



Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V.

Stellungnahme des Zentralverbands des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG)

zum

Referentenentwurf der Bundesregierung über den Entwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz) insbesondere zu dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

1. Der Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG) bedauert, dass die Bundesregierung die Forderung des ZTG nach einer regionalen Differenzierung und Branchenspezifizierung des Mindestlohns nicht aufgegriffen hat, sondern vielmehr eine unterschiedslose Höhe des Mindestlohns definiert und auch für die Zukunft definieren will.

Die unterschiedslose Bezifferung eines Mindestentgeltes wird in einigen Regionen Deutschlands dazu führen, dass der Betrieb einer Tankstelle für Pächter und Eigentümer zu den heute von den Mineralölgesellschaften gewährten Konditionen nicht mehr wirtschaftlich ist.

Die Betreiber von Tankstellen, die einerseits vertraglich an Mineralölgesellschaften gebunden sind und andererseits Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet sind, sind in einem besonderen Maße von den Regelungen zu einem unterschiedslosen Mindestlohn betroffen. Einerseits werden sie verpflichtet, ihren Mitarbeitern ein hohes Entgelt, auch im Falle einer Aushilfsbeschäftigung zu zahlen, andererseits werden ihnen die Lohnkosten für die von ihnen beschäftigten Mitarbeiter durch die Mineralölgesellschaften vorgeschrieben und derart niedrig angesetzt, dass die Zahlung des vorgesehenen allgemeinen Mindestlohns zur direkten Senkung des Einkommens der Tankstellenbetreiber führt. Diese selbst werden damit häufig ein geringeres Entgelt für ihre Arbeit erhalten, als dies für ihre mindestlohnberechtigten Arbeitnehmer gilt.

2. Der Entwurf des MiLoG sieht neben der Höhe des allgemeinen Mindestlohns weitere, tiefgreifende Änderungen der arbeitsvertraglichen Regelungen vor, die zur Umsetzung des allgemeinen Mindestlohns nicht erforderlich sind.

Im Einzelnen:

a. § 1 Abs. 2 MiLoG

Das Gesetz sieht einen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € je Zeitstunde vor. Dabei soll es sich um einen „Bruttobetrag“ handeln.

Aufgrund der Besonderheiten des Betriebes von Tankstellen werden dort häufig Geringfügig Beschäftigte tätig, die sich neben Ausbildung, Studium oder einer sonstigen Beschäftigung etwas hinzuverdienen wollen. Diese werden zumeist als sogenannte „450,00 € - Kräfte“ beschäftigt. Als solche führt der Arbeitgeber pauschal Lohnsteuer und Sozialversicherung ab. Die Vereinbarung des Entgelts erfolgt somit zumeist nicht als Bruttobetrag. Aufgrund der Pauschalierung der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer verbietet sich auch ein Vergleich der „Bruttobeträge“, wie sie an Geringfügig Beschäftigte gezahlt werden, mit „Bruttobeträgen“ die an Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden.

Insoweit bedarf es dringend der Konkretisierung des Mindestlohnbetrages im Falle der Geringfügig Beschäftigten.

b. § 2 Abs. 2 MiLoG

Das Gesetz sieht, soweit ersichtlich, erstmals gesetzliche Regeln für den Umgang und die Vergütung von Mehrarbeit vor. Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos soll nunmehr der schriftlichen Vereinbarung bedürfen. Darüber hinaus soll dieses Arbeitszeitkonto spätestens innerhalb eines Jahres durch Freizeitausgleich oder Auszahlung ausgeglichen werden.

Für bestehende Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Arbeitszeitflexibilisierung bereits seit langer Zeit geübt wird, führt die Regelung, ohne dass es hierfür einen direkten Anlass aus Sinn und Zweck des Gesetzes gäbe, zur Notwendigkeit der Änderung der Arbeitsverträge. Hierdurch werden Arbeitgeber, die, wie die große Mehrheit der Betreiber von Tankstellen, nicht über eine eigene Rechtsabteilung verfügen, gezwungen, kostenintensiv Beratung in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus verhindert die gesetzliche Regelung die heute vielfach praktizierte Übung, gerade im Bereich der Beschäftigung von Auszubildenden und Studenten, diesen zu ermöglichen, ein zusätzliches Freizeitguthaben für eine

bezahlte Freistellung zu erwirtschaften, beispielsweise um eine längere Studienreise zu unternehmen, sich auf Prüfungen vorzubereiten oder ähnliches. Der in Absatz 3 der Vorschrift vorgesehene Fortbestand der Regelung über den Aufbau von Wertguthaben nach § 7 b SGB IV deckt die genannten Fälle nicht ab, da diese kein Wertguthaben im Rahmen der gesetzlichen Vorschrift sind.

Dieser Einschränkung der Freiheit der vertraglichen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien bedarf es nicht.

c. § 3 MiLoG

Das Gesetz sieht ein unverzichtbares und nur im Rahmen der Verjährungsfristen verfallbares Recht auf Zahlung des Mindestentgelts vor.

Damit wird die heute absolut übliche und den Gepflogenheiten des Arbeitsrechts entsprechende Vereinbarung sogenannter Verfallklauseln jedenfalls bezüglich des Mindestentgeltes unterbunden.

Bisher ist in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung und Literatur die Vereinbarung von angemessenen Verfallklauseln auch deshalb als für beide Seiten interessengerecht betrachtet worden, da verhindert werden soll, dass Ansprüche noch lange Zeit nach deren Entstehen geltend gemacht werden können. Gerade in einem Arbeitsverhältnis soll schnell Rechtsklarheit und Rechtsfrieden geschaffen werden. Das wird durch diese Regelung massiv verhindert.

Insbesondere ist zu befürchten, dass Streitigkeiten über Entgeltforderungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen geführt werden, unabhängig davon, wer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt hat

Einer derart weitreichenden Regelung bedarf es nicht. Ähnlich wie bei dem Verfall von Urlaubsansprüchen rechtfertigt der notwendige Rechtsfrieden im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses auch hier kürzere Fristen für den Verfall von Ansprüchen. Dabei ist nach Auffassung des ZTG ein Verfall im Rahmen der durch die Rechtsprechung für angemessen gehaltenen Verfallfrist von

mindestens 3 Monaten auch für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen sachgerecht.

d. § 22 MiLoG

Das Gesetz bestimmt nur wenige Ausnahmen von dem Personenkreis, auf den der Mindestlohn anzuwenden ist. Für die Tankstellenbranche ist von besonderem Interesse, dass die Altersgrenze auf 18 Jahre festgesetzt worden ist. Diese Altersgrenze wird dazu führen, dass die Ausbildung zum Tankwart/-in noch weiter an Attraktivität verliert.

Die Betreiber von Tankstellen stellen bereits seit Jahren fest, dass dieser Ausbildungsberuf von Personen wahrgenommen wird, die hierin häufig eine letzte Chance sehen, einen Beruf zu erlernen. Der Mindestlohnanspruch bereits ab einem Alter von 18 Jahren wird dazu führen, dass gerade dieser Personenkreis von einer Ausbildung Abstand nimmt und stattdessen eine Tätigkeit als ungelernete Kraft zu einem zunächst höheren Entgelt aufzunehmen.

Aus Sicht der Tankstellenbranche ist es deshalb dringend erforderlich, die Altersgrenze für die Anwendung des MiLoG auf 25 Jahre, mindestens jedoch auf 23 Jahre zu erhöhen.

Bonn, 24. März 2014

Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG)



(Markus Pillok)
Geschäftsführer