

Die Betroffenheit der M+E-Industrie

Wir sind eine Hochlohnindustrie – mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von über 24 Euro zahlen wir Entgelte weit über dem Mindestlohn. Trotzdem sind wir in zahlreichen Punkten betroffen. War das wirklich so gewollt?

I. Auftraggeberhaftung

Forderung

- Möglichkeit zur Enthftung (Exkulpation) muss geschaffen werden = Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit
- Haftungskette verkürzen
- Werklieferungsverträge aus der Haftung ausnehmen

1. Rechtliche Auslegung völlig ungeklärt

- Die Reichweite der Auftraggeberhaftung ist für die hochkomplexen Lieferketten der M+E-Industrie völlig unklar. Das ist vor dem Hintergrund, dass diese Haftung die Unternehmen auch ohne jedes Verschulden trifft, besonders schwerwiegend.

Beispiel:

Ein M+E-Unternehmen beauftragt einen Spezialisten mit der Reinigung und Wartung seiner hochkomplexen Maschinen sowie einen weiteren Dienstleister mit der Reinigung der Sanitärräume. Das Unternehmen prüft beide Dienstleister sorgfältig.

Bei der Beauftragung der Maschinenwartung soll aufgrund der „Nähe“ zur Produktion die Auftraggeberhaftung voll greifen. Hingegen wird für die Reinigung von Sanitärräumen eine Haftung aufgrund der „Produktionsferne“ verneint. Diese vage Differenzierung führt zu großer Rechtsunsicherheit.

- Keine Rechtssicherheit bringt der Verweis auf die bisherige Rechtsprechung zum Arbeitnehmerentendengesetz (AEntG).

Die Rechtsprechung ist zu einer alten Gesetzesfassung des AEntG ergangen. Dort war der Bau-Generalunternehmer, der einzelne Bauleistungen an Subunternehmer weitergibt, einziger Anwendungsfall dieser verschuldensunabhängigen Haftung. Die hierzu entwickelte höchstrichterliche Rechtsprechung passt nicht zu den arbeitsteiligen und differenzierten Strukturen der M+E-Industrie. Ein Auftraggeber ist etwas völlig anderes als ein Bau-Generalunternehmer! Eine gerichtliche Klärung kann Jahre dauern.

Die tatsächliche Reichweite der Haftung ist unklar.

- Werkverträge haben einen Unterfall – den Werklieferungsvertrag.

Beispiel:

Ein Schraubenproduzent fertigt 10 Millionen Schrauben für einen Maschinenbauer mit einem Sondermaß.

Die Abgrenzung kann juristisch hoch kompliziert sein, denn die kaufrechtliche Komponente steht hier im Vordergrund. Wenn diese äußerst praxisrelevante Form des Werkvertrages ebenfalls erfasst ist, dann ist die Haftungskette in der M+E-Industrie uferlos.

2. Bürokratieaufwand extrem hoch – 500.000 Euro Bußgeld drohen

- Die verschuldensunabhängige Haftung führt in den Geschäftsbeziehungen unserer Unternehmen zu großer Unsicherheit. Faktisch jedes Mitgliedsunternehmen verfasst oftmals seitenlange Absicherungserklärungen und erhält selbst z. T. wäschekörbeweise Verpflichtungserklärungen zur Unterschrift. Das schürt Misstrauen und belastet mit unsinniger Bürokratie.

Beispiele:

Große namhafte Automobilisten mit hohen Tarifentgelten sollen Sicherheitsleistungen erbringen.

Mittelständler sollen alle Sozialversicherungsnachweise ihrer Beschäftigten vorlegen, jederzeit eine hausinterne Prüfung aller Entgeltunterlagen zulassen und regelmäßig eine steuerliche Unbedenklichkeitsbescheinigung abgeben. Bei Zuwiderhandlung sollen empfindliche Vertragsstrafen gezahlt werden.

Ein M+E-Unternehmen erbringt umfangreiche Reparatur- und Serviceleistungen für einen Kunden. Nach Rechnungsstellung verweigert der Kunde die Zahlung. Begründung: Das M+E-Unternehmen - tarifgebunden! - habe es bei Auftragsannahme unterlassen, die Zahlung des Mindestlohns zu bescheinigen.

Das ist Irrsinn. Kleinere und mittlere Unternehmen sind mit diesen Rechtsfragen und dem Handlungsdruck völlig überfordert.

- Es besteht hier nicht nur das Haftungsrisiko gegenüber einem Arbeitnehmer eines beauftragten Unternehmens, sondern es droht auch ein Bußgeld bis zu 500.000 Euro, wenn man einen Unternehmer beauftragt, von dem man fahrlässig nicht weiß, dass dieser keinen Mindestlohn zahlt. Wann weiß man fahrlässig nicht, dass keine 8,50 Euro beim Auftragnehmer oder dem dritten Subunternehmer in der Auftragskette gezahlt werden?

Die Firmen erhalten „wäschekörbeweise“ Verpflichtungsformulare zur Auftraggeberhaftung. Das ist für KMU nicht beherrschbar.

Umsetzungsvorschlag (entspricht dem ursprünglichen Regierungsentwurf v. 28. Mai 2014)

§ 13 Mindestlohngesetz (Auftraggeberhaftung)

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, **haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmens oder eines von diesem Unternehmer beauftragten Verleihers** zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt. Ausgenommen von der Haftung sind Werkverträge im Sinne des § 651 BGB.

Drei notwendige Änderungen:

- Haftungskette verkürzen (vgl. § 28e Abs.3 a SGB IV),
- Exkulpationsmöglichkeit schaffen,
- Werklieferungsverträge herausnehmen.

II. Praktikanten

Forderungen

- Erweiterung des mindestlohnfreien Zeitraums für die Orientierungspraktika vor einer Ausbildung, aber insbesondere für studienbegleitende Praktika auf sechs Monate
- zumindest Klarstellung, dass die ersten drei Monate immer mindestlohnfrei sind, auch wenn das Praktikum für insgesamt länger als drei Monate vereinbart wird

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Mindestlohngesetzes auf Orientierungspraktika und ausbildungsbegleitende Praktika stellt in unseren Unternehmen zahlreiche sinnvolle Modelle auf den Prüfstand. In der M+E-Praxis gibt es mannigfaltige Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmodelle, die mit den starren Vorgaben des Mindestlohngesetzes nicht gelöst werden können.

Beispiele:

Eine Studienordnung sieht ein verpflichtendes Praktikum für „*mindestens* drei Monate“ vor. Das Unternehmen bietet ein Praktikum für sechs Monate an.

Ein Unternehmen bietet ein dreimonatiges Praktikum an. Der Praktikant hat sich bestens bewährt und bittet am Ende des Praktikums um eine zweimonatige Verlängerung.

Zu höchster Verunsicherung führt die starre Begrenzung auf drei Monate bei den sehr wichtigen Praktika zur Orientierung und während der Ausbildung. Nach Auffassung des BMAS soll bereits die Überschreitung der Drei-Monats-Grenze um einen einzigen Tag dazu führen, dass der Mindestlohn vom ersten Tag des Praktikums an zu zahlen ist.

Viele Unternehmen fragen sich zurzeit, ob der Aufwand noch lohnt. Die Brückenfunktion für junge Menschen in den Arbeitsmarkt ist dadurch erheblich gefährdet.

Warum werden Praktika zur Orientierung und studienbegleitende Praktika unter einen Generalverdacht gestellt? Hier liegt doch gar nicht das behauptete Problem der Generation Praktikum.

Den M+E-Unternehmen geht es nur um die Orientierungs- und insbesondere um die ausbildungsbegleitenden Praktika. Junge Menschen sollen die Praxis möglichst frühzeitig und umfassend kennenlernen. Das erleichtert den späteren Einstieg in den Beruf. Dabei geht es nicht um Missbrauch, sondern um den Erwerb praktischer und sozialer Kompetenzen für den späteren Berufseinstieg. Die Praktika nach Abschluss eines Studiums („Generation Praktikum“) waren und sind kein Thema unserer Industrie.

Auch vor dem Mindestlohngesetz waren die Unternehmen gesetzlich verpflichtet, Praktikanten eine angemessene Vergütung zu zahlen. Dieser Verpflichtung sind die M+E-Unternehmen in aller Regel nachgekommen (häufig zwischen 400,00 und 700,00 Euro – auch abhängig von der Anwesenheitszeit des Praktikanten).

Eine Praktikumsleistung zur Orientierung oder ausbildungsbegleitend ist mit einer Arbeitsleistung nicht vergleichbar. Hier steht der Ausbildungszweck im Vordergrund, die Unternehmen stellen Praktikumsbetreuer dafür zur Verfügung.

Umsetzungsvorschlag

§ 22 Abs. 1 Mindestlohngesetz (Persönlicher Anwendungsbereich):

Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu **sechs** Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu **sechs** Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat [...]
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

In Fällen der Nr. 2 und Nr. 3 entsteht die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns erst nach Ablauf eines Zeitraums von insgesamt sechs Monaten.

III. Arbeitszeitkonten

Forderungen

- Gesetzliche Tariföffnung bei der Ausgleichszeitraumbeschränkung auf 12 Monate für Arbeitszeitkonten
- Streichung der 50%-Grenze für Überstunden

1. Echte Stärkung der Tarifpartnerschaft

Das jetzige Mindestlohngesetz verlangt faktisch von jedem M+E-Unternehmen für jeden Beschäftigten die Berechnung, ob mit dem verstorigten Entgelt der Mindestlohnanspruch erfüllt ist. Das ist nicht nur

Derzeit ist ein erheblicher Kontrollaufwand für die M+E-Unternehmen notwendig.

für KMU ein enormer Aufwand. Besonderes Risiko besteht hier bei den Teilzeitbeschäftigten.

Die Teilzeit wird in der M+E-Industrie fast ausschließlich auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart. Hier reicht das verstetigte Teilzeitentgelt nicht in jedem Fall aus, um alle zulässigen Überstunden im jeweiligen Kalendermonat mit 8,50 Euro abzugelten.

Beispiel:

Das Unternehmen hat mindestens fünf verschiedene Teilzeitmodelle (15 Stunden, 17,5 Stunden, 20 Stunden, 25 Stunden, 30 Stunden) in fünf verschiedenen Entgeltgruppen. Für jeden Einzelfall muss errechnet werden, bis zu wie vielen Überstunden der Mindestlohn von 8,50 Euro mit dem Entgelt noch abgedeckt ist.

Diese Teilzeitbeschäftigten müssen dann ggf. aus dem einheitlichen betrieblichen Arbeitszeitkontensystem herausgenommen werden.

Die Tarifverträge der M+E-Industrie sehen z. B. in Baden-Württemberg und Bayern Arbeitszeitkonten vor, die gänzlich ohne Ausgleichszeitraum gestaltet sind. Soweit die Tarifverträge einen Ausgleichszeitraum von 6 oder 12 Monaten vorsehen, ist immer auch eine Ausweitung dieser Zeiträume mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien enthalten.

Die M+E-Industrie wurde für ihre Beschäftigungssicherung in der Krise gelobt. Sie wäre ohne solche Arbeitszeitkonten mit langen Ausgleichszeiträumen aber schlicht nicht möglich gewesen.

2. MiLoG macht flexible Teilzeitmodelle unmöglich

Das Mindestlohngesetz soll (nur) einen Mindestlohn flächendeckend sichern. Es ist nicht Aufgabe des Mindestlohngesetzes, die Arbeitszeitgestaltung zu beschränken. Das ist Aufgabe des Arbeitszeitgesetzes.

Das Mindestlohngesetz sieht vor, dass die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Die nun gefundene gesetzliche Systematik wirft mehr Fragen auf, als dass sie Antworten gibt. Wann greift diese Regelung? Immer oder nur, wenn der Mindestlohn mit dem verstetigten Arbeitsentgelt unterschritten wird? Rechtssicherheit ist hier Fehlanzeige.

Es besteht die Gefahr, dass sinnvolle Teilzeitlösungen unmöglich gemacht werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden in Teilzeit beschäftigt. Der Arbeitgeber erhält im März einen großen Auftrag, bei dem die volle Expertise des Arbeitnehmers kurzfristig gebraucht wird. Der Arbeitnehmer arbeitet einen Monat lang 40 Stunden in der Woche. Die zusätzlichen Stunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Im Sommer nutzt der Arbeitnehmer die Stunden, um während der Schulferien die Betreuung seiner Kinder zu sichern.

Der Arbeitgeber dürfte im Beispielsfall nicht mehr als 10 Stunden pro Woche auf ein Arbeitszeitkonto einstellen. Das vom Arbeitnehmer gewünschte Abbummeln der Stunden im Sommer wäre vereitelt.

Was hat das mit Mindestlohngesetz zu tun, wie viele Stunden Mehrarbeit zulässig sind? Zumindest, wenn diese mit dem Mindestlohn vergütet werden, muss das irrelevant bleiben. Das Mindestlohngesetz darf nicht durch Hintertüren als Arbeitszeitschutzrecht missbraucht werden.

War eine solche Einschränkung wirklich gewollt?

Daneben sei auch darauf hingewiesen, dass Saisonvertragsgestaltungen im Interesse der Arbeitnehmer und der Sozialversicherungsträger wegen des verstetigten Entgelts im gesamten Kalenderjahr geschaffen wurden. Diesen wurde mit dieser gesetzlichen Regelung der Garaus gemacht.

Diese 50%-Grenze macht auch die Studienförderung unserer M+E-Unternehmen zunichte.

Beispiel:

Der Student erhält im Rahmen eines Studienförderungsvertrags verstetigt in jedem Monat eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 500,00 Euro. Im Gegenzug verpflichtet sich der Student in den Semesterferien zu Praktikumseinsätzen.

Da bei einem wiederholten freiwilligen Praktikum Mindestlohn zu zahlen ist und dieser grundsätzlich im Folgemonat ausbezahlt ist, ist eine verstetigte finanzielle Unterstützung nicht mehr möglich. Einzige Lösung wäre ein „Praktikumszeitkonto“. Welche Auswirkung die 50%-Grenze hier hat, ist unklar, da es faktisch keine vereinbarte Arbeitszeit gibt. Die Gefahr ist groß, dass die Unternehmen in Zukunft von solchen Modellen Abstand nehmen.

Umsetzungsvorschlag

§ 2 MiLoG (Fälligkeit des Mindestlohns)

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
 2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,
- zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. **In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind abweichende Regelungen zugelassen.** Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. ~~Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.~~ [...]

IV. Tarifliche Ausschlussfristen

Forderungen

- Gesetzliche Öffnungsklausel für tarifliche Ausschlussfristen
- Akzeptanz tariflicher mindestens dreimonatiger Ausschlussfristen

Das Gesetzgebungsvorhaben trug den Titel „Tarifautonomiestärkungsgesetz“. Deshalb ist es nicht akzeptabel, dass das darin enthaltene Mindestlohngesetz in eine im Arbeitsrecht anerkannte tarifliche Gestaltung in einem derartigen Ausmaß eingreift. Bestehende tarifliche Ausschlussfristen dürfen nicht angetastet werden. In der M+E-Industrie haben sich die Tarifpartner überwiegend auf eine dreimonatige Ausschlussfrist verständigt.

Beispiele:

§ 19 Manteltarifvertrag nordrhein-westfälische M+E-Industrie

2. Beschäftigte / Auszubildende haben das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen: ...

b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von **drei Monaten** nach ihrer Fälligkeit. ...

4. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert waren, diese Fristen einzuhalten.

Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können in Tarifverträgen geregelt werden.

Umsetzungsvorschlag

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.

Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können in Tarifverträgen geregelt werden; die Frist muss mindestens drei Monate betragen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.