

akut

DGB

# Mindestlöhne: Gut fürs Handwerk

Branchen-Mindestlöhne,  
gesetzlicher Mindestlohn und Co.

**MINDESTLOHN  
DRAN BLEIBEN**

## Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand  
Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik  
Handwerkspolitik  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

verantwortlich für den Inhalt: Stefan Körzell

Redaktion: Helmut Dittke

Fotos: Colourbox

Gestaltung und Druck: PrintNetwork pn GmbH

Stand: März 2015

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand können Sie beim DGB-Online Bestellservice einsehen.  
Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte NUR über das DGB-Online-Bestellsystem:

[www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:  
PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

## Drei gute Gründe für Mindestlöhne im Handwerk

**1. Mindestlöhne beseitigen Dumping-Löhne.** So schaffen sie bessere Einkommensbedingungen im Handwerk. Das wiederum hilft beim Wettbewerb um die Fach- und Arbeitskräfte von morgen: Denn Dumping-Löhne schrecken junge Menschen ab, sichere Einkommensbedingungen ziehen an.

**2. Mindestlöhne schaffen fairen Wettbewerb.** Sie sorgen dafür, dass Handwerksbetriebe ihren Wettbewerb über gute Arbeit und gute Leistung austragen – und nicht mit einer Abwärtsspirale von Billiglöhnen, die Fachkräfte vertreibt und dem ganzen Handwerk schadet. Das liegt auch im Interesse der Unternehmen und Betriebe.

**3. Das Handwerk hat mit Mindestlöhnen nur gute Erfahrungen gemacht.** In vielen Handwerksbranchen gibt es seit Jahren und Jahrzehnten allgemeinverbindliche Branchen-Mindestlöhne (Seite 6). Die Allgemeinverbindlichkeit haben Arbeitgeber und Gewerkschaften immer gemeinsam beantragt, weil sie sich der Vorteile bewusst waren. Arbeitsplätze haben diese Mindestlöhne im Handwerk nie gekostet.

Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn an unsere **DGB-Mindestlohn-Hotline unter 0391 / 4088003** (zum Festnetzтарif, mehr Infos unter [www.dgb.de/hotline](http://www.dgb.de/hotline)) oder direkt an die zuständige Gewerkschaft.

# Der gesetzliche Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 hat Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro. Für einige Beschäftigtengruppen gelten allerdings Ausnahmen, für einige Branchen Übergangsfristen.

## Die Ausnahmen

Keinen rechtlichen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben:

- Minderjährige unter 18 Jahren.
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Anstellung. Das gilt für Personen, die mindestens ein Jahr vor Aufnahme der neuen Tätigkeit bei der Bundesagentur für Arbeit oder beim Jobcenter arbeitslos gemeldet waren.
- junge Leute in Einstiegsqualifizierungen oder Pflichtpraktikanten im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums. Bei freiwilligen Orientierungs-Praktika gibt es nur dann den Mindestlohn, wenn sie länger als drei Monate dauern – dann aber ab dem ersten Tag.

## Die Übergangsfristen

Der gesetzliche Mindestlohn kann bis auf diese Ausnahmen nur dann unterschritten werden, wenn es einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag gibt, der niedrigere Löhne vorsieht. Und auch das ist nur in einer Übergangsfrist bis zum 1.1.2017, beziehungsweise zum 1.1.2018 möglich. Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn mit Verweis auf einen Tarifvertrag unterschreiten wollen, dürfen das also nur in ganz wenigen Branchen: Nämlich dort, wo es tatsächlich einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag mit Branchen-Mindestlöhnen unter 8,50 Euro gibt. Das ist im Handwerk nur in zwei Branchen der Fall:

- **Friseurhandwerk** (derzeit 8,00 Euro West, 7,50 Euro Ost; sowohl in West- als auch in Ostdeutschland werden bereits im August 2015 laut Tarifvertrag 8,50 Euro erreicht)
- **Wäschereidienstleistungen** im Objektkundengeschäft (derzeit unter 8,50 Euro: Ostdeutschland und Berlin mit 8,00 Euro; dort steigt der Branchen-Mindestlohn im Juli 2016 auf 8,75 Euro)
- Außerdem liegt die Lohnuntergrenze **in der Leiharbeit** nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz derzeit noch unter 8,50 Euro.

**Ab 1. Januar 2017 müssen aber auch die oben genannten Branchen mindestens 8,50 Euro zahlen, allerdings noch nicht den zwischenzeitlich angehobenen Mindestlohn.** Was ist damit gemeint? Der gesetzliche Mindestlohn wird von der Mindestlohn-Kommission bis 2017 bereits erhöht worden sein. In den oben genannten Branchen müssen im Jahr 2017 mindestens 8,50 Euro gezahlt werden (also der „jetzige“ Mindestlohn), aber erst ab dem Jahr 2018 der zwischenzeitlich angehobene gesetzliche Mindestlohn. **Ab 1.1.2018 gibt es dann keine „Branchen-Ausnahmen“ mehr:** Alle müssen ab dann mindestens den geltenden gesetzlichen Mindestlohn zahlen.

## Was ist mit Azubis?

Auszubildende befinden sich nicht in einem Arbeits-, sondern in einem Ausbildungsverhältnis. Sie erhalten deshalb auch keinen „Lohn“, sondern eine „Ausbildungsvergütung“. Das Mindestlohn-Gesetz gilt für sie also nicht.

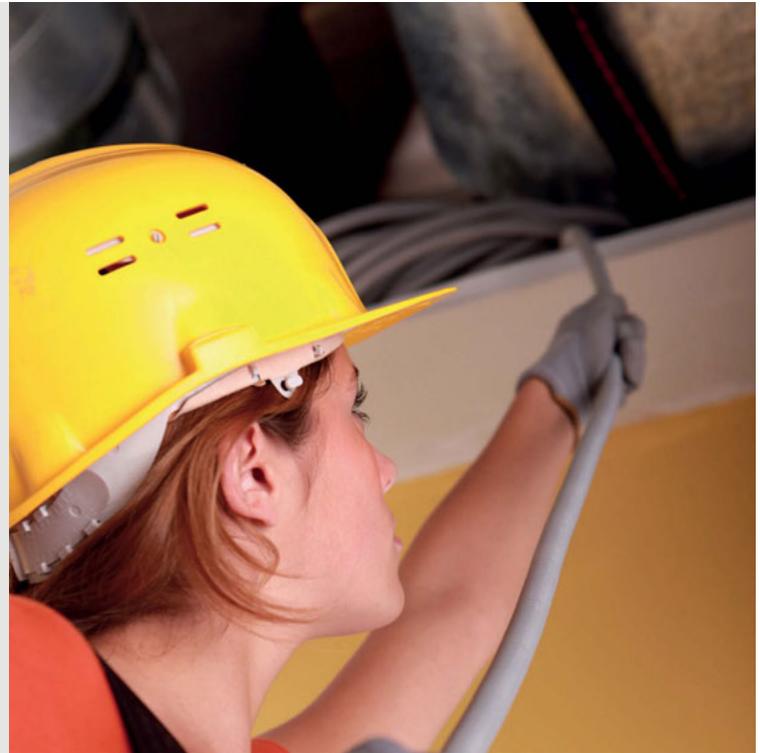
# Die Branchen-Mindestlöhne

Branchen-Mindestlöhne gibt es im Handwerk in vielen Branchen. Sie werden nicht gesetzlich festgelegt, sondern von Gewerkschaften und Arbeitgebern in Tarifverhandlungen ausgehandelt. Aus Tarifverhandlungen geht ein Tarifvertrag mit Tariflöhnen hervor. Wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam beantragen, dass dieser Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird (und das Arbeitsministerium das auch tut) – dann sind die jeweils untersten Lohngruppen dieser Tarifverträge die so genannten Branchen-Mindestlöhne. Das Besondere: Allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten für ALLE Arbeitgeber einer Branche – egal, ob sie tarifgebunden sind oder nicht. Jeder muss sich daran halten. Solche Branchen-Mindestlöhne gibt es im Handwerk derzeit in folgenden Branchen:

- Bauhauptgewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerk (Montage)
- Friseurhandwerk
- Gebäudereinigerhandwerk
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- und Lackierhandwerk
- Schornsteinfegerhandwerk
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft

Außer in zwei Branchen (siehe Seiten 4/5) liegen all diese Branchen-Mindestlöhne über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro. Die aktuelle Höhe der Branchen-Mindestlöhne gibt's unter:

[www.dgb.de/mindestlohn](http://www.dgb.de/mindestlohn)



**Achtung: Ausnahmen gelten nicht für Branchen-Mindestlöhne!** Die Ausnahmen, die beim gesetzlichen Mindestlohn vorgesehen sind, gelten nicht für Branchen-Mindestlöhne. Denn der gesetzliche Mindestlohn und die Branchen-Mindestlöhne haben im Prinzip nichts miteinander zu tun. Langzeitarbeitslose bekommen also beispielsweise in entsprechenden Branchen auf einer neuen Stelle mindestens den Branchen-Mindestlohn – ganz egal, ob für sie Ausnahmen beim gesetzlichen Mindestlohn gelten würden.

# Wie sieht es mit der Aufzeichnungspflicht aus?

Das Mindestlohn-Gesetz legt fest, dass Arbeitgeber in einigen Branchen und für einige Tätigkeiten die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten dokumentieren müssen. Rund um diese Aufzeichnungspflicht (oder Dokumentationspflicht) kursieren eine Reihe von Behauptungen, Gerüchten und Halbwahrheiten. Deswegen haben wir die wichtigsten Fakten fürs Handwerk zusammengestellt:

## Ist die Aufzeichnungspflicht für die Betriebe nicht zu bürokratisch?

Nein. Das Bundesarbeitsministerium hat bestätigt, dass theoretisch ein einfacher handschriftlich ausgefüllter Stundenzettel genügt. Den kann der Arbeitgeber auch von den Beschäftigten selbst ausfüllen lassen.

## Muss Arbeitszeit jetzt zusätzlich zur elektronischen Erfassung auch noch (hand-)schriftlich erfasst werden?

Nein. Das Mindestlohn-Gesetz sagt lediglich, dass die Arbeitszeit „aufgezeichnet“ und diese Aufzeichnung zwei Jahre aufgehoben werden muss. Ob das eine elektronische, eine maschinenschriftliche oder handschriftliche Aufzeichnung ist, legt das Gesetz nicht fest.

## Gilt die Pflicht für alle Branchen? Muss die Arbeitszeit aller Beschäftigten im Handwerk dokumentiert werden?

Nein. Laut Mindestlohn-Gesetz gilt diese Dokumentationspflicht nur für **Minijobs im gewerblichen Bereich** sowie für Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erwähnt sind. Das sind im

Handwerk vor allem das **Baugewerbe**, das **Gebäudereinigerhandwerk**, sowie Handwerksunternehmen, die sich am „Auf- und Abbau von **Messen und Ausstellungen** beteiligen“ (zum Beispiel Tischlerbetriebe mit Messebau). Für alle anderen Branchen gilt die Dokumentationspflicht (außer bei **Minijobber/innen im gewerblichen Bereich**) nicht.

## Was genau muss an Arbeitszeiten erfasst werden?

Nur Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Nicht einmal die genaue Lage der Pausenzeiten muss dokumentiert werden.

## Ist das nicht trotzdem zu viel zusätzlicher Aufwand fürs Handwerk?

Im Handwerk ändert sich praktisch nichts. Denn das Arbeitnehmerentsendegesetz ermöglicht den Erlass von Branchenmindestlöhnen für alle Branchen, für die schon vor Einführung des Mindestlohn-Gesetzes Dokumentationspflichten galten – exakt so, wie es auch das Mindestlohn-Gesetz beschreibt. Beide großen Handwerksbranchen, die jetzt laut Mindestlohn-Gesetz die Arbeitszeiten dokumentieren sollen (Baugewerbe und Gebäudereinigung) haben Branchen-Mindestlöhne nach Arbeitnehmerentsendegesetz. Sie mussten also schon vor dem Mindestlohn-Gesetz Arbeitszeiten dokumentieren: Für sie ändert sich gar nichts! Und grundsätzlich gilt: Wer seine Beschäftigten ehrlich bezahlen und nicht bewusst um Lohn prellen will, muss ohnehin die Arbeitszeit genau erfassen. Das galt schon immer – mit oder ohne Mindestlohn-Gesetz.

# Zehn Beispiele auf einen Blick

Welche (Mindestlohn-)Regelungen gibt es aktuell in verschiedenen Gewerken des Handwerks? Klar ist: Auch dort, wo es keine allgemeinverbindlichen Branchen-Mindestlöhne gibt, ist der gesetzliche Mindestlohn nur das Mindeste. **Höhere Tariflöhne gehen vor Mindestlohn-Gesetz!** Regelt ein Tarifvertrag höhere Löhne (was in der Regel der Fall ist), haben alle Gewerkschaftsmitglieder einen verbindlichen Anspruch auf diese Tariflöhne. Kein Arbeitgeber kann ihnen mit Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn ihre Tariflöhne verweigern – selbst wenn der Tarifvertrag nicht allgemeinverbindlich ist.

Ein Überblick anhand von zehn Beispielen: Was gilt wo?

**Kfz-Handwerk Mindestlohn:** Es gilt der gesetzliche Mindestlohn. Auskunft über höhere Tariflöhne gibt es für Mitglieder bei der IG Metall. Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

**Elektrohandwerk Mindestlohn:** In der Montage gilt ein Branchen-Mindestlohn von 9,35 Euro in Ostdeutschland und Berlin, bzw. von 10,10 Euro in Westdeutschland (Stand: März 2015). Durchgesetzt von der IG Metall – Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

**Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Mindestlohn:** Es gilt der gesetzliche Mindestlohn. Auskunft über höhere Tariflöhne gibt es für Mitglieder bei der IG Metall. Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

**Friseurhandwerk Mindestlohn:** Es gilt ein Branchen-Mindestlohn von 7,50 Euro in Ostdeutschland und Berlin, bzw. von 8,00 Euro in Westdeutschland (Stand: März 2015). Im August 2015 steigt der Branchen-Mindestlohn auf bundesweit 8,50 Euro. Durchgesetzt von ver.di – Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

**Lebensmittelhandwerk Mindestlohn:** Fürs Bäckerhandwerk in Hamburg und Schleswig-Holstein gibt es einen allgemeinverbindlichen Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Ansonsten gilt der gesetzliche Mindestlohn. Auskunft über höhere Tariflöhne gibt es für Mitglieder bei der Gewerkschaft NGG. Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten für Betriebe der Fleischwirtschaft sowie für Minijobber/innen.

**Maler- und Lackiererhandwerk Mindestlohn:** Es gilt ein Branchen-Mindestlohn, der für Ungerlernte ab Mai 2015 bundesweit mindestens 10,00 Euro beträgt. Mehr Infos zum Branchen-Mindestlohn unter [www.dgb.de/mindestlohn](http://www.dgb.de/mindestlohn) und für Mitglieder bei der IG BAU, die den Branchentarif durchgesetzt hat – Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

**Tischlerhandwerk Mindestlohn:** Es gilt der gesetzliche Mindestlohn. Auskunft über höhere Tariflöhne gibt es für Mitglieder bei der IG Metall. Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen und gegebenenfalls für Betriebe, die Messebau betreiben (siehe Seite 8/9).

**Gebäudereinigung Mindestlohn:** Für die „Innen- und Unterhaltsreinigung“ gilt ein Branchen-Mindestlohn von 8,50 Euro in Ostdeutschland und 9,55 Euro in Westdeutschland und Berlin (Stand: März 2015). Höhere Mindestlöhne gelten für die Glas- und Fassadenreinigung. Durchgesetzt hat den Branchen-Mindestlohn die IG BAU – Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Es gilt laut Mindestlohngesetz Dokumentationspflicht für die Arbeitszeiten.

**Bauhauptgewerbe Mindestlohn:** Es gilt ein Branchen-Mindestlohn, der für Werker bei 10,75 Euro (Ost) und 11,15 Euro (West und Berlin) liegt. Die Beträge werden 2016 auf 11,05 Euro (Ost) und 11,25 Euro (West und Berlin) steigen. Höhere Mindestlöhne gelten für Fachwerker. Mehr Infos zum Branchen-Mindestlohn unter [www.dgb.de/mindestlohn](http://www.dgb.de/mindestlohn) und für Mitglieder bei der IG BAU, die den Branchentarif durchgesetzt hat – Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Es gilt laut Mindestlohngesetz Dokumentationspflicht für die Arbeitszeiten.

**Orthopädeschuhmacher Mindestlohn:** Es gilt der gesetzliche Mindestlohn. Auskunft über höhere Tariflöhne gibt es für Mitglieder bei der IG BCE. Mitglied werden! (siehe Rückseite der Broschüre) **Aufzeichnungspflicht:** Keine Pflicht nach Mindestlohngesetz außer für Minijobber/innen.

## Wie sich das Handwerk zum Mindestlohn positioniert

Handwerkskammern vertreten das gesamte Handwerk – auch die Arbeitnehmer/innen. Kammern dürfen also bei öffentlichen Äußerungen zum Thema Mindestlohn die Interessen der Beschäftigten nicht einfach außer Acht lassen.

### Äußerungen zum vermeintlichen „Bürokratiemonster“

Ohne entsprechenden Beschluss ihrer Vollversammlung dürfen sich Vertreter/innen der Kammer nicht ohne Weiteres politisch äußern – zum Beispiel über vermeintliche zu hohe Bürokratiebelastungen durch das Mindestlohn-Gesetz bei der Arbeitszeiterfassung. Der DGB hat ein Musterschreiben erarbeitet, das die Position der Arbeitnehmer/innen zum Mindestlohn in der Kammer deutlich macht. Darin heißt es unter anderem: „Die Dokumentation der täglich geleisteten Arbeitszeit gehört bereits nach geltender Rechtslage zu einer sauberen Buchführung des Handwerksunternehmens und ist unverzichtbar für eine attraktive, leistungsgerechte Entlohnung der Beschäftigten.“ Diese Position der Arbeitnehmerbank der Kammervollversammlung sollten Vertreter/innen der Kammer bei öffentlichen Äußerungen immer mit beachten – oder noch besser: Die Kammervollversammlung beschließt diese Positionen als Gesamtposition der Kammer, so, wie es die Handwerkskammer Aurich-Ostfriesland einstimmig mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstimmen bereits getan hat.

Alle Infos zum „politischen Mandat“ und zum Musterschreiben:

[www.handwerk.dgb.de/mindestlohn](http://www.handwerk.dgb.de/mindestlohn)



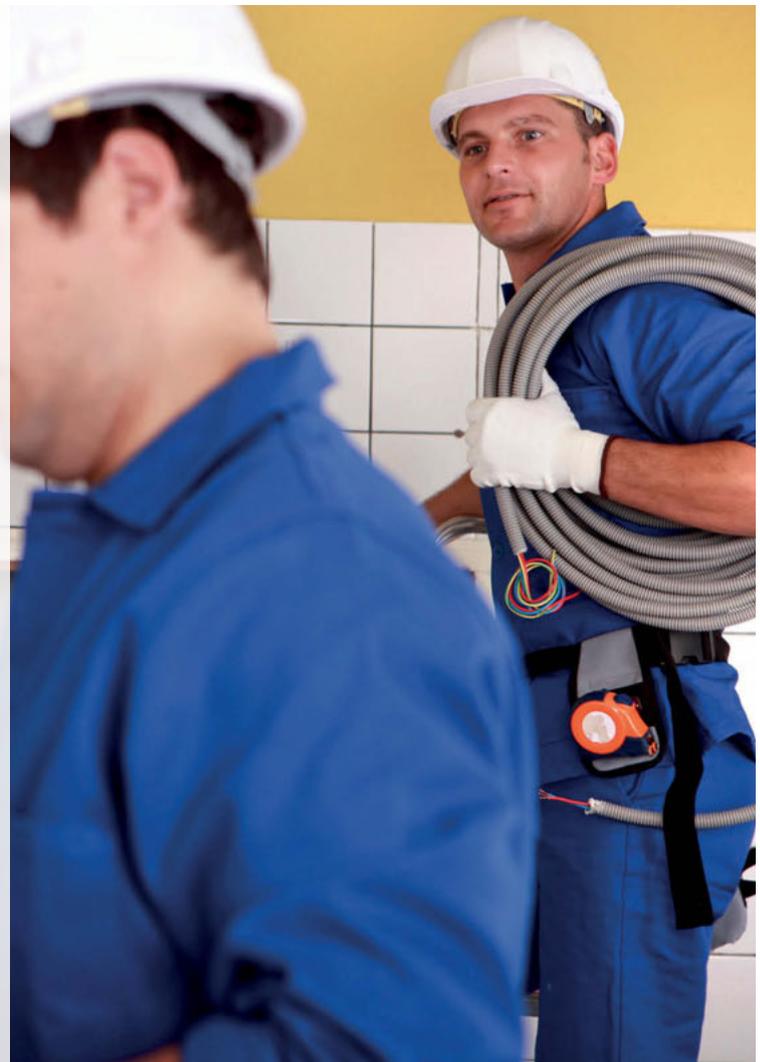
### Der DGB fordert flankierende Maßnahmen zum Mindestlohn-Gesetz:

- Beweislast bei Mindestlohnansprüchen umkehren
- Verbandsklagerecht einführen
- Gesetz zum Schutz von Whistleblowern schaffen
- Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit ausdehnen
- Mehr Rechte für Beschäftigte bei neuen Arbeitsverträgen
- Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften einrichten
- Prüfdienst der Rentenversicherung aufstocken

## Jetzt Tarifverträge im Handwerk stärken!

Der gesetzliche Mindestlohn ist ein wichtiger Schritt für eine neue Ordnung des Arbeitsmarktes und gegen Lohndumping. Aber er ist eben nur ein erster Schritt – das Mindeste. Jetzt muss es darum gehen, mit guten flächendeckenden Tarifverträgen für gute Löhne und Ausbildungsvergütungen im Handwerk zu sorgen. **Die Handwerksgewerkschaften im DGB tun genau das mit ihrer Tarifarbeit!**

- **Jetzt müssen alle Innungen ihrer Pflicht nachkommen** und als Tarifpartner mit den Gewerkschaften Tarifverträge abschließen. So steht es in der Handwerksordnung und so fordert es auch der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD von den Innungen.
- Das Mindestlohn-Gesetz ist Teil des so genannten Tarifpaketes des Arbeitsministeriums. Mit diesem Gesetzespaket ist es jetzt einfacher möglich, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären und so Branchen-Mindestlöhne zu schaffen – das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wurde auf alle Branchen ausgedehnt. **Das Handwerk hat stets sehr gute Erfahrungen mit Branchen-Mindestlöhnen gemacht – wir brauchen mehr davon!**
- Gute, starke Tarifverträge können die Gewerkschaften vor allem dann durchsetzen, wenn möglichst viele Beschäftigte eines Unternehmens oder einer Branche Gewerkschaftsmitglied sind. So geben sie der Gewerkschaft Rückendeckung in den Verhandlungen – und nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen verbindlichen Anspruch auf Tariflöhne. **Also: Mitglied werden und weitere Mitglieder werben!** (siehe Rückseite der Broschüre)



# Mitglied werden – für gute Löhne im Handwerk!

## **IG Bauen-Agrar-Umwelt**

[www.igbau.de/Mach\\_mit.html](http://www.igbau.de/Mach_mit.html)

## **IG Bergbau, Chemie, Energie**

[www.mitgliedwerden.igbce.de](http://www.mitgliedwerden.igbce.de)

## **IG Metall**

[www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)

## **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten**

[www.ngg.net/service/mitglied/werden/](http://www.ngg.net/service/mitglied/werden/)

## **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

[www.verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden](http://www.verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden)

Wir haben lange für den gesetzlichen Mindestlohn gekämpft und ihn schließlich durchgesetzt. Jetzt heißt es: Dran bleiben. Denn der gesetzliche Mindestlohn ist nur der erste Schritt. Gemeinsam mit den fünf Handwerksgewerkschaften im DGB setzt sich der Deutsche Gewerkschaftsbund für eine hohe Tarifbindung und damit für gute Löhne und Ausbildungsvergütungen im Handwerk ein. Je stärker die Gewerkschaften, desto besser die Tarifverträge im Handwerk. Deshalb: Mitglied werden!



[www.handwerk.dgb.de](http://www.handwerk.dgb.de)