

Stellungnahme

Diakonie 
Deutschland

Evangelischer Bundesverband

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.

Referentenentwurf eines Tarifautonomiestärkungsgesetzes

Vorstand Recht, Sozialökonomie
und Personal

Dr. Jörg Kruttschnitt
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Telefon: +49 30 65211-1608
Telefax: +49 30 65211-3608
joerg.kruttschnitt@diakonie.de

Berlin, 24. März 2014

Stellungnahme der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie

Die Diakonie Deutschland begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn einzuführen.

1. Allgemeines

Derzeit verdienen noch zu viele Menschen in Deutschland weniger als 8,50 € in der Stunde. Nicht wenige Personen sind vollzeiterwerbstätig und dennoch auf ergänzende staatliche Unterstützung angewiesen. Die Diakonie setzt sich deshalb seit geraumer Zeit für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn in existenzsichernder Höhe ein. Nur so kann sichergestellt werden, dass Erwerbstätige bei Vollzeitbeschäftigung von ihrem Erwerbseinkommen leben können und von ergänzenden staatlichen Leistungen unabhängig werden. Die Diakonie Deutschland begrüßt ebenso die sich dadurch ergebende wachsende sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die zunehmende finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme. Überproportional viele Frauen sind von zu niedrigen Löhnen betroffen, die Einführung eines Mindestlohns trägt somit neben allgemeinen Gerechtigkeitsaspekten auch zur Gleichstellung von Frauen in unserer Gesellschaft bei.

Anliegen der Diakonie ist es auch, den zahlreichen diakonischen Einrichtungen und Diensten unterstützend zur Seite zu stehen, die in Verhandlungen mit den Sozialleistungsträgern eine ausreichende Refinanzierung ihrer Lohnkosten sichern müssen. Seit dem 1. August 2010 gilt ein sich stetig anpassender Mindestlohn in der Pflege. Die Diakonie Deutschland hat sich für das Zustandekommen dieses Mindestlohns in der Pflegekommission eingesetzt.

Bereits heute weisen die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, die mit einer Tarifbindung von über 90% eine sehr hohe Bindungswirkung entfalten, in den niedrigsten Entgeltgruppen eine Vergütung oberhalb des nunmehr im Entwurf genannten Mindestlohns aus. Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz wird zugleich ein qualitativer Wettbewerbsausgleich zu nicht tarifgebundenen privat-gewerblichen Anbietern erzeugt.

Es ist jedoch bedauerlich, dass der vorliegende Gesetzentwurf nicht genutzt wird, um eine allgemeinverbindliche Definition des Arbeitnehmerbegriffes ausreichend gesetzlich zu normieren, wodurch die Arbeit der Vollzugsbehörden insbesondere im Hinblick auf die Abgrenzung zu Scheinselbständigkeit und Schwarzarbeit erleichtert worden wäre.

Weiterhin ist nicht hinreichend deutlich, inwieweit der Gefahr einer neuen Ausgrenzung von benachteiligten Personengruppen im Gesetzentwurf Rechnung getragen wird. Der Gesetzentwurf umfasst keine arbeits-

marktpolitischen Instrumente, die aufzeigen würden, wie benachteiligte Personengruppen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Es besteht die Gefahr neuer Markteintrittsbarrieren.

Unabhängig davon, ob die Änderung des Tarifvertragsgesetzes insgesamt positive Auswirkungen haben wird, ist sicherzustellen, dass im Sozial- und Gesundheitsbereich nur Regelungen für allgemeinverbindlich erklärt werden, die nicht unter dem bisherigen Niveau der in der Diakonie geltenden Tarife liegen. Anderenfalls bestünde wiederum die Gefahr eines Preis- anstelle eines Qualitätswettbewerbs unter den Anbietern in der Sozialwirtschaft. Gerade im personalintensiven sozialen Dienstleistungsbereich stellen die Personalkosten einen erheblichen Kosten- und damit auch Preisfaktor dar.

2. Ausnahmetatbestände

Die Diakonie Deutschland unterstützt, dass nach politischem Bekunden das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns keine Anwendung für Menschen finden sollte, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden. Dies finden wir im vorliegenden Gesetzentwurf jedoch nicht ausreichend klar geregelt.

Auch die Ausnahme von Minderjährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zur Vermeidung von Fehlanreizen wird grundsätzlich befürwortet. Die Auswirkungen auf Minderjährige sollten im Detail sorgfältig geprüft werden. Unseres Erachtens ist jedoch bei der derzeit geplanten Formulierung des § 22 Abs. 2 MiLoG eine Grenzziehung für Auszubildende, die über 18 Jahre alt sind, geboten. Bislang ist dies nicht hinreichend konkret geregelt.

Dass das Gesetz auf ehrenamtlich Tätige keine Anwendung finden soll, versteht sich nach dem Gesetzeszweck von selbst.

Da eine einheitliche gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffs nicht existiert und es bspw. auf die sozialversicherungsrechtliche bzw. steuerrechtliche Einordnung des Arbeitsverhältnisses nicht entscheidend ankommt, spricht sich die Diakonie Deutschland für Präzisierungen des Regelungstextes des § 22 bzw. der Gesetzeserläuterungen aus, in der die Ausnahmen des Anwendungsbereiches des MiLoG konkretisiert werden. Besonders betrifft dies Menschen mit Behinderung, die nach SGB IX in einer anerkannten Werkstatt arbeiten oder Arbeitsverhältnisse in Integrationsprojekten. Wichtige Abgrenzungsfragen sind auch hier nicht geklärt.

Kritisch sieht die Diakonie Deutschland die Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Mindestlohnes nach § 22 Abs. 4 MiLoG. Hier wird festgelegt, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos waren und deren Arbeitgeber durch einen Lohnkostenzuschuss nach SGB II, III oder IX gefördert wird, für die ersten sechs Monate ihrer Tätigkeit nicht vom Mindestlohn erfasst werden. Durch die Ausnahme vom Mindestlohn soll der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden, so die Intention des Gesetzgebers. Die Erleichterung des Wiedereinstiegs ist allerdings auch die Intention des Lohnkostenzuschusses. Warum also diejenigen Arbeitgeber, die bereits einen Lohnkostenzuschuss für einen Arbeitnehmer erhalten, diesen zusätzlich unter Mindestlohn entlohnen dürfen, ist nicht gänzlich nachvollziehbar.

Den Verzicht auf weitere Ausnahmeregelungen im Anwendungsbereich begrüßt die Diakonie Deutschland ausdrücklich. Ziel muss ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn sein, der die Einkommenssituation einer möglichst großen Anzahl von Beschäftigten in Deutschland verbessert.

3. Spezifika aus diakonischer Sicht

Eine Lücke des Gesetzentwurfes sehen wir darin, dass kirchlich-diakonische Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges zwar vom Anwendungsbereich des Mindestlohns eingeschlossen sind, aber weder die Besonderheiten des Sozial- und Gesundheitswesens berücksichtigt, noch Kirche und Diakonie mit ihren Vertretern in das vorgesehene Verfahren zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes in der Mindestlohnkommission eingebunden werden. Kirchlich-diakonische Einrichtungen stellen abhängig vom Aufgabenfeld einen Großteil der Angebote im Sozial- und Gesundheitswesen und sind daher in ein solches Verfahren mit einzubeziehen.

Durch § 12 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist für den Bereich der Pflege eine solche Einbeziehung gelungen. In der Kommission zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen für die Pflege sind die kirchlichen Sozialpartner berücksichtigt worden. Damit ist der Verfassungslage Rechnung getragen worden. Es ist berücksichtigt worden, dass aus Artikel 140 GG i. V. mit Artikel 137 Abs. 3 WRV sich die Kirche für eine Sozialpartnerschaft in Form des Dritten Weges entschieden hat. Diese Entscheidung der Kirchen ist durch diverse höchstrichterliche Entscheidungen, zuletzt durch das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 20.11.2012 anerkannt worden. Dieses führt ausdrücklich aus, dass der kircheneigene Weg der Arbeitsrechtssetzung sich nicht im Widerspruch zur Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG befindet. Insofern ist das Gesetz in dieser Hinsicht nachbesserungsbedürftig. Im Sozial- und Erziehungswesen muss insgesamt, wie bisher in der Pflegebranche, der kirchlichen Sozialpartnerschaft Rechnung getragen werden, da sich ein Großteil der Einrichtungen dieses Bereiches in kirchlicher Trägerschaft befindet.

Das eigentliche Problem diakonischer Einrichtungen und Dienste bleibt jedoch weiterhin die mangelnde Finanzierung der Sozialleistungen. Dieses permanente Refinanzierungsproblem und den damit einhergehenden wachsenden Druck auf soziale Einrichtungen und Dienste löst auch die Einführung eines Mindestlohngesetzes nicht.

Zahlreiche Fragen, unter anderem das Problem des Niedriglohnssektors sowie Fragen der mitunter mangelhaften Refinanzierung bleiben im vorliegenden Entwurf des Tarifautonomiestärkungsgesetzes offen.

Ein flächendeckender Mindestlohn ist kein Allheilmittel für die Lösung sozialer Probleme, ebenso wenig für die Bekämpfung von Armut, sondern kann nur eine hilfreiche Maßnahme unter vielen sein. Wirklich wirkungsvoll kann die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns nur sein, wenn weitere flankierende Maßnahmen ergriffen werden. Zwar ist zu hoffen, dass durch den gesetzlichen Mindestlohn Arbeitsverhältnisse abgebaut werden können, bei denen die Betroffenen gezwungen sind, ergänzend ALG II zu beziehen, jedoch ist anhand des nunmehr vorliegenden Gesetzentwurfs nicht deutlich, ob das Ziel, prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern, erreicht werden wird.

Der Gesetzentwurf fordert an zahlreichen Stellen zu weiteren Änderungs- und Ergänzungsvorschlägen heraus. Angesichts der äußerst knapp bemessenen Frist kann dieser Vortrag nur einer weiteren Stellungnahme vorbehalten bleiben.

Berlin, den 24. März 2014

Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand Recht, Sozialökonomie und Personal

Anlage

Stellungnahme des Evangelischen Fachverbandes Arbeit und soziale Integration (Efas) e.V. vom 24. März 2014 zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie