

Antrag des Ortsvereins Köln-Ehrenfeld

Mindestlohn/Einhaltung der Vorgaben des MiLOG

Antrag

Wir begrüßen ausdrücklich die Einführung des allgemeinen, flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland!

Wir sprechen uns jedoch klar gegen die Aufweichung des Mindestlohns, etwa durch die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung und Mindestlohnmeldeverordnung aus und fordern, dass diese zurückgenommen oder zumindest so verändert werden, dass sie den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und eine Umgehung der gesetzlichen Vorgaben ausgeschlossen wird. Forderungen nach weiteren Änderungen am Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns und der Aufnahme weiterer Ausnahmen erteilen wir eine klare Absage.

Die Mandats- und Funktionsträger werden aufgefordert sich hierfür einzusetzen.

Begründung

Im Koalitionsvertrag - auf den Seiten 67f. - zur 18. Legislaturperiode haben die Koalitionsparteien SPD, CDU/CSU zum Mindestlohn grundsätzlich festgelegt:

„Gute Arbeit muss sich einerseits lohnen und existenzsichernd sein. Andererseits müssen Produktivität und Lohnhöhe korrespondieren, damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten bleibt. Diese Balance stellen traditionell die Sozialpartner über ausgehandelte Tarifverträge her. Sinkende Tarifbindung hat jedoch zunehmend zu weißen Flecken in der Tariflandschaft geführt. Durch die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns soll ein angemessener Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden.“

Am 11.08.2014 wurde mit der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages und der Zustimmung des Bundesrates das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns beschlossen (im folgenden MiLoG); es trat zum 16.08.2014 in Kraft.

Der gesetzliche Mindestlohn wurde aufgrund folgender Zahlen veranlasst und wird durch dieselben auch rechtfertigt:

Mehr als 5 Millionen Beschäftigte in Deutschland verdienten 2012 weniger als 8,50 € brutto pro Stunde. Hiervon erhielten 1,8 Millionen unter 6,00 €, 1,3 Millionen sogar unter 5,00 €. Dieser absolute Niedriglohnbereich ist im europäischen Vergleich in Relation zu den jeweiligen volkswirtschaftlichen Daten als sehr hoch anzusehen. Die Gründe hierfür liegen zum einen in der seit Jahren betriebenen Deregulierung des Arbeitsmarktes und der damit einhergehenden Verbreitung prekärer Beschäftigung (Leiharbeit, Ausweitung des Teilzeit- und Befristungspraxis, (Schein-)Werkverträge,

geringfügige Beschäftigung, etc.) zum anderen in der Zersplitterung des Arbeitsmarktes und der Arbeitgeberstrukturen.

Folgerichtig und in Kenntnis dieser Situation ist die SPD daher im Wahlkampf zur Bundeswahl 2013 mit der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn i.H.v. 8,50 € angetreten (S.18, 19 des Wahlprogramms). Die grundsätzliche Durchsetzung dieser Forderung und die damit verbundene Einführung des MiLoG als Art .1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist, um es mit den Worten des DGB Vorsitzenden Hoffmann auszudrücken, „historisch“. Jetzt gilt es an diesen Forderungen festzuhalten und nicht die im MiLoG - dass wie auch der Erklärung des Koalitionsvertrages zu entnehmen ist als Schutzgesetz zu verstehen ist und seine Grundlage nach dem Willen des Gesetzgebers in Art. 1 Abs.1, Art. 2 Abs.1, Art. 12 Abs. 1 und Art 20 Abs. 3 GG findet - niedergelegten Rechte der hiervon betroffenen Beschäftigten durch Handlungen irgendwelcher Art zu beschränken oder auszuhöhlen.

Eine Öffnung des § 24 Abs. 2 MiLoG über den dort sowieso getroffenen Rahmen hinaus darf es nicht geben. Ebenso wenig dürfen auch weitere Änderungen oder Öffnungen des MiLoG, die den dort getroffenen Regelungen des jetzigen Standes inhaltliche Änderung verschaffen vorgenommen werden.

Genauso wenig darf den Vorgaben des MiLoG dadurch entgegen getreten werden, dass den dort getroffenen Regelungen durch den Erlass von Rechtsverordnungen die Wirkung genommen wird. Gerade diese Gefahr ist sowohl der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung - MiLoAufzV - zu § 17 MiLoG als auch der Mindestlohnmeldeverordnung - MiLoMeldV - zu § 16 MiLoG immanent. Beide Rechtsverordnungen wurden unter Einvernehmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch das Bundesministerium der Finanzen erlassen und sind zum 01.01.2015 in Kraft getreten (Bundesgesetzblatt 2014, Teil I Nr. 55).

In § 17 MiLoG ist in Absatz 1 geregelt, dass Arbeitgeber, die in den in § 8 Abs. 1 SGB IV und § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen besonderen Dokumentationspflichten unterliegen. Sie sind verpflichtet Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages nach dem Arbeitstag aufzuzeichnen und für die Dauer von bis zu 2 Jahren aufzubewahren. Hintergrund dieser Regelung ist insbesondere dass es der Kontrollbehörden (Behörden der Zollverwaltung, § 14 MiLoG) hierdurch ermöglicht werden soll, die Einhaltung des MiLoG nachzuprüfen. Zudem sollen die Beschäftigten in den Branchen, in denen die Umgehung des Mindestlohns aufgrund der Besonderheiten der Tätigkeiten verstärkt zu erwarten ist, durch die hiermit einhergehenden Kontrollmöglichkeit geschützt werden.

