

Schritt für Schritt zum Mindestlohn

Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich dafür ein, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer existenzsichernde Löhne erhalten, die ihnen und ihren Familien eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Heute müssen in Deutschland rund 738.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte ihren Lohn mit ergänzendem Arbeitslosengeld II aufstocken. Der Staat und damit die Steuerzahler zahlen so dauerhaft einen Teil der Löhne. Das darf nicht sein und es ist unwürdig für die Beschäftigten, wenn ihr Lohn allein zum Leben nicht reicht.



photothek.net

Es gilt eine Grundlage zu schaffen, die ehrliche Unternehmen, die ihre Beschäftigten fair bezahlen, vor Billigkonkurrenz, die mit Dumpinglöhnen an den Markt geht, schützt. Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich deshalb für einen flächendeckenden Mindestlohn ein. Er zieht klare Grenzen, die nicht unterschritten werden dürfen und sichert die Existenz der Beschäftigten. Klar ist aber: Ein flächendeckender Mindestlohn lässt sich augenblicklich nur in mehreren Schritten erreichen und auch nur gegen erhebliche Widerstände aus Union und Wirtschaft.

Der Koalitionsbeschluss wird eins zu eins umgesetzt

Zwei Schritte auf dem Weg zum Mindestlohn sind die aktuellen Gesetzentwürfe aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Es handelt sich hierbei um die Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Mindestarbeitsbedingungen-Gesetzes von 1952 (Mia). Darauf hatte sich der Koalitionsausschuss am 18. Juni 2007 geeinigt. Die vorliegenden Entwürfe setzen den Beschluss eins zu eins um. Beide Gesetzentwürfe werden nun in der Bundesregierung abgestimmt. Das CDU-geführte Wirtschaftsministerium hat hiergegen bereits Einwände erhoben.

Wann und wie wirkt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Bislang gilt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für die Baubranche und die Gebäudereiniger sowie seit 1. Januar 2008 auch dank der SPD-Fraktion für die Briefdienstleister. Das Gesetz ermöglicht, dass für diese drei Branchen tariflich vereinbarte Mindestlöhne auf alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der jeweiligen Branche ausgedehnt werden. Durch die Novellierung des AEntG sollen weitere Branchen, wie z. B. die Zeitarbeitsbranche die Möglichkeit erhalten, in das Gesetz aufgenommen zu werden. Es wurde mit dem Koalitionspartner vereinbart, dass sie dies bis zum 31. März 2008 beantragen können. Auf der Fraktionssitzung am 22. Januar 2008 zeigte sich, dass z. B. auch die Entsorgungsbranche Interesse an der Aufnahme in das AEntG hat.

Voraussetzung für die Aufnahme einer Branche in das AEntG ist, dass alle an Flächen- und Firmentarifverträge gebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche beschäftigen. Wenn dies so ist, dann erhalten beide Tarifparteien die Möglichkeit, die Aufnahme ihrer Branche in das AEntG zu verlangen.

Sie können dann gemeinsam beantragen, dass ein zwischen ihnen geschlossener Tarifvertrag auf alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt wird.

Das Aufnahmeverfahren in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Liegt erstmals ein Antrag einer neu aufgenommenen Branche vor, den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, muss zunächst der Tarifausschuss Stellung beziehen. Er besteht aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Beschäftigten. Stimmt der Tarifausschuss dem Antrag mit 6:0, 5:1 bzw. 4:2 zu oder gibt er innerhalb von drei Monaten keine Stellungnahme ab, kann der Bundesminister für Arbeit und Soziales die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages in der Branche per Rechtsverordnung regeln. Stimmen die Hälfte oder mehr als zwei Drittel der Ausschussmitglieder gegen den Antrag, besteht die Möglichkeit, dass die Bundesregierung nach Beschluss des Kabinetts eine Rechtsverordnung erlässt.

Regelung bei konkurrierenden Tarifverträgen oder Anträgen

Die AEntG-Novelle sieht auch eine Regelung für den Fall vor, dass es in der

Branche mehr als einen Tarifvertrag gibt, wie z. B. in der Zeitarbeitsbranche, oder zwei oder mehr Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegen. In der AEntG Novelle sind konkrete Kriterien festgelegt, anhand derer entschieden werden soll, welcher von mehreren Tarifverträgen ausgewählt und für allgemeinverbindlich zu erklären ist. Es sind:

- die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- die Zahl der von dem Tarifvertrag erfassten Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat und
- der Umstand, dass Vollzeitbeschäftigte von dem tariflichen Mindestlohn leben können und nicht auf ergänzende staatliche Grundsicherungsleistungen angewiesen sind.

Mindestlöhne durch Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz

Ein anderer Weg zum Mindestlohn führt über das Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz (Mia). Nach seiner Novellierung soll es für die Branchen gelten, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber einer Branche bundesweit oder regional weniger als 50 Prozent der unter dem Geltungsbereich aller Tarifverträge fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Ziele des Mia sind: die Festlegung angemessener Arbeitsbedingungen, die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs, der Erhalt und die Schaffung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie die Vermeidung von Lohnaufstockungen durch staatliche Leistungen.

Vorschläge für Mindestlohn durch Experten

Nach dem Vorbild der britischen Low Pay Commission werden Ausschüsse mit unabhängigen Expertinnen und Experten bzw. Branchenvertretern einberufen. Es soll einen ständigen Hauptausschuss und einen Fachausschuss für die jeweilige Branche geben. Diese Gremien sollen Mindestarbeitsbedingungen prüfen und Vorschläge entwickeln. Der Hauptausschuss besteht aus sechs unabhängigen Expertinnen und Experten. Sie müssen befähigt sein, die ökonomischen und sozialen Auswirkungen von Mindestarbeitsbedingungen einzuschätzen. Die Berufung der Ausschussmitglieder und ihrer Stellvertreter soll auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Zur Gewährleistung ihrer Unabhängigkeit dürfen es keine Repräsentanten eines Wirtschaftsverbandes oder einer Gewerkschaft bzw. Arbeitgeberverbandes sein. Sie dürfen hierzu auch nicht in einem Dienst- oder Geschäftsverhältnis stehen. Als zusätzliches stimmberechtigtes Ausschussmitglied wird ein Vorsitzender von den sechs Experten bestimmt.

Der Hauptausschuss nimmt alle Branchen in den Blick. Er entscheidet, ob Mindestlöhne oder sonstige Mindestarbeitsbedingungen bundesweit oder regional festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Landesregierungen können hierzu Vorschläge machen.

Liegt eine solche Entscheidung des Hauptausschusses vor, ist es Aufgabe des jeweiligen Fachausschusses, Mindestarbeitsbedingungen – insbesondere Mindestlöhne – für die Branche festzulegen. Dem Fach-

ausschuss gehören sechs Beisitzer an, die je zur Hälfte den Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber angehören. Als weiteres Mitglied bestimmen diese einen unparteiischen Vorsitzenden mit Stimmrecht.

Die vom Fachausschuss beschlossenen Mindestarbeitsbedingungen kann die Bundesregierung auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einer Rechtsverordnung verbindlich festlegen. Sie darf dabei vom Vorschlag des Fachausschusses inhaltlich nicht abweichen.

Die nach dem AEntG oder nach dem Mia festgelegten Mindestlöhne gelten ohne Ausnahme unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers für alle in Deutschland tätigen in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Branche.

Low Pay Commission (LPC)

Die Low Pay Commission berät die britische Regierung bei Fragen zum Mindestlohn.

Das Gremium besteht aus Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften.