

# **Ergänzung der Argumentationshilfe für einen wirksamen Mindestlohn ohne Ausnahmen**

## von der AG Mindestlohn im DGB-BVV

Stand 05. Juni 2014

### **Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes: Generalunternehmerhaftung**

Wir wollen erreichen, dass der Mindestlohn nicht nur im Gesetz steht, sondern die 8,50 Euro pro Stunde auch tatsächlich ausnahmslos allen Beschäftigten als Minimum gezahlt wird – auch den nach Deutschland entsandten Beschäftigten. Das deutsche Mindestlohngesetz entfaltet insofern nicht nur im Inland seine Wirkung, sondern betrifft auch unsere europäischen Nachbarn. Und zwar negativ, wenn hier im Gesetz nicht eine saubere Regelung getroffen wird, wie es sich nach derzeitigem Stand anbahnt.

Nur wenn das Gesetz durchgesetzt wird, sind seine Vorschriften wirksam und kommen den Beschäftigten zugute. Die Effektivität eines solchen Gesetzes kann durch entsprechende Maßnahmen, die der Gesetzgeber bereits für das Arbeitnehmerentsendegesetz vorsieht, erhöht werden.

#### **Generalunternehmerhaftung**

Teil einer wirksamen Durchsetzung des Mindestlohnes für die Beschäftigten ist auch eine effektive Regelung der Generalunternehmerhaftung im Gesetz, wie wir sie schon aus dem Bereich der tariflichen Branchen-Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz kennen (§ 14). Auch für den einheitlichen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn sollte die Generalunternehmerhaftung gelten.

Das heißt, dass sowohl der Generalunternehmer wie auch die einzelnen Subunternehmen in einer Kette von Verträgen, die zur Ausführung von Arbeiten geschlossen werden, zur Zahlung des Mindestlohnes verpflichtet werden. Für die abhängig Beschäftigten hätte dies den Vorteil, dass sie ihren Anspruch besser realisieren können, entweder gegenüber ihren eigenen Arbeitgebern oder gegenüber den Auftraggebern in der Kette der Aufträge. Zugleich hätte dies aber auch den Vorteil, dass aufgrund dieses möglichen Anspruches, der an den jeweiligen Subunternehmer oder den Generalunternehmer gestellt wird, diese selbst darauf achten, dass ihre Vertragspartner sich gesetzeskonform verhalten und keine Wettbewerbsvorteile über Lohndumping und Gesetzesverstoß anstreben. Diese Selbstregulierung in der Wirtschaft müsste noch effektiver als bisher ausgestaltet sein und kann dazu beitragen, dass Gesetzesverstöße vermieden und das Gesetz tatsächlich zur Geltung kommt. Gleichzeitig gelingt es damit auch, Wettbewerbsverzerrungen zu unterbinden, die durch die Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohnes von einigen Wettbewerbern befördert werden.

#### **Problem: vorgesehene Entlastungsmöglichkeit des Generalunternehmers bei der Nachunternehmerhaftung nach Art. 1, § 13 Entwurf Tarifautonomiestärkungsgesetz.**

Anders als es noch im Referentenentwurf vorgesehen war, soll nach derzeitiger Regelung die Haftung des Generalunternehmers für die Zahlung des Mindestlohnes durch seine Nachunternehmer entfallen. Und zwar dann, wenn der Generalunternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Nachunternehmer seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes nicht nachkommt.

Diese Einschränkung der Generalunternehmerhaftung lehnen wir ab, da der Zweck somit vereitelt wird. Es ist ein Leichtes für die Generalunternehmer, Erklärungen der Nachunternehmer vorzulegen, in denen diese bescheinigen, dass sie den Mindestlohn zahlen. Damit wäre der Generalunternehmer schon aus der Haftung entlassen. Dies verhindert die bezweckte Selbstregulierung der Wirtschaft und schränkt die Durchsetzbarkeit des Mindestlohnes für die Beschäftigten erheblich ein. Im Falle einer Entlastung des Generalunternehmers wären die Beschäftigten daran gehalten, sich an die Subunternehmer zu halten, die sich – z.B. im Falle einer Insolvenz – ihrer Verantwortung für die Zahlung des Mindestlohns entziehen könnten. Die Dummen wären dann die Beschäftigten, deren Lohnanspruch damit auf der Strecke bleibt.

