

Dr. Ghazaleh Nassibi
Referatsleiterin Tarifkoordination
im DGB-Bundesvorstand

SAMF-Jahrestagung

Neue Regulierungsmuster von Arbeit

**Block 4: Staatliche Re-Regulierung durch den gesetzlichen
Mindestlohn**

27. Februar 2015

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

(Es gilt das gesprochene Wort)

Vielen Dank für Einladung zu dieser Tagung. Ich freue mich sehr, zu den zwei eben gehörten Vorträgen einen Kommentar aus der Sicht des DGB halten zu dürfen.

1. Einleitung

Ja, meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Jahrelanger Kampf und Druck durch die DGB-Gewerkschaften, insbesondere durch die Gewerkschaften NGG und verdi, haben zur Einführung des allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland geführt.

Dabei war die Stimmung innerhalb der Gewerkschaften und der SPD nicht immer Pro Mindestlohn. Wir haben es eben gehört: Ein mehrjähriger Diskussionsprozess in den Gewerkschaften – seit 2007 begleitet durch die Mindestlohnkampagne des DGB - und innerhalb der SPD ging dem Ergebnis von heute voraus.

Es wird deutlich: Steter Tropfen höhlt den Stein!

Der gesetzliche Mindestlohn bedeutet eine **Zäsur im deutschen Arbeitsrecht**: Erstmals wird in Deutschland hinsichtlich des Entgelts

für die Arbeitsleistung eine allgemeingültige gesetzliche Lohnuntergrenze festgelegt.

Das bedeutet einen Paradigmenwechsel: es gilt nicht mehr nur „Hauptsache Arbeit, egal zu welchem Preis“. Die Würde der arbeitenden Menschen steht wieder im Mittelpunkt der Debatte.

2. Das MiloG: Gesetzesstruktur und Ausnahmen

Die Würde des Menschen ist unantastbar. So steht es in Art. 1 GG. Die Würde müsste eigentlich ausnahmslos geachtet werden. Trotzdem sieht das Mindestlohngesetz **Ausnahmen** vor, wie z.B. für Zeitungszusteller/-innen, Saisonarbeiter/-innen, Minderjährige, Langzeitarbeitslose oder bestimmte Formen von Praktika.

Der DGB lehnt diese Ausnahmen als willkürlich und diskriminierend ab. Der Mindestlohn verfehlt so seine Funktion als klare Lohnuntergrenze. Ein Mindestlohn mit Ausnahmen wird dem Schutzauftrag der Gesetzgebung aus dem Grundgesetz zur Gewährleistung der Menschenwürde, des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Berufsfreiheit und dem Sozialstaatsprinzip nicht gerecht.

Daher sagen wir: Ausnahmen verstoßen gegen die Menschenwürdegarantie.

Zudem lässt das **Gesetz an vielen Stellen Detailfragen offen**

(z.B. Frage der Anrechenbarkeit verschiedener Zusatzleistungen oder Praktika). Dies und die Ausnahmen begünstigen Umgehungen durch Arbeitgeber. Davon haben wir eben im letzten Vortrag gehört.

3. Umgehungsversuche der Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

In der Praxis können wir derzeit beobachten, wie Anwaltskanzleien und Unternehmen (z.B. der Bauer-Verlag) mit umfangreichen Materialien **Arbeitgeber darin anleiten, die Schlupflöcher des Mindestlohngesetzes zu nutzen – oder vielmehr AUSZUNUTZEN.**

Daneben erreichen uns über die vom DGB eingerichtete Hotline täglich **Berichte von Betroffenen über Umgehungsversuche.** Seit dem 1.1.2015 haben uns so schon mehr als 7500 Anrufe erreicht.

Hier wird deutlich: Der Fantasie der Arbeitgeber ist keine Grenze gesetzt.

Beliebt ist die Taktik, bestimmte betriebliche Zusatzleistungen des Arbeitgebers auf die Lohnzahlung anzurechnen. Ein Anrufer schilderte uns z.B., dass seine Betriebsrente auf den Mindestlohn angerechnet werden soll, was natürlich nicht zulässig ist.

Aber auch Zuschläge (Qualitätsprämien, Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge, Überstundenzuschläge etc.) und Weihnachts-/Urlaubsgeld werden gerne in den Grundlohn eingerechnet, um auf die 8,50 Euro pro Stunde zu kommen.

Es werden Fälle geschildert, in denen ein Festgehalt pro Monat vereinbart wurde, was aber – wegen unterschiedlicher Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat – im Einzelfall zur Unterschreitung der 8,50 pro Stunde führen kann. Das ist nicht zulässig, der Mindestlohn muss pro Zeitstunde erreicht werden.

Ein Taxifahrer hat uns berichtet, dass sein Chef ihm eine Automatik ins Auto eingebaut hat, die nach 3 Minuten Standzeit automatisch auf PAUSE umschaltet. Das heißt, die Wartezeit bis zum nächsten

Kunden wird von Arbeitszeit in Pausenzeit umgewidmet. Übersteigen diese angeblichen „Pausenzeiten“ die vertraglich vereinbarten Pausen, muss die Zeit nachgearbeitet werden. Diese Nicht-Vergütung von Warte- und Bereitschaftszeiten gibt es auch bei Transporten von Menschen mit Behinderungen. Dies ist nicht zulässig.

Es werden neue Verträge mit reduzierter Arbeitszeit vorgelegt, aber die Arbeit im alten Umfang erwartet.

Gerne werden auch Naturalien als „Bezahlung“ angeboten. So bekommen Beschäftigte z.B. in Kinos Eintrittskarten und Popcorn Gutscheine, in Bäckereien Essensgutscheine oder in Wellness-Centern Solarium-Gutscheine. Damit meinen die Arbeitgeber ihren beschäftigten dann weniger als 8,50 / Stunden zahlen zu können. Auch das ist nicht zulässig.

Und schließlich werden Urlaubstage werden auf das gesetzlich vorgeschriebene Minimum (24 Tage) reduziert, um höhere Kosten für Mindestlohn an dieser Stelle wieder „reinzuholen“.

Sie sehen, die Liste der Beispiele für Umgehungsversuche ist lang und ich könnte an dieser Stelle noch viele weitere Geschichten erzählen. Aber ich möchte es erstmal dabei belassen.

4. Dokumentation und Kontrollen

Damit solche Umgehungsversuche aufgedeckt werden und der Mindestlohn wirken kann, brauchen wir wirksame Kontrollen.

Und: Damit Kontrollen durchgeführt werden können, müssen die Arbeitgeber die Arbeitszeiten ordentlich aufzeichnen und dokumentieren.

Jede **Einschränkung der Dokumentationspflichten** – wie sie derzeit in der Öffentlichkeit diskutiert werden - behindert die wirksame Umsetzung des Gesetzes.

Bereits die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung aus dem Finanzministerium, nach der bei mobilen Tätigkeiten nicht mehr Anfang und Ende der Arbeitszeit notiert werden müssen, sondern nur noch die Gesamtdauer der Arbeitszeit, erschwert die Kontrollen für den Zoll. Das betrifft z.B. den Bereich der Zeitungszustellung.

Auch die Mindestlohnmeldeverordnung erschwert die Kontrollen durch den Zoll. Danach wurden Ausnahmen für die Pflicht geschaffen, dass Arbeitgeber bestimmter Branchen mit Sitz im Ausland ihre nach Deutschland entsandten Beschäftigten vorher anmelden müssen. Sie müssen nunmehr in bestimmten Fällen (z.B. bei Nacht- oder Wechselschicht) für ihre nach Deutschland entsandten Beschäftigten vor Beginn der Tätigkeit nur noch eine Einsatzplanung vorlegen.

Aber all dem nicht genug. Jetzt fordert die CDU noch die **Dokumentationspflichten für Minijobs** abzuschaffen, sofern ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt.

