



Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages
Arbeits- und Sozialpolitischer Sprecher
der SPD-Bundestagsfraktion

Warum wir gesetzliche Mindestlöhne brauchen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf gute Arbeit und faire Löhne. Für uns Sozialdemokraten ist klar: Jeder Mensch muss die Möglichkeit zur Teilhabe an sozial abgesicherter und existenzsichernder Erwerbsarbeit haben. Menschen, die Vollzeit arbeiten, müssen von ihrer Arbeit auch menschenwürdig leben können.

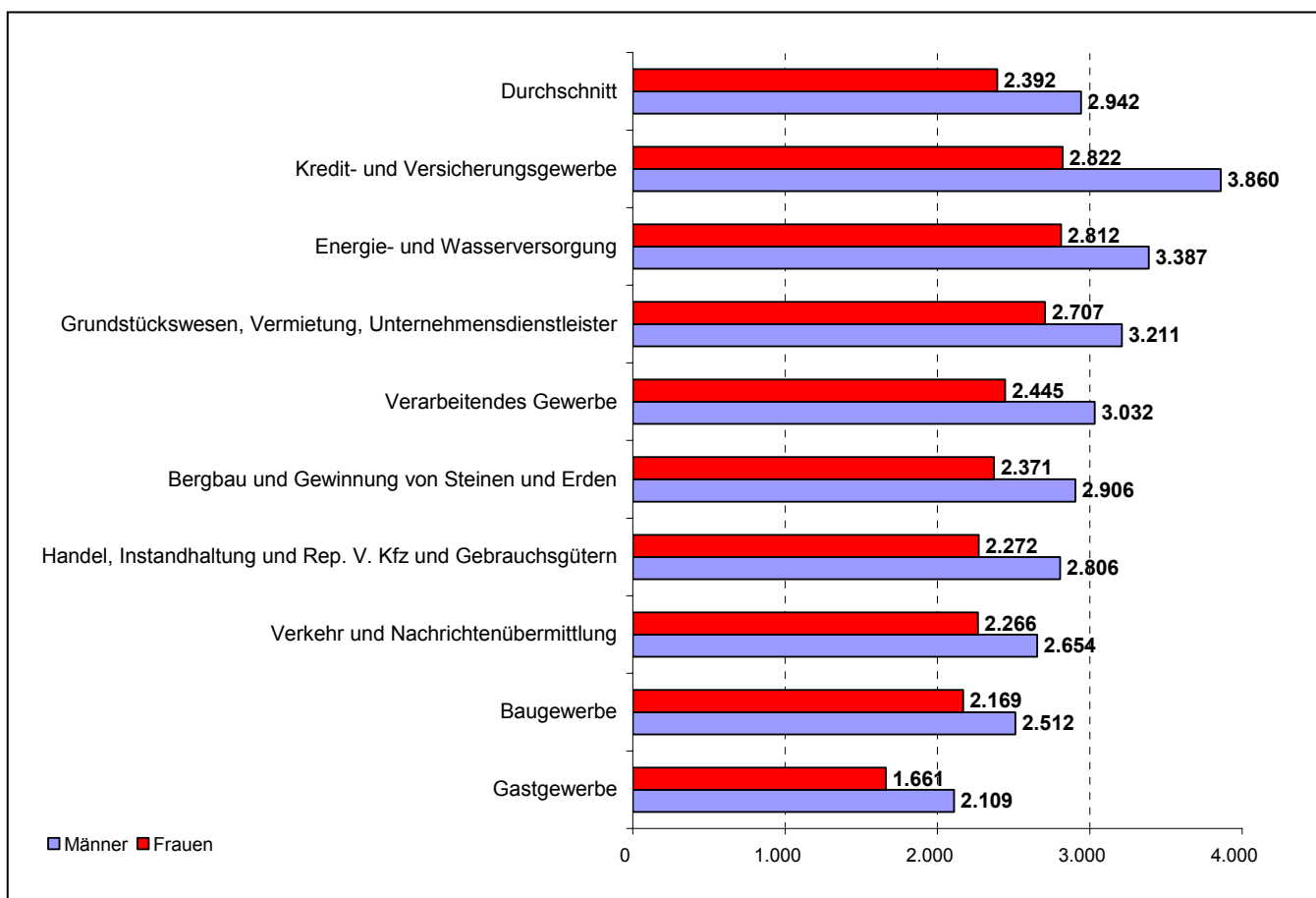
In Deutschland werden Löhne und Arbeitsbedingungen im Rahmen der Tarifautonomie von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt. Die Tarifautonomie ist ein bewährtes System zur Lohnfindung in unserem Land und ein hohes Gut, das wir mit Entschiedenheit verteidigen. Da wir in Deutschland traditionell eine recht hohe Tarifbindung haben, hat es in der Vergangenheit ausgereicht, Mindestlöhne und soziale Standards tariflich auf Branchenebene zu sichern.

