

Die Erwartungen des DSLVL an die Bundesregierung der 21. Legislaturperiode

Handlungsfeld 4

Arbeitsrecht modernisieren – Tarifautonomie schützen

DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik e. V.
Friedrichstraße 155-156 | Unter den Linden 24 10117 Berlin

Telefon: +49 (30) 4050 228-0 / E-Mail: info@dslv.spediteure.de / www.dslv.org

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag · Registernummer: R000415
Transparenz-Register der EU · Identifikationsnummer: 7455137131-52

März 2025

Arbeitsrecht modernisieren – Tarifautonomie schützen

„Staatliche Interventionen schwächen Sozialpartnerschaften und Tarifautonomie.“

Der Logistiksektor prägt eine moderne und innovative Dienstleistungsbranche mit großen beruflichen Entwicklungsperspektiven für sämtliche Qualifikationsstufen. Knapp 600.000 Menschen sind derzeit in deutschen Speditionshäusern und Logistikunternehmen beschäftigt. Sie organisieren internationale und regionale Lieferketten und entwickeln Steuerungsmodulare komplexer Logistiksysteme für die Beschaffungs- und Absatzwege von Industrie und Handel. Weitere logistische Qualifikationen sind auf die tägliche Disposition riesiger Güterströme einschließlich der Dokumentenabwicklung mit dem Zoll, mit Banken und Versicherungen ausgerichtet. Und schließlich ist eine große Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Abwicklung des physischen Warenflusses in Logistikzentren, Terminals, bei der Lagerhaltung, beim Umschlag, der Kommissionierung und beim Transport verantwortlich.

Die Dynamik des Logistiksektors, die Digitalisierungsfortschritte und der gesellschaftliche Wertewandel verändern die klassischen Tätigkeitsfelder in der Spedition. Durch die Digitalisierung von Prozessen wird Arbeit flexibler und sicherer. Digitalisierung wird insgesamt ein längeres Berufsleben ermöglichen. Gleichzeitig ändern sich Anforderungen an die Qualifizierung, um komplexer werdende Aufgaben zukünftig bewältigen zu können. Die duale Ausbildung hat in der Branche nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert. Daneben wächst zur Bewältigung zunehmend strategischer, rechtlicher, technischer und digitaler Anforderungen in den Unternehmen auch der Bedarf nach akademisch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Disziplinen wie Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwesen und Informatik.

Trotz äußerst unsicherer wirtschaftlicher und politischer Daten bleibt die Nachfrage nach Fachkräften und qualifizierten Arbeitskräften anhaltend hoch. Denn die demografische Entwicklung wirkt hart gegen den Logistiksektor als Wachstumsbranche. Auf dem Arbeitsmarkt sind Unternehmen mit einer Firmenkultur erfolgreich, in der Führung, Motivation und Eigenverantwortung von Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten begleitet wird – unterstützt von einem Firmenbranding, das die gelebten Nachhaltigkeitswerte des Unternehmens vermittelt und zur Förderung der Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber beiträgt.

Die hohe Eigenverantwortung der Branche bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung muss aber auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen begleitet werden, die flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie entbürokratisierte und vereinfachte Einwanderungsverfahren für qualifizierte Bewerber aus Drittstaaten ermöglichen. Insbesondere zur Schließung der inzwischen besorgniserregend großen Lücke von Lkw-Fahrerinnen und -Fahrern kann eine Reform der Berufskraftfahrerausbildung beitragen.

Die in der Speditions- und Logistikbranche Beschäftigten haben ein Anrecht auf faire und angemessene Arbeits- und Sozialbedingungen, die individualvertraglich oder durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sozialpartnerschaftlich auszuhandeln sind.

Zu ergreifende Maßnahmen:

✓ **Lohnnebenkosten deckeln.** Zur Schwächung des Wirtschaftsstandortes Deutschland tragen hohe Abgaben und Lohnnebenkosten bei. Gleichzeitig profitieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Gehaltsentwicklungen netto zu wenig. Um den Anstieg der gesamten Arbeitskosten zu bremsen, müssen die Lohnzusatzkosten bei maximal 40 Prozent gedeckelt werden.

✓ **Maßvoller Mindestlohn – Autonomie der Mindestlohnkommission wahren.** Sollte die unabhängige Mindestlohnkommission 2026 einen geringeren Mindestlohn als 15 Euro beschließen, darf die Erhöhung nicht erneut gesetzlich erzwungen werden. Denn die Kommission muss bei ihren Entscheidungen für ein ausgewogenes Verhältnis von Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsschutz und Arbeitsplatzsicherheit sorgen. Die Entwicklung des Mindestlohns hat sich laut Mindestlohngesetz an der Entwicklung der Tariflöhne zu orientieren – und nicht umgekehrt! In den letzten zehn Jahren ist der Mindestlohn im Vergleich zu den Tarifgehältern überproportional angestiegen und hat erheblichen Druck auf das gesamte Tarifgefüge ausgeübt. Zudem darf die Arbeit der Mindestlohnkommission nicht immer wieder in Frage gestellt und für parteipolitische Ziele instrumentalisiert werden. Staatliche Interventionen schwächen die Sozialpartnerschaften und die Tarifautonomie.

