

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Herrn Ministerialrat Christian Riechert

Referatsleiter IIIa6

Wilhelmstraße 49

10117 Berlin

Nur per E-Mail:

IIIa6@bmas.bund.de, Annett.Lehe@bmas.bund.de

Berlin, 2. Februar 2022

Ihr Zeichen: IIIa6-31260/2

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (Mindestloohnerhöhungsgesetz)

Sehr geehrter Herr Riechert,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden Ihnen nachfolgend unsere Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Rechtsanwalt Heribert Jöris
(Syndikusrechtsanwalt)

Zentralverband Deutsches Baugewerbe

in Vertretung für Bundesvereinigung Bauwirtschaft



Bundesinnungsverband des
Gebäudereiniger-Handwerks



Bundesverband
Garten- Landschafts- und
Sportplatzbau e.V.



Bundesverband Farbe
Gestaltung Bautenschutz



Bundesverband Metall -
Vereinigung Deutscher
Metallhandwerke



Bundesverband Gerüstbau



Bundesverband Rollläden
+ Sonnenschutz



Deutscher
Holzfertigbauverband



Tischler Schreiner
Deutschland



Zentralverband des
Deutschen Baugewerbes



Zentralverband des
Deutschen Dachdecker-
handwerks



Zentralverband Raum und
Ausstattung



Zentralverband der
Deutschen Elektro- und
Informationstechnischen
Handwerke



Zentralverband Sanitär
Heizung Klima



Zentralverband Schilder
und Lichtreklame



Bundesverband des
Schornsteinfeger-
handwerks

Stellungnahme der Bundesvereinigung Bauwirtschaft

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn
(in der Fassung vom 21. Januar 2022)**

vom 2. Februar 2021

Vorbemerkung:

In der Bundesvereinigung zusammengeschlossen sind 15 Verbände des Bau- und Ausbaugewerbes. Sie vertritt bundesweit 370.000 Betriebe und 3,4 Mio. Beschäftigte der Bau- und Ausbauwirtschaft. Die Mitgliedsbetriebe erbringen fast 80 % der Leistung der gesamten bauausführenden Wirtschaft in Deutschland.

Fast alle Mitgliedsverbände der Bundesvereinigung sind Tarifträgerverbände auf Bundesebene oder Spitzenverbände regionaler Tarifträgerverbände. Sechs der unter dem Dach der Bundesvereinigung zusammengeschlossenen Tarifträgerverbände haben für ihre Branchen allgemeinverbindliche Mindestlohntarifverträge abgeschlossen, die für mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Bauwirtschaft einschlägig sind. Dies trägt dazu bei, dass nach den Zahlen des IAB die Bauwirtschaft nach der öffentlichen Verwaltung im Bereich der Privatwirtschaft mit großem Abstand der Wirtschaftszweig mit der höchsten Tarifbindung der Betriebe (49 %) ist. Dies zeugt von einer funktionierenden Tarifpolitik mit starken Sozialpartnern. Die abgeschlossenen Tarifverträge und Mindestlohntarifverträge liegen ausnahmslos oberhalb des Niveaus des aktuellen gesetzlichen Mindestlohns – aber in einigen Branchen-Tarifverträgen teilweise unter dem mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf angepeilten neuen Niveau von 12,- €.

I. Grundsätzliche Positionierung:

1.

Die Mitgliedsverbände der Bundesvereinigung Bauwirtschaft setzen sich für eine weitestgehend tarifautonome Gestaltung der Entlohnung ein. Dies nicht als bloßes Lippenbekenntnis zu der durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie, also dem Grundrecht auf eine koalitionsmäßige Betätigung. Hintergrund ist vielmehr die Überzeugung, dass die Tarifvertragsparteien eher als der Gesetzgeber in der Lage sind, eine faire, gerechte und von Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite gleichermaßen

akzeptierte Mindestentlohnung zu vereinbaren - individuell und passend auf die jeweilige Branche und - ohne bestehende funktionierende Tarifsysteme zu gefährden. Dies schließt die Existenz eines gesetzlichen Mindestlohns nicht zwingend aus, verpflichtet aber den Gesetzgeber dazu, bei dessen Weiterentwicklung große Sorgfalt walten zu lassen, um Flurschäden für bestehende Tarifverträge nach Möglichkeit zu vermeiden. Genau diese Sorgfalt lässt die vorgeschlagene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,- € vermissen.

2.

