

LogisTicker

Hintergrundinformationen und Meinungen
aus Spedition und Logistik



Mindestlohn

Gesetzentwurf schwächt Tariflandschaft und gefährdet Arbeitsplätze

Der Deutsche Speditions- und Logistikverband (DSLVL) unterstützt eine gerechte Bezahlung und lehnt Dumpinglöhne entschieden ab. Doch geht der Gesetzentwurf zum Mindestlohn über diese Ziele hinaus. Er beschädigt die Tarifautonomie und schwächt den Arbeitsmarkt sowie die Wirtschaftskraft Deutschlands. Die Ausnahmen greifen zu kurz. Gleichzeitig werden Unternehmen als Auftraggeber logistischer Dienstleistungen unverhältnismäßig in die Haftung genommen.

Der DSLVL bringt es auf den Punkt:

Die Speditions- und Logistikbranche sieht beim beabsichtigten Mindestlohn noch erheblichen Handlungsbedarf.

Die Ausnahmen sind unzureichend, und die Berechnung des Mindestlohns ist unklar.

Der Staat darf seine Verpflichtung zur Kontrolle nicht durch eine generelle Auftraggeberhaftung auf die Wirtschaft abwälzen.

Erst recht sind Überlegungen zu einer Haftung der Auftraggeber ohne Exkulpationsmöglichkeit als unverhältnismäßig abzulehnen.

Aus Sicht der Logistikbranche muss das Mindestlohngesetz als Teil des geplanten Tarifautonomiestärkungsgesetzes dringend nachgebessert werden.

Der DSLVL wendet sich entschieden **gegen eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber**, die für die gesamte Nachunternehmerkette gilt. Danach soll der Auftraggeber dafür haften, dass alle Auftragnehmer in sämtlichen Auftragsebenen den Mindestlohn zahlen. Hiermit überträgt die Politik die Verantwortung für die Durchsetzung politisch gewollter Ziele allein auf die Wirtschaft. Eine solche Regelung ist unkalkulierbar und praxisfremd.





Gewissenhaft arbeitende Auftraggeber müssen sich exkulpieren können. Überlegungen zu einer verschuldensunabhängigen Haftung des Auftraggebers, der weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hat, dass der Auftragnehmer keinen Mindestlohn zahlt, sind als unverhältnismäßig abzulehnen.

Der DSLV kritisiert, dass Jugendliche lediglich bis zum 18. Lebensjahr vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden. **Die Altersgrenze sollte mindestens bei 21 Jahren liegen**, 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.

Es ist falsch, dass **freiwillige Praktika oder auch Orientierungspraktika** nicht generell vom Mindestlohn ausgenommen werden. Ein Mindestlohn bedeutet hier, dass Unternehmen weniger Praktikumsplätze anbieten könnten. Den Schaden hätten junge Menschen, die sich am Arbeitsmarkt orientieren wollen.

Die **pauschale Regelung, nach der 8,50 Euro pro Zeitstunde zu zahlen sind**, betrifft auch solche Vergütungsformen, denen andere Bezugszeiträume als die Zeitstunde zugrunde liegen. Damit fallen monatlich gezahlte Zulagen ebenso heraus wie **Prämien, Provisionen oder Sonderzahlungen**, unter deren Berücksichtigung der Arbeitnehmer weit über dem Mindestlohn-Niveau läge. Diese Vergütungsbestandteile **müssen bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden**. Alles andere widerspricht dem Sinn und Zweck der Einführung einer staatlichen Lohnuntergrenze.

In einer **Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2016** sind tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlaubt. Dieses Gesetz bezieht sich aber nur auf Bundestarifverträge. Branchen wie Spedition und Logistik mit regionalen Flächentarifverträgen haben daher keine Chance, Übergangsregelungen zu vereinbaren. Der DSLV fordert daher, die Übergangsregelungen auch auf regionale Tarifverträge zu erweitern.