

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Jörn Böttcher, Reg. Dir.
Referatsleiter
11017 Berlin

als Anhang einer E-Mail: IIIa6@bmas.bund.de
und silke.parchmann@bmas.bund.de

Bad Dürkheim - Leistadt, den 27.03.2014

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)
hier: Stellungnahme für den
BdKEP - Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Berlin**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der BdKEP - Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste e.V., Berlin, hat mich gebeten, in seinem Namen als Vertreter die nachfolgende Stellungnahme zu dem Referentenentwurf einzureichen. Eine frühere Bearbeitung war nicht möglich, was ich nachzusehen bitte.

Eingangs sei erwähnt, dass der BdKEP bereits im November letzten Jahres grundsätzlich das Vorhaben der Bundesregierung begrüßt hat, eine Lohnuntergrenze anzustreben, die auch mit dem damals angegebenen Betrag von 8,50 Euro für angemessen gehalten wurde. Allerdings hat der BdKEP bereits damals darauf hingewiesen, dass es einer zeitlich stärker gestreckten und regional differenzierenden Übergangsregelung bedarf, um Härten für die betroffenen, vom BdKEP als Arbeitgeberverband vertretenen Branchen zu vermeiden.

Gegenüber dem nun vorliegenden Referentenentwurf bestehen aber grundlegende Bedenken wegen der Verletzung der Grundrechte, namentlich Art. 12 GG. Der Referentenentwurf gibt starr ein Zeitvergütungsmodell vor und greift damit grundrechtsverletzend in die branchentypischen und -spezifischen Vergütungssysteme ein. Dem kann nur Abhilfe geschaffen werden, wenn in dem Entwurf die Alternative eröffnet ist, andere Berechnungs- und Vergütungsmethoden anzuwenden, sofern z.B. durch ein zertifiziertes oder nachprüfbares Bewertungsverfahren gesichert wird, dass bei

einer typischerweise durchschnittlichen Leistungserbringung bei der gegenständlichen Tätigkeit mindestens ein zeitbezogenes Entgelt von 8,50 Euro verdient werden kann.

In der Logistikbranche, mit der ein weiter Oberbegriff für Postdienstleistungen einschließlich Kurierdiensten, Zeitungsvertrieb, Werbeverteilung und dgl. aufgegriffen werden soll, hat sich über Jahrzehnte herausgebildet, dass die Mitarbeitervergütung nicht auf Grundlage einer konkreten Zeiterfassung erfolgt, sondern aufgrund von Mengen- oder Stückbezug, wobei eine durchschnittliche Leistung generalisierend mit einem Zeitbezug kalkulatorisch zugrunde gelegt wird. Deshalb bestehen in diesen Tätigkeitsfeldern keine Zeiterfassungssysteme und darauf abgestellte Produktivitätssteuerungsmechanismen. Vielmehr wird die Produktivitätssteuerung und damit auch die Rentabilitätssicherung in diesen Branchen über den Leistungsbezug gewahrt. Auf dieser Grundlage haben sich die betrieblichen Arbeitsstrukturen herausgebildet, namentlich der Zuschnitt sog. Zustellbezirke und deren logistische Versorgung und Betreuung. In der Regel bezwecken die Mitarbeiter einen möglichst hohen Verdienst zu realisieren, der zu ihren persönlichen Leistungsbedingungen passt, weshalb sie z.B. in der Zeitungszustellung einen "frühen" und einen "späteren" Bezirk kombinieren, der jeweils durch die in dem Bezirk zu besorgende Zustellmenge und dadurch Verdienstmöglichkeit charakterisiert ist. Der Stückbezug der Vergütungssysteme trägt daher traditionell zur Produktivitätssicherung bei, wobei durch fortlaufende Evaluation der Leistungen der Mitarbeiter Zuschnittveränderungen ermöglicht werden.

Bei einer Umstellung des Vergütungssystems auf einen reinen Zeitbezug entfällt für die Mitarbeiter der Leistungsanreiz, weshalb branchenweit mit einem signifikanten Abfall der Produktivität gerechnet werden muss. Dadurch wirkt sich die Einführung eines Mindestentlohnungssystems auf der Grundlage eines reinen zeitbezogenen Vergütungssystems nicht effektiv im Sinne einer Erhöhung der Einkommen, aber in einer erheblichen Kostenverschlechterung für die Betriebe aus, weil ihnen mit dem Leistungsbezug der Vergütung das zentrale Werkzeug der Produktivitätssicherung genommen wird. Dies stellt sich als grundrechtsverletzender Eingriff in die Berufsfreiheit nach Art. 12 GG dar, der nicht mit den Zielen des Mindestlohnes gedeckt wird.

Die hier betroffenen Branchen sind dadurch charakterisiert, dass die Tätigkeit der Mitarbeiter nicht unter den Augen von Vorgesetzten in einem überschaubaren Betriebsgeschehen erfolgt, sondern die Mitarbeiter je einzeln "auf der Straße" in Zustellabläufen erfolgt, die nicht einer dauerhaften Anleitung und Überwachung offen stehen. Die Tätigkeit hat, sofern in ihr ein Leistungsbezug nicht mehr als Vergütungsmodell innewohnt, die innere Tendenz zur "Bummelei" als Gefahr der signifikanten Leistungsabsenkung. Den Betrieben verbliebe allein eine aufwendige und in ihren erforderlichen Grundvoraussetzungen nicht bestehende Qualitätsüberwachung der Tätigkeiten, die über arbeitsrechtliche Konfliktbewältigung erfolgen müsste, soweit eine Minderleistung nachgewiesen wird. Daneben würden Zeiterfassungssysteme erforderlich, die weder technisch vorliegen, noch mit vertretbarem Kostenaufwand eingeführt werden könnten. So werden z.B. die für

eine Zustellung vorgesehene Güter den Mitarbeitern an Übergabepunkten bereitgestellt, an denen die Tätigkeit aufgenommen wird, die aber in der Regel nicht personalisiert sind, um eine Dienstaufnahme im Sinne einer Zeiterfassung zu ermöglichen. Es blieben sodann allein nicht erweisbare Selbsterklärungen von Mitarbeitern, wann sie ihre Tätigkeit aufgenommen und beendet haben, was wiederum wegen der damit verbundenen umfangreichen Kontrollanforderungen und dem stark erhöhten Verwaltungsaufwand der Erfassung mit drastisch nachteiligen Kostenwirkungen verbunden ist, die nicht im Verhältnis zu den gesetzlichen Zielen stehen.

Das gesetzliche Ziel ist es, den Beschäftigten für ihre Tätigkeit ein Mindestentgelt zu gewährleisten, das im kalkulatorischen Äquivalent einem Stundenverdienst von 8,50 Euro entspricht. Die vom BdKEP vertretenen Betriebe haben, soweit ersichtlich, gegenüber einer solchen Vergütungserwartung der Mitarbeiter keine Vorbehalte, sondern steuern Verdienst und Produktivität in ihren Betrieben über den Leistungsbezug, also die Ermittlung, welcher durchschnittliche Verdienst bei der Tätigkeit mit Mengenbezug erreichbar ist. Hierbei ergeben sich nicht selten Verdienstmöglichkeiten der Mitarbeiter, die umgerechnet über dem gesetzlich angestrebten Mindestlohn liegen, was allerdings nur stichpunktartig über statistische Auswertungen ermittelt wird. Die Voraussetzungen, mit einem individualisierten Mitarbeiterbezug tagesbezogen eine Evaluation von Zeiteinsatz und leistungsbezogenem Verdienst herzustellen, besteht nicht. Es liegt in der Hand der Mitarbeiter, ob sie durch eine zügige Abarbeitung der ihnen übertragenen Aufgaben einen Verdienst erreichen, der bei einer Zeitemrechnung deutlich über dem gesetzlich angestrebten Mindestlohn liegt, oder ob er im Einzelfall, aus persönlichen Gründen, ggf. hinter einem solchen Betrag zurückbleibt.

Anzustreben ist daher eine Ergänzung des Entwurfs, bei dem ein Leistungsbezug des Vergütungssystems zulässig ist, solange und soweit der Betrieb mit einem überprüfbareren Kalkulationssystem nachweisen kann, dass die dem Mitarbeiter übertragenen Aufgaben bei einer durchschnittlichen Leistungserbringung mindestens ein Entgelt ermöglicht, das bei Stundenumrechnung nicht unterhalb des Mindestlohnes nach § 1 des Referentenentwurfs liegt.

In diesem Sinne hatte der BdKEP z.B. im Jahr 2009 einen Tarifvertrag vorverhandelt, der zu diesem Betreff folgende Regel vorsah:

"4. Dieser Tarifvertrag schreibt den Tarifvertragsparteien keine arbeitsvertragliche Zeitlohnvergütung vor. Eine leistungsbezogene Vergütung, z. B. auf Stücklohnbasis, wird ausdrücklich nicht beeinträchtigt. Entgelte nach nicht zeitbezogenen Entgeltvereinbarungen dürfen bei einer Umrechnung in ein Ertragsverhältnis nach Zeit die Löhne nach § 2 nicht unterschreiten. Stehen durchschnittliche betriebliche Leistungskennzahlen hierbei mit individuellen Leistungsergebnissen in Konkurrenz, sind die betrieblichen nachweislichen Kennzahlen maßgeblich."

Mit einer solchen Ergänzungsklausel in § 1 wäre der Grundrechtsverletzung abgeholfen. Mit der jetzigen Fassung einer starren Vorgabe eines zeitbezogenen Vergütungssystems wird die

überwiegende Zahl von Betrieben in der Branche überfordert, was sie zudem gleichzeitig mit dem Gesetz in Konflikt bringt und ihre gewerbliche Zuverlässigkeit (in Anlehnung an das Vergaberecht) in Zweifel zieht. Das ist unverhältnismäßig.

Der BdKEP ersucht daher dringlich eine entsprechende Änderung des Entwurfs vorzusehen.

Mit freundlichen Grüßen

Axel G. Günther
Rechtsanwalt