Es gibt keinen sachlichen Grund, von einer im Arbeitnehmerentsendegesetz bewährten Regelung abzurücken!

Wie wichtig es ist, im Mindestlohngesetz eine Generalunternehmerhaftung mit Durchgriffshaftung zu haben, zeigt folgender Fall, von dem das DGB-Beratungsprojekt „Faire Mobilität“ berichtet:

### **Beispiele: Deshalb ist die Generalunternehmerhaftung für entsandte Beschäftigte so wichtig**

#### **a) Rumänische Arbeiterinnen bei einem deutschen Geflügelhersteller**

Die Frauen wurden von einer rumänischen Firma angeworben und dann über ein slowakisches Unternehmen nach Deutschland entsandt. Hier arbeiteten sie als Verpacker/-innen von Hähnchenteilen für ein Subunternehmen der PHW-Gruppe, die die Wiesenhof-Marke vertreibt. Der Lohn der Frauen orientierte sich am slowakischen Mindestlohn, der bei 380 Euro liegt. Dazu kommen Prämienzahlungen, die nicht transparent sind. Bei einer Arbeitszeit von 190 Stunden erhalten die Frauen 400 bis 700 Euro im Monat, das sind Stundenlöhne zwischen 2,10 und 3,70 Euro.

Wiesenhof gab auf Nachfrage der „Frankfurter Rundschau“ an, dass die Mitarbeiterinnen des Subunternehmens zwischen 8,00 und 8,49 Euro erhalten würden. Das gehe aus der Papierlage hervor. Doch obwohl die Realität anders aussah, war der Fall damit für die Firma Wiesenhof erledigt. In der Fleischindustrie sind solche Modelle weit verbreitet.

Das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz sieht eine Generalunternehmerhaftung vor, die es möglich macht den Generalunternehmer – in diesem Beispiel Wiesenhof – haftbar zu machen, wenn sein Subunternehmer den Mindestlohn nicht einhält. Dann muss stattdessen der Generalunternehmer den Mindestlohn zahlen. Dies gilt auch für die Beschäftigten bei sogenannten Subunternehmerketten. Dabei kommt es nicht darauf an, was der Generalunternehmer tatsächlich weiß oder nicht weiß. Er steht quasi dafür ein, dass seine Vertragspartner und deren Vertragspartner sich gesetzeskonform verhalten. Erst diese Ausgestaltung der Durchgriffshaftung kann einen Druck dahingehend erzeugen, dass die Generalunternehmer ein Interesse an der tatsächlichen Einhaltung von Lohnuntergrenzen haben.

Dies ist mit ein Grund dafür, warum es so wichtig ist, den in der Fleischindustrie ausgehandelten Tarifvertrag über das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Wäre das nicht erfolgt, so bestünde keine Zahlungsverpflichtung und Gesetzesverstöße könnte der Generalunternehmer ruhig in Kauf nehmen. Er hätte ggf. sogar noch den Vorteil, von ungesetzlichen Lohnzahlungen durch niedrigere Vertragskosten zu profitieren. Deshalb darf es nicht bei der vorgesehenen Entlastungsmöglichkeit des Generalunternehmers bleiben, wie es der jetzige Mindestlohngesetzesentwurf der Bundesregierung vorsieht. Und deshalb fordern wir auch für das Mindestlohngesetz eine uneingeschränkte Generalunternehmerhaftung, wie dies auch im Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgelegt ist.

## **b) Verhandlungserfolg auf Skandalbaustelle: Rumänische Zimmerleute erhalten ausstehende Löhne – die Generalunternehmerhaftung macht es möglich**

50 rumänische Bauarbeiter meldeten sich im Februar 2014 im Frankfurter Standort von Faire Mobilität. Die Männer waren teilweise seit November 2013 auf einer Hotelbaustelle im Frankfurter Europaviertel beschäftigt. Löhne waren seit Wochen gar nicht mehr oder nur noch spärlich geflossen. Die Situation war desolat. So mussten zunächst Spendengelder aufgetrieben werden, um die Arbeiter mit dem Notwendigsten zu versorgen. Die Männer arbeiteten für das Subunternehmen K&T Contract Germarom, das vom Generalunternehmen Max Bögl mit Zimmermannsarbeiten auf der Hotelbaustelle im Europaviertel beauftragt worden war. Ursprünglich hatte man den gelernten Zimmerleuten einen Nettolohn von 1200 Euro versprochen – ein verlockendes Angebot, beträgt der Durchschnittslohn in Rumänien doch gerade mal 450 Euro.

Mit Unterstützung von Faire Mobilität machten sie sich daran, die geleisteten Arbeitsstunden aufzulisten und zu berechnen. Die Forderungen beliefen sich auf über 100.000 Euro. Als die Höhe der Forderungen veröffentlicht wurde, war die Empörung groß. Eine Solidarisierungswelle setzte ein, überregionale Medien begannen über den Fall zu berichten. Schlussendlich konnte der Verhandlungsführer der IG BAU verkünden, dass das Generalunternehmen zugesagt hatte, 100.000 Euro an die 50 Bauarbeiter auszubezahlen. Auch hier wird die Wichtigkeit der geltenden Haftungsregelung deutlich.

Kontrolle und Sanktionen bei Missbräuchen sind das A und O für die Durchsetzung eines wirksamen Mindestlohns. Und dabei gilt die einfache Formel: Ein Mindestlohn OHNE Ausnahmen lässt sich am einfachsten kontrollieren.

## **Die 50 Tage Regelung und „Saisonarbeit“ in der Landwirtschaft**

Spezielle gesetzliche oder tarifliche Regelungen zur Saisonarbeit gibt es nicht mehr. Auch ausländische Arbeitskräfte, die für Saisonarbeiten nur befristet in der Landwirtschaft beschäftigt werden, sind als Arbeitnehmer/innen“ im Rahmen der EU-Freizügigkeit in Deutschland tätig.

In der Debatte um die Saisonarbeit spielt aber immer mehr die „50 Tage Regelung“ (nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) eine Rolle. Die 50 Tage Regelung ist für die Landwirtschaft ein ideales Schlupfloch, um Sozialabgaben und Steuern zu vermeiden.

### **Inhalt der Regelung:**

*Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Die kurzfristige Beschäftigung ist versicherungsfrei. Demnach brauchen für einen Arbeitnehmer unabhängig vom Entgelt keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.*

*Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 450 Euro überschreitet. Eine Zusammenrechnung von kurzfristigen mit geringfügig entlohnten Beschäftigungen sowie mit versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen erfolgt nicht.*

*Überschreitet eine Beschäftigung, die als kurzfristige Beschäftigung angesehen wird, entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Wenn bereits vorher erkennbar wird, dass die Beschäftigung länger dauern wird, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird.*

Die Inanspruchnahme dieser Ausnahme ist allerdings an Voraussetzungen gebunden: Die Tätigkeit muss gelegentlich sein und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung unter anderem dann ausgeübt, wenn sie nicht von sogenannter „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ ist. Das heißt, sie darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts bestimmend sein. Das hat zur Folge, dass z.B. Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur als Arbeitsuchende gemeldet sind, nicht nach dieser Regelung beschäftigt werden dürfen. Diese Personen sind unabhängig von der Dauer der Beschäftigung versicherungspflichtig, wenn sie mehr als 450 Euro im Monat verdienen.

