit eine Aufbewahrungsfrist von 2 Jahren.



Ostdeutscher Textilreinigungs-Verband e.V.

Kontrollen und Zugriffsrechte

Frage: Wer ist für die Überwachung der Einhaltung von Mindestlöhnen verantwortlich und in welchem Umfang ist diesen Stellen Zugriff zu gewähren (welche Dokumente, welche Daten)?

Einsicht? Kopieren? Mitnehmen? Darf der Sozialversicherungsträger, z.B. die Krankenkasse, die Umsätze kontrollieren?

Antwort: Zuständig ist das Finanzamt, vertreten durch den Zoll. Diese Behörde darf alles einsehen, mitnehmen oder kopieren. Sie kann jederzeit ohne Anmeldung kommen.

Die Sozialversicherungsträger, Rentenanstalten, Krankenkassen dürfen die 80% Umsatzgrenze nicht prüfen. Sie werden aber das Finanzamt im Rahmen einer Verdachtsmeldung um Amtshilfe bitten.

Kündigungen

Frage: Wegen der 6,36 € muss ich mich von Mitarbeitern trennen. Wie?

Antwort: Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, fristgemäß, bei Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist und der Sozialauswahl.

Leiharbeiter

Der Leiharbeiter hat einen Rechtsanspruch auf den Mindestlohn. Die Wäscherei haftet gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern für die Einhaltung des Mindestlohns. Verlangen Sie vom Leiharbeitsunternehmen eine schriftliche Erklärung! Diese Regelung gilt analog auch für Subunternehmen.

Leistungslohn / Prämienlohn und Mindestlohn

Der Mindestlohn ist die **absolute Lohnuntergrenze!**

Der Leistungslohn setzt sich aus Grundlohn und Leistungslohn zusammen.

Die Formel lautet: Mindestlohn + Prämie + Zulagen etc.

Der Grundlohn muss mindestens 6,36 € betragen.

Preiserhöhung wegen des Mindestlohns

Frage: Muss der Kunde eine Preiserhöhung wegen Einführung des Mindestlohn akzeptieren? Wie sieht das bei staatlichen Aufträgen aus, Kindergärten etc.

Antwort: Nein, muss der Kunde nicht, auch nicht der Staat. Sollten Sie einen Vertrag mit dem Kunden haben, in dem eine Preisklausel enthalten ist, dann ja.

Schwerbehinderte und Mindestlohn

Auch Schwerbehinderte haben Anspruch auf Mindestlohn. Aber es sollte Kontakt zu den Integrationsämtern aufgenommen werden, um gegebenenfalls eine Zuschusserhöhung zu erwirken.

Subunternehmen

Frage: Ich muss in meinem Betrieb Mindestlohn zahlen. Ich verberge an einen Kollegen einen Auftrag. Muss der Kollege dann auch den Mindestlohn zahlen?

Antwort: Ja, das muss er. Der Mitarbeiter des Kollegen hat einen Rechtsanspruch auf den Mindestlohn. Der Kollege, der den Auftrag an den Subunternehmer vergibt, haftet auch dafür, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Diese Regelung gilt analog auch für Leiharbeiter.

a) Eine Wäscherei arbeitet für einen Verleiher. Kommt die Wäscherei in die Haftung, wenn der Verleiher nicht den Mindestlohn zahlt?

Ja.

b) Wie kann sich die Wäscherei bei dieser Haftung schützen?

Mit dem Verleiher muss die Wäscherei vereinbaren, dass der Verleiher seine Kalkulationsgrundlagen offenlegt. Eine andere Alternative besteht darin, dass der Verleiher von seinen Mitarbeitern, die in der Wäscherei arbeiten, die schriftliche Zustimmung vorlegt, die Lohnabrechnungen der Wäscherei (monatlich) der Einsicht zu übergeben und die Lohnabrechnungen auch tatsächlich vorlegt.



Ostdeutscher Textilreinigungs-Verband e.V.

c) Ist die gleiche Haftungsgefahr auch beim Subunternehmer gegeben, wenn die Wäscherei einen (Teil)-Auftrag weiter vergibt?

Ja, wenn der Subunternehmer ebenfalls den Mindestlohn einhalten muss. Auch in diesem Fall muss die Wäscherei sich so absichern, wie im Verhältnis zu einem Verleiher.

400-Euro-Kräfte

Frage: Geringfügig Beschäftigte erhalten einen Lohn von max. 400,00 EURO je Monat.

Folgende Rechnung ergibt sich bei Einführung des Mindestlohns:

$400 \text{ €} \times 12 \text{ Monate} = 4800 \text{ €}$ (einschließlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

$4.800 \text{ €} : 52 \text{ Wochen} = 92,3 \text{ € je Woche}$

$92,3 \text{ €} : 6,36 \text{ € je Stunde} = \mathbf{14,5}$ Stunden je Woche

Ein Beschäftigungsverhältnis, das nicht Nebenerwerb ist, beginnt erst ab durchschnittlich 15 Wochenstunden. In der Konsequenz bedeutet dies, dass alle 400-Euro-Jobs nicht mehr zulässig sind. Ist diese Annahme richtig?

Antwort: Bis 400 € zahlt der Arbeitgeber pauschal 28% Sozialabgaben und 2% Lohnsteuer. Das ist der Wunsch des Mitarbeiters: brutto gleich netto.

Wenn Sie Mitarbeiter beschäftigen, die bis zu 400 Euro bekommen, müssen Sie unter Umständen die Stundenzahl verringern. Weiterhin müssen Sie beachten, dass Sie auch mit den möglichen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) im Durchschnitt unter 400 Euro bleiben. Auch das Gleichstellungsgesetz greift an dieser Stelle: bekommt ein Mitarbeiter Sonderzahlungen, haben auch die anderen Mitarbeiter Anspruch auf Sonderzahlung.

Beispiel ohne Urlaubsgeld und ohne Weihnachtsgeld:

$15 \text{ Stunden in der Woche} \times 6,36 \text{ €} = 95,40 \text{ € je Woche.}$

Aber wir haben nicht 60 Stunden im Monat, da es meist 22 oder 23 Arbeitstage im Monat gibt.

Beachten Sie bei der Berechnung der Stundenzahl das Weihnachts- und Urlaubsgeld. Alle Zahlungen zusammen dürfen 4.800 € im Jahr nicht überschreiten.

Hier wird es sehr eng und im Zweifel zu eng. Das Finanzamt und die Sozialversicherungen werden Sie als Unternehmer zur Kasse bitten. In unserem Beispiel raten wir Ihnen: Setzen Sie die vertragliche Arbeitszeit auf 12 oder 13 Stunden. Das müssen Sie schriftlich machen als Anhang zum Arbeitsvertrag!

Informieren Sie sich, ob eine Mini-Job-Rente hilfreich ist.

In diesem Zusammenhang beachten Sie unbedingt die **Dokumentationspflicht des Arbeitgebers.**

Verstöße gegen den Mindestlohn

Ein Verstoß gegen den Mindestlohn kann zu **Sanktionen** führen.

- Bußgelder bis zu 500.000 €
- ggf. Strafbarkeit als Straftat (Wucher, § 302a I StGB,
- Vorenthalten von Beiträgen zur Sozialversicherung, § 266 a StGB)
- Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer, ohne dass der Mitarbeiter an der Nachzahlung beteiligt werden kann

– Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Wir haben uns nach bestem Wissen bemüht alle Fragen richtig zu beantworten. Eine Haftung müssen wir aber trotzdem ablehnen.

Stand: 26. Oktober 2009