

Referentenentwurf zum „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (MiLoEG)“

Stellungnahme des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. und des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) setzen sich als Branchen-Sozialpartner nachdrücklich für die grundrechtlich geschützte Tarifautonomie ein und haben zusammen mit den DGB-Gewerkschaften Tarifwerke geschaffen, die die erforderliche Flexibilität in der Wirtschaft mit den berechtigten Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten interessengerecht zusammenführen. Insoweit sollte der Gesetzgeber auch die „Richtigkeitsgewähr“ dieser Tarifverträge respektieren, die Normsetzungsprärogative der Koalitionen im Arbeitsleben akzeptieren und das Vertrauen der Beteiligten in die abgeschlossenen Tarifvereinbarungen nicht zerstören.

Da wirtschaftlich vertretbare und fair ausgestaltete Entgelt- und Arbeitsbedingungen in der Sozialen Marktwirtschaft keine objektiven Größen sind, sollen nach unserem Grundgesetz die Tarifvertragsparteien ihre Angelegenheiten grundsätzlich selbstverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme regeln können. Angemessene Löhne werden insbesondere im Wege des Interessensausgleichs durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gefunden, die hierbei auch ihrer Verantwortung für die Gesamtwirtschaft gerecht werden müssen. Die Verankerung dieses in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Prinzips wurde durch den Gesetzgeber 2015 sozialstaatsgeleitet flankiert, in dem ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn von 8,50 Euro als gesetzliche Untergrenze eingeführt wurde. Anpassungsmaßnahmen erfolgten in der Folgezeit durch die mit Vertretern der Sozialpartner besetzten Mindestlohnkommission nach festgelegten Kriterien. Die damalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales und zukünftige Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, hat den Sinn dieser Konstruktion wie folgt beschrieben: „Die künftige Entwicklung des Mindestlohns sollen Gewerkschaften und Arbeitgeber bestimmen. Sie kennen die Lage in den Betrieben und Branchen und können so am besten tragfähige und verantwortliche Entscheidungen treffen. Dafür haben wir das Instrument einer unabhängigen Mindestlohnkommission geschaffen. Sie entscheidet in Zukunft über die Erhöhung des Mindestlohns und die Bundesregierung ist an diese Entscheidung gebunden.“ Diese ordnungspolitisch richtige Aussage wird durch die aktuelle Gesetzesinitiative leider konterkariert.

Die Tarifabdeckung in der deutschen Zeitarbeit liegt bei 88%. Dies verdeutlicht die hohe Attraktivität der Tarifverträge, wie sie auch Gesetzgeber und Bundesregierung ausdrücklich wünschen und einfordern. Von den Beschäftigten in der Zeitarbeit sind 56% in der Kategorie „Helfer“ tätig und 32% verfügen über keinen Berufsabschluss. Gerade diesen Gruppen wird mit autonom ausgehandelten, damit tragfähigen Tariflösungen eine transparente und stabile Sicherheit ihrer Arbeitsbedingungen geboten.

Die Mindestlohnkommission hat zuletzt am 30.06.2020 die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in mehreren Stufen vorgesehen. Zum 01.07.2022 soll er auf 10,45 Euro ansteigen. Sie hat in ihrer Begründung ausgeführt, dass die frühzeitige Ankündigung der Erhöhungsstufen bis ins Jahr 2022

es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, dies bei der Fortentwicklung ihrer Tarifverträge zu berücksichtigen. Diese Planungssicherheit wird nun durch den Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifautonomie aufgehoben.

Wenn der Gesetzgeber ein von ihm selbst geschaffenes System der Mindestlohnfindung ändern will, bedarf der Eingriff in den Schutzbereich von Art.9 Abs.3 GG einer besonderen Rechtfertigung. Gerade aus Sicht der Zeitarbeitsbranche liegt aber weder ein Marktversagen auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts vor noch gibt es zwingende Gründe aus Sicht des Beschäftigtenschutzes.

Die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit gilt zwingend für alle nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und steigt ab dem 01. April 2022 auf 10,88 Euro. Die dem zugrunde liegenden Entgelttarifverträge mit den DGB-Einzelgewerkschaften sind erstmalig zum 31.12.2022 kündbar. Insofern greift die Festsetzung des neuen gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro in diese durch Rechtsverordnung festgelegte Lohnuntergrenze und in die Lohnfindung während der Laufzeit der Tarifverträge ein.

Zumindest muss der Gesetzgeber den Sozialpartnern in der Branche schon im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausreichende Schonfristen einräumen, um die bestehenden Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche auslaufen lassen und dann anpassen zu können. Dies Instrumentarium wurde bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes seinerzeit auch gewählt und hat sich bewährt.

Münster/Berlin, den 1. Februar 2022