





Veronika Bellmann

Mitglied des Deutschen Bundestages
EU-Obfrau der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Paul Löbe Haus, Platz der Republik 1, 11011 Berlin

 (030) 227 – 77620

 (030) 227 – 76602

veronika.bellmann@bundestag.de

www.veronika-bellmann.de

Standpunkt: Mindestlohn - Lohnuntergrenze

Die Strategie branchenbezogener Mindestlöhne ist höchst erfolgreich. Derzeit gibt es auch bundesweit geltende allgemeinverbindliche Mindestlöhne, die auf Grundlage von Tarifverträgen erlassen wurden, zwei weitere befinden sich in der konkreten Umsetzung. Mit diesen werden rund 3,8 Millionen Beschäftigte vor einer Lohnspirale nach unten und ihre Betriebe vor marktwidrigen Wettbewerbsverzerrungen geschützt.

Zugleich ist festzustellen, dass die von Gegnern branchenbezogener Mindestlöhne zunächst befürchteten Verluste von Arbeitsplätzen geringer Qualifizierter nicht eingetreten sind.

Den Weg der Branchen-Mindestlöhne wollen wir noch weiter gehen. In einer Reihe von Branchen formiert sich der Wunsch nach solchen Regelungen – nicht nur auf der Arbeitnehmerseite, sondern auch bei den Unternehmen. Die meisten Arbeitgeber akzeptieren es nicht, sich in einen unanständigen und letztendlich ruinösen Lohnwettbewerb hinein treiben lassen. Hinzu kommt, dass aufgrund der positiven Erfahrungen in anderen Branchen die zunächst vorhandenen ordnungspolitischen Bedenken weichen. Konkrete Forderungen aus den Branchen nach weiteren Mindestlöhnen müssen wir sehr ernst nehmen.

Der absolute Vorrang gilt für tarifvertraglich abgeleitete Lohnuntergrenzen. Wir müssen aber auch die Bereiche im Auge behalten, in denen es trotz entsprechender Anstrengungen aus den verschiedensten Gründen nicht zu allgemeinverbindlichen Mindestlöhnen kommt. Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigten nicht tarifgebundener Bereiche drängt sich die Frage auf, ob nicht für diese durch einen allgemeinen Mindestlohn ein vergleichbarer Schutz ohne negative Nebenwirkungen gewährleistet werden kann. Unsere Position hierzu sollte vor dem Hintergrund unseres Bekenntnisses zur sozialen Marktwirtschaft, zur Tarifautonomie und zum christlichen Menschenbild weiter entwickelt werden.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat viele Facetten. Nicht jede Beschäftigung sichert Lebensperspektiven. Unter Unionsführung entstand das Arbeitnehmerentsendegesetz, wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) reformiert, branchenbezogene Mindestlöhne eingeführt, die ca. vier Millionen Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen schützen. Es hat sich ein Niedriglohnsektor entwickelt, in dem 20 % aller Beschäftigten arbeiten. Niedriglöhne von weniger als fünf Euro je Stunde entstehen vor allem da, wo es keine Tarifpartnerschaften zum


Informationen




Veronika Bellmann

Mitglied des Deutschen Bundestages
EU-Obfrau der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Paul Löbe Haus, Platz der Republik 1, 11011 Berlin

 (030) 227 – 77620

 (030) 227 – 76602

veronika.bellmann@bundestag.de

www.veronika-bellmann.de

Arbeitgeber und Gewerkschaften gibt, also Unternehmen nicht an Tarifverträgen gebunden sind bzw. ihre Gehaltsstruktur nicht an branchenüblichen Tarifverträgen orientieren.

Die Lohnfindung ist in Deutschland Sache der Tarifpartner und wird in Tarifautonomie unabhängig von der Politik organisiert. Im Freistaat Sachsen gibt es aber große „tarifvertragsfreie Zonen“, in denen Arbeitgeber einseitig Löhne festlegen können.

Außer der, in der Praxis schwer nachweisbaren Sittenwidrigkeit (gem. § 138 BGB) und dem Verbot von Lohnwucher (§ 291 StGB), gibt es keine Leitplanken, um Niedriglöhne zu unterbinden. Eine allgemeine Lohnuntergrenze kann Abhilfe schaffen. Sie soll sich in der Höhe am Mindestlohn in der Zeitarbeit orientieren. Gemäß AÜG schlagen wir eine Lohnuntergrenze vor, die auf einem Mindeststundenentgelt basiert. Weil Zeitarbeit branchenübergreifend ist, ist sie auch ein guter Maßstab für eine allgemeine Lohnuntergrenze, die über allen Branchen hinweg gilt. Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit schreibt Gleichbehandlung von Zeitarbeitern und Stammbeschaft vor, die die Entgeltlöhne einbezieht. Zwar sieht das AÜG Entgeltgleichheit für Leiharbeiter vor, die Praxis ist aber meist das Gegenteil von „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, da über Tarifverträge abweichende Entlohnung vereinbart werden kann. Die haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände so rege genutzt, dass es zu fast unverantwortlichen Lohngefällen gekommen ist. Der Lohnabstand zwischen Leiharbeiter und Stammbeschaft lag nicht selten bei 50 %. Deshalb waren Leiharbeiter sehr häufig, trotz Vollzeitjob, SGB II – Aufstocker. Wohl wissend, dass es nicht vollständig ausgeschlossen werden kann, dass Arbeitnehmer trotz Lohnuntergrenze und Mindestlohn dennoch Transferleistungen beanspruchen können, müssen für die Leiharbeit Grundsätze gelten, die dem Arbeitnehmer ermöglichen nach einer befristeten Einarbeitungszeit den gleichen Lohn wie die Stammbeschaft zu erhalten. Dadurch bleibt es beim Primat der Tarifautonomie, die nun da ergänzt wird, wo sie nicht mehr greift.

Eine Lohnuntergrenze ist außerdem ordnungspolitisch begründbar, da sie unlauteren Geschäftsgebaren durch Dumpinglöhne und damit Marktverzerrung verhindern kann. Sie sichert so den fairen Wettbewerb, auf dem die Soziale Marktwirtschaft basiert.

Veronika Bellmann

Informationen