Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
Amt 30	S0191/10	20.07.2010

zum/zur

A0019/10 Bündnis 90/Die Grünen

Bezeichnung

Mindestlohnfestsetzung für den Magdeburger Weihnachtsmarkt

Verteiler	Tag
Der Oberbürgermeister	03.08.2010
Ausschuss für Regionalentwicklung, Wirtschaftsförderung und kommunale Beschäftigungspolitik	26.08.2010
Ausschuss für kommunale Rechts- und Bürgerangelegenheiten	02.09.2010
Stadtrat	16.09.2010

Vorliegende Stellungnahme ist eine Fortsetzung der Stellungnahme S0059/10 und beschäftigt sich inhaltlich mit der darin angekündigten juristischen Prüfung, ob der Verstoß gegen eine Mindestlohnfestschreibung als sachlich gerechtfertigter Grund für eine Nichtzulassung zum Magdeburger Weihnachtsmarkt gelten kann.

Zunächst wird in der vorliegenden Stellungnahme kurz auf die Frage eingegangen, was unter gesetzlichen Mindestlohnregelungen zu verstehen ist. Sodann wird erläutert, auf welcher Grundlage gesetzliche Mindestlöhne in Deutschland festgelegt werden können. Abschließend setzt sich die Stellungnahme konkret mit den rechtlichen Bedenken einer Mindestlohnfestschreibung für die Angestellten der Weihnachtsmarktbeschicker auseinander.

Gesetzliche Mindestlohnregelungen sehen vor, dass für eine Tätigkeit als abhängig Beschäftigter ein vom Gesetz- oder Verordnungsgeber festgelegtes Entgelt nicht unterschritten werden darf. Gemessen an den Mindestlohnregelungen in den Mitgliedstaaten der EU ist unter einem Mindestlohn ein für alle Arbeitsverhältnisse gültiger unterer Entgeltsockel zu verstehen.

Grundsätzlich stehen in Deutschland zur Sicherung einer Lohnuntergrenze neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes verschiedene Instrumente zur Verfügung. Lohnuntergrenzen können auf verschiedenen Wegen fixiert werden, die jeweils unterschiedliche Tatbestandsanforderungen stellen.

Zunächst kann ein Mindestlohn über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz durch Rechtsverordnung festgelegt werden. Im Arbeitnehmer- Entsendegesetz wurde die Einführung eines Mindestlohnes jedoch nur für bestimmte Berufsgruppen festgelegt (Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst und Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III). Für die vorliegende Branche ist die Einführung eines Mindestlohnes nicht vorgesehen.

Weiterhin kann ein gesetzlicher Mindestlohn nur über das Tarifvertragsgesetz durch Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und über das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen durch den Erlass von Mindestarbeitsbedingungen per Rechtsverordnung durch den zuständigen Minister festgelegt werden. Letztere können in einem Wirtschaftszweig lediglich festgesetzt werden, wenn in diesem Wirtschaftszweig bundesweit die an Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

Für die gewünschte kommunale Lösung scheiden diese gesetzlichen Möglichkeiten als Grundlage allesamt aus.

Bezüglich des Weihnachtsmarktes ist die Vorgabe eines Mindestlohnes auch bereits unter dem Aspekt des Eingriffs in die Privatautonomie ausgeschlossen, da die Vorgabe eines Mindestlohns in das Vertragsverhältnis zwischen dem Beschicker oder Anbieter und dessen Arbeitnehmern eingreift, auf welches die Weihnachtsmarkt GmbH bzw. die Kommune grundsätzlich keinen Einfluss hat.

Ein Rechtsverhältnis existiert lediglich zwischen der marktveranstaltenden Weihnachtsmarkt-GmbH und dem einzelnen Beschicker oder Anbieter selbst.

Ansonsten hat nur der Arbeitnehmer selbst die Möglichkeit, die konkrete Entgelthöhe über die zuständigen Gerichte überprüfen zu lassen. Überprüfungsmaßstab dabei ist neben § 138 BGB (Sittenwidrigkeit), § 242 BGB (Treu und Glauben) und § 315 BGB (billiges Ermessen) der mit der Schuldrechtsreform neu gefasste § 307 BGB (Inhaltskontrolle bei Formulararbeitsverträgen).

Auch das Gewerberecht setzt der Kommune eine rechtliche Schranke bei der Absicht, die Zulassung zum Weihnachtsmarkt vom Kriterium eines Mindestlohnes für die Angestellten der Weihnachtsmarktbeschicker abhängig zu machen. Gemäß § 70 der Gewerbeordnung besteht für jeden Antragsteller ein Recht auf Teilnahme an einer festgesetzten Veranstaltung wie dem Weihnachtsmarkt. Eine Beschränkung des Teilnehmerkreises darf lediglich erfolgen, wenn sie für die Erreichung des Veranstaltungszweckes erforderlich ist. Dem Veranstalter steht es nicht frei, Kriterien für die Zulassung von Beschickern selbst zu finden, sondern die Auswahlkriterien müssen nach der Rechtsprechung einen klaren Bezug zur Qualität und Attraktivität der Veranstaltung haben. Die Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gehört als Auswahlkriterium für die Qualität der Veranstaltung nicht dazu.

Weiterhin kann die Nichtgewährung eines bestimmten Mindestlohnes auch nicht die erforderliche Zuverlässigkeit des Anbieters in Frage stellen.
Mangels gesetzlicher Vorgabe verhält sich derjenige Beschicker, welcher einen ihm vorgegebenen Mindestlohn nicht zahlen würde, nicht rechtswidrig. Eine Unzuverlässigkeit zur Teilnahme am Markt kann daraus somit nicht abgeleitet werden. Verständliche moralische Erwägungen müssen leider für eine Zulassungsentscheidung unberücksichtigt bleiben.

Im Rahmen eines Rechtsstreits wäre auch darzulegen, welche konkreten Erwägungen zu einem Mindestlohn in Höhe von **7,50 €** geführt haben. Etwaige Erhebungen oder gutachterliche Aussagen zu den in dieser Branche üblichen Löhnen, Aufwendungen usw. fehlen bislang. Zudem sind die auf dem Weihnachtsmarkt vorhandenen Anbietergruppen nicht vergleichbar. Hier dürften sich die Umsätze der verschiedenen Branchen, wie Glühweinausschank, Imbiss, Schaustellerei oder Handel zum Teil deutlich unterscheiden, ohne dass auch hierfür verbindliche Zahlen existieren.

Der Antrag, einen Mindestlohn von 7,50 EUR/h für die Angestellten der Weihnachtsmarktbeschicker festzulegen, ist daher im Ergebnis aus rechtlichen Gründen abzulehnen.

Von Seiten der Verwaltung wird daher eine Selbstverpflichtung auf freiwilliger Basis favorisiert.

In der Gesellschafterversammlung der Weihnachtsmarkt- GmbH am 03.06.2010 wurde mit den Mitgesellschaftern diese Thematik besprochen und erfragt, ob eine freiwillige Verpflichtung ihrer auf dem Weihnachtsmarkt vertretenen Vereinsmitglieder zur Gewährung eines Mindestlohns von 7,50 € möglich wäre.

Die Vertreter der Mitgesellschafter äußerten sich zunächst positiv und erklärten sich bereit, die Thematik in ihren jeweiligen Vorständen zu beraten.

Eine abschließende Mitteilung der jeweiligen Vereinsvorstände wurde bis Anfang August erbeten.

Holger Platz