Als gelegentlich ausgeübt gelten Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld oder neben dem Bezug einer Altersvollrente ausgeübt werden.

Die 50 Tage Regelung ist ursprünglich nicht für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gedacht gewesen. Aber wie das so ist, jede Ausnahme findet ihre Anwender. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der 50 Tage Regelung – vor allem die speziellen Voraussetzungen – sind im grenzüberschreitenden Arbeitskräfteverkehr nur schwer zu kontrollieren. Missbräuche dürften zahlreich sein.

### **Pauschale Besteuerung:**

Auch bei der Besteuerung gibt sich der Staat mit einem „Trinkgeld“ zufrieden. Wenn die Beschäftigung in der Landwirtschaft weniger als 180 Tage im Jahr beträgt, müssen die Arbeitsverhältnisse lediglich mit einem pauschalen Steuersatz von 5 Prozent versteuert werden. Diese Steuer ist unabhängig von den individuellen Besteuerungsmerkmalen der Beschäftigten und wird in der Regel vom Arbeitgeber übernommen (§ 40a Abs. 3 EStG). Diese Ausnahme gilt nur in der Landwirtschaft.

### **Bewertung:**

Um diese Gestaltungsregelung dreht sich die Diskussion, wenn über „Saisonarbeit“ gesprochen wird. Diese Ausnahme ist in der Landwirtschaft bei Beschäftigten aus dem Ausland praktisch zum Normalfall geworden. Das bedeutet, der Arbeitgeber zahlt den Bruttolohn (gleich netto) und versteuert diesen Betrag mit 5 Prozent pauschal. Anzunehmen ist, dass auf Urlaub, Urlaubsgeld und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall „großzügig“ verzichtet wird. Billiger kann man Menschen in Deutschland nicht beschäftigen. Zum Vergleich: Wenn der Arbeitgeber Arbeitskräfte regulär mit 8,50 Euro in der Stunde beschäftigt, fallen für ihn Arbeitgeberkosten in Höhe von rund 11,50 Euro an.

Die **Landwirte argumentieren**, dass sie gegenüber den inländischen Arbeitskräften, die Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, ungerecht sei, wenn auch zeitlich befristet Beschäftigte unter 50 Tage den Mindestlohn bekommen würden, weil sie dann netto mehr verdienen würden, als die einheimischen Arbeitskräfte.

### **Gegenargumente:**

Der Verzicht auf Sozialversicherungsbeiträge ist keine Subvention der Arbeitgeber, sondern dient vor allem der Verwaltungsvereinfachung. Deswegen dürfen diese Beschäftigten nicht anders behandelt werden.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verbietet – auch in Anlehnung an eine entsprechende EU Richtlinie – die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten (§ 4 TzBfG). Dies gilt auch, wenn die Befristung weniger als 50 Tage beträgt. Deswegen dürfen sowohl Arbeitskräfte aus dem Ausland als auch Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte nicht diskriminiert werden und müssen den gleichen Bruttolohn erhalten.

Für die 50 Tage Beschäftigung werden – anders als bei den Minijobs – überhaupt keine Beiträge an die sozialen Sicherungssysteme gezahlt. Bei Arbeitskräften aus dem Ausland erfolgt damit die soziale Sicherung über ein ausländisches Versicherungssystem, das dann ohne Beiträge die soziale Absicherung übernimmt. Diese Praxis ist in hohem Maße fragwürdig. Wenn die Landwirte schon die soziale Sicherung „sparen“, dann können sie wenigstens den Mindestlohn zahlen.

Es besteht das Risiko, wenn diese Gruppe vom Mindestlohn ausgenommen wird, dass dann die gleiche Diskussion bei den Minijobs ebenfalls losbricht. Auch hier könnte das Argument des Brutto-Netto-Vergleichs angeführt werden. Der Gesetzgeber hat bei den Minijobs aber eindeutig geregelt, dass der Arbeitgeber die pauschalen Sozialabgaben zahlen muss. Hierdurch soll auch sichergestellt werden, dass keine reguläre Arbeit verdrängt wird. Der Arbeitgeber profitiert in hohem Maße von den flexiblen Arbeitskräften, Ausnahmen vom Mindestlohn sind deswegen auch hier nicht gerechtfertigt.

*(Siehe auch „DGB-Argumentationshilfe zur wirksamen Durchsetzung des Mindestlohns ohne Ausnahmen“:*  
[https://www.dgb-bestellservice.de/besys\\_dgb/pdf/DGB201038.pdf](https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB201038.pdf) )

*taz-Interview: <http://www.taz.de/Mathias-Wagner-ueber-polnische-Wanderarbeiter!/139207/>*

## **Ausnahmen für Praktikant/-innen**

Die Ausnahmen im Mindestlohngesetz für Praktikant/-innen sind gravierend und öffnen Missbrauch Tür und Tor. So sind nach derzeitigem Stand des Gesetzes Ausnahmen für Praktikant/-innen vorgesehen, die

- ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

Wir sagen: Praktika sind Lernverhältnisse und müssen auch als solche betrachtet werden. Nach einer Studie der DGB-Jugend sind 82 Prozent der Praktikant/-innen voll in den Arbeitsablauf integriert, leisten also vollwertige Arbeit und verdrängen damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ein Lernverhältnis sieht anders aus. Vor allem Praktika nach abgeschlossenem Studium sind abzulehnen. Mit einem

abgeschlossenem Studium gibt es keinen Grund, warum von den Unternehmen nicht gleich ein tarifvertraglich abgesichertes Arbeitsverhältnis angeboten werden kann.

Das Argument von Praktika im Rahmen der Berufsorientierung nach dem Studium läuft somit ebenfalls ins Leere. Mit Probezeitregelungen oder individuellen Vereinbarungen besteht bereits die Möglichkeit sowohl für den Arbeitnehmer wie auch für den Arbeitgeber die gewünschte berufliche Orientierung im Rahmen eines Arbeitsvertrages zu erreichen.

40 Prozent aller Praktikant/-innen arbeiten unbezahlt und dienen so als günstige Arbeitskraft. Wenn Praktika bezahlt werden, dann mit durchschnittlich 3,77 Euro pro Stunde. Damit sind Praktika für viele Jugendliche Teil eines prekären Berufseinstieges. Diese Zahl beschreibt wie groß in diesem Bereich der Handlungsdruck ist. Postgraduelle Praktika müssen zukünftig unter den Mindestlohn fallen, wenn man diesem Missstand Einhalt gebieten möchte.

Auch die viel zitierten Klebeeffekte bei Praktika sind nicht nachzuweisen. Lediglich 22 Prozent aller Praktikant/-innen gaben in der Studie an, nach ihrem Praktikum überhaupt ein Angebot auf einen festen Job bekommen zu haben.

Die Entscheidung für ein Praktikum nach Studienabschluss fällt nicht zufällig. Untersuchungen zeigen: Die gezielte Erweiterung der eigenen Qualifikation (76 Prozent) und die berufliche Orientierung (63 Prozent) sind die Hauptmotivationen, gefolgt von strategischen Erwägungen wie dem Knüpfen von Kontakten, die für den nachfolgenden Berufseinstieg förderlich sein könnten (59 Prozent). Weitere Gründe für ein Praktikum: Es ist für das Berufsfeld üblich (51 Prozent) sowie die Hoffnung auf eine anschließende Übernahme (50 Prozent). Demnach ist die Behauptung, dass mit der Mindestlohnregelung in diesem Bereich der Gestaltungsspielraum für Jugendliche verringert wird, ebenso hinfällig wie der Verweis darauf, Praktika dienten vor allem dazu, Zeit zu überbrücken.