✓ **Tarifbindung fördern, aber nicht erzwingen.** Mehr Tarifbindung wird nicht durch staatliche Eingriffe, sondern nur durch moderne und praktikable Tarifverträge, die in den Unternehmen auf Akzeptanz stoßen, erreicht. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, Unternehmen, die vollständig im Rahmen bestehender Gesetze handeln, aus dem Wettbewerb auszuschließen, indem die Tarifbindung Voraussetzung für die Auftragsvergabe wird. Denn auch Unternehmen ohne Tarifbindung, die Haustarifverträge abschließen oder Löhne und Gehälter individuell vereinbaren, vergüten vielfach über Tarif. Eine gesetzlich vorgeschriebene Tarifbindung ist kein geeignetes Mittel zur Stärkung des sozialen Niveaus. Sollte dennoch ein Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht werden, muss zusätzliche Bürokratie für die Unternehmen, etwa durch eine allumfassende Nachweispflicht oder vollständige Nachunternehmerhaftung, unbedingt vermieden werden. Ebenso darf es nicht zu einer Verdrängung von Haustarifen kommen. Unternehmen muss es weiterhin freigestellt bleiben, sich Arbeitgeberverbänden nur als OT-Mitglied anzuschließen. Vielmehr sollte ein Tariftreuegesetz als Chance genutzt werden, den Tarifpartnern im Rahmen des EU-Rechts mehr Freiheit bei der Gestaltung der Arbeitszeiten zuzugestehen.

✓ **Flexibilisierung der Arbeitszeiten vorantreiben.** Die Einführung einer flexiblen wöchentlichen statt einer starren täglichen Höchstarbeitszeit ist eine wichtige Anpassung an moderne Arbeitsprozesse, Digitalisierungsfortschritte und die persönlichen Lebensumstände. Hiervon werden Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen profitieren. Insbesondere durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sämtliche Liberalisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie bietet, müssen deshalb 1:1 umgesetzt werden und es darf keine Abweichungen beispielsweise bei den Arbeits- oder Ruhezeiten geben.

✓ **Zeitarbeit entbürokratisieren.** Der Anteil der Zeitarbeit ist in der Logistikbranche gering. In vielen Teilmärkten variiert die Nachfrage nach logistischen Dienstleistungen jedoch konjunktur- und saisonbedingt. Um Nachfragespitzen bei volatilen Dienstleistungen und hohen Krankenständen bedienen zu können, sind Speditionen besonders in Bereichen wie Lagerung, Umschlag und Kommissionierung auf befristet einsetzbares Personal im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung angewiesen. Das Zeitarbeitsrecht muss deshalb flexibel und auch für den Einsatz von Beschäftigten aus Drittstaaten möglichst unbürokratisch ausgestaltet werden. Die bereits angestoßene Erlaubnis der Einwanderung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in die Zeitarbeit muss zeitnah umgesetzt werden.

✓ **Qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten integrieren.** Bürokratische Integrationshemmnisse für qualifizierte und teilqualifizierte ausländische Fachkräfte auch aus Drittstaaten müssen deutlich abgebaut werden, z. B. durch beschleunigte Visa-Erteilungen und durch eine vereinfachte Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Führerscheinen. Hierfür muss auch die längst verabschiedungsreife Reform der Berufskraftfahrerqualifikation schnellstmöglich umgesetzt werden.

✓ **Werkverträge als Grundvoraussetzung für arbeitsteiliges Wirtschaften erhalten.** Werkverträge pauschal mit Lohn- und Kostendumping gleichzusetzen ist falsch! Die Konzentration der Industrie und des Handels auf ihre Kernkompetenz erfordert spezialisierte Dienstleister aus der Logistikbranche, die höchst effiziente Lieferketten auch unter Mitwirkung von Unterauftragnehmern organisieren. Jedes Unternehmen muss ohne wesentliche Einschränkung selbst entscheiden können, in welchem Umfang es Dienstleistungen und Serviceaufgaben durch Dritte erbringen lässt. Dies gilt auch für den Logistiksektor, der täglich tausendfach Transportaufträge an Dienstleister sämtlicher Verkehrsträger vergibt, um die kontinuierliche Versorgung mit Gütern und Waren für Wirtschaft und Bevölkerung sicherstellen zu können.

✓ **Digitale Vertragsgestaltung für alle ermöglichen – Nachweisgesetz entschärfen.** Um die Bürokratiekosten für Unternehmen in den nächsten vier Jahren um 25 Prozent zu reduzieren, muss die Möglichkeit, wesentliche Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses in Textform abzufassen und elektronisch zu übermitteln, für alle Branchen geöffnet werden. Insbesondere in der international agierenden Logistikbranche bleibt das verpflichtende Schriftformerfordernis ein Nachteil im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte. Das Nachweisgesetz ist praxisfern und schießt über das Ziel hinaus, so dass Arbeitsverträge inhaltlich nicht mehr verständlich werden. Das Gesetz muss dringend entschärft werden.

✓ **Streikrecht modernisieren.** Unangekündigte und langwierige Streiks in der Verkehrsinfrastruktur treffen nicht nur die bestreikten Unternehmen, sie sind auch ein massiver Eingriff in die Rechtsgüter unbeteiligter Logistikunternehmen und ihrer Kunden. Im Bereich der kritischen Verkehrsinfrastruktur braucht es daher eine Modernisierung des Streikrechts mit Mindestankündigungsfristen, der Sicherstellung eines Notbetriebs sowie verpflichtenden Schlichtungsvereinbarungen.