Denn bedenklich ist, dass der Gesetzgeber durch die vorgeschlagene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns seine im Gesetzgebungsverfahren zum Tarifautonomiestärkungsgesetz gegebene Zusage, dass über die weitere Fortentwicklung alleine die Mindestlohnkommission entscheidet, bricht:

Zitat aus der Gesetzesbegründung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes,
BT-Drucksache 18/1558, zu A. II.3., Seite 28/29:

„Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet die Mindestlohnkommission. Um einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen, orientiert sich die Mindestlohnkommission bei ihren Entscheidungen insbesondere an der Entwicklung der Tariflöhne. Der mit einem angemessenen Mindestlohn angestrebte Mindestschutz wird institutionell abgesichert, indem für die Anpassungen des Mindestlohns auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner zurückgegriffen wird. Eine inhaltliche Abänderung der von der Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns durch den Verordnungsgeber ist nicht möglich.“

3.

Das Vertrauen der Tarifvertragsparteien darauf, dass der Gesetzgeber sich weiterer Eingriffe in die Tariflöhne enthält, wäre damit bei Erlass des Gesetzes, der einen Präzedenzfall schaffen würde, unwiederbringlich verloren. Vielmehr würde damit das Signal gegeben, dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, der praktisch die Untergrenze des tarifpolitischen Spielraums definiert, am Ende zum Spielball der Politik und zur Wahlkampfmunition wird.

Schon die Gesetzesbegründung lässt den unmissverständlichen Schluss zu, dass der Gesetzgeber keineswegs gewillt ist, sich zukünftig aus der Lohnfindung herauszuhalten. Denn der Gesetzesentwurf unter II.1. hat für die Höhe des Mindestlohns eigene, über die § 9 Absatz 2 MiLoG definierten Abwägungen hinausgehende Bemessungskriterien entwickelt. Diese Bemessungskriterien liegen jedoch ausnahmslos in der Hand des Gesetzgebers: Soweit der Gesetzentwurf darauf verweist, dass Maßstab sei, ob „bei

Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung ein alleinstehender Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt regelmäßig bestreiten kann, ohne auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen zu sein“, ist darauf hinzuweisen, dass die Frage, wer wann zu welchen Bedingungen ergänzende Sozialleistungen in Anspruch nehmen kann, vom Gesetzgeber entschieden wird („Hartz IV“). Soweit weiterhin auf die steigenden Lebenshaltungskosten verwiesen wird, blendet der Gesetzentwurf aus, dass letztendlich für die Frage, ob ein Einkommen auch auskömmlich ist, die Belastung der Einkommen mit Steuern und Abgaben, die ebenfalls vom Gesetzgeber festgelegt werden, eine sehr große Rolle spielen.

4.

Die drastische Erhöhung auf 12,- € greift auch in die Tarifautonomie ein. Betroffen sind sowohl Branchen mit Tariflöhnen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, da diese niedrigeren Tarifentgelte durch die Erhöhung auf 12,- € „überholt“ werden, als auch Branchen mit Tariflöhnen oberhalb von 12,- €, da die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auch Druck auf die darüber liegenden Tariflöhne ausübt, insbesondere wenn diese eine besondere Erschwernis oder besondere Anforderungen honorieren sollten.

Aufgabe bzw. Sinn und Zweck der Lohn tarifverträge bzw. der Tarifgitter ist es, für Tätigkeiten mit unterschiedlichen körperlichen und/oder geistigen Anforderungen ein unterschiedliches Lohnniveau festzulegen. Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen sollen geringer entlohnt werden als solche mit höheren Anforderungen. Werden nun untere Lohngruppen durch eine Erhöhung des Mindestlohns „überholt“, führt dies dazu, dass Tätigkeiten mit unterschiedlich gewichteten Anforderungen gleich vergütet werden müssen. Ungleiches wird dann gleich behandelt. Der gesetzliche Mindestlohn setzt sich damit über die Bewertung der Tätigkeiten, die von den Tarifvertragsparteien festgelegt wurde, hinweg.

5.

Dieses Hinwegsetzen über die Wertung der Tarifvertragsparteien betrifft auch solche Branchen, bei denen der neue gesetzliche Mindestlohn noch unterhalb der eigenen untersten Vergütungen liegt. Denn die Festlegung eines Mindestlohns in Höhe von 12,- € unabhängig von der Branche oder ausgeübten Tätigkeit bzw. der damit in Verbindung stehenden Anforderungen übt einen Druck zur Anpassung auch der darüber liegenden Tarifentgelte aus, sofern die Tarifvertragsparteien durch einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn besonderen Umständen einer Branche Rechnung tragen wollten.