Durch die MiLoAufzV werden diese Aufzeichnungspflichten eingeschränkt. Denn gem. § 1 Abs. 1 MiLoAufzV genügt der Arbeitgeber den Anforderungen des § 17 Abs. 1 MiLoG, wenn er die Arbeitszeiten des unter § 1 Abs.1 Nr. 1-3 MiLoAufzV genannten Betroffenenkreises nur der Dauer nach dokumentiert; Beginn und Ende der Arbeitszeit sind nicht zu dokumentieren. Die in § 1 Abs. 2 MiLoAufzV vorgenommene - kumulative - Bestimmung des Betroffenenkreises ist zu unbestimmt, denn weder ist der Begriff der ausschließlich mobilen Tätigkeit hinreichend definiert (unter den in Abs. 2 genannten Tätigkeiten wie zBsp. Gütertransport können auch mehrere Tätigkeiten verstanden werden) noch abschließend aufgezählt („insbesondere“). Aufgrund der mangelnden und abschließenden Präzisierung des Begriffs „mobile Tätigkeit“ steht daher dem Missbrauch dieses Begriffs Tür und Tor offen. Im Besonderen ist nicht erkennbar, warum in diesen Bereichen durch die Rechtsverordnung eine Vereinfachung, wie es § 17 Abs. 4 MiLoG fordert, herbeigeführt wird. Auch die weiteren in den Ziffern 2. und 3. genannten Voraussetzungen sind nicht geeignet der Missbrauchsmöglichkeit Einhalt zu gebieten.

Zudem ist die Rechtsverordnung unpraktikabel, denn wie sollen die genannten Kontrollbehörden ohne Kenntnis des Beginns und des Endes der Arbeitszeit erkennen können, ob die Beschäftigten an dem Tag 8 oder vielleicht doch 12 Stunden gearbeitet hat. Die MiLoAufzV beraubt der Dokumentationspflicht damit ihres Sinnes als Grundlage wirksamer Kontrolle, da Arbeitszeiten, die abstrakt im Raum stehen und nicht auf einer Zeitachse verankert sind, weder kontrolliert noch nachgewiesen werden können. Im Klartext wird daher durch diese Rechtsverordnung die Umgehung des MiLoG ermöglicht.

In § 16 MiLoG ist in Absatz 1 und 3 niedergelegt, dass Arbeitgeber oder Verleiher mit Sitz im Ausland in den Wirtschaftsbereichen und -zweigen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verpflichtet sind die dort genannten Daten an die zuständige Behörde der Zollverwaltung zu übermitteln. Durch die MiLoMeldV wird die bisher bestehende Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung außer Kraft gesetzt. Sinn und Zweck der Regelung in § 16 MiLoG ist die bessere Kontrollmöglichkeit durch die Behörden der Zollverwaltung. Durch die MiLoMeldV wird jedoch faktisch die Meldepflicht für eine - willkürlich - gefasste Anzahl von Tätigkeiten und Dienstleistungen abgeschafft, indem die Vorlage einer Einsatzplanung (§ 2 Abs. 3 MiLoMeldV) anhand voraussichtlicher, nicht überprüfbarer Daten ohne Richtigkeitsgewähr erfolgen soll. Damit gerät aber das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel, in der BRD einen möglichst fleckendeckenden Mindestlohn einzuführen und auch die tatsächliche Zahlung desselben zu gewährleisten in Gefahr.

Beide beschränken zudem auch die Betriebsräte in der Ausübung ihre betriebsverfassungsrechtlichen Grenzen gem. §§ 80, 99 BetrVG.

Daher sind diese Verordnungen zurück zu nehmen.

Nur wenn keine weiteren Änderungen am MiLoG vorgenommen werden und nicht mittels Verordnungen eine Einschränkung der Wirkungen desselben vorgenommen wird, kann das im Wahlprogramm anvisierte und im Koalitionsvertrag niedergelegte Ziel eines flächendeckenden Mindestlohns umgesetzt werden. Die nunmehr verabschiedeten Rechtsverordnungen widersprechen der Forderung des Wahlprogramms auf S. 19: „Den Mindestlohn werden wir mit klaren Regeln zur Kontrolle und Sanktionen bei Umgehung verbinden.“ Nach den weiteren Ausführungen kann die Einführung des Mindestlohn nur der Auftakt zu einem Weg sein, den das Wahlprogramms auf S. 17 wie folgt definiert: „Wir werden das Normalarbeitsverhältnis stärken und der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse Einhalt gebieten.“

Um diesen Gedanken nicht bereits im Anfang das Ende zu bereiten, sprechen wir uns sowohl gegen Änderungen des MiLoG als auch gegen die oben genannten Aufweichungen des Mindestlohns durch Rechtsverordnungen aus und fordern zugleich Mandants- und Funktionsträger auf, in ihren Aufgabenbereichen für die Einhaltung des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns Sorge zu tragen und sich hierfür einzusetzen.