

**Mindestlohn für alle, jetzt.
Würde kennt keine Ausnahmen:**



Eine Argumentationshilfe zur
wirksamen Durchsetzung des
Mindestlohns ohne Ausnahmen

Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

verantwortlich für den Inhalt:

DGB-Vorsitzender Michael Sommer, VB 01 und DGB-Vorstandsmitglied Reiner Hoffmann, VB 05

Redaktion:

Dr. Sigrid Bachler

Klaus Beck

Claudia Falk

Johannes Jakob

Dr. Ghazaleh Nassibi

Helga Nielebock

Sigrid Wolff

Layout und Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Stand:

März 2014

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand können Sie beim DGB-Online-Bestellservice einsehen.

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte NUR über das DGB-Online-Bestellsystem:

Link: www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33 – 34, 10243 Berlin

Inhalt

I. Einleitung	2
II. Diskussion um mögliche Ausnahmen	7
1. Ehrenamtliche Tätigkeit in Verbindung mit Minijob	7
2. Minijobs allgemein	9
3. Saisonarbeit	13
4. Soloselbstständige	17
5. Auszubildende, Praktikanten und junge Beschäftigte	19
6. Renterinnen und Rentner	23
7. Zeitungszustellerinnen und -zusteller	23
8. Taxifahrerinnen und Taxifahrer	25
9. Einheitlicher Mindestlohn in Ost und West	26
III. Kontrollen zur Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes Saisonarbeit	30
1. Erleichterter Arbeitszeitznachweis	30
2. Effektive Kontrolle	31
3. Lange Verjährungsfristen	31
4. Staatliche Kontrollen	32
5. Hotline	32
6. Nachunternehmerhaftung	33
7. Verbandsklage	34
IV. Erhöhung des Mindestlohnes	35
1. Verhältnis Tarifautonomie und gesetzlicher Mindestlohn	35
2. Mindestlohnanpassungen	37
V. Landesvergabegesetze mit vergabespezifischen Mindestlöhnen erhalten	39

I. Einleitung

Nach Jahren des Kampfes und politischen Drucks durch die Gewerkschaften hat die große Koalition aus CDU/CSU und SPD verabredet, dass *„...zum 1. Januar 2015 ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro ... für das ganze Bundesgebiet gesetzlich eingeführt“* wird. In einer Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2017 sind allerdings Ausnahmen für tariflich vereinbarte Entgelte unter 8,50 Euro möglich. Nun gilt es bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes genau hinzuschauen, wie er ausgestaltet und in Zukunft nach oben angepasst und kontrolliert werden soll.

Der DGB schrieb in seiner Bewertung des Koalitionsvertrags zum Thema Mindestlohn:

„Mit der Einführung eines flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von zunächst 8,50 Euro pro Stunde ab dem 1. Januar 2015 wird eine langjährige Forderung des DGB endlich umgesetzt. Damit verbessern sich die Lebenssituation vieler Menschen und die Wettbewerbssituation von Unternehmen, die ihre Beschäftigten fair behandeln. Wir halten es im Sinne der Tarifautonomie für richtig, dass eine Mindestlohnkommission, in der die Sozialpartner maßgeblich vertreten sind, der Regierung in regelmäßigen Abständen die Anpassung des allgemein verbindlichen Mindestlohnes vorschlägt und die Regierung diese umsetzt. Das Einfrieren des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro bis 2018 wird den Erfordernissen der Betroffenen allerdings nicht gerecht. Wir werden uns daher für eine frühere Erhöhung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens einsetzen.“

Der klug eingeführte und kontrollierte gesetzliche Mindestlohn – das zeigen auch Beispiele aus unseren Nachbarländern wie Frankreich – garantiert ein angemessenes Einkommen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ein hohes Beschäftigungsniveau. Damit leistet der Mindestlohn auch einen Beitrag zur Stärkung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells.

Die Gewerkschaften werden darauf achten, dass der Mindestlohn seine Wirkung auch entlang der Subunternehmerkette entfalten kann und nicht unterlaufen wird. Aber auch der Gesetzgeber muss zwingend Instrumente festlegen, mit denen der Mindestlohn auch staatlicherseits wirksam kontrolliert wird. Dazu gehört, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit personell massiv aufgestockt und entsprechend geschult wird. Zudem schlägt der DGB eine Informationshotline vor, bei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht nur Informationen erhalten, sondern auch Verstöße melden können, ohne Nachteile zu erleiden. Der DGB spricht sich darüber hinaus für lange Verjährungsfristen aus und will Ausschluss- und Verfallfristen sonstiger Art nicht zulassen. Das erhöht die Chancen auf die Durchsetzung der gesetzlich vorgesehenen Bezahlung und nimmt Arbeitgeber auch noch nach einigen Jahren in die Pflicht.

Der DGB lehnt Ausnahmen beim Mindestlohn ab, wie sie Anfang des Jahres 2014 zum Beispiel für Rentnerinnen und Rentner, Langzeitarbeitslose oder Saisonkräfte von Vertretern der CDU/CSU eingefordert wurden. Wenn der Mindestlohn nicht ohne Wenn und Aber für alle Beschäftigten

gilt (einschließlich *aller* Minijobber), verdient er seinen Namen nicht, weil er seine Funktion als unmissverständliche Lohnuntergrenze verfehlt. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung errechnete im Januar 2014, dass zwei Millionen der Geringverdiener beim Mindestlohn leer ausgehen würden, kämen die Ausnahmen, wie sie der Union vorschweben:

„Im Jahr 2012 lag der Stundenlohn von rund 5,25 Millionen Beschäftigten unterhalb von 8,50 Euro. Gälte der Mindestlohn nicht für Minijobber, Rentner, Schüler, Studenten und hinzuverdienende Arbeitslose, gingen 2 Millionen oder 37 Prozent der Geringverdiener leer aus. Ohne Ausnahmen für geringfügig Beschäftigte wäre es immer noch fast ein Viertel. Damit würde der allgemeine Mindestlohn systematisch unterlaufen und ein neuer, eigener Niedriglohnsektor geschaffen.“
Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages äußert Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit, sollten einzelne Beschäftigtengruppen vom Mindestlohn ausgenommen werden. Im Fazit des Gutachtens vom Januar 2014 heißt es:

„Die im politischen Raum diskutierte Ausnahme einzelner Personengruppen von einer gesetzlichen Mindestlohnregelung stellt sich vorbehaltlich des konkreten Zuschnitts der Gruppen, für die Ausnahmen gelten sollen, als Ungleichbehandlung dar, sofern es sich dabei um Arbeitnehmer handelt.“

Zudem muss sich eine Mindestlohnkommission bereits vor 2018 auf eine Erhöhung des Mindestlohns einigen. Auch hier vermissen die Gewerkschaften im Koalitionsvertrag eine eindeutige Formulierung. Dort heißt es lediglich: „Die Höhe des allgemein verbindlichen Mindestlohns wird in regelmäßigen Abständen... überprüft, ... gegebenenfalls angepasst und“

Auf der Jahresauftakt-Presskonferenz Anfang 2014 mahnte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer daher Nachbesserungen an:

„Im ersten Schritt sind die 8,50 Euro richtig, das Einfrieren des gesetzlichen Mindestlohns bis 2018 wird den Erfordernissen der Betroffenen allerdings nicht gerecht. Die Mindestlohnkommission sollte so früh wie möglich ihre Arbeit aufnehmen, und eine erste Anpassung nach oben sollte schon im Jahr 2016 erfolgen.“

Damit Ihr/ Sie argumentativ zu den Themen Ausnahmen vom Mindestlohn und wirksamer Durchsetzung des geplanten Gesetzes gut gewappnet seid/sind, haben wir dieses Papier erarbeitet. Es beinhaltet auch ein Kapitel zum Erhalt der Ländervergabegesetze mit ihren vergabespezifischen Mindestlöhnen für öffentliche Aufträge - Gesetze, die z.T. über den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 hinausgehen und nicht hinfällig werden dürfen, sondern ausgebaut werden sollten. Das Papier kann in Gesprächen mit Abgeordneten vor Ort, mit Kolleginnen und Kollegen, Journalistinnen und Journalisten, Menschen an Ständen und bei Aktionen etc. genutzt werden.

Wir wünschen allen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern viel Überzeugungskraft und lebendige Debatten. Wenn Ihr Fragen habt, wendet Euch gerne an uns. Umgekehrt möchten wir gerne von Euch erfahren, wie die Diskussionen in den Ländern verlaufen: Welche Verbände, Organisationen oder Politikerinnen und Politiker fordern vor Ort möglicherweise Ausnahmen vom Mindestlohn? Und mit welcher Begründung? Je mehr wir über die Stimmung landauf, landab erfahren, umso besser können wir uns im Gesetzgebungsverfahren positionieren und Gegenargumente aufbauen.

Dieses Argumentationspapier ist ein Bestandteil unserer Mindestlohnkampagne.

Zu den Kampagnenaktionen und -mitteln werden wir fortlaufend informieren.



Michael Sommer
DGB-Vorsitzender



Reiner Hoffmann
DGB-Vorstandsmitglied

II. Diskussion um mögliche Ausnahmen

1. Ehrenamtliche Tätigkeit in Verbindung mit Minijob

Formulierung im Koalitionsvertrag: „Im Übrigen ist klar, dass für ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Rahmen der Minijobregelung vergütet werden, die Mindestlohnregelung nicht einschlägig ist, weil sie in aller Regel nicht den Charakter abhängiger und weisungsgebundener Beschäftigung haben.“

Unter einem Ehrenamt ist in der Regel ein freiwilliges öffentliches Amt zu verstehen, das nicht auf Entgelt ausgerichtet ist. Insofern erhalten Personen, die ein Ehrenamt ausüben, auch keinen Lohn, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung als Entschädigung für den entstandenen Aufwand.

Wenn diese Aufwandsentschädigung über den tatsächlichen Aufwand hinausgeht, sind diese Beträge steuerpflichtig. Deswegen greifen viele Institutionen und Vereine darauf zurück, die Aufwandsentschädigung des Ehrenamtes über die Minijobregelung abzurechnen. Ggf. wird dies auch kombiniert mit der so genannten Übungsleiterpauschale. Die Übungsleiterpauschale ist allerdings an enge Voraussetzungen gebunden. Es muss sich um nebenberufliche Einnahmen handeln, die für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts erbracht wird. Gemeint ist z. B. eine Tätigkeit als ÜbungsleiterIn, AusbilderIn, ErzieherIn, BetreuerIn oder eine künstlerische Tätigkeit oder eine nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

In der Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale kann also eine ehrenamtlich tätige Person bis zu 650 Euro monatlich steuerfrei erhalten. Solange es die Minijobs gibt, kann diese Konstruktion weiterhin angewendet werden. Es besteht deswegen kein besonderer Regelungsbedarf. Falls die Sonderregelungen für Minijobs – wie vom DGB vorgeschlagen - aufgehoben werden, kann über eine Erweiterung der Übungsleiterpauschale den Bedürfnissen nach unbürokratischer Abrechnung von ehrenamtlichen Tätigkeiten Rechnung getragen werden. Derzeit gibt es dafür keinen Handlungsbedarf.

Wenn es sich um ehrenamtliche Tätigkeit handelt, gilt unabhängig davon, ob eine Aufwandspauschale gezahlt wird oder nicht, kein Mindestlohn. Der Verweis auf die Minijobregelung im Koalitionsvertrag ist in diesem Zusammenhang irreführend. Das entscheidende Kriterium muss sein, ob es sich um ehrenamtliche Tätigkeit oder um gewerblich berufliche Tätigkeit handelt. Ob ein Minijob vorliegt, spielt dabei keine Rolle.

Die Pflege von alten und kranken Personen darf aber nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden. Wenn fremde Personen gepflegt werden (egal ob in Einrichtungen oder Privathaushalten), darf die Bezahlung nicht davon abhängig sein, wie das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber genannt oder definiert wird.

Bei Einrichtungen der freien Wohlfahrt gibt es derzeit ebenfalls die Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale. Manchmal

verbergen sich dahinter Halbtagsstellen zum Beispiel in Altenheimen oder auch Privathaushalten. Aus Sicht der Gewerkschaft ist diese Konstruktion missbräuchlich, sie wird allerdings derzeit von den Finanzämtern toleriert. Diese Tätigkeiten dürfen keinesfalls vom Mindestlohn ausgenommen werden, da es sich hier um gewerbliche Tätigkeit handelt.

Fazit:

Ehrenamtliche Tätigkeit ist dann vom Mindestlohn ausgenommen, wenn es sich um **ehrenamtliche Tätigkeit** handelt. Eine Definition des Ehrenamts kann vom Steuergesetz abgeleitet werden. Für alle anderen Arbeitsverhältnisse sind Ausnahmen nicht begründbar, egal ob sie als Minijob oder in anderen Rechtskonstruktionen erbracht werden. Weiterhin sind Tätigkeiten im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes oder anderer Freiwilligendienste ausgenommen.

2. Minijobs allgemein

Von Teilen der Politik wird der Ruf laut, Minijobs generell oder bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze vom Mindestlohn auszunehmen. Die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten ist aber nicht zulässig. Entsprechend des Benachteiligungsverbots von Teilzeitbeschäftigten haben geringfügig Beschäftigte Anspruch auf die gleichen Bruttostundenlöhne wie in einer vergleichbaren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Es gibt jedoch zahlreiche Hinweise darauf, dass hiervon in der Praxis abgewichen wird. Analysen des IAQ auf Basis des SOEP zeigen, dass in Minijobs die Zahlung von Niedriglöhnen eher die

Regel als die Ausnahme ist: 71 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2011 zu Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle, rund 2/3 aller Minijobber erhalten unter 8,50 Euro. Bei anderen Teilzeitbeschäftigten sind es nur 23 Prozent, die unter der Niedriglohnschwelle liegen.

Diese deutlichen Befunde von Lohndifferenzen lassen sich weder auf die Regulierung der geringfügigen Beschäftigung selbst noch auf die Qualifikationsprofile der Beschäftigten in Minijobs zurückzuführen. Es ist vielmehr die Anwendungspraxis, die den Minijob zur Niedriglohnfalle macht. Die Arbeitgeber ziehen den Arbeitgeberbeitrag (rechtswidrig) zur SV und zur pauschalen Versteuerung teilweise vom Bruttolohn ab. Hierdurch wird der Minijob zur Niedriglohnfalle.

Solche Praktiken sind keinesfalls Ausnahmen. So gibt es in einem großen tarifgebundenen Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels nach Tätigkeit gestaffelte Lohnhöhen innerhalb der geringfügigen Beschäftigung. Neben dem Tarifgitter für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten existiert also ein zweites, informelles Tarifgitter für geringfügig Beschäftigte, deren Anteil an der Belegschaft in den untersuchten Filialen 35 Prozent beträgt. Zum Untersuchungszeitpunkt im Jahre 2006 erhielten Schülerinnen und Schüler einen Stundenlohn von 5,15 Euro, was gegenüber der damals geltenden tariflichen Entgeltgruppe einen Lohnabschlag von 26 Prozent bedeutete. Erwachsene geringfügig Beschäftigte, die in der Warenverräumung tätig waren, erhielten einen Stundenlohn von 6,80 Euro (29 Prozent Lohnabschlag) und geringfügig

¹ Siehe hierzu:
D. Voss-Dahm (2009)
Über die Stabilität sozialer
Ungleichheit im Betriebe:
Verkaufsarbeit im
Einzelhandel

Beschäftigte im Kassen- und Bedienbereich einen Stundenlohn von 8,00 Euro, was einem Abschlag von 33 Prozent gegenüber der entsprechenden tariflichen Gehaltsgruppe entsprach (vgl. Voss-Dahm 2009).¹

Inzwischen dürften die Löhne etwas angestiegen sein, das Prinzip ist aber unverändert. Durch Lohnabschläge kommt der „Vorteil“ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht wie politisch intendiert den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugute, die die höhere Abgabenquote von 30 Prozent für Minijobs (gegenüber etwa 21 Prozent in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) durch erheblich niedrigere Stundenlöhne kompensieren.

