

Das geplante Tarifautonomiestärkungsgesetz schwächt die Tariflandschaft und Wirtschaftskraft Deutschlands

Positionen des ASL zum neuen gesetzlichen Mindestlohn

Das Tarifautonomiestärkungsgesetz schwächt die Tariflandschaft und Wirtschaftskraft Deutschlands

Herausgeber:

ASL Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.
Weberstraße 77
53113 Bonn

Kontakt: RA Andreas Stommel, RA Thomas Röll

Tel.: +49 (0) 228 91440-25

Fax: +49 (0) 228 91440-725

E-Mail: AStommel@dslv.spediteure.de

www.dslv.org

Die in diesem Positionspapier bereitgestellten Informationen wurden sorgfältig recherchiert, geprüft und verarbeitet. Jedoch kann keine Garantie dafür übernommen werden, dass alle Angaben zu jeder Zeit vollständig, richtig und in letzter Aktualität dargestellt sind. Der ASL weist ausdrücklich darauf hin, dass dieses Positionspapier nur allgemeine Informationen enthält und auf keinen Fall die rechtliche oder sonstige Beratung für Maßnahmen im Einzelfall ersetzt. Soweit es sich nicht um vorsätzliche oder grob fahrlässige falsche Informationen handelt, ist eine Haftung des ASL ausgeschlossen.

Die Inhalte dieses Positionspapiers sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verfassers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmungen, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Stand: Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Positionen des ASL auf einen Blick	5
II. Wesentlicher Inhalt des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom April 2014 und Stellungnahme des ASL	6
1. Mindestlohngesetz	6
a. Gesetzlicher Mindestlohn	6
(1) Gegen eine flächendeckende Einführung	6
(2) Ausnahmslose Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und anderen Vergütungsbestandteilen	6
b. Ausnahmen	7
(1) Gegen eine starre Altersgrenze	7
(2) Herausnahme von freiwilligen Praktika	8
c. Generalunternehmerhaftung	8
(1) Staatliche Kontrollaufgaben nicht auf Unternehmer übertragen	8
(2) Haftung für gesamte Nachunternehmerkette unverhältnismäßig	9
(3) Konkretisierung der Exkulpationsregel	9
(4) Bußgeldvorschrift in § 21 MiLoG unklar	10
d. Kontrolle	10
Benachteiligung einiger Branchen	10
e. Übergangsregelung	10
2. Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen	11

Vorwort

Tarifautonomiestärkungsgesetz

Der Entwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz enthält zahlreiche Regelungen, die zu kritisieren sind. Der ASL, der die Arbeitgeberinteressen der rund 3000 Mitgliedsbetriebe des Deutschen Speditions- und Logistikverbands (DSL) vertritt, konzentriert sich auf die Probleme, die das Gesetz für die Spedition und Logistik mit sich bringt. Hierzu zählt zum Beispiel die Generalunternehmerhaftung, wonach der Auftraggeber für eine gesamte Nachunternehmerkette auf Einhaltung des Mindestlohns haften soll. Es ist zwar die neu eingeführte Exkulpationsmöglichkeit ausdrücklich zu begrüßen. Diese hilft jedoch nicht, wenn der erste Auftraggeber für einen Subunternehmer in der Nachunternehmerkette haften soll mit dem er gar kein Vertragsverhältnis abgeschlossen hat und den er gegebenenfalls noch nicht einmal kennt.

Der ASL befürchtet, dass das Tarifautonomiestärkungsgesetz die Tariflandschaft in Deutschland nicht unterstützen, sondern im Gegenteil die Tarifautonomie eher schwächen wird. Dies hätte unmittelbar Auswirkungen nicht nur auf die Branche Spedition und Logistik, sondern auf den gesamten Wirtschaftsstandort Deutschland.

RA Thomas Röhl

Geschäftsführer

Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.

RA Andreas Stommel

Geschäftsführer

I. Positionen des ASL auf einen Blick

- Der ASL ist **gegen** die Einführung eines **flächendeckenden** Mindestlohns **ohne Beachtung regionaler Unterschiede**. Alles andere bedeutet einen massiven Wettbewerbsnachteil für strukturschwache Regionen.
- Es müssen **alle** Zulagen, Zuschläge und andere **Vergütungsbestandteile** im Rahmen der Berechnung des Mindestlohns **berücksichtigt werden**. Ansonsten haben Arbeitnehmer ein Recht auf Mindestlohn, obwohl sie im monatlichen Durchschnitt weit über diesem Niveau liegen.
- Die **Herausnahme** von Jugendlichen lediglich **bis zum 18. Lebensjahr reicht nicht**. Wenn der Gesetzgeber überhaupt eine starre Altersgrenze einführen will, sollte sie mindestens bei 21 Jahren liegen. Denn eine zu niedrige Altersgrenze gefährdet den Ausbildungsmarkt.
- Die **Herausnahme von Orientierungs- und freiwilligen Praktika** bis zu einer Länge von sechs Wochen reicht nicht. Ein Mindestlohn für diese Praktikanten hätte zwangsläufig zur Folge, dass die Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen weniger Praktikumsplätze anbieten könnten. Den Schaden hätten die jungen Menschen, da freiwillige Praktika ein wichtiges Instrument sind, einen Einblick in die betriebliche Praxis zu geben.
- Der ASL ist **gegen eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber** für die Mindestlohnzahlung seiner Auftragnehmer. Der Staat überträgt hiermit seine Kontrollverpflichtungen auf die Privatwirtschaft und entzieht sich teilweise seiner Verantwortung. Insbesondere die Haftung für die gesamte Nachunternehmerkette ist unverhältnismäßig. Der ASL **begrüßt** ausdrücklich die neu eingeführte **Exkulpationsmöglichkeit**, die jedoch noch weiter konkretisiert werden muss.
- Der ASL wendet sich **gegen eine Ausweitung der Aufzeichnungspflichten**, da diese zu erhöhten Bürokratiekosten führt und nur für bestimmte Branchen gilt.
- Der ASL setzt sich dafür ein, die **Übergangsregelungen auch auf regionale Mindestlohtarifverträge auszuweiten**. Ansonsten haben föderal strukturierte Branchen wie zum Beispiel die Spedition und Logistik keine Chance, Übergangsregelungen bis zum 31. Dezember 2016 durch Tarifvertragsparteien herbeizuführen.
- Eine **Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz ist vor dem Hintergrund der Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns **nicht notwendig** und greift aufgrund des weiten Kriteriums des öffentlichen Interesses in die grundgesetzlich geschützte negative Koalitionsfreiheit ein.

II. Wesentlicher Inhalt des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom April 2014 und Stellungnahme des ASL

Das Bundeskabinett hat am 2. April 2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) beschlossen. Der ASL nimmt hierzu wie folgt Stellung:

1. Mindestlohngesetz

Der Mindestlohn wird in einem eigenen Gesetz geregelt, das folgende Eckpunkte vorsieht:

a. Gesetzlicher Mindestlohn

Zum 1. Januar 2015 wird deutschlandweit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für alle Branchen ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro (brutto) je Zeitstunde eingeführt.

Position des ASL:

(1) Gegen eine flächendeckende Einführung

Der ASL hält die Systematik eines flächendeckenden Mindestlohns ohne Beachtung regionaler Unterschiede für falsch. Die Lohnstrukturen differieren in Deutschland aufgrund landesspezifischer Besonderheiten. Danach muss sich auch ein Mindestlohn richten. Alles andere bedeutet einen massiven Wettbewerbsnachteil für strukturschwache Regionen. In diesen Gebieten wird es den Arbeitgebern teilweise wirtschaftlich kaum möglich sein, ihren Arbeitnehmern einen Mindestlohn von 8,50 Euro zu zahlen. Personelle Konsequenzen, Abwanderungen ins Ausland oder Insolvenzen könnten die Folge sein.

(2) Ausnahmslose Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und anderen Vergütungsbestandteilen

Durch die Formulierung im Gesetzentwurf, wonach 8,50 Euro pro Zeitstunde zu zahlen sind, muss zunächst davon ausgegangen werden, dass damit Vergütungen, die andere Bezugszeiträume als die Zeitstunde betreffen, bei der Berechnung des Mindestlohns unberücksichtigt bleiben. Damit fallen monatlich gezahlte Zulagen (zum Beispiel Funktionszulagen für Teamleiter, monatliche Schichtzulagen) ebenso heraus wie Prämien

oder Provisionen. Das gälte auch für viele Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Auslagenersatzleistungen.

Der ASL setzt sich dafür ein, Zulagen, Zuschläge und weitere Vergütungsbestandteile ausnahmslos im Rahmen des Mindestlohns zu berücksichtigen. Denn zahlreiche Verträge, Betriebsvereinbarungen und auch Arbeitsverträge sehen neben dem vereinbarten Grundentgelt weitere finanzielle Leistungen vor, die für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung gewährt werden. Diese weiteren Vergütungsbestandteile sind für viele Branchen – so auch für die Speditions- und Logistikbranche – wichtige Bestandteile der Lohn- und Gehaltszahlung. Es widerspricht dem Sinn und Zweck der Einführung einer staatlichen Lohnuntergrenze, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf diese besitzen, obwohl sie aufgrund weiterer Vergütungsbestandteile im monatlichen Durchschnitt weit über dem Mindestlohn-Niveau liegen. Für die Arbeitgeber wird es zudem uninteressanter, freiwillige Sonderzahlungen zum Beispiel für die Betriebstreue oder besonders gute Leistung zu gewähren.

b. Ausnahmen - Nicht unter den Anwendungsbereich fallen:

- unter 18-jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- ehrenamtlich Tätige
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren oder Orientierungs- bzw. freiwillige Praktika von maximal sechs Wochen
- zuvor Langzeitarbeitslose (für die ersten sechs Monate der Beschäftigung)
- Einstiegsqualifikanten nach § 54 a SGB III
- Teilnehmer an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern

Position des ASL:

(1) Gegen eine starre Altersgrenze

Die Speditions- und Logistikbranche engagiert sich erfreulicherweise in vielfältiger Weise in der Ausbildung junger Menschen. Insofern hat der ASL insbesondere zur Kenntnis genommen und kritisiert nachhaltig, dass Jugendliche lediglich bis zum 18. Lebensjahr vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden. Wenn der Gesetzgeber überhaupt eine starre Altersgrenze einführen will, sollte sie mindestens bei 21 Jahren liegen, da das Alter der Ausbildungsanfänger durchschnittlich 19,8 Jahre beträgt. Anderenfalls werden Jugendliche, die bereits in die Arbeitswelt eingestiegen sind, für eine vernünftige berufliche Ausbildung nur noch schwer zu gewinnen sein. Die Politik sollte ihren Schwerpunkt auf die Ausbildung junger

Menschen legen und nicht auf den Geldbeutel. Eine gute Ausbildung zahlt sich im späteren Leben mehr aus.

(2) Herausnahme von freiwilligen Praktika

Es ist falsch, dass freiwillige Praktika oder auch Orientierungspraktika mit einer Länge von mehr als sechs Wochen nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden. Ein Mindestlohn hierfür hätte zwangsläufig zur Folge, dass die Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen weniger Praktikumsplätze anbieten könnten. Den Schaden hätten die jungen Menschen, die gerne am Arbeitsmarkt Fuß fassen würden. Orientierungs- und freiwillige Praktika sind ein wichtiges Instrument, um jungen Menschen Einblick in die betriebliche Praxis zu geben und die Berufsfindung zu erleichtern. Eine Regulierung im Sinne eines Mindestlohns für diese Art Praktika ist nicht notwendig. Denn bereits heute haben Praktikanten einen gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§ 26 in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz). Dabei ist anerkannt, dass diese Vergütung geringer sein darf als die Vergütung für einen fest angestellten Mitarbeiter, da der Praktikant noch keine vollwertige Arbeitsleistung erbringt. Die Vergütung wird deshalb auch als Unterhaltsbeihilfe oder Aufwandsentschädigung bezeichnet. Eine Gleichstellung mit fest angestellten Mitarbeitern nach sechs Wochen ist bereits aus diesen Erwägungen praxisfremd.

c. Generalunternehmerhaftung

Es soll eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber für die Mindestlohnzahlung seiner Auftragnehmer gemäß § 13 Mindestlohngesetz (MiLoG) eingeführt werden, die für die gesamte Nachunternehmerkette gilt. Danach soll der Unternehmer, der andere Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, wie ein Bürge dafür haften, dass seine Auftragnehmer den Mindestlohn zahlen. Der Auftraggeber kann sich exkulpieren, wenn er nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Auftragnehmer seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.

Position des ASL:

(1) Staatliche Kontrollaufgaben nicht auf Unternehmer übertragen

Der ASL wendet sich gegen eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber. Auf diese Weise überträgt die Regierung die Verantwortung für die Durchsetzung politisch gewollter Ziele umfassend auf die Unternehmen. Es ist Aufgabe der staatlichen Kontrollbehörden, die Einhaltung des Mindestlohns zu überprüfen. Diese Übertra-

gung hoheitlicher Kontrollaufgaben auf die Privatwirtschaft ist genauso systemwidrig, praxisfremd und falsch wie die Tatsache, dass ein Auftraggeber für die gesetzlich vorgeschriebene Lohnzahlung an fremde Arbeitnehmer haften soll. Verbösert wird diese Vorschrift noch dadurch, dass der Auftraggeber als Bürge auf die Einrede der Vorausklage verzichten soll. Die Einrede der Vorausklage ist eine Ausformung der subsidiären Haftung des Bürgen. Gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sollte ein Arbeitnehmer den gesetzlich vorgeschriebenen Lohn zunächst bei seinem eigenen Arbeitgeber einklagen, bevor er ein Unternehmen in Anspruch nimmt, mit dem er gar keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

(2) Haftung für gesamte Nachunternehmerkette unverhältnismäßig

Es ist für den Auftraggeber insbesondere unverhältnismäßig, für die gesamte Nachunternehmerkette gesamtschuldnerisch zu haften. Die Haftung muss wenigstens auf den jeweiligen Vertragspartner begrenzt werden. Ansonsten müsste unter Umständen der erste Auftraggeber für einen Subunternehmer in der Nachunternehmerkette haften, mit dem er gar kein Vertragsverhältnis abgeschlossen hat und auch keine Möglichkeit auf die Auswahl des Unternehmers hatte. Der Auftraggeber könnte zum Beispiel nicht beurteilen, ob es konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten in der Vergangenheit des Subunternehmers gab oder nicht. Der erste Auftraggeber hat in diesem Fall grundsätzlich gar keine Möglichkeit, sich zu exkulpieren.

(3) Konkretisierung der Exkulpationsregel

Der ASL begrüßt die Möglichkeit des Auftraggebers, sich exkulpieren zu können, da sich der redliche und gewissenhafte Auftraggeber hiermit entlasten kann. Zudem sollte die Exkulpation gesetzlich konkretisiert werden. Es sollte grundsätzlich ausreichen, wenn der Auftraggeber eine schriftliche Versicherung des Vertragspartners nachweist, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 MiLoG (Mindestlohn) einhält.

Eine derartige schriftliche Versicherung sollte mindestens für ausländische Auftragnehmer auch gegenüber ihren deutschen Auftraggebern gesetzlich obligatorisch werden. Bereits jetzt ist in der Meldevorschrift des § 16 Abs. 2 MiLoG für ausländische Auftragnehmer geregelt, dass diese der Zollverwaltung eine Versicherung mit dem Inhalt beizufügen haben, den deutschen Mindestlohn zu beachten. Diese Pflicht könnte auch auf das Vertragsverhältnis des Auftragnehmers zu seinem Auftraggeber ausgedehnt werden. Der Auftraggeber hätte dadurch eine größere Sicherheit, sich gesetzeskonform zu verhalten. Hierzu schlägt der ASL folgende Ergänzung (= *kursiv*) des Mindestlohngesetzes in § 16 Abs. 2 vor:

„(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält. *Diese Versicherung hat er auch seinem Auftraggeber zu übergeben.*“

(4) Bußgeldvorschrift in § 21 MiLoG unklar

Der Auftraggeber haftet im Rahmen der Generalunternehmerhaftung nach § 13 MiLoG für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. In § 21 Abs. 2 MiLoG löst bereits fahrlässiges Handeln eine Ordnungswidrigkeit aus. Die Vorschrift der Ordnungswidrigkeit sollte dem Haftungstatbestand in § 13 MiLoG hinsichtlich der Form des Verschuldens angepasst werden. Zudem ist es praxisfremd, dass der Auftraggeber für die Rechtzeitigkeit der Mindestlohnzahlung eines Auftragnehmers bußgeldrechtlich belangt werden kann (§ 21 Abs. 2 Nr. 1 MiLoG).

d. Kontrolle

Die Kontrolle erfolgt durch die Behörden der Zollverwaltung. Die Behörden dürfen in die Arbeitsverträge Einsicht nehmen. Arbeitgeber der in § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Branchen werden verpflichtet, die Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers aufzuzeichnen und für mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 17 MiLoG). Diese Aufzeichnungspflicht ist bußgeldbewehrt in Höhe von 30.000 Euro.

Position des ASL:

(1) Benachteiligung einiger Branchen

Der ASL wendet sich gegen die Ausweitung der Aufzeichnungspflichten gemäß § 17 MiLoG. Hiervon sind nur bestimmte Branchen nach § 2 a SchwarzArbG (zum Beispiel Transport-, Speditions- und Logistikbranche) betroffen. Diese Branchen werden deshalb im Vergleich zu anderen Branchen benachteiligt und haben mit höheren Bürokratiekosten zu rechnen. In der Speditions- und Logistikbranche ist zwar eine umfassende Aufzeichnungspflicht bereits für die Kraftwagenfahrer vorgeschrieben. Jedoch bedeutet die Ausweitung der Aufzeichnungspflicht auf alle Arbeitnehmer für ein Unternehmen einen enormen Mehraufwand.

e. Übergangsregelung

In einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2016 sind tarifliche Abweichungen „nur“ auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlaubt.

Position des ASL:

Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beziehen sich nur auf Bundes-Tarifverträge. Eine föderal strukturierte Branche wie zum Beispiel die Spedition und Logistik mit regionalen Flächentarifverträgen haben daher keine Chance, Übergangsregelungen durch die Tarifvertragsparteien herbeizuführen.

Der ASL fordert daher, die Übergangsregelungen auch auf regionale Tarifverträge gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz (Allgemeinverbindlicherklärung) zu erweitern.

2. Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz soll erleichtert werden. Das bisher geltende 50 Prozent-Quorum für die Allgemeinverbindlicherklärung soll gestrichen werden. An seine Stelle tritt ein konkretisiertes öffentliches Interesse. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist dann auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien möglich, wenn sie darlegen, dass

- der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt oder
- die Absicherung der Wirksamkeit tarifvertraglicher Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen eine Allgemeinverbindlicherklärung erforderlich macht.

Position des ASL:

Vor dem Hintergrund der Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns ist es nicht notwendig, die Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz zu erleichtern. Soziale Verwerfungen werden zukünftig bereits durch das Mindestlohngesetz abgedeckt.

Der ASL wendet sich gegen die weite Formulierung des Kriteriums „öffentliches Interesse“. Ein öffentliches Interesse soll zum Beispiel nach der Gesetzesbegründung bereits dann vorliegen, wenn in einer Region oder in Wirtschaftszweigen Tarifstrukturen erodieren. Mit dieser Begründung könnte eine kleine tarifgebundene Minderheit eine große Mehrheit, die nicht Tarifstrukturen unterliegen möchte, fremdbestimmen. Die durch das Grundgesetz geschützte negative Koalitionsfreiheit würde verletzt.