

## Gesetzlicher Mindestlohn – Die Argumente sprechen dagegen!

Der Entwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz) der Bundesregierung vom 02. April 2014 sieht einen allgemeinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Stunde vor.

### Das Gesetz

- greift in die Tarifautonomie ein und schwächt die Tarifpartner
- sieht einen Mechanismus zu kurz aufeinander folgender Anpassungen des Mindestlohns vor
- setzt jungen Menschen den falschen Anreiz, auf eine solide, existenzsichernde Ausbildung für eine erfolgreiche berufliche Zukunft zugunsten von Helferjobs auf Mindestlohniveau zu verzichten und beschädigt das duale Berufsausbildungssystem
- benachteiligt vor allem die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und junge Menschen ohne Ausbildung
- legt den Arbeitgebern bürokratielastige Arbeitszeitdokumentationen auf, die im Hinblick auf die Bußgeldvorschriften mit erheblichem finanziellen Risiko verbunden sind
- begründet eine überzogene und überflüssige Generalunternehmerhaftung.

Die Einführung eines allgemeinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns ist verfehlt und wird beträchtlichen Schaden auf dem Arbeitsmarkt anrichten. Die Festlegung von (Mindest-)Löhnen obliegt den Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Tarifautonomie. Es bestehen bereits ausreichende Vorschriften zur Festsetzung von Mindestlöhnen. Branchenspezifische Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die nach Einigung der Tarifpartner festgelegt werden, haben sich im Handwerk bewährt. Sie wirken Lohn- und Sozialdumping entgegen, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und sichern die Arbeitsplätze der Beschäftigten. Der Bayerische Handwerkstag lehnt den Gesetzentwurf ab.

### Eingriff in die Tarifautonomie, Schwächung der Tarifpartner

Durch die gesetzliche Festsetzung des Mindestlohns werden die Gestaltungs- und Rechtsetzungsmöglichkeiten der Tarifpartner in ihrem zentralen Betätigungsfeld der Lohnfindung sowie wegen der Regelungen zur Fälligkeit des Mindestlohns in der Frage der Arbeitszeitflexibilität massiv eingeschränkt. Dies stellt einen Eingriff in die Tarifautonomie und eine Schwächung der Tarifpartner dar.

Der zu Recht angestrebte Tarifvorrang ist nur unzureichend ausgestaltet. Der übergangsweise Vorrang von Tarifverträgen bis zum 31. Dezember 2016 ist auf unbegrenzte Zeit festzuschreiben. Andernfalls werden die Tarifvertragsparteien einem ständigen Anpassungsdruck ausgesetzt und in ihrer Tarifautonomie unzumutbar eingeschränkt. Das Gesetz sieht die übergangsweisen Ausnahmen vom Mindestlohn zudem nur für bundesweit geltende Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz vor. In jedem Fall muss die Übergangsregelung auch auf die nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge und aufgrund der besonderen Bedeutung regionaler Tarifabschlüsse auf Regionaltarifverträge erstreckt werden.

### Mindestlohnanpassung in zu kurzem Turnus

Der jährliche Turnus, in dem die Mindestlohnkommission künftig über die Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat, muss zum Schutz der Betriebe vor übermäßigen Belastungen, vor parteipolitischer Instrumentalisierung der Kommission und „Wahlgeschenken“, aber auch zum Erhalt zwischenzeitlich abgeschlossener Tarifverträge auf mindestens drei Jahre erstreckt werden.

### Kein Tarifvorrang für Sozialkassentarifverträge

Sozial- und Urlaubskassentarifverträge sollen auch dann einzuhalten sein, wenn der Arbeitgeber tariflich an einen

## Positionspapier

anderen Tarifvertrag gebunden ist. Dies führt zum Verlust der Tarifautonomie und der eigenen Koalitionsfreiheit. Damit überschreitet das Gesetz das anzuerkennende Ziel, Sozial- und Urlaubskassen zur Geltung zu verhelfen. Die Tarifpartner haben allein über den fachlichen Geltungsbereich ihrer Tarifverträge zu entscheiden und sich mit den Tarifpartnern verwandter Branchen über die Reichweite der jeweiligen Tarifverträge abzustimmen.

### Falscher Anreiz zu Helferjobs auf Mindestlohniveau anstelle solider Ausbildung

Einer schleichenden Unterminierung des hohen Ausbildungsniveaus im Handwerk ist entgegenzuwirken. Bis zu einer Altersgrenze von 25 Jahren ist nur denjenigen jungen Menschen ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn einzuräumen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen akademischen Abschluss verfügen. Diese Altersgrenze ist nicht diskriminierend, sondern verfolgt in Bezug auf EU- und Antidiskriminierungsrecht ein legitimes Ziel im Bereich des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung. Eine Altersgrenze von 18 Jahren hilft hingegen nicht, da Berufsanfänger im Schnitt bereits über 18 Jahre alt sind, wenn sie eine Ausbildung im Handwerk beginnen. Es wäre unverantwortlich, Anreize für eine Berufslaufbahn ohne Ausbildung zu setzen, da Personen ohne Qualifikation besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Deutschland kann es sich angesichts der demografischen Entwicklung nicht leisten, dass künftig noch mehr Fachkräfte fehlen.

### Benachteiligung der Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt

Für Langzeitarbeitslose sowie für leistungsgeminderte Personen bedeutet der Mindestlohn vielfach ein unüberwindbares Hindernis für einen Einstieg in Arbeit. Langzeitarbeitslose können aufgrund ihrer oftmals multiplen Vermittlungshemmnisse regelmäßig nur schrittweise wieder an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden. Daher ist der Zeitraum von sechs Monaten für die ausnahmsweise Unterschreitung des Mindestlohns zu kurz.

### Arbeitszeitdokumentationen korrigieren

Die Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit bedürfen dringend einer Korrektur. Sie sind unverhältnismäßig und bürden den Arbeitgebern erhebliche Bürokratielasten und im Hinblick auf die Bußgeldvorschriften hohe finanzielle Risiken auf.

### Sanktionen kriminalisieren Arbeitgeber, Generalunternehmerhaftung ist überzogen

Die geplanten Sanktionen sind außer Verhältnis. Die Bußgeldregelungen werden im Hinblick auf die Vielzahl der einzuhaltenden Vorschriften und die Sanktionierung bereits bei einfacher Fahrlässigkeit eine weitgehende Kriminalisierung der Unternehmer zur Folge haben. Auch der Ausschluss von der Teilnahme an der Vergabe öffentlicher Aufträge unter anderem bei bloß fahrlässiger Nichteinhaltung von Dokumentationspflichten geht zu weit. Die Haftung aller Unternehmer, die Werk- oder Dienstleistungen in Auftrag geben, für die Zahlung von Mindestlöhnen durch den Nachunternehmer ist unverhältnismäßig und nicht erforderlich.

### Ansprechpartner

Michael Mitsch  
Telefon 089 5119-181  
mitsch@bht-muenchen.de

Marcus Halder  
Telefon 089 5119-183  
halder@bht-muenchen.de

### Impressum

Herausgeber  
Bayerischer Handwerkstag e. V.  
Präsident Heinrich Traublinger, MdL a. D.  
Hauptgeschäftsführer Dr. Lothar Semper  
Max-Joseph-Straße 4 · 80333 München  
Telefon 089 557501 · Telefax 089 557522  
bht@bht-muenchen.de  
www.dasbayerischehandwerk.de

ViSdP  
Dr. Lothar Semper

Stand  
Mai 2014