Hinzu kommt, dass auch andere arbeitsrechtliche Standards, wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Urlaubsgeld, Mutterschutz usw. in der Praxis oft nicht gewährt werden.

Diese Praxis ist aus mehreren Gründen unzulässig:

- a. Es ist rechtlich völlig unstrittig, dass die Beiträge zur Krankenversicherung und Rentenversicherung allein von den Arbeitgeber erbracht werden. (§ 249 b SGB V und § 168 I Nr.1b SGB VI).

Im SGB V (Krankenversicherung) steht dies sogar schon in der Überschrift des entsprechenden Paragraphen. So heißt es im § 249 b SGB V:

*„Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung
Der Arbeitgeber einer Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten*

Buches hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Beitrag in Höhe von 13 vom Hundert des Arbeitsentgelts dieser Beschäftigung zu tragen.“

Eine ähnliche Regelung gibt es in der Rentenversicherung.

- b. Teilzeitkräfte dürfen gegenüber anderen Beschäftigten nicht diskriminiert werden:

„§ 4 Verbot der Diskriminierung (TzBfG)

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“

Fazit:

Die Beiträge zur Sozialversicherung bei Minijobs muss eindeutig der Arbeitgeber allein tragen. Ansonsten sind Minijobberinnen und Minijobber arbeitsrechtlich anderen Beschäftigten gleichgestellt. Aufgrund des Diskriminierungsverbotes von Teilzeitbeschäftigten sind Ausnahmen vom Mindestlohn für Minijobberinnen und Minijobber nicht zulässig. Wenn Ausnahmen gewährt würden, würde dies die bestehende Diskriminierung gesetzlich legitimieren.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Minijob als Hauptbeschäftigung oder als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird. Wenn der Aufwand aus ehrenamtlicher Tätigkeit über Minijob erstattet wird, gilt kein Mindestlohn, wenn es sich tatsächlich um ehrenamtliche Tätigkeit handelt (siehe Ausführungen oben).

Da die Beiträge eindeutig dem Arbeitgeber zugeordnet sind, ist die Tatsache, dass Arbeitgeber einen höheren Anteil an der Sozialversicherung zahlen müssen als bei anderen Beschäftigten, kein sachlicher Grund um vom Diskriminierungsverbot abzusehen. Die höheren Beiträge der Arbeitgeber sind politisch gesetzt, um Anreize zur Umwandlung von regulärer Beschäftigung in Minijobs zu mindern und eine Schwächung der sozialen Sicherungssysteme zu vermeiden. Außerdem profitieren die Arbeitgeber von der hohen Flexibilität der Arbeitsverhältnisse. Minijobberinnen und Minijobber sind nicht weniger produktiv als andere Arbeitskräfte.

3. Saisonarbeit

Formulierung im Koalitionsvertrag: „Wir werden das Gesetz im Dialog mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern aller Branchen, in denen der Mindestlohn wirksam wird, erarbeiten und mögliche Probleme, z. B. bei der Saisonarbeit, bei der Umsetzung berücksichtigen.“

Es ist nicht erkennbar, warum für die Saisonarbeit Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn zugelassen werden sollen. Einen besonderen

Status „Saisonarbeiter“ gibt es nicht mehr. Saisonarbeiter sind Beschäftigte, die befristet in einer Saison arbeiten. Arbeitsrechtlich werden sie nicht anders behandelt als andere befristet Beschäftigte. Nur weil deren Tätigkeit in einer bestimmten Saison anfällt, leitet sich daraus kein Anspruch ab, diese Menschen schlechter zu bezahlen. Der aktuelle Tarifvertrag der IG BAU sieht den Status „Saisonbeschäftigter“ ebenfalls nicht mehr vor. Auch in der Arbeitslosenversicherung sind die Sonderregelungen für Saisonbeschäftigte beseitigt worden.

Die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung) vom 1. Juli 2013 lässt zu, dass die Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Drittstaaten Absprachen treffen kann, damit Personen in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Obst- und Gemüseanbau sowie Sägewerken beschäftigt werden können. Derzeit gibt es allerdings mit weiteren Drittstaaten keine Vereinbarung. Die Bundesregierung hat in der Einleitung des Verordnungsentwurfs dargestellt, dass derzeit kein Bedarf mehr an Regelungen besteht, nach denen drittstaatsangehörige gering qualifizierte Arbeitskräfte zur Beschäftigung zugelassen werden können. „Nach dem für den 1. Juli 2013 vorgesehenen Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union werden alle ausländischen Arbeitskräfte, die nach diesen Regelungen zugelassen wurden, Unionsbürger sein. Damit reichen die auf dem EU-Arbeitsmarkt vorhandenen Potentiale aus, um den Bedarf an gering qualifizierten Beschäftigten zu decken“, heißt es im Entwurf.

Allerdings gibt es bei in den typischen Saisonbranchen einen großen Niedriglohnsektor vor allem bei Arbeitskräften aus dem Ausland. In der Landwirtschaft, im Gemüseanbau und im Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es rund 300.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend aus den osteuropäischen EU-Beitrittsländern in den Saisonzeiten in Deutschland arbeiten. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit erhalten 50 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten in diesen Branchen unter 2.000 Euro im Monat. Vereinzelt sind Löhne unter 4,00 Euro bekannt geworden. Diese Personen können entweder direkt beim Auftraggeber beschäftigt werden oder sie werden über Werkvertragskonstruktionen bei einem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt. In der Landwirtschaft sind Werkverträge jedoch eher die Ausnahme. Alle Beschäftigte in den Saisonbetrieben in Deutschland gelangen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und nicht aufgrund von Sonderbestimmungen zur Saisonarbeit.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über ausländische Werkvertragskonstruktionen kommen, unterliegen arbeitsrechtlich den Bedingungen des Heimatlandes. Da für den Mindestlohn aber das Territorialprinzip gelten soll, wären damit die ausländischen Werkvertragsunternehmen verpflichtet, ihren Beschäftigten in Deutschland ebenfalls den Mindestlohn zu zahlen. Eine Diskriminierung von Ausländern darf es nicht geben.

Die IG BAU hat für die Beschäftigten in der Landwirtschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser sieht ab dem 1.12.2017 in Ost und

West einen Mindeststundenlohn von 8,50 Euro vor. Derzeit liegen die Löhne bei 7 bis 7,50 Euro. Die Anhebung erfolgt in Stufen. Die IG BAU strebt an, diesen Tarifvertrag nach dem Entsendegesetz für allgemeinverbindlich zu erklären. Die Arbeitgeber sind aber in dieser Frage noch zerstritten.

Bei ausländischen Saisonbeschäftigten war es üblich, dass der Arbeitgeber die Unterkunft und ggf. auch Verpflegung stellt. Da es den Sonderstatus „Saisonarbeitnehmer“ nicht mehr gibt, sind diese Regelungen inzwischen entfallen. Das heißt, die Beschäftigten müssen sich selbst um Unterbringung und Verpflegung kümmern, wie andere Beschäftigte auch. Wenn der Arbeitgeber eine Unterbringung stellt, sind die Regelungen der Finanzierung Verhandlungssache. Dem Beschäftigten steht es frei, andere Unterkünfte zu wählen.