MinijobberInnen in Privathaushalten waren von Beginn an von der Dokumentationspflicht im Mindestlohngesetz befreit. Nun auch noch die gewerblichen Minijobs von der Dokumentationspflicht zu befreien, macht das Mindestlohngesetz komplett wirkungslos. Schließlich profitieren MinijobberInnen ganz besonders vom Mindestlohn.

Die bloße Vorlage des Arbeitsvertrages macht dem Zoll die Prüfung auf Missbrauch quasi unmöglich. Wie auch Hunderte von Anrufen

bei unserer Mindestlohn-Hotline zeigen, versuchen Arbeitgeber gerade geringfügig Beschäftigten neue Arbeitsverträge mit reduzierter Stundenzahl aufzudrängen, erwarten jedoch, dass die Arbeit im alten Umfang geleistet wird.

Außerdem: MinijobberInnen sind Teilzeitbeschäftigte im Sinne des TzBfG. Wenn Arbeitgeber bei MinijobberInnen von Dokumentationspflichten befreit werden, verstößt dies gegen das Diskriminierungsverbot aus dem Gesetz.

Denn die Teilzeitkräfte im Minijob würden im Nachweis von Verstößen gegen das Gesetz und der Möglichkeit, den Mindestlohn einzufordern, schlechter gestellt als Vollzeitbeschäftigte. Aufgrund des hohen Frauenanteils unter den MinijobberInnen würde eine solche Regelung zudem Frauen rechtlich schlechter stellen.

Zudem gibt es mit dem 450 € - Monatsgehalt eine Obergrenze, die bei Einhaltung des Mindestlohns zu einer monatlichen Höchststundenzahl von 52 Stunden führt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung erhalten bleiben soll.

Durch die Dokumentation der Arbeitszeit werden also zum einen die Zahlung des Mindestlohnes und zum anderen der sozialversicherungsrechtliche Status nachvollziehbar.

Diejenigen, die im Moment am lautesten schreien, entlarven sich dadurch selbst: nämlich damit, dass sie den bereits geltenden Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten (nach Arbeitszeitgesetz oder Arbeitnehmerentsendegesetz oder den sog. Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherungen) auch bisher schon nicht nachgekommen sind.

Daher sind die **Kontrollen durch den Zoll** zu stärken: Es muss jetzt mit Hochdruck an der Ausbildung der neuen Kontrolleure gearbeitet werden, damit sie schnell einsatzbereit sind.

Keinesfalls dürfen die **Mindestlohnkontrollen in Frage gestellt** werden, damit z.B. mehr Mittel im Anti-Terror-Kampf zur Verfügung stehen, wie es Finanzminister Schäuble es zuletzt tatsächlich gefordert hat (Stand 2.2.2015). Hier wird die Terrorbekämpfung als Vorwand genommen, um den Zoll personell zu schwächen.

Im Gegenteil: Der Zoll sollte personell stark aufgestellt sein, und das bedeutet, ab sofort mindestens die zugesagten 1600 Stellen einzurichten. Nur so kann der Zoll den eingegangenen Verstoß-Meldungen zügig nachgehen. Die Arbeitgeber müssen gleich zu Beginn des Inkrafttretens des neuen Gesetzes spüren, dass Verstöße geahndet werden. Das ist auch im Interesse der „ehrlichen“ Arbeitgeber, denen Schmutzkonkurrenz erspart bleiben sollte. Je eher Missbrauch geahndet wird, umso eher wird das Mindestlohngesetz akzeptiert und eingehalten und kann funktionieren.

Das ganze System unterstützen würde auch ein Whistleblower-Schutz (also ein Schutz von Beschäftigten, die Verstöße in ihren Unternehmen melden). Auch ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften wäre sinnvoll. Beides haben wir in Deutschland noch nicht. Beides würde aber die Durchsetzung des Mindestlohns unterstützen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.