

Abteilung Sozialpolitik

Tel.: 030 / 72 62 22 – 126

Fax: 030 / 72 62 22 – 328

Sekretariat: 030 / 72 62 22 – 125

E-

Mail: gabriele.hesseken@sovd.de

25.06.2014

Hs

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)
Stand: 28. Mai 2014**

1. Vorbemerkung

Der SoVD begrüßt ausdrücklich das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel, die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Die vorgesehene **Erweiterung des Geltungsbereichs des Arbeitnehmerentendegesetzes** auf sämtliche Tarifverträge wird ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung des Niedriglohnssektors sein.

Auch die **Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen** wird vom SoVD begrüßt. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist eine Möglichkeit, um Tarifverträge nicht nur zwischen den Tarifparteien, sondern in der gesamten Branche gelten zu lassen. Nach dem Entwurf soll eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung bei Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses für eine allgemeine, verbindliche Geltung des Tarifvertrags möglich sein. Dies entspricht der Arbeitsmarktrealität und dem Schutzbedürfnis der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit mehr als die derzeit geltende starre 50-Prozent-Klausel.



Damit werden die tariflichen Regelungen für eine viel größere Zahl der Beschäftigten als bisher gültig: diese fallen damit auch unter den Schutz tariflicher Mindeststandards.

Mit großer Sorge beobachtet der SoVD seit vielen Jahren die massive Ausdehnung des Niedriglohnsektors und der prekären Beschäftigung in Deutschland. Niedrigeinkommen und prekäre Beschäftigung sind maßgebliche Ursachen für Armut bei Arbeit und Armut im Alter. Die vorgesehene Einführung eines **flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns** wird die Entgelt- und Lebenssituation vieler Menschen verbessern und ist daher ausdrücklich zu begrüßen. Als Sozialverband setzen wir uns vor allem für Menschen ein, die im Niedrigsektor beschäftigt sind, die unter prekären Bedingungen tätig sind und die von Armut bedroht sind. Dieser Personenkreis wird von der Einführung des Mindestlohns besonders profitieren. Der SoVD plädiert jedoch dafür, den Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten zu lassen. D.h., die Ausnahmeregelungen für Jugendliche unter 18 Jahre und für vormals Langzeitarbeitslose sind zu streichen. Regelungen in Tarifverträgen, die eine geringere Lohnuntergrenze vorsehen, sollten mit Geltung des Mindestlohngesetzes unwirksam werden. Darüber hinaus sollte der Mindestlohn bereits ab dem Jahr 2016 und nicht – wie vorgesehen – erst ab 2018 jährlich angepasst werden.

2. Zum Mindestlohngesetz

Den Schwerpunkt seiner Stellungnahme legt der SoVD auf die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

2.1 Zur Wirkung und zur Notwendigkeit des Mindestlohns

Der SoVD fordert schon lange einen flächendeckenden branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn und wertet daher den vorgelegten Gesetzentwurf im Grundsatz als großen politischen Erfolg. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn sichert für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Mindest-Verdienstniveau und ist ein wirksames Mittel, um den ausufernden Niedriglohnsektor zu bekämpfen. Deutschland hat den zweitgrößten Niedriglohnsektor in der Europäischen Union. Immer mehr Menschen betrifft und droht Armut trotz Arbeit, die sich zudem in einer niedrigeren Alterssicherung und damit einer wachsenden Gefahr von Altersarmut niederschlägt.

Insbesondere weibliche Beschäftigte werden vom Mindestlohn profitieren. Denn der Anteil der Frauen im Niedriglohnsektor liegt mit 32,4 Prozent nahezu doppelt so hoch wie der Männeranteil mit 16,7 Prozent. Der Mindestlohn kann daher dazu beitragen, die Entgeltlücke / den Gender Pay Gap zu verringern und der Lohndiskriminierung von Frauentätigkeiten entgegen zu wirken.

Der Mindestlohn kann ferner wesentlich dazu beitragen, den Missbräuchen beim Wettbewerb über Lohndumping entgegenzuwirken. Diejenigen Arbeitgeber, die faire Löhne zahlen, werden künftig nicht mehr unter Wettbewerbsnachteilen leiden müssen.

Von der Einführung des Mindestlohns werden darüber hinaus die 1,3 bis 1,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren, die zusätzlich zu ihrem geringen Erwerbseinkommen aufstockende Grundsicherungsleistungen beziehen. Ein großer Teil - zumindest der 218.000 vollzeitbeschäftigten Aufstocker - wird allein mit seinem Arbeitseinkommen seine Existenz sichern können und damit unabhängig von Grundsicherungsleistung und Jobcenter werden. Auch für den Steuerzahler bedeutet die Einführung des Mindestlohns eine Entlastung: Denn die Steuerzahler finanzieren die aufstockenden Grundsicherungsleistungen und subventionieren damit die Arbeitgeber mit über 10 Mrd. Euro jährlich.

2.2 Zur Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission

Der Entwurf sieht die Einrichtung einer sog. Mindestlohnkommission vor. Diese soll besetzt werden aus jeweils drei stimmberechtigten Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, einem / einer Vorsitzenden (abwechselnd Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite) sowie zwei lediglich beratenden Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft. Die Kommission soll jährlich die Höhe des Mindestlohns beschließen; erstmalig mit Wirkung zum 1. Januar 2018. Das bedeutet faktisch ein Einfrieren des gesetzlichen Mindestlohns bis zum 1. Januar 2018. Das wird den Erfordernissen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gerecht. Der Mindestlohn muss bereits ab dem Jahr 2016 jährlich angepasst werden. Richtschnur für die Anpassung muss dabei nach Auffassung des SoVD die Entwicklung der tariflich vereinbarten Entgelte sein.

2.3 Zur zivilrechtlichen Durchsetzung des Anspruchs auf Mindestlohn

Der SoVD begrüßt die im Gesetzentwurf vorgesehene Subunternehmerhaftung. Danach sind sowohl der beauftragte Generalunternehmer als auch die einzelnen Subunternehmen zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet. Dies bedeutet einen erheblichen Schutz für die einzelne Arbeitnehmerin bzw. den einzelnen Arbeitnehmer, den Anspruch auf Mindestlohn zu realisieren. Denn dann besteht die Wahlmöglichkeit, wer aus der Kette der einzelnen beauftragten Unternehmen für die Einhaltung des Mindestlohns in Anspruch genommen werden soll. Darüber hinaus wird diese Regelung einen positiven Nebeneffekt mit sich bringen: Die einzelnen Unternehmen werden versuchen, das Risiko, selbst in Anspruch genommen zu werden, zu minimieren. Daher werden sie verstärkt darauf achten, dass sich ihre Vertragspartner an geltende Gesetze halten und den Mindestlohn zahlen.

2.4 Zur staatlichen Kontrolle und Durchsetzung

Zuständig für die Prüfung, ob ein Arbeitgeber sich an die Mindestlohnregelung hält, sind nach dem Gesetzentwurf die Behörden der Zollverwaltung. Der SoVD weist da-

rauf hin, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit entsprechend mit ausreichendem qualifiziertem Personal ausgestattet sein muss, um diese wichtige Aufgabe zu erfüllen.

Für begrüßenswert hält der SoVD die vorgesehene Pflicht der Arbeitgeber, bei geringfügig Beschäftigten sowie bei Leiharbeiterinnen und –arbeitnehmern den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren. Diese Aufzeichnungen sind zwei Jahre lang aufzubewahren. Gerade im Bereich der Minijobs besteht die Gefahr, durch Ausdehnung der täglichen Arbeitszeiten den Mindestlohn zu unterlaufen. Die Dokumentationspflicht wird Kontrollen besser ermöglichen und damit als Hürde für eine Umgehung der Mindestlohnregelung fungieren.

2.5 Zum persönlichen Anwendungsbereich

Für den SoVD ist unabdingbar, dass der Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Der Mindestlohn darf nicht durch das Zulassen von Ausnahmen aufgeweicht werden; der Grundsatz eines gerechten Lohns für gute Arbeit muss für alle Menschen gelten. Daher lehnt der SoVD es ab, dass im Gesetzentwurf der Mindestlohn für bestimmte Personengruppen keine Anwendung finden soll:

Die vorgesehene Ausnahme der **Jugendlichen bis 18 Jahre** ohne abgeschlossene Berufsausbildung lehnt der SoVD als altersdiskriminierend ab. Der Gesetzentwurf argumentiert mit der Behauptung, Jugendliche würden sich bei Geltung des Mindestlohns gegen das Absolvieren einer Berufsausbildung entscheiden. Ein belastbarer Nachweis für diese Behauptung konnte bisher nicht erbracht werden. Ein niedrigerer Jugendmindestlohn würde eher dazu führen, dass ältere durch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdrängt würden.

Mit großer Enttäuschung muss zur Kenntnis genommen werden, dass die Gruppe der **vormals Langzeitarbeitslosen** für das erste halbe Jahr geringer als mit dem Mindestlohn vergütet werden kann. Betroffen hiervon sind Menschen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind. Der SoVD wendet sich mit Entschiedenheit gegen diese Ausnahmeregelung. Es besteht keinerlei Veranlassung, vorgenannten Personenkreis aus der Geltung des gesetzlichen Mindestlohns herauszunehmen. Mit der Ausnahme von vormals Langzeitarbeitslosen wird der Druck auf diesen Personenkreis erhöht werden, Niedrigstlöhne und prekäre Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Dies widerspricht der erklärten Zielsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes, dass bei Vollzeitarbeit zumindest ein existenzsichernder Lohn zu erzielen sein muss. Darüber hinaus setzt die Ausnahmeregelung falsche Anreize für Arbeitgeber: Sie könnten den Mindestlohn dauerhaft umgehen, indem sie Arbeitsplätze immer nur kurzfristig, also längstens für ein halbes Jahr mit Langzeitarbeitslosen besetzen, für die Eingliederungszuschüsse gezahlt werden.

Ausdrücklich positiv bewertet der SoVD die Vorgabe, die **freiwilligen Praktika** in die Mindestlohnregelung mit einzubeziehen. Angesichts der ausufernden Zunahme des Missbrauchs von Praktikantinnen und Praktikanten als billige oder sogar kostenfreie

Arbeitskräfte stellt sich dies als eine notwendige und sinnvolle Schutzmaßnahme dar.

2.6 Übergangsregelung

Der SoVD kritisiert, dass die Mindestlohnregelung bis zum Jahr 2017 unterlaufen werden kann durch noch geltende Tarifverträge. Wenn darin ein geringerer Lohn festgeschrieben ist, so findet der Mindestlohn keine Anwendung. Betroffen sind davon vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, für landwirtschaftliche Hilfstätigkeiten sowie Wach- und Schließdienstleistungen. Insbesondere in diesen Branchen werden körperlich sehr anstrengende Tätigkeiten verrichtet – zu niedrigsten Löhnen. Der SoVD hält es für erforderlich, auch diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2015 uneingeschränkt den Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro zuzugestehen.

3. Schlussbemerkung

Insgesamt bewertet der SoVD den Gesetzentwurf als einen wichtigen Schritt hin zur Wiederherstellung der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings müssen weitere Schritte dringend folgen. Dies gilt zunächst einmal für die im Koalitionsvertrag angekündigten Neuregelungen zur Verhinderung rechtswidriger Werkvertragskonstruktionen sowie für die vorgesehenen Einschränkungen im Bereich der Leiharbeit. Darüber hinaus ist aus Sicht des SoVD dringend geboten, befristete Beschäftigung wieder auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes zu beschränken und für geringfügige Beschäftigung bzw. Beschäftigung in der Gleitzone die volle Sozialversicherungspflicht einzuführen. Erst nach Realisierung dieser Maßnahmen kann von einer befriedigenden Regulierung prekärer Beschäftigungsformen gesprochen werden.

Berlin, 25. Juni 2014

DER BUNDESVORTAND
Abteilung Sozialpolitik