Wir können jedoch nicht die Augen davor verschließen, dass die Tarifbindung in Deutschland abnimmt. Derzeit sind in Westdeutschland weniger als 59 Prozent und in Ostdeutschland nur knapp 42 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt – Tendenz fallend. Auch in tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen gibt es Armutslöhne. So beträgt der tarifliche Stundenlohn für Frisörinnen und Frisöre in Sachsen beispielsweise nur 3,06 Euro. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden erhält ein Frisör/eine Frisörin in Sachsen also 492 Euro im Monat. Rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte arbeiten in Deutschland für Löhne, die weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens ausmachen. Hinzu kommt, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse, in den vergangenen Jahren zugenommen haben.

SPD und Gewerkschaften halten an dem Grundsatz fest, dass zunächst alle tariflichen Möglichkeiten genutzt werden müssen, um Mindeststandards zu sichern. Das entspricht dem Wesen der durch die Verfassung geschützten Tarifautonomie. Dort, wo es keine Tarifstrukturen gibt, ist der Gesetzgeber gefordert. Wir wollen starke durchsetzungsfähige Gewerkschaften. Jedoch muss der Staat in den Bereichen eingreifen, in denen die Gewerkschaften nicht stark genug sind, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen.

Man darf im Übrigen nicht vergessen, dass Mindeststandards nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping schützen. Sie schützen auch die Unternehmen – und zwar insbesondere kleine und mittlere Betriebe – vor einem Vernichtungswettbewerb durch Konkurrenten, die mit Dumpinglöhnen arbeiten. Mindestlöhne sichern die Konkurrenzfähigkeit und das Überleben heimischer Betriebe. Die positiven Erfahrungen im Baubereich belegen dies. Mindestlöhne sichern also Arbeitsplätze und gefährden sie nicht, wie von Union und FDP immer wieder behauptet.

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Branchen



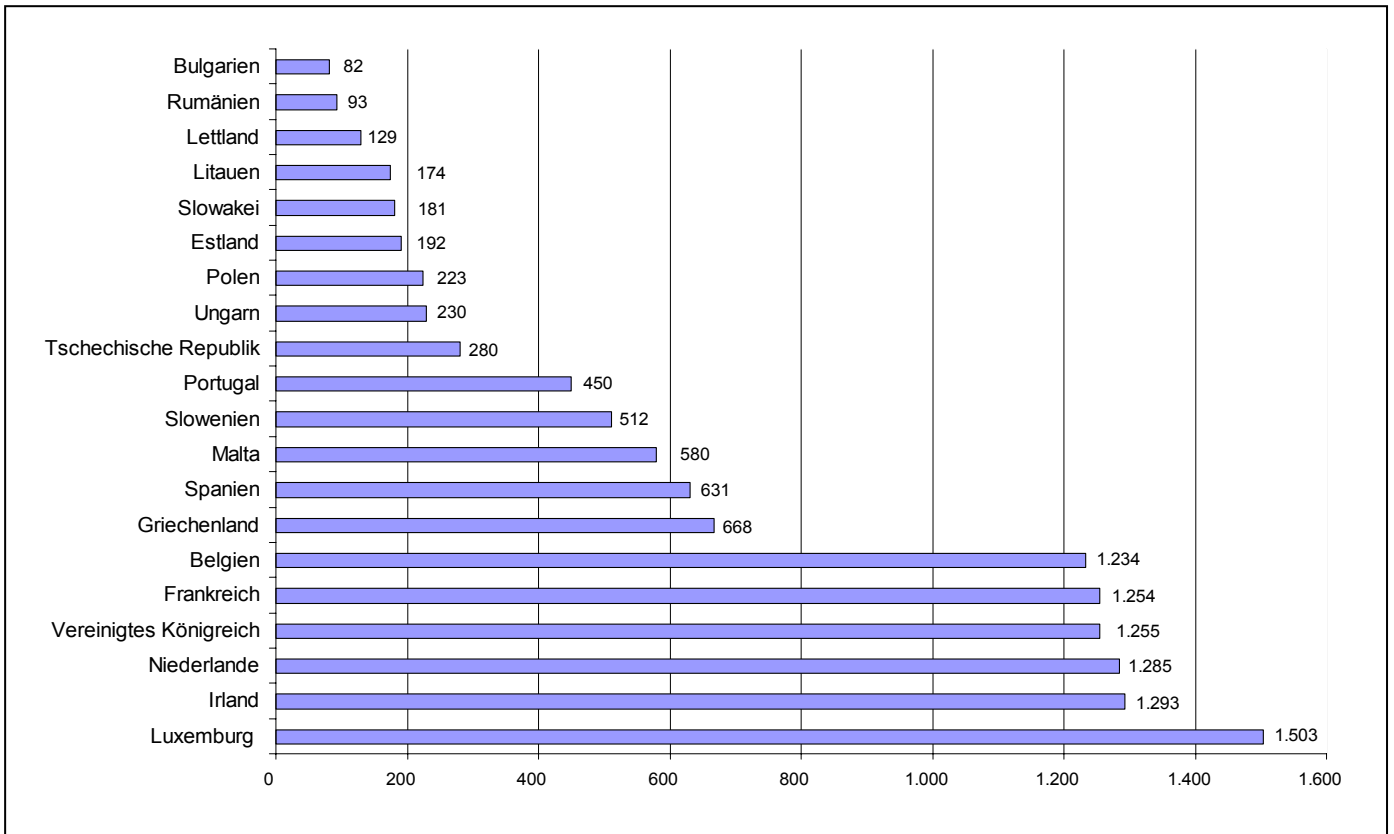
Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001, Angaben in €

Vergleich mit den EU-Mitgliedsstaaten

Im Übrigen haben unsere europäischen Nachbarn gute Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlohnregelungen gemacht. 20 von 27 EU-Mitgliedsstaaten haben einen gesetzlichen Mindestlohn. Negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung sind dort nicht festzustellen. Länder, die keine gesetzlichen Mindestlöhne haben, zeichnen sich durch eine enorm hohe Tarifbindung aus. In Schweden und Dänemark beispielsweise ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich höher als in Deutschland und garantiert eine vollständige tarifvertragliche Deckungsrate. In Österreich führt die Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer zu einer beinahe flächendeckenden Tarifbindung.

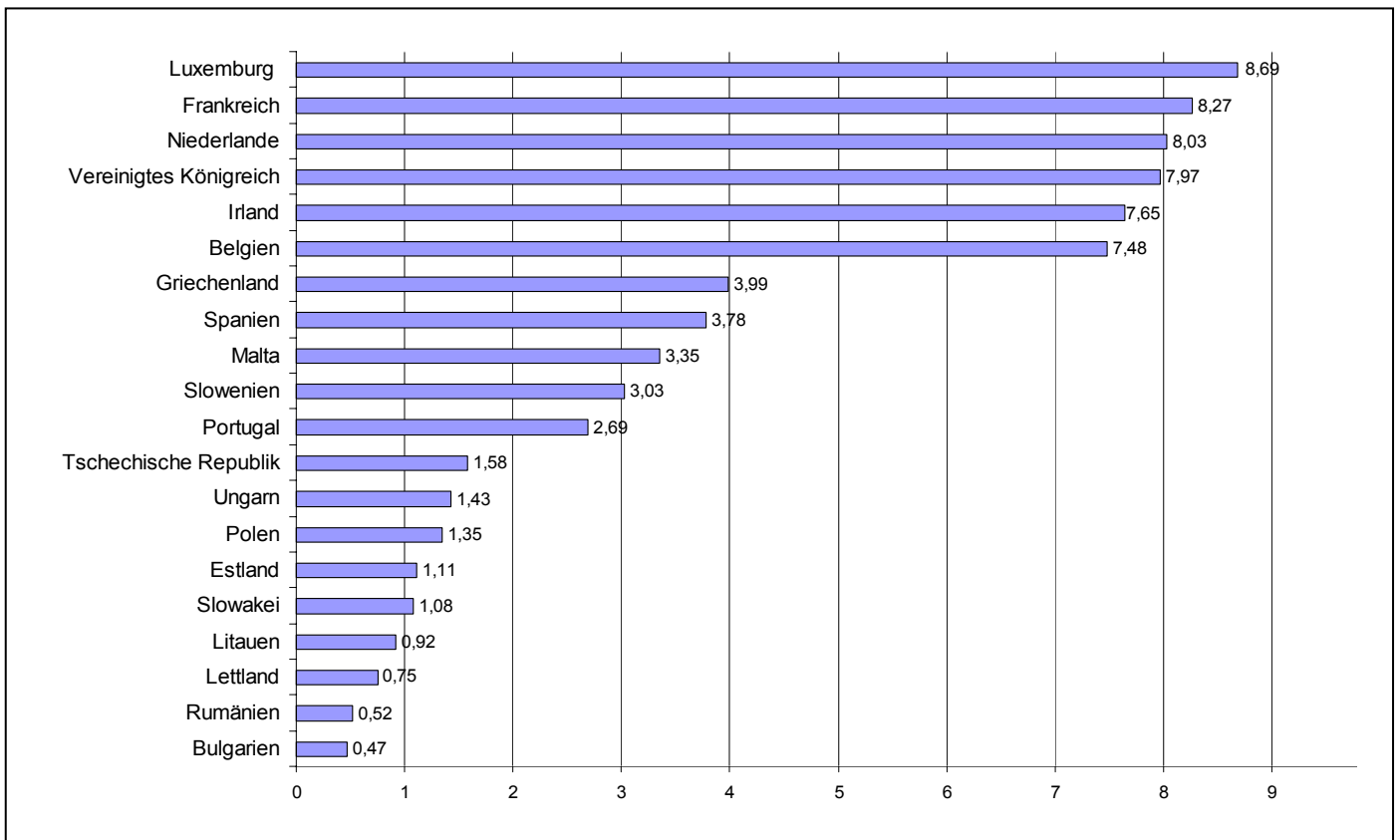
Darüber hinaus gehört besser statt billiger zum Erfolgsrezept unserer sozialen Marktwirtschaft. Wir wollen, dass der Wettbewerb durch Leistung, also durch Qualität, hohe Produktivität, Innovation und Service entschieden wird und nicht durch einen Kampf um den niedrigsten Lohn. Einen Wettbewerb um die niedrigsten Löhne wird niemand gewinnen.

Gesetzliche Mindestlöhne in der EU



In € pro Monat im Jahresdurchschnitt, Stand März 2007, Quelle: Eurostat

Gesetzliche Mindestlöhne in der EU in Euro pro Stunde:



Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Bereits im Februar des vergangenen Jahres ist in der Koalition vereinbart worden, geeignete Instrumente zum Schutz gegen Dumpinglöhne für die Bereiche zu beschließen, die von der 2009 wirksam werdenden EU-Dienstleistungsrichtlinie betroffen sind. Angesichts der zunehmenden Europäisierung des Arbeitsmarktes ist davon auszugehen, dass ausländische Unternehmen zwar in Deutschland tätig werden, aber nicht den Arbeitgeberverbänden beitreten und daher auch nicht unmittelbar tarifgebunden sein werden.

Bislang eröffnet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz lediglich Baubereich und künftig im Gebäudereinigerhandwerk die Möglichkeit, einen von den Tarifparteien ausgehandelten Mindestlohntarifvertrag durch den Bundesarbeitsminister per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Diese Mindestlöhne gelten dann auch für ausländische Arbeitgeber und aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer. Die Baubranche hat von dieser Möglichkeit erfolgreich Gebrauch gemacht. Damit gibt es in dieser Branche einen Mindestlohn auch für Bereiche, in denen die Tarifverträge nicht gelten. In der Bauwirtschaft wird das Entsendegesetz nach allen bisherigen Erfahrungen sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite als sinnvolles Instrument angesehen, Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern und für existenzsichernde Löhne zu sorgen.

Wir wollen daher das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Branchen ausweiten. Mit diesem Instrument können Tarifpartner aller Branchen – indem sie eine bundesweit geltende tarifvertragliche Lohnuntergrenze vereinbaren – sicherstellen, dass Lohndumping in ihrer Branche verhindert wird und im Wettbewerb mit ausländischen Unternehmen faire Arbeitsbedingungen herrschen.

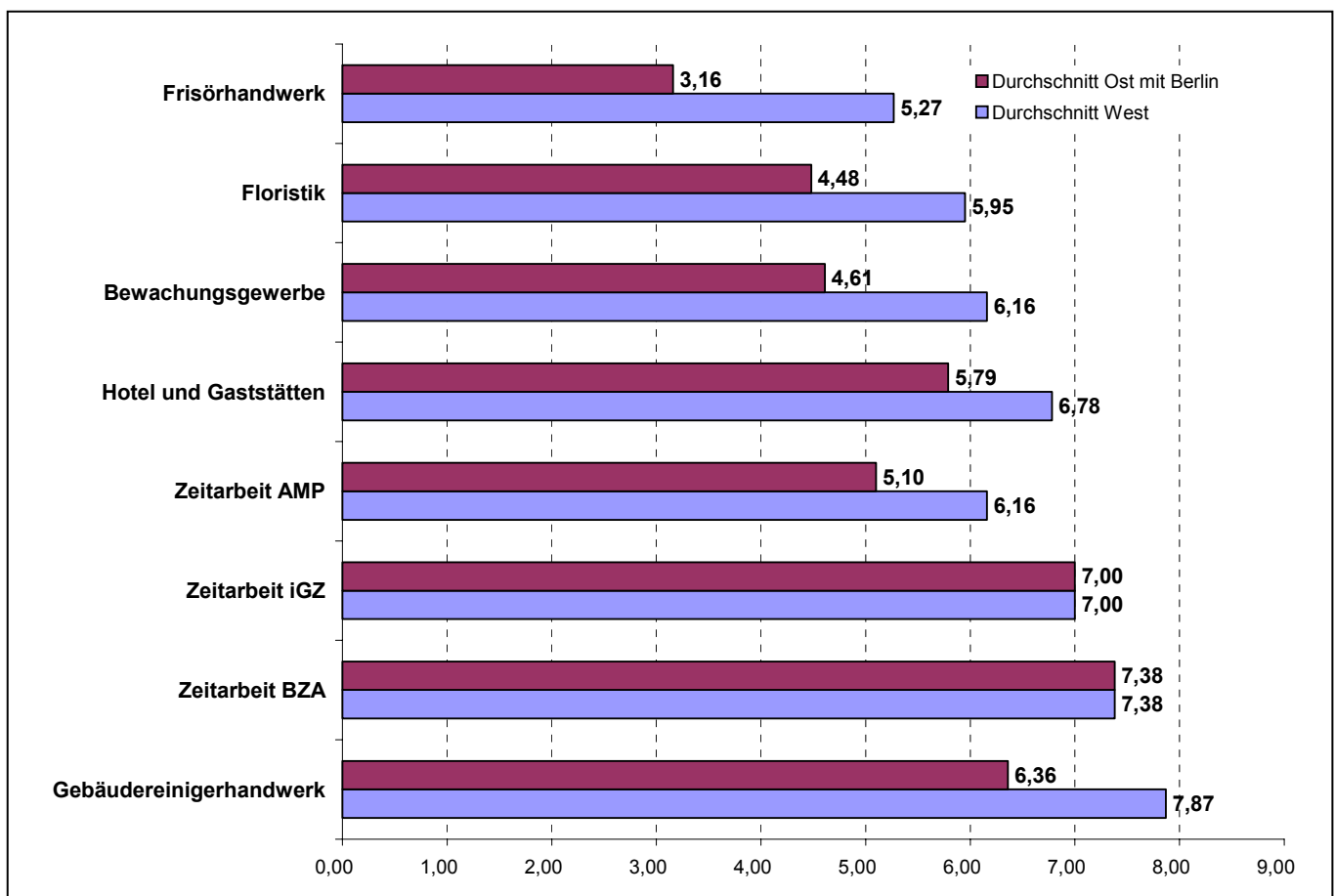
Der Koalitionspartner CDU/CSU war bislang gegen eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen. Es besteht jedoch die Chance, dass wir uns mit der Union darauf verständigen können, dass alle Branchen das Angebot erhalten, ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Allerdings besteht Uneinigkeit darüber, auf welchem Wege dieser tarifvertragliche Mindestlohn für allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

Die SPD will, dass dieser Mindestlohn nach den bisherigen Regeln des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes durch Verordnung des Arbeitsministers für allgemeinverbindlich erklärt wird. Nach dem Willen der Union soll die Allgemeinverbindlichkeit nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes herbeigeführt werden. Dies würde hohe Hürden bedeuten. So müssen die an den Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Dabei sind also nicht nur die tarifgebundenen Arbeitnehmer, sondern alle Arbeitnehmer der Branche mitzuzählen. Da die Tarifbindung auch der Arbeitgeber nachlässt, wird die Erfüllung dieser 50-Prozent-Hürde immer schwieriger. Außerdem wäre die Zustimmung des mit je drei Vertretern der

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzten Tarifausschusses erforderlich. Bislang scheiterten Bemühungen, Tarifverträge auf diesem Wege für allgemeinverbindlich zu erklären, häufig am Widerstand der BDA.

Dringenden Handlungsbedarf sieht die SPD u.a. in folgenden Branchen: Fleischwirtschaft, Entsorgungswirtschaft, Hotel und Gaststätten, Frisörhandwerk, Bewachungsgewerbe, Einzelhandel, Leiharbeit und Postdienste. Hier wäre das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ein sinnvolles Instrument gegen Dumpinglöhne.

Übersicht über niedrige tarifliche Stundenlöhne im Durchschnitt



Bewachungsgewerbe West beinhaltet West- und Ostberlin

Gesetzlicher Mindestlohn

Durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden jedoch nicht alle Bereiche erreicht. Voraussetzung dafür ist ein bundesweiter Tarifvertrag. In vielen Branchen gibt es dafür keine geeignete Tarifstruktur. Auch fehlt in vielen Bereichen der Wille der Arbeitgeber, verbindliche Mindestlohntarifverträge abzuschließen. Hier ist nach Auffassung der SPD ein gesetzlicher Mindestlohn die einzige Lösung, um Armutslöhne zu verhindern.

Die SPD hat in Zusammenarbeit mit Vertretern der Gewerkschaften ein Konzept zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns erarbeitet. Danach sollte über die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns nicht das Parlament entscheiden. Stattdessen wollen wir nach dem Vorbild der Low Pay Commission in Großbritannien im Einvernehmen mit den Tarifparteien eine unabhängige Kommission einsetzen. Diese soll regelmäßig über die Einkommensentwicklung im unteren Bereich berichten und eine Empfehlung aussprechen. Die endgültige Festsetzung des Mindestlohns soll dann durch die Regierung erfolgen.

Gesetzliche Definition „Sittenwidrigkeit“ / Auffangmindestlohn

Bislang lehnt die CDU/CSU gesetzliche Mindestlöhne strikt ab. Jedoch kann eine große Volkspartei wie die Union vor den Verwerfungen die Augen nicht verschließen. Eine Einigung könnte möglicherweise dahingehend gelingen, dass wir eine Größe festlegen, die definiert, ab wann Löhne unangemessen niedrig und daher rechtswidrig sind. Allerdings will die Union hier lediglich gesetzlich festschreiben, dass der örtliche Tariflohn oder der ortsübliche Lohn nicht um mehr als ein Drittel unterschritten werden darf. Das würde nicht nur denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht helfen, die für Tariflöhne von drei Euro arbeiten müssen, wie zum Beispiel Friseure in Ostdeutschland. Es könnte darüber hinaus sogar eine Verschlechterung bedeuten, da so der Entscheidungsspielraum, den der Grundsatz der Sittenwidrigkeit den Arbeitsgerichten eröffnet, eingeschränkt würde.

Uns Sozialdemokraten ist wichtig, dass vollschichtige Arbeit immer aus der Bedürftigkeit herausführt. Unserer Auffassung nach muss die Größe also wesentlich über dem Gesamtaufwand für einen Arbeitslosengeld-II-Empfänger liegen.

Wir können nicht tatenlos zusehen, wie immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Armutslöhnen arbeiten müssen, sondern wir müssen Lohndumping verhindern und Beschäftigte vor Ausbeutung schützen. Deswegen hoffen wir, dass wir im Interesse der Menschen in den nächsten Wochen mit dem Koalitionspartner noch zu einer Einigung kommen werden.

Anhang

Überblick über niedrige Tariflöhne

Tabelle 1:

Frisörhandwerk

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
Baden-Württemberg	6,25	1.006	37
Bayern	6,06	975	37
Berlin (West und Ost)	3,38	544	37
Brandenburg	2,75	464	39
Hamburg	5,11	822	37
Hessen	5,34	860	37
Kreis Pinneberg	4,69	793	39
Lübeck	3,50	571	37,5
Mecklenburg-Vorpommern	3,54	569	37
Niedersachsen und Stadt Bremen	6,34	1.046	38
NRW	4,93	793	37
Pfalz	5,49	885	37
Rheinhausen, Koblenz, Trier	4,99	803	37
Sachsen	3,06	492	37
Sachsen-Anhalt	3,05	491	37
Thüringen	3,18	511	37

Tabelle 2:

Floristik

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
West ohne Bremen/Bremerhaven	5,94	1.004	39
Brandenburg	4,58	815	41
Bremen, Bremerhaven	5,97	1.009	39
Mecklenburg-Vorpommern	4,58	815	41
Sachsen	4,39	782	41
Sachsen-Anhalt	4,35	775	41
Schleswig-Holstein	5,94	1.004	39
Thüringen	4,54	809	41

Tabelle 3:

Hotel und Gaststätten

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
Baden-Württemberg	7,66	1.295	39
Bayern	8,01	1.354	39
Berlin	7,25	1.193	38
Brandenburg	5,79	952	38
Bremen	6,42	1.085	39
Hamburg	6,77	1.171	40
Mecklenburg-Vorpommern	5,13	887	40
Niedersachsen: Oldenburg	6,12	1.058	40
Niedersachsen: ostfriesische Inseln	6,95	1.203	40
Niedersachsen	7,27	1.228	39
NRW	5,34	902	39
Rheinland-Pfalz	7,22	1.220	39
Saarland	6,27	1.085	40
Sachsen	6,67	1.158	40
Sachsen-Anhalt	4,81	832	40
Schleswig-Holstein	6,57	1.110	39
Thüringen	5,09	1.031	40

Tabelle 4:

Gebäudereinigerhandwerk

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
West, Berlin west und ost	7,87	1.329	39
Ost	6,36	1.074	39

Tabelle 5:

Bewachungsgewerbe (Separatwachdienst)

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
Baden-Württemberg	7,71	1.335	40
Bayern	6,26	1.084	40
Berlin	5,25	909	40
Brandenburg	4,56	790	40
Bremen	6,37	1.103	40
Hamburg	6,34	1.098	40
Hessen	6,13	1.062	40
Mecklenburg-Vorpommern	4,32	748	40
Niedersachsen	6,66	1.154	40
NRW	7,12	1.232	40
Rheinland-Pfalz	5,25	908	40
Schleswig-Holstein	5,45	944	40
Thüringen	4,32	748	40

Tabelle 6:

Zeitarbeit

1. Tarifvertrag zwischen DGB und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ)

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
West und Ost	7	1.062	35

2. Tarifvertrag zwischen DGB und Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA)

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
West und Ost	7,38	1.119	35

Quelle Tabellen 1-6 (ohne Nr. 3): WSI-Tarifarchiv, Mai 2007

3. Tarifvertrag zwischen der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und dem Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP)

Tarifgebiet	€/Stunde	€/Monat	Wochenarbeitszeit in Stunden
West	6,16*	934	35
Ost	5,10*	773	35

* Entgeltgruppe 1, eingerechnet sind die nach Entgeltmanteltarifvertrag möglichen 9,5% Abzug;
Tariflöhne E 1 ohne Abzug: West 6,80 €; Ost 5,60€