



Foto: Geldstapel, eyetronic, Fotolia.com; Compositing: Esther Zillner

Mindestlohn wirft lange Schatten

Im Zuge der Diskussion um das Mindestlohngesetz fordert die Wirtschaft vehement Erleichterungen. Auch die Abfallbranche verlangt nun Entbürokratisierung. Immerhin bezahle man bereits mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. In den Tarifverhandlungen stehen die Zeichen derweil auf Warnstreik.

Vor der Tarifrunde mit den Arbeitgebern der privaten Entsorgungswirtschaft hatte die Gewerkschaft Verdi vorsichtshalber die Muskeln spielen lassen. Bei Berlin Recycling etwa – dem einzigen privaten Entsorger, der der Tarifgemeinschaft in Berlin noch angehört – streikte am 25. März die komplette Belegschaft. Seit 11. Februar verhandeln die Tarifparteien der Abfallbranche über eine Anhebung des Mindestlohns in der Branche. Verdi fordert sieben Prozent mehr Lohn für zwölf Monate. Das erste Angebot der Arbeitgeberseite in Gestalt des Bundesverbands der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft (BDE) – 1,1 Prozent mehr Lohn –, quittierten die Müllwerker mit Warnstreiks.

Die haben offenbar Wirkung gezeigt. Zur Verhandlungsrunde am 26. März brachte die Arbeitgeberseite ein neues Angebot mit: Eine lineare Erhöhung des Lohns um 3 Prozent für den Zeitraum vom 1. April bis Ende des Jahres sowie weitere 1,8 Prozent im Jahr 2016 – plus eine Einmalzahlung von 50 Euro. Die Vergütung der Auszubildenden soll um 10 Prozent steigen. „Das Angebot ist wirklich an der Schmerzgrenze, aber das Signal an die Auszubildenden war uns ein Anliegen, um die Attraktivität unserer Branche zu steigern“, sagt der Vorsitzende der Kleinen Tarifkommission und Vizepräsident des BDE, Oliver Gross. Das Angebot wird nun den Tarifkommissionen zugeleitet, deren Zustimmung erforderlich ist.

Seit knapp fünf Jahren gilt für die Branche ein Mindestlohntarifvertrag. „Es gab damals eine intensive Diskussion, die wir in Landkreisen und Kommunen mit der Politik und der Öffentlichkeit darüber geführt haben, wie fair in privaten Entsorgungsfirmen die Mitarbeiter bezahlt werden, auch unter dem Stichwort Rekommunalisierung“, erinnert sich BDE-Präsident Peter Kurth. Die Branche habe sich damals mit großer Mehrheit und Entschlossenheit dem Thema Mindestlohn gegenüber offen gezeigt, meint Kurth. Ellen Naumann, Fachgruppenleiterin Abfallwirtschaft bei Verdi, erinnert sich ein wenig anders. „Die Abfallbranche ist bis zum Abschluss des Tarifvertrags eine Dumpinglohnbranche

gewesen – und ein Stück weit ist sie das immer noch“, sagt sie. Denn in der Abfallwirtschaft müsse man mit 50 Prozent Lohnkosten rechnen. Das bedeutet: Nur über die Lohnkosten kann das Angebot insgesamt gedrückt werden.

In der Abfallwirtschaft ist es den Tarifparteien der Branche, nämlich der Vereinigung Kommunale Arbeitgeberverbände (VKA), dem BDE und der Gewerkschaft Verdi seit 2010 immer wieder gelungen, sich auf einen Branchenmindestlohn zu einigen. Verankert ist dies in der 6. Abfallarbeitsbedingungenverordnung (6. AbfallArbbV), die ihre Rechtsgrundlage in Paragraph 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 8,86 Euro pro Stunde und ist über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle angestellten Arbeitnehmer der Abfallwirtschaft für allgemeingültig erklärt worden.

Seit fünf Jahren gilt für die Abfallbranche ein Mindestlohn

Der Mindestlohn ist nach dieser Vereinbarung immer zur vereinbarten Fälligkeit, spätestens jedoch zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Wenn in einem Betrieb Arbeitszeitkonten eingerichtet sind, können die Arbeitsstunden, die die Schwelle von 165 Stunden im Monat überschreiten, auf das jeweilige Arbeitszeitkonto gebucht werden. Rund 20.000 Angestellte von insgesamt etwa 160.000 Personen in der Abfallbranche – vor allem Sortierkräfte, die über Zeitarbeitsverträge kommen, aber auch Müllwerker – profitieren vom Mindestlohn, schätzt Verdi. Genaue Zahlen haben weder die Gewerkschaft noch der Arbeitgeberverband BDE.

Aus Sicht der Arbeitnehmer könnte sich womöglich ausgerechnet das Mindestlohngesetz (MiLoG) negativ auf die Verhandlungen auswirken. Lange und heftig wurde in Deutschland über die Einführung eines Mindestlohns debattiert, wie es ihn bereits beinahe in allen europäischen Staaten gibt. Seit 1. Januar gilt nun in Deutschland flächendeckend ein Mindestlohn von

8,50 Euro brutto pro Stunde. Nun könnten die Arbeitgeber der Abfallbranche natürlich auf die Idee kommen, sich diesem Lohn einfach anzupassen. So schreibt etwa der Bundesverband Sekundärstoffe und Entsorgung (bvse) in einer Mitteilung, dass viele Unternehmen nicht nachvollziehen könnten, dass der Branchenmindestlohn über dem gesetzlich vorgeschriebenen liege.

Mehr als die Tarifverhandlung erregt jedoch die Diskussion um die Dokumentationspflichten derzeit die Gemüter. Auch Unternehmen, die mehr als den Mindestlohn zahlen, müssen laut MiLoG tagesgenaue Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten von Aushilfen und 450-Euro-Kräften führen. Auch für kurzfristige Aushilfen, beispielsweise Ferienvertretungen, muss die tägliche Arbeitszeit erfasst und jeder Stundenzettel zwei Jahre archiviert werden.

Die Wirtschaft stößt sich an den neuen Aufzeichnungs- und Nachweispflichten, die ihrer Ansicht nach großen Aufwand und Kosten verursachen. Sie fordert von der Politik Entbürokratisierungsmaßnahmen und ist bei der CDU/CSU auf offene Ohren gestoßen. Bereits kurz nach Inkrafttreten des Mindestlohns erhöhte die Union den Druck auf Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD), die Dokumentationspflichten bei den Arbeitszeiten zu lockern. Drei Monate will

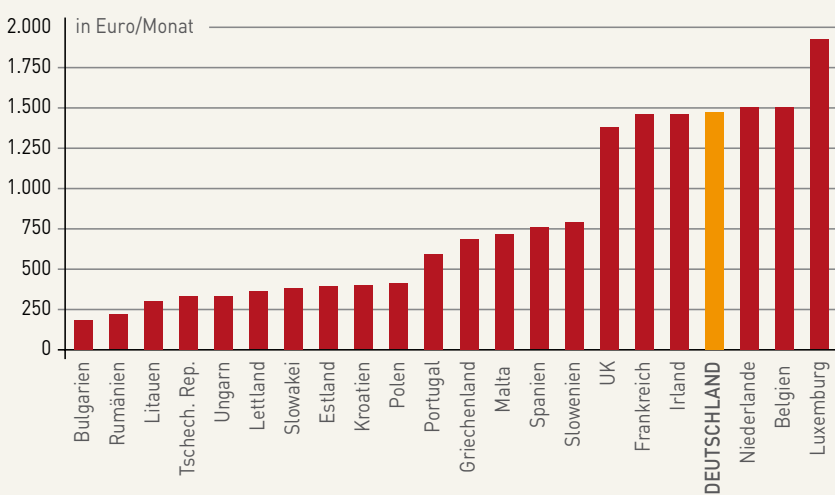
man sich in der Bundesregierung nun Zeit geben, um das Thema Bürokratieentwicklung im Zusammenhang mit der Mindestlohnpraxis zu beobachten, um dann gegebenenfalls nachzubessern.

Teile der Abfallbranche sind nun alarmiert. Denn nach der 6. AbfallArbbV besteht längst die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen zwei Jahre aufbewahrt werden.

Die Abfallbranche fühlt sich benachteiligt

„Unsere Mitgliedsbetriebe der Stahlrecyclingwirtschaft sind genauso von bürokratischem Aufwand belastet wie die Branchenbetriebe, die jetzt massiv von der Politik Entbürokratisierungsmaßnahmen verlangen – und wohl auch zumindest partiell bereits Verständnis signalisiert bekommen haben“, schreibt Rainer Cosson, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung Deutscher Stahlrecycling- und Entsorgungsunternehmen (BDSV), an den Vorsitzenden der Mindestlohnkommission, Henning Voscherau. Umso mehr sei die Forderung gerechtfertigt, weil die Abfall-

Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten am 1. Januar 2015
Mit 8,50 Euro liegt der deutsche Mindestlohn im oberen Drittel.



Quelle: Eurostat

branche ja bereits einen Mindestlohn zahle, der über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liege. „Es geht also nicht um die Benachteiligung einer Arbeitnehmergruppe, die besonders schützenswert ist, weil sie noch unterhalb des Schutzniveaus des MiLoG liegt“, schreibt Cosson.

„Im Mindestlohngesetz gibt es eine Höchstgrenze der Aufzeichnungspflichten, die so im Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht vorgesehen ist“, erklärt Miryam Denz-Hedlund, Justiziarin des bvse. In der Abfallbranche muss jeder Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten aufzeichnen. „Das ist natürlich eine Mehrbelastung“, sagt Denz-Hedlund, und das führe dazu, dass die Branche hinsichtlich der Dokumentationspflichten benachteiligt würde, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gebe. „Wir schlagen daher eine Vereinheitlichung der beiden Regelungen vor“, sagt sie. In einem Brief an Bundesarbeitsministerin Nahles merkt der Verband zudem an, dass aus seiner Sicht ein verbindlicher Vertrag mit Festlegung der Höchstarbeitszeit und des Lohns völlig ausreichend sei.

Der BDE steht dem Thema deutlich gelassener gegenüber. „Unsere Unternehmen haben mit der praktischen Umsetzung des Mindestlohns sehr, sehr wenig Probleme gehabt“, sagt Kurth. Bei der Arbeitszeiterfassung habe man in den Anfängen des Tarifvertrags durchaus festgestellt, dass diese „hier und da“ nicht optimal funktioniert habe. „Das haben viele Unternehmen nicht für einen mindestlohnrelevanten Umstand gehalten. Ist er aber natürlich schon, weil der Mindestlohn sich natürlich auch daraus ergibt, wie viele Stunden jemand arbeitet und wie das erfasst wird“, sagt Kurth. „In den Vertrag reinzuschreiben, keiner arbeitet mehr als erlaubt, langt sicher nicht. Hier werden wir irgendeine Regelung haben müssen – die möglichst praktikabel, möglichst wenig bürokratisch sein sollte, ist auch klar. Auch bei intensivem Nachfragen in der Branche begegne ich dem Thema mit Gelassenheit. Ich sehe, da ist kein großes Erregungspotenzial“, sagt Kurth. Im Gegenteil: Die Unternehmen hätten verstanden, dass sie sich für ihr Auftreten als zukunftsfähiger Arbeitgeber bestimmten sozialen Verantwortungen stellen müssen. „Wir haben als



Branche das Problem – das betrifft die kleinen Unternehmen genauso wie die großen –, gute Schulabsolventen als Auszubildende und gute Fachkräfte zu finden. Dieses Problem wird in Zukunft zunehmen. Das heißt, wer hier die Schlachten schlagen will an dem Thema, wie wisse ich nach, wie viel jemand gearbeitet hat, der verkennt etwas die Probleme.“

Ellen Naumann von der Gewerkschaft Verdi hat kein Verständnis für Klagen bei der Arbeitszeiterfassung. „Die Aufzeichnungspflichten bestehen doch alleine schon über das Arbeitszeitgesetz, um nachzuweisen, dass der Arbeiter nicht über die maximale Dauer von zehn Stunden kommt.“ Ob Stechkarte, Excelliste oder manuelle Erfassung mit Gegenzeichnung vom Vorgesetzten – in der Praxis gibt es viele Modelle. Kraftfahrer müssen ohnehin eine Fahrerkarte haben, über die verpflichtend ablesbar ist, wie viele Stunden sie gearbeitet haben. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat für die Arbeitnehmer die Broschüre „Dokumentation Arbeitszeit“ erstellt. Die Zettel müssen Von-bis-Angaben enthalten, die Pausen, die Tagesstundenzahl sowie die Gesamtarbeitszeit im Monat erfassen. Die Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist nicht zwingend vorgeschrieben. „Das ist ja wohl nicht zu viel Aufwand?“, fragt Naumann eher rhetorisch und vermutet: „Wenn sich hier jemand beschwert, dann haben sie es vorher einfach nicht richtig gemacht.“

Bei Nichteinhaltung drohen hohe Bußgelder

Oft werde einfach keine Arbeitszeit erfasst, in der Hoffnung, dass der chronisch perso-

nell unterbesetzte Zoll keine Kontrolle durchführt. „Probieren wir es erstmal so; wenn wir erwischt werden, schreiben wir dann auf. So ist die Denke“, sagt Naumann. Ein nicht ungefährliches Vorgehen: Wer die Vorgaben nicht einhält, dem kann eine Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro drohen. Wird eine Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro verhängt, kann das den zeitweisen Ausschluss von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge zur Folge haben. Geldbußen von mehr als 200 Euro werden in das Gewerbezentralregister eingetragen. Wer zu wenig Stunden bezahlt, landet außerdem schnell im Bereich Sozialbetrug, weil die eigentlich fälligen Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlt wurden. Diesbezüglich gebe es immer mal wieder Rückmeldungen, vor allem aus kleinen und mittleren Firmen. „Am größten ist das Problem in den Firmen ohne Betriebsräte“, so Naumann.

Der Verband Deutscher Metallhändler (VDM) weist darauf hin, dass die aktuell diskutierten Dokumentationspflichten nur ein Teil der stetig zunehmenden Belastung seien und sich die mittelständischen Mitgliedsunternehmen des Verbands immer mehr steuer- und umweltrechtlichen Vorschriften ausgesetzt sähen. „Dabei müssen sich die Mitarbeiter mit Themen beschäftigen, welche hochkomplex sind und nichts mit ihrem hauptsächlichen Aufgabenfeld zu tun haben. So ist aufgefallen, dass die Buchhaltung und das Controlling sowie Ein- und Verkauf und Handel neben vielen weiteren Bereichen im Unternehmen von dieser zusätzlichen Belastung betroffen sind“, sagt Ralf Schmitz, Hauptgeschäftsführer des VDM. Und das



Die Belegschaft von Berlin Recycling bei einem Warnstreik im März.

Foto: Jürgen Jänen

führe zu erheblichen Kosten. „Wir haben es heute mit doppelt so viel Bürokratie zu tun wie im Jahr 2009. Vor allem macht uns die Behördenumkehr zu schaffen. Wir als Unternehmen stehen in der Beweisspflicht“, sagt Peter Kasimir, VDM-Umweltausschussvorsitzender und Geschäftsführer des Metall- und Kunststoffhandels Curef. Als aktuelles Beispiel für die zunehmende Beweisspflicht nennt der Mittelständler das MiLoG: Er müsse prüfen, ob die von ihm beauftragten Spediteure ihren Mitarbeitern den Mindestlohn zahlen. Das sei ein enormer bürokratischer Mehraufwand und verunsichere die gesamte Branche, weil offen sei, wie man sich hierbei überhaupt rechtlich absichern könne.

Das Gesetz birgt neue Haftungsrisiken

In der Kritik an diesen Haftungsregelungen sind sich die Verbände der Abfall- und Recyclingbranche einig. Im Arbeitnehmer-

Entsende-Gesetz sowie im Mindestlohn-gesetz ist die sogenannte Durchgriffshaftung vorgesehen. Dies bedeutet, dass der Auftraggeber dafür haftet, dass das von ihm beauftragte Unternehmen und alle von diesem eingesetzten Subunternehmen den Branchenmindestlohn beziehungsweise den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Passiert das nicht, kann der Arbeitnehmer beim ausführenden Unternehmen an das auftraggebende Unternehmen herantreten und die Differenz zum Mindestlohn fordern. „Das ist für die Unternehmen ein großes Risiko“, sagt Denz-Hedlund. Das betreffe vor allem die Unternehmen der Recycling- und Sekundärrohstoffbranche, die im Speditionsbereich tätig sind, aber nicht nur diese, schreibt der bvse in seinem Brief an Andrea Nahles. „Natürlich empfehlen wir unseren Unternehmen, bei der Auswahl der Vertragspartner immer genau hinzusehen. Aber es liegt im Bereich des Möglichen, dass ein Unternehmen, das in gutem Glauben beauftragt wurde, ohne Kenntnis des Auftraggebers ein Subunternehmen beauftragt. Nach der heutigen Rechtslage haftet man, auch wenn man sich seinen Vertragspartner sehr genau angesehen hat und sich alles hat zusichern lassen.“ Das sei völlig überzogen und praxisfremd, viele Verbandsmitglieder seien daher zu Recht verunsichert, so die bvse-Vertreterin.

Der Verband fordert beim Mindestlohn-gesetz wie auch beim Arbeitnehmer-Entsende-Gesetz eine Exkulpationsmöglichkeit für den Auftraggeber. Gewerkschaftsvertreterin Ellen

Naumann hat auch für dieses Problem eine einfache Formel: Ist der Vertrag reell oder nicht? „Das kann man sich ja ganz einfach ausrechnen: 8,86 Euro plus Bruttobeiträge plus Gewinn beim Auftragnehmer. Wenn das Angebot deutlich unter dieser Summe liegt, stimmt etwas nicht“, meint sie.

Der bvse rät seinen Mitgliedern, die Einhaltung der Mindestlohnregelungen vertraglich mit allen Vertragspartnern abzusichern. Um mögliche Versäumnisse hinsichtlich der Zahlung des Mindestlohns bei Subunternehmen aufzudecken und Ordnungswidrigkeiten zu vermeiden, sollte mit den Geschäftspartnern vereinbart werden, dass diese auf Verlangen die Einhaltung des Mindestlohns nachweisen. Dafür gibt es zwei Möglichkeiten: entweder unterzeichnet jeder einzelne Arbeitnehmer eines Subunternehmens die Mindestlohnserklärung oder der Auftragnehmer verpflichtet sich mit einer Verpflichtungserklärung, die Vorschriften zum gültigen Mindestlohn einzuhalten. Für beides gibt es entsprechende Vordrucke im Internet. Bei Nichtzahlung des Mindestlohns können Geldbußen von bis zu 500.000 Euro drohen.

Während die Verbände ihre Sorgen den politischen Vertretern klagen, rumort es auch an der Basis. Bis zum 8. April will die Gewerkschaft in den Betrieben abfragen, was die Verdi-Mitglieder von dem Tarifangebot des BDE halten. Auf der Facebook-Seite von Verdi sind sich die Kommentierenden bereits einig: inakzeptabel. *Daniela Becker*

Anzeige



Zerkleinerungsanlagen zur Rest-, Haus- und Sperrmüllverwertung, Kunststoff-, Ersatzbrennstoff- und Altholzaufbereitung, Förder-, Sortier- und Siebtechnik

- ◀ ZENO-Doppelwalzenvorbereiter Typ ZDV; ZENO-Komplettlösung zur Zerkleinerung und Aufbereitung von Kunst- & Wertstoffen; ZENO-Sortieranlage für DSD-Wertstoffe, Gewerbeabfälle & Baumischabfälle

ZENO-Trommellängsamläufer Typ ZTLL ▶

ZENO



ZENO – Zerkleinerungsmaschinenbau Norcken GmbH · ZENO-Platz 1 · 57629 Norcken
Tel. +49 2661 / 9596-0 · Fax +49 2661 / 9596-47 · info@zeno.de · www.zeno.de