Fazit:

Für Saisonbeschäftigte (arbeitsrechtlich in einer Saison befristet beschäftigt) gibt es keinen Grund, Abweichungen vom Mindestlohn zuzulassen, weil es für diese Beschäftigten keinen arbeitsrechtlichen Sonderstatus mehr gibt. Derzeit gibt es keine Beschäftigten, die auf der Basis der Beschäftigungsverordnung aus Drittstaaten als Saisonbeschäftigte in Deutschland tätig sind. Alle Beschäftigten in den Saisonbranchen kommen im Rahmen der EU Freizügigkeit. Auch Beschäftigte, die bei ausländischen Werkvertragsunternehmen beschäftigt sind, müssen in die Mindestlohnregelung einbezogen werden. Ansonsten würde hier ein großes Einfallstor für Missbrauch und Lohndumping geschaffen.

Für die Landwirtschaft gibt es bereits einen Tarifvertrag. Ausnahmen vom Mindestlohn würden diesen Tarifvertrag unterlaufen. Den zuständigen Gewerkschaften ist es freigestellt, ggf. für weitere Branchen, in denen Saisonarbeit anfällt, Tarifverträge bis 2017 abzuschließen. Nach 2017 sind keine Ausnahmen mehr begründbar.

4. Soloselbstständige

Selbstständige – auch Soloselbstständige – sind keine abhängig beschäftigten Arbeitnehmer. Für sie gilt deswegen kein gesetzlicher Mindestlohn.

Es bestehen aber erhebliche Risiken, dass der Mindestlohn durch (Schein) Selbstständigkeit unterlaufen werden könnte. Dies muss sehr aufmerksam beobachtet werden. Die derzeitige gesetzliche Abgrenzung von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung ist unzureichend. Der DGB hat deswegen Vorschläge vorgelegt, um diese Abgrenzung zu präzisieren und Missbrauchsmöglichkeiten zu verhindern. Diese Vorschläge müssen politisch aufgegriffen werden.

Zudem gibt es Abhängigkeiten von einzelnen Auftraggebern, die Selbstständige ebenso schutzbedürftig machen können wie andere Beschäftigte. Die Gewerkschaften haben dies Problem aufgegriffen und stellen auch Selbstständigen Hilfen zur Verfügung. Die Einbeziehung von (Solo)Selbstständigen in ein Mindestlohnsystem wäre enorm kompliziert. Deswegen muss die Diskussion über die bessere soziale Sicherung und

den Schutz vor Ausbeutung an anderer Stelle weiter geführt werden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um die „Preise“ und Einkommen von Selbstständigen zu regulieren.

So zum Beispiel die Mittelstandempfehlung: Dies ist eine Ausnahme vom Verbot von Empfehlungen, mit denen eine Umgehung des Kartellverbots bezweckt oder bewirkt wird. Das Bundeskartellamt hat dazu ein Merkblatt veröffentlicht. Ausgenommen vom Verbot sind Empfehlungen von Vereinigungen kleiner und mittlerer Unternehmen, wenn die Empfehlungen auf den Kreis der Beteiligten beschränkt bleiben, sie dazu dienen, die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Großbetrieben zu fördern und die Empfehlungen ausdrücklich als unverbindlich bezeichnet sind. Verdi strebt verschiedene Empfehlungen an (zum Beispiel für Fotografen). Nach §12a des Tarifvertragsgesetzes können auch für Personen, die wirtschaftlich abhängig sind, Vereinbarungen getroffen werden.

„§12a TVG

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend

1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und

- a. *überwiegend für eine Person tätig sind oder*
- b. *ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt*

zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend [...]"

Dafür müssen aber die Rahmenbedingungen für Preisfestsetzungen und die Rahmenbedingungen zur Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit verbessert werden. Der DGB hat dazu im Beschluss „Werkverträge“ bereits Vorschläge gemacht.

5. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und junge Beschäftigte

a. Auszubildende

Nach § 1 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat die Berufsausbildung *„die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“*

Anders als in einem Arbeitsverhältnis steht im Berufsausbildungsverhältnis damit nicht der Austausch von Arbeitsleistung gegen Vergütung im Fokus, sondern das Erlernen eines Ausbildungsberufes. Nach § 17 Abs. 1 BBiG haben Auszubildende ihren Auszubildenden eine

angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Ausbildungsvergütungen sind entweder tariflich vereinbart (dann sind sie nach der Rechtsprechung des BAG immer angemessen, bis zu 20 Prozent Abweichung von der Ausbildungsvergütung sind dabei nach dem BAG zulässig) oder aber – wenn es keine tariflichen Vergütung gibt – wird auf branchenübliche Sätze oder die Verkehrsauffassung des betreffenden Wirtschaftszweiges (in Orientierung an Empfehlungen der Berufskammern) zurückgegriffen (wobei auch hier bis zu 20 Prozent Abweichung von der Rechtsprechung als zulässig bewertet werden).

Vor diesem Hintergrund erscheint es gerechtfertigt, Auszubildende für Tätigkeiten vom Mindestlohn auszunehmen, die im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses erbracht werden und ausbildungsbezogen sind.

b. Praktikantinnen und Praktikanten

Vergleichbares gilt für Praktikantinnen und Praktikanten, die im Rahmen eines Studiums, einer Berufsausbildung oder des Besuchs einer allgemeinbildenden Schule ein verpflichtendes Berufspraktikum ableisten. Nach § 26 BBiG haben solche Praktikantinnen und Praktikanten einen den Auszubildenden gleichgestellten Vergütungsanspruch. Da auch hier der Ausbildungscharakter im Vordergrund steht, ist es legitim, diese Gruppe vom Mindestlohn auszunehmen.

Sobald es sich jedoch um Praktikantinnen und Praktikanten handelt, die kein ausbildungs- oder studienrelevantes Praktikum ableisten oder sogar

ihre Ausbildung oder ihr Studium abgeschlossen haben, darf es nach unserer Auffassung keine Ausnahme vom Mindestlohn mehr geben.

c. Junge Beschäftigte/junge Menschen

Auch für junge Beschäftigte sollte es keine Mindestlohnausnahme geben. Eine solche Ausnahme würde – insbesondere wenn sie an das Alter anknüpfen sollte - eine europarechtlich unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. Junge Menschen sind nicht weniger produktiv als andere Beschäftigte. Einen direkten Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität gibt es nicht, also kann es auch allein auf Grund des Alters keine Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn geben.

Manchmal wird argumentiert, dass ein Mindestlohn junge Menschen davon abhalten könnte, eine Ausbildung zu beginnen. Dieses Argument ist jedoch nicht stichhaltig. Auch heute können junge Menschen, die ungelernt eine Tätigkeit aufnehmen, deutlich mehr verdienen als in der Ausbildung. Dennoch entscheiden sich fast 100 Prozent der jungen Menschen für eine Ausbildung oder ein Studium. Junge Menschen denken hier langfristig, weil sie wissen, dass sie ohne Ausbildung oft nur prekäre Arbeitsplätze erreichen können. Obwohl fast alle jungen Menschen eine Ausbildung anstreben, heißt dies allerdings nicht, dass dies Ziel immer erreicht wird. Das hat aber andere Gründe und ist kein Argument gegen den Mindestlohn.

Junge Menschen, die zum Beispiel als Studenten nebenher jobben, dürfen ebenfalls nicht ausgenommen werden. Ansonsten würde man

hier wieder einen „Zwei-Klassen-Arbeitsmarkt“ schaffen. Auch wenn es sich hier häufig um einfache Tätigkeiten handelt, gibt es keinen Grund junge Menschen anders zu behandeln als ältere Menschen.

Studien belegen angeblich, dass der „hohe“ Mindestlohn in Frankreich Ursache dafür sei, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich deutlich höher ist als in Deutschland. Diese Argumentation ist nicht haltbar und dient vor allem der politischen Stimmungsmache. Die Studien sind schon sehr alt und belegen allenfalls einen geringen Zusammenhang, zumal es auch in Frankreich Ausnahmen in Trainee oder Ausbildungsverhältnissen gibt.

Die Ursache für höhere Jugendarbeitslosigkeit in anderen Ländern ist nicht der Mindestlohn. Andere Länder haben meistens keine duale Ausbildung wie wir in Deutschland. Dadurch ergeben sich in vielen Fällen Übergangsprobleme, die aber nichts mit dem Mindestlohn zu tun haben. In Zeiten wirtschaftlicher Schwäche haben es Berufsanfänger schwerer in den Arbeitsmarkt zu kommen. Dieses Problem kann nicht durch Lohndumping gelöst werden.

In Deutschland gibt es diese Übergangsprobleme nur in geringem Maße. Auch die demografische Entwicklung begünstigt die Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen. Junge Menschen, die in der Regel eine Ausbildung absolviert haben, müssen tarifvertraglich bezahlt werden.

6. Rentnerinnen und Rentner

Auch für Rentnerinnen und Rentner sollte es keine MindestlohnAusnahmen geben. Wie auch bei jungen Menschen ist hier zu betonen, dass es keinen direkten Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität gibt, also kann es auch allein auf Grund des Alters keine Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn geben. Eine solche Ausnahme würde wie bei jungen Menschen eine europarechtlich unzulässige Altersdiskriminierung darstellen.

Hinzu kommt bei Rentnerinnen und Rentner die Problematik, dass eine wachsende Zahl von ihnen aufgrund zu geringer Renten auf die staatliche Grundsicherung im Alter angewiesen ist. Gerade wegen der zunehmenden Altersarmut darf die Gruppe der Rentnerinnen und Rentner nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden. Es darf keine Rolle spielen, in welcher Lebenslage die Menschen arbeiten gehen und ob sie sich etwas ‚hinzuverdienen‘, solange sie den Status von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

7. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller

Für die bundesweit rund 300.000 Zeitungszustellerinnen und -zusteller lassen sich Ausnahmen vom Mindestlohn genau so wenig begründen wie für Beschäftigte anderer Branchen.

Die Zeitungszustellung gehört zu den körperlich härteren Arbeiten im Dienstleistungssektor. Sie findet ausschließlich in Nachtarbeit statt. Diese

Arbeit verdient Wertschätzung und Anerkennung und keine Ausnahme vom Mindestlohn! Die Einführung eines Mindestlohnes für Zeitungszusteller ist wirtschaftlich tragbar, weil selbst bei einer Anhebung der Zustellerlöhne um 20 Prozent die Gesamtkosten der Zeitungsproduktion lediglich um zwei Prozent steigen würden. Denn der Anteil der Zustellkosten an der Zeitungsproduktion beträgt weniger als 15 Prozent.

Die Zustellerinnen und Zusteller werden häufig nach dem Stücklohnprinzip entlohnt. Eine Umstellung auf Zeitlohn schafft mehr Entlohnungsgerechtigkeit. Denn dann werden Zeitungszustellerinnen mit großen Bezirken und weiten Entfernungen und vielen Einzelhauszustellungen genauso bezahlt wie diejenigen mit weniger Stückzahlen in kleinen Bezirken mit kurzen Entfernungen und vielen Mehrfamilienhauszustellungen.

Die Behauptung der Zeitungsverleger und ihres Verbandes, der Mindestlohn für Zeitungszusteller/innen gefährde die Pressefreiheit, ist vollkommen abwegig. Folgte man dieser Argumentation, würden alle kostenrelevanten Faktoren bei der Herstellung und dem Vertrieb von Zeitungen die Pressefreiheit gefährden.

Die grundgesetzlich verankerte Pressefreiheit in Deutschland ist Teil einer demokratisch verfassten Gesellschaft, die sich dazu verpflichtet hat, die Würde des Menschen zu achten. Dazu gehört: wer arbeitet, muss von seinem Lohn leben können. Das ist schwerer zu gewichten als das Interesse der Verleger an billigen Vertriebswegen.

Fazit:

Auch Zeitungszusteller müssen den Mindestlohn bekommen. Bei Stückentlohnung müssen die Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass auch in diesem Fall der Mindestlohn pro Stunde erreicht wird.

8. Taxifahrerinnen und Taxifahrer

In der Branche sind etwa 200.000 abhängig Beschäftigte tätig. Branchentypisch ist, dass sehr lange Arbeitszeiten üblich sind und vor allem über die langen Arbeitszeiten die Einkommen erzielt werden. Es gibt zum Teil lange Standzeiten, die Auslastung ist schwer kalkulierbar. Die Stundenlöhne schwanken nach Branchenangaben regional stark und liegen zum Teil deutlich unter 6,00 Euro. In einigen Regionen gibt es noch Alttarifverträge, die aber nicht verlängert wurden. Einen aktuellen Tarifvertrag gibt es nicht.

Das Taxigewerbe ist Teil des öffentlichen Nahverkehrs. Das bedeutet, dass die Unternehmen ihre Preise nicht selbst festlegen können, sondern von Entscheidungen der Kommunen abhängig sind. Diese Verfahren dauern in einigen Regionen relativ lange.

Fazit:

Dies ist aber kein Grund, das Taxigewerbe generell vom Mindestlohn auszunehmen. Die Kommunen sind letztendlich dafür verantwortlich, dass die Preise so festgesetzt werden, dass auskömmliche Erlöse erzielt

werden und die Beschäftigten anständig bezahlt werden können, also auch einen Mindestlohn erhalten.

9. Einheitlicher Mindestlohn in Ost und West

- a. Im Jahre 24 nach der Wiedervereinigung sollte insbesondere bei dem Mindestlohn als unterster Absicherung nicht mehr nach Ost und West differenziert werden. Das ist auch eine Frage der Würde. Hier geht es um einen Existenz sichernden Lohn, den zunächst der Gesetzgeber als soziales Minimum festlegt, nicht um branchenspezifische Tarif- / Mindestlöhne oder gar Luxusgehälter, mit denen größere Sprünge möglich sind. Die Tarifautonomie kann sich oberhalb des Mindestlohns frei entfalten.
- b. Die Gewerkschaften arbeiten seit Jahrzehnten daran, ihre Tarifverträge Ost/West anzugleichen und sind dabei ein sehr gutes Stück vorangekommen. Inzwischen haben die Ostlöhne im Schnitt aller Branchen 97 Prozent des Westniveaus erreicht, im Banken und Versicherungsgewerbe etwa sind es schon 100 Prozent (Quelle: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2013 vom WSI). Die Lebenshaltungskosten in Ost und West haben sich weithin angeglichen, das muss sich auch in den Löhnen widerspiegeln.

- c. Auch bei anderen Preisen und Abgaben wird nicht zwischen Gebieten mit hoher und geringerer Kaufkraft unterschieden: Die Mehrwertsteuer beispielsweise ist in Anklam ja auch nicht niedriger als in Stuttgart. Gerade diese Steuer betrifft Menschen mit geringem Einkommen, weil sie fast ihren kompletten Monatslohn in den Konsum stecken müssen. Anderes Beispiel: Die Deutsche Bahn etwa räumt Bürgerinnen und Bürgern aus struktur-/kaufkraftschwachen Gebieten auch keinen Rabatt ein.
- d. Es wäre falsch zu behaupten, dass Ostdeutsche weniger produktiv sind als Westdeutsche, um einen niedrigeren Mindestlohn für Ostdeutschland zu rechtfertigen. In weiten Teilen Ostdeutschlands sind Anlagen und Infrastrukturen moderner, da sie nach der Wiedervereinigung grundlegend erneuert oder geschaffen wurden. Die Produktivität ist hier nicht geringer als im Westen.
- e. Die Tatsache, dass rund ein Viertel der ostdeutschen Beschäftigten von einem Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde profitieren würde zeigt, dass hier in den letzten Jahren etwas gründlich aus dem Ruder gelaufen ist. Man kann sich nicht länger damit abfinden, dass Ostdeutsche massenhaft von Arbeitgebern mit Armutslöhnen abgespeist und dann zum Aufstocken aufs Amt geschickt werden. Das bedeutet nichts anderes als eine Subventionierung von „Billigheimer-Buden“ auf Kosten der Beschäftigten und auch der Allgemeinheit, die dafür mit Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen aufkommen muss. Wenn ein Geschäftsmodell

es nicht hergibt, den Beschäftigten wenigsten 8,50 Euro pro Stunde zu bezahlen, ist es offensichtlich nicht tragfähig. Aber den Beschäftigten zuzumuten, dass sie sich weiterhin mit Hungerlöhnen abfinden sollen, weil sonst ihre nicht Existenz sichernden Arbeitsplätze wegfallen könnten, ist zynisch.

- f. Die Sorge, dass in Folge eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro reihenweise Jobs nach Osteuropa verlagert werden, ist – mit Ausnahme vielleicht von Einzelfällen in unmittelbarer Grenz-
nähe zu Polen und evtl. Tschechien – unbegründet. Niemand fährt erstmal über die Grenze, um sein Brot zu kaufen. Produzenten von Dingen des täglichen Lebens und die meisten Dienstleister werden auch weiterhin ortsnah bleiben müssen.
- g. Gerne wird dem DGB entgegen gehalten, dass er ja auch bei dem Branchenmindestlohn in der Leiharbeit einen Abschluss getätigt hat, der für den Osten ein geringeres Entgelt vorsieht – warum dann also nicht auch beim allgemeinen Mindestlohn differenzieren?
- h. Auch bei diesem Abschluss steigen die Entgelte für den Osten deutlich stärker als im Westen, mit dem Ziel der Angleichung. Außerdem: Ein Tarifvertragswerk regelt mehr als nur Entgelte. In dem Abschluss für die Leiharbeit wurden zum Beispiel auch Verbesserungen für die verleihfreien Zeiten vereinbart sowie ein Ausschluss des Einsatzes der Leiharbeiter als Streikbrecher.

- i. Und vor allem: Natürlich wollte der DGB auch hier gleichen Lohn für Ost und West erreichen, was allerdings an den Arbeitgebern scheiterte. Das kann in Verhandlungen passieren – gerade in Bereichen, wo sich wegen hoher Fluktuation der Beschäftigten schwer Gewerkschaftsmitglieder und damit eine stärkere Durchsetzungsmacht organisieren lassen. Deshalb braucht es ja insbesondere für Branchen, in denen die Verhandlungsmacht so ungleich verteilt ist, eine gesetzliche Untergrenze.

III. Kontrollen zur Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes

Wir wollen erreichen, dass der Mindestlohn nicht nur im Gesetz steht, sondern die 8,50 Euro pro Stunde auch tatsächlich ausnahmslos allen Beschäftigten als Minimum gezahlt wird. Nur wenn das Gesetz durchgesetzt wird, sind seine Vorschriften wirksam und kommen den Beschäftigten zugute. Die Effektivität eines solchen Gesetzes kann durch entsprechende Maßnahmen, die der Gesetzgeber bereits vorsieht, erhöht werden.

1. Erleichterter Arbeitszeitnachweis

Das betrifft zum einen die Frage, wie die Realisierung eines Stundenlohnes von 8,50 Euro bei nicht statisch gleichbleibender und möglicherweise flexibler Arbeitszeit tatsächlich realisiert werden kann. Je mehr Stunden bei einem gleichbleibenden Einkommen pro Monat geleistet werden, desto unwahrscheinlicher ist es, dass der vorgeschriebene Brutto-Stundenlohn tatsächlich gezahlt wird. Aus diesem Grunde ist es insbesondere dann, wenn Arbeitszeiten nicht statisch, sondern unregelmäßig, flexibel oder schwankend sind, wichtig, dass dem Arbeitnehmer die Darlegung und Beweisführung erleichtert wird. Mit anderen Worten: Der Arbeitnehmer soll lediglich dazu verpflichtet sein, anhand von selbst angefertigten Stundennachweisen darzulegen, dass er zu bestimmten Zeiten gearbeitet hat. Will der Arbeitgeber dies nicht anerkennen, muss er das Gegenteil beweisen. Auf diesem Wege wird der Arbeitgeber eher darauf achten, dass die Arbeitszeiten nicht ausufern und er wird die Arbeitszeiten seinerseits dokumentieren. Das schafft im Vorfeld von möglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen bereits Klarheit und dient im Übrigen auch der Transparenz.

2. Effektive Kontrolle

Selbstverständlich wird auch dieser gesetzliche Mindestlohn - wie die Branchen-Mindestlöhne - von den Arbeitgebern eingehalten werden müssen. Damit das auch sichergestellt wird, ist eine effektive Kontrolle, die auch weite Teile der Vergangenheit betreffen, erforderlich. Damit kann auch Schwarzarbeit bekämpft werden.

3. Lange Verjährungsfristen

Zur Durchsetzung des gesetzlichen Anspruches ist es unerlässlich, dass die betroffenen Beschäftigten ihren Anspruch – auch aus länger zurückliegender Zeit – noch über einen langen Zeitraum geltend machen können. Deshalb spricht sich der DGB für lange Verjährungsfristen aus und will Ausschluss- und Verfallfristen sonstiger Art nicht zulassen. Das erhöht die Chancen auf die Durchsetzung der gesetzlich vorgesehenen Bezahlung und nimmt den Arbeitgeber auch noch nach einigen Jahren in die Pflicht. Da es sich um einen gesetzlichen Mindestanspruch handelt, ist diese lange gesetzliche Frist sachgerecht. Erfahrungsgemäß klagen Beschäftigte nicht, während ihr Arbeitsverhältnis noch Bestand hat, sondern erst danach. Sie haben nämlich die berechtigte Befürchtung, dass sie deswegen gekündigt werden und diese Benachteiligung in einem Prozess nicht nachweisen können. Wegen des mangelnden Bestandschutzes des Kündigungsschutzrechtes ist real eine fortlaufende Beschäftigung nach einer Kündigung nicht durchsetzbar. Faktisch ist der Arbeitnehmer also auf Dauer entlassen! Mit der Regelung der langen Verjährungsfrist hingegen würde der Gesetzgeber die Hilfe zur Selbsthilfe unterstützen, nämlich die Durchsetzung des Anspruchs des Beschäftigten per Klage auch im Nachhinein.

4. Staatliche Kontrollen

Darüber hinaus hat der Staat jedoch auch die Pflicht gesetzliche Vorschriften die er erlässt, durch seine eigenen Einrichtungen auf ihre tatsächliche Anwendung hin überprüfen zu lassen. Aus diesem Grunde ist es sinnvoll – wie bei den gesetzlichen Branchen-Mindestlöhnen – dass die Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit mit entsprechenden Befugnissen vorgesehen werden. Hierzu bedarf es einer besseren sachlichen Ausstattung. Wir erleben bereits jetzt, dass der Personalbedarf bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit für diese Aufgabe nicht erfüllt ist, sondern derzeit über 500 Stellen nicht besetzt sind. Bei einer möglichen Überprüfung von 38 Millionen abhängig Beschäftigten muss für eine effektive Kontrolle nicht nur der Personalbedarf deutlich aufgestockt werden, sondern auch das entsprechend qualifizierte Personal mit angemessener Vergütung motiviert werden. Angesichts der jetzigen Lücke im Personalbestand dürften Zweifel bestehen, ob eine solche Kontrolle allein hinreichend effektiv sein wird, den Willen des Gesetzgebers tatsächlich zur Wirkung zu bringen.

5. Hotline

Auch weitere Formen der Selbstkontrolle in der Wirtschaft sind erforderlich. So könnte eine staatliche Informationshotline für alle Betroffene – Arbeitgeber wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – eingerichtet werden. Dorthin könnten sie sich wenden, wenn sie feststellen, dass der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn nicht bezahlt wird. Die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen dabei keine Benachteiligung zu befürchten haben. Diese Hotline würde die

Kontrollen des Staates unterstützen. Auch für die Arbeitgeber kann dies eine Möglichkeit sein, Schmutzkonkurrenz durch Lohndumping in anderen Unternehmen bekannt zu machen und dadurch Wettbewerbsverzerrungen aufzudecken und abstellen zu können.

6. Nachunternehmerhaftung

Darüber hinaus macht es auch Sinn, dass Wettbewerbsverzerrungen unterbunden werden, die durch die Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns von einigen Wettbewerbern befördert werden. Wie bereits bei den gesetzlichen Branchen-Mindestlöhnen, sollte auch für den einheitlichen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn die Subunternehmerhaftung gelten. Das heißt, dass sowohl der Generalunternehmer wie auch die einzelnen Subunternehmen in einer Kette von Verträgen, die zur Ausführung von Arbeiten geschlossen werden, zur Zahlung des Mindestlohns verpflichtet werden. Für die abhängig Beschäftigten hätte dies den Vorteil, dass sie ihren Anspruch besser realisieren können, entweder gegenüber ihren eigenen Arbeitgebern oder gegenüber den Auftraggebern in der Kette der Aufträge. Zugleich hätte dies aber auch den Vorteil, dass aufgrund dieses möglichen Anspruches, der an den jeweiligen Subunternehmer oder den Generalunternehmer gestellt wird, diese selbst darauf achten, dass ihre Vertragspartner sich gesetzeskonform verhalten und keine Wettbewerbsvorteile über Lohndumping und Gesetzesverstoß anstreben. Diese Selbstregulierung in der Wirtschaft müsste noch effektiver als bisher ausgestaltet sein und kann dazu beitragen, dass Gesetzesverstöße vermieden und das Gesetz tatsächlich zur Geltung kommt.

7. Verbandsklage

Zudem wäre es sinnvoll, dass die Tarifvertragsparteien, die im jeweiligen Betrieb vertreten sind, ein eigenes Klagerecht gegenüber dem Arbeitgeber erhalten, wenn gegen die Zahlung des gesetzlich vorgeschriebenen Brutto-Mindestlohnes kollektiv verstoßen wird. Würde nämlich ein Gericht den Verstoß bestätigen, würde auf dieser Basis auch die Durchsetzung des jeweiligen individuellen Anspruchs des betroffenen Beschäftigten verbessert werden können.

Schließlich kann es auch den Tarifvertragsparteien nicht gleichgültig sein, ob gesetzliche Grundlagen, auf deren Basis Tarifverträge in der Regel aufbauen, unterlaufen werden. Es muss sichergestellt werden, dass keine Wettbewerbsvorteile innerhalb einer Branche auf der Grundlage von rechtswidrigem Verhalten ermöglicht werden. Das untergräbt nämlich die Bemühungen der Tarifvertragsparteien den Wettbewerb gerade nicht über die Entgelt- und Arbeitsbedingungen, sondern über Qualität und Innovation zu führen.

IV. Erhöhung des Mindestlohnes

1. Verhältnis Tarifaufonomie und gesetzlicher Mindestlohn

Häufig kommt der Vorwurf, ein gesetzlicher Mindestlohn schränke die Tarifaufonomie der Tarifparteien aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) ein. Denn von Art. 9 Abs. GG ist auch das Recht der Tarifvertragsparteien zur verbindlichen Normsetzung in Tarifverträgen umfasst.

Dieser Vorwurf ist jedoch falsch! Der gesetzliche Mindestlohn legt eine Einkommensuntergrenze fest, die nicht unterschritten werden darf. Oberhalb dieser Grenze können höhere Löhne weiter frei durch die Tarifpartner vereinbart werden.

In vielen Branchen verweigern sich Arbeitgeber Tarifabschlüssen oder die Verhandlungsmacht der Beschäftigten reicht nicht aus, um auskömmliche Entgelte zu vereinbaren. Die Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe ist in den letzten Jahren rückläufig. So ist in Deutschland ein großer Niedriglohnssektor entstanden, den es einzudämmen gilt. Vor diesem Hintergrund darf der Staat nicht einfach wegschauen und muss seiner aus dem Sozialstaatsprinzip erwachsenden Verantwortung gerecht werden. Ausdruck dieser Verantwortung ist die Einführung eines ausnahmslosen, flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohnes.

Übrigens schreibt der Gesetzgeber aus sozialpolitischen Erwägungen auch in anderen Bereichen soziale Mindeststandards vor, wie etwa die Höchstarbeitszeiten, der gesetzliche Mindesturlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Es ist unbestritten, dass diese

Mindeststandards als Rahmenbedingungen auch in Tarifverträgen beachtet werden müssen. Weder diese sozialen Mindeststandards noch ein gesetzlicher Mindestlohn schränken die Tarifautonomie ein.

Außerdem hat der gesetzliche Mindestlohn noch einen weiteren Effekt: Die Zahl der tariflichen Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro ist zuletzt erneut auf mittlerweile 10 Prozent gesunken. Dies zeigt, dass der gesetzliche Mindestlohn die Tarifautonomie vielmehr stärkt. Denn einige Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände haben sich zuletzt nur unter dem Druck des nahenden gesetzlichen Mindestlohns auf Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften eingelassen, wie zum Beispiel im Friseur- und Fleischereigewerbe. In vielen Tarifverhandlungen war die von den Gewerkschaften gesetzte Marke von 8,50 Euro/Stunde für die Lohnverhandlungen richtungsweisend.

Dass es noch einige Tarifverträge mit Löhnen unterhalb von 8,50 Euro/Stunde gibt, ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass es sich um ältere, regional begrenzte Tarifverträge handelt, die sich in der Nachwirkung befinden. Wichtig ist, dass in einer Reihe von Tarifbereichen der Anteil der Vergütungsgruppen unter 8,50 Euro deutlich gesenkt werden konnte. Daher: Der vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften seit langem geforderte einheitliche, gesetzliche Mindestlohn schränkt die Tarifautonomie nicht ein, sondern stärkt sie!

2. Mindestlohnanpassungen

Dazu die Vereinbarung im Koalitionsvertrag:

„Die Höhe des allgemein verbindlichen Mindestlohns wird in regelmäßigen Abständen – erstmals zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 – von einer Kommission der Tarifpartner überprüft, gegebenenfalls angepasst und anschließend über eine Rechtsverordnung staatlich erstreckt und damit allgemein verbindlich.“

a. Mindestlohnkommission

Die Mindestlohnkommission, die den Mindestlohn künftig regelmäßig festlegen soll, besteht nach den Vorstellungen des DGB aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaften, Wissenschaftlern sind beratend hinzuzuziehen. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit ihrer Mitglieder. Die Empfehlungen der Kommission werden letztendlich durch die Politik umgesetzt. Wir streben entgegen der Koalitionsvereinbarung eine erste Erhöhung bereits vorher an.