6.

Am Ende ist dadurch zu befürchten, dass die Lohn gitter unter Druck geraten, insbesondere in den Fällen, in denen diese Lohn gitter die Abstände zu den unteren oder oberen Lohngruppen auf der Basis eines sogenannten Ecklohns mit festgelegten Zu- bzw. Abschlägen festlegen. Die Folgen wären die

Tarifabschlüsse aller Lohngruppen unter dem Gesichtspunkt des Abstandsgebotes, damit entsprechend höhere Personalkosten und dadurch mittelbar oder unmittelbar ein weiterer und erheblicher Anstieg der Baupreise sowie der Inflation.

7.

Sofern Tarifvertragsparteien eigene Branchen-Mindestlöhne festgelegt haben, um damit nach unten ein Einkommen in Höhe des Existenzminimums zu gewährleisten, stehen diese von ihrem Zweck her nun in einem Konkurrenzverhältnis zum gesetzlichen Mindestlohn, da Letzterer laut Gesetzesbegründung die gleiche Zwecksetzung für sich reklamiert. Daher ist nicht auszuschließen, dass in einzelnen Branchen nun entsprechende Tarifverträge nicht mehr neu abgeschlossen werden – also am Ende die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Rückgang von Tarifverträgen führt. Dies könnte insbesondere dort der Fall sein, wo bereits einmal tarifliche Regelungen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns überholt wurden, wenn dies nun erneut droht.

8.

Ein höherer Mindestlohn wirkt vor dem Hintergrund der deutlich niedrigeren Ausbildungsvergütungen nach unserer Einschätzung auch demotivierend in Hinblick auf eine Ausbildungsbereitschaft Jugendlicher. Der Verlockung, aus Sicht eines Jugendlichen schnell viel Geld ohne Ausbildung zu verdienen, werden viele nicht widerstehen.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 Nr. 1:

Das Inkrafttreten der Erhöhung bereits ab 1. Oktober 2022 lässt außer Acht, dass für die zuletzt beschlossene Erhöhung des Mindestlohns eine Laufzeit bis mindestens 31. Dezember 2022 vorgesehen war. Dies ergibt sich aus § 9 Absatz 1 Satz 2 MiLoG, wonach ein Beschluss über die Anpassung des Mindestlohns alle zwei Jahren zu erfolgen hat. Dabei ist der zeitliche Vorlauf in § 9 Absatz 1 Satz 1 MiLoG geregelt. Eine Erhöhung dürfte bereits danach erst zum 1. Januar 2023 erfolgen. Durch das Vorziehen der Erhöhung wird insbesondere die Planungssicherheit der Betriebe beeinträchtigt, die bei der Kalkulation ihrer Angebote auch auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zurückgreifen, bspw. für nicht von Tarifverträgen erfasste Tätigkeiten.

Die extreme kurzfristige Erhöhung des Mindestlohns macht es auch letztlich betroffenen Tarifträgerverbänden schwer, eine Anpassung der Tarifentgelte vorzunehmen, sofern und soweit diese aktuell unterhalb des Niveaus von 12,- € liegen. So ist daran zu erinnern, dass das Tarifautonomiestärkungsgesetz hierfür Übergangsregelungen (in der Urfassung § 24 Satz 1 MiLoG) vorgesehen hat, die in dem

vorgelegten Gesetzesentwurf fehlen. Daher muss das Datum der Erhöhung auf einen späteren Zeitraum verlegt werden. Weiterhin muss für noch laufende allgemeinverbindliche Mindestlohn-Tarifverträge eine Übergangsregelung geschaffen werden.

Auch ist der Umfang der Anpassung abzulehnen. Die Erhöhung beträgt, ausgehend von dem ab 1. Juli 2022 einschlägigen gesetzlichen Mindestlohn von 10,45 €, 14,8 %. Derartige Kostensteigerungen in so kurzer Zeitspanne sind nicht akzeptabel, vor allen Dingen für die Unternehmen nicht kalkulierbar. Sie widersprechen auch jeglicher Praxis in Zusammenhang mit Lohnfindungsprozessen wie beispielsweise Tarifverhandlungen oder betrieblichen Lohnfestsetzungen.

Insoweit wird die drastische und kurzfristige Neuregelung des Mindestlohnes dazu führen, dass diejenigen Unternehmen, die sich bereits unter Konkurrenzdruck vertraglich zur Vornahme bestimmter Werk- und Dienstleistungen zu scharf kalkulierten Einheitspreisen verpflichtet haben, mitunter nicht mehr kostendeckend arbeiten können. Diese Situation dürfte im Baugewerbe aufgrund des bestehenden Konkurrenzdrucks sowie der langen Planungszeiten nicht die Ausnahme, sondern den Regelfall darstellen.

Zu Artikel 1 Nr. 2:

Die Regelung sieht vor, dass die Mindestlohnkommission bereits nach einer Laufzeit des erhöhten Mindestlohns von 15 Monaten eine weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns vornehmen kann. Auch dies widerspricht der Regelung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 MiLoG, die den Unternehmen Planungssicherheit geben soll. Von daher sollte vorgesehen werden, dass eine weitere Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns frühestens in 2025 erfolgen darf. Dieser Zeitraum wird auch notwendig sein, um ggfs. mit wissenschaftlicher Begleitung festzustellen, welche Effekte der erhöhte Mindestlohn auf die Beschäftigung hat.

Zu Artikel 2 Nr. 1 und 2:

Die vorgeschlagenen Erhöhungen der Grenzwerte für die Dokumentationspflichten führen faktisch dazu, dass nahezu jedes (tarifliche) Arbeitsverhältnis in Deutschland davon erfasst wäre. Die nach § 1 Absatz 1 Satz 1 festgelegten 348 Stunden würden auf der Basis eines Mindestlohns von 12,- € einen Grenzwert von 4.176,- € monatlich bedeuten, die in Satz 2 vorgeschlagene Berechnung einen Grenzwert von 2.784, €. Ausgehend von einer monatlichen Arbeitszeit von 173,- h (40-Stunden-Woche) wären davon beispielsweise im Bauhauptgewerbe mit Ausnahme der obersten Lohngruppen alle Lohngruppen sowie die Hälfte der Gehaltsgruppen von Satz 1 erfasst, von Satz 2 die untersten beiden Gehalts- und Lohngruppen.

Wir halten die Grenzwerte für überhöht, da sie von einer realitätsfernen Extrembetrachtung ausgehen, die faktisch auf keine Arbeitsverhältnisse zutreffen werden, so unnötige Bürokratie für den Großteil der Beschäftigungsverhältnisse kreieren würden und auch den Zoll mit zusätzlichen routinemäßigen Kontrollen von Arbeitsverhältnissen belasten, bei denen Mindestlohnverstöße in der Regel nicht vorkommen. Wir regen daher an, sich bei der Festlegung der Grenzwerte nicht an Extremwerten zu orientieren, sondern von realistischeren Betrachtungen ausgehen. Diese sollten von einer 10-stündigen Beschäftigung an 5 Wochentagen in 4,33 Wochen, also 216 Stunden pro Monat ausgehen, so dass bei der Zugrundelegung von 12,- € Mindestlohn ein Wert in Höhe von 2.598,- € angemessen wäre; selbst bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche betrüge der Wert maximal 3.117,60 € (260 Stunden/Monat).

III. Weitere Änderungsvorschläge:

Die anstehende Gesetzesänderung sollte zum Anlass genommen werden, das Mindestlohngesetz an anderer Stellen zu überarbeiten:

Zu § 19 MiLoG:

Die bestehende Regelung über den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen ist zu weitgehend. Nach § 19 MiLoG ist bereits bei fahrlässigem Verzug mit Lohnzahlungen oder fahrlässigem Nichteinhalten der Dokumentationspflichten ein Ausschluss der Teilnahme an der Vergabe öffentlicher Aufträge vorgesehen, wenn eine Geldbuße von 2.500 € ausgesprochen wurde. Es kann damit zu einer zweifachen Bestrafung des betroffenen Arbeitgebers kommen, ohne dass das Bußgeldverfahren rechtskräftig abgeschlossen bzw. überhaupt erst durchgeführt wurde. Der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen kann für Bauunternehmen, die schwerpunktmäßig weit überwiegend oder ausschließlich mit der öffentlichen Hand zusammenarbeiten (bspw. Straßenbau-Unternehmen), existentielle Wirkung haben. Von daher sollte die Regelung zukünftig vorsehen, dass ein Ausschluss von Auftragsvergaben erst erfolgen darf, wenn über das Bußgeldverfahren rechtskräftig entschieden wurde und der Unternehmer wiederholt und in schwerer Weise gegen die besonders bedeutsamen Pflichten des Mindestlohngesetzes verstoßen hat.

Berlin, den 2. Februar 2022
Bundesvereinigung Bauwirtschaft