Die Kommission sollte mit Inkrafttreten des Gesetzes unverzüglich ihre Arbeit aufnehmen und der Bundesregierung eine erste Anpassung nach oben vorlegen. Die Zeitspanne zwischen der im KOAV vorgesehenen Erstfestsetzung des Mindestlohns und dem frühesten Erhöhungsdatum, dem 1. Januar 2018, ist zu lang. Dies bedeutet ein Einfrieren des gesetzlichen Mindestlohns bis 2018 und wird den Erfordernissen der

Betroffenen nicht gerecht. Wir dürfen die Perspektive der Weiterentwicklung des Mindestlohnes zu einem existenzsichernden Mindestlohn nicht aus den Augen verlieren.

b. Parameter für die Mindestlohnanpassung durch die Mindestlohnkommission

Der DGB fordert, dass sich die Kommission bei der Fortentwicklung des Mindestlohns sowohl an der Lohnentwicklung wichtiger Branchen orientiert als auch daran, die Lohnspreizung im Niedriglohnsektor zu vermindern. Die genaue Umsetzung dieser Vorgaben liegt im Ermessen der Kommission.

V. Landesvergabegesetze mit vergabespezifischen Mindestlöhnen erhalten

Auch wenn wir den einheitlichen, bundesweiten Mindestlohn bekommen, setzt sich der DGB dafür ein, dass die bereits existierenden oder geplanten Landesvergabe- und Landesmindestlohngesetze mit ihren vergabespezifischen Mindestlöhnen erhalten/in Kraft gesetzt und ausgebaut werden sollen. Derzeit existieren in elf Bundesländern vergabespezifische Mindestlöhne, die einen bestimmten Mindestlohn bei der Durchführung öffentlicher Aufträge festlegen. Darüber hinaus haben vier weitere Bundesländer (Berlin, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein) so genannte Landesmindestlohngesetze verabschiedet, durch die die Mindestlohnvorgaben über die Vergabe hinaus auch auf alle Zuwendungsempfänger ausgedehnt wird.

In den meisten Bundesländern liegt der vergabespezifische Mindestlohn derzeit bei 8,50 Euro pro Stunde. In drei Bundesländern liegt der vergabespezifische Mindestlohn schon heute über 8,50 Euro:

- **Schleswig-Holstein: 9,18 Euro**
- **Rheinland-Pfalz: 8,70 Euro** (und 8,90 Euro ab 1.7. 2014)
- **Nordrhein-Westfalen 8,62 Euro** (Nachdem sich der beratende Mindestlohnausschuss in NRW nicht auf eine gemeinsame Empfehlung verständigen konnte liegen dem zuständigen Minister seit August 2013 zwei Empfehlungen vor: Eine Empfehlung der Arbeitgeberseite, keine Erhöhung vorzunehmen, sowie eine Empfehlung der Arbeitnehmerseite, den Mindestlohn entsprechend der untersten

Tarifgruppe des TV-L mindestens auf 9,08 Euro zu erhöhen. Eine Entscheidung des Ministers steht bis heute aus)

In allen Bundesländern ist eine „regelmäßige“, in einigen sogar eine jährliche Anpassung des Mindestlohnes vorgesehen. In der Mehrzahl der Bundesländer existieren außerdem landeseigene Mindestlohnkommissionen mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern, die die Landesregierung bei der Anpassung des Mindestlohns beraten.

1. Gründe für eine Fortführung der landesspezifischen Mindestlöhne im Rahmen von öffentlichen Vergaben und Zuwendungen

Es ist damit zu rechnen, dass von Seiten der Arbeitgeber, wie auch mancher Vertreter der Landesregierungen über kurz oder lang die Position vertreten wird, dass angesichts eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns die landesspezifischen Regelungen nunmehr überflüssig seien. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Gewerkschaften in dieser Frage frühzeitig auf eine Position verständigen.

Folgende Gründe sprechen für eine Fortführung oder sogar einen Ausbau landesspezifischer Regelungen:

- a. Der allgemeine Mindestlohn von 8,50 Euro kommt vollständig erst zum 1.1 2017: Deshalb ist es sinnvoll zumindest bis dahin die landesspezifischen Regelungen erst einmal fortzuschreiben, da ansonsten ein bereits heute erreichtes Regelungsniveau wieder teilweise zurückgenommen werden würde.

- b. Es besteht die Möglichkeit, im Rahmen des Vergabe- und Zuwendungsrechtes Mindestlöhne festzulegen, die oberhalb des Niveaus eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns liegen.
- c. Es bestehen im Rahmen landes- und vergabespezifischer Regelungen zusätzliche Möglichkeiten der Kontrolle von Mindestlöhnen und der Sanktionen gegen Mindestlohnverstöße.

2. Argumente für einen Mindestlohn bei öffentlichen Vergaben und Zuwendungen oberhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohniveaus

Die Forderung nach höheren vergabespezifischen Mindestlöhnen lässt sich vor allem mit der besonderen Vorbildfunktion der öffentlichen Hand für gute Arbeitsbedingungen begründen. Während ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn lediglich ein unteres Existenzminimum sicherstellt, kann von der öffentlichen Hand verlangt werden, dass sie darüber hinaus ein „angemessenes“ Lohnniveau bezahlt.

Als Orientierungsmarke für solche „angemessenen“ Mindestlöhne auf Landesebene könnte die unterste Vergütungsgruppe im TV-L dienen. Demnach soll für öffentliche Aufträge und Zuwendungen die gleiche Lohnuntergrenze gelten, die die öffentliche Hand auch bei ihren eigenen Beschäftigten anwendet. Der vergabespezifische Mindestlohn würde sich demnach an einer tarifvertraglich ausgehandelten Regelung orientieren.

Eine Orientierung der Mindestlöhne bei öffentlichen Vergaben und Zuwendungen am TV-L hat zudem den Vorteil, dass es sich hierbei um eine teilweise bereits etablierte Praxis handelt. So hat sich Festlegung des vergabespezifischen Mindestlohns in NRW und Schleswig-Holstein ausdrücklich an der untersten Lohngruppe des TV-L orientiert.

Fazit:

Die Gewerkschaften sollten sich dafür stark machen, dass auch nach der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes weiterhin landesspezifische Regelungen für Mindestlöhne bei öffentlichen Aufträgen und Zuwendungen möglich sind. In Bundesländern, die entweder überhaupt keine Mindestlohnregelungen haben oder wo sich diese auf öffentliche Aufträge beschränken, sollen eigene Landesmindestlohngesetze eingeführt werden, die sich auf öffentliche Aufträge und Zuwendungen beziehen.

In diesem Sinne hat bereits der DGB Bezirk Nord auf seiner Bezirkskonferenz im Dezember 2013 folgenden Beschluss gefasst:

„Neben einem bundesweit geltenden, flächendeckenden Mindestlohn ist es notwendig, dass die Länder eigene Mindestlöhne landesrechtlich umsetzen. (...) Als beispielhaft wird hier vom DGB die Regelung aus dem Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes Schleswig-Holstein angesehen, wo sich der Mindestlohn an der untersten Entgeltgruppe des öffentlichen Dienstes orientiert und durch eine Verordnung in Analogie zum öffentlichen Dienst regelmäßig angepasst werden soll. Der DGB möchte erreichen, dass eine derartige Regelung auch in den anderen Ländern umgesetzt wird.“

Als Orientierungsmarke für den vergabespezifischen Mindestlohn fordert der DGB Bezirk Nord, dass dieser regelmäßig angepasst und sich „an der untersten Entgeltgruppe des öffentlichen Dienstes orientieren“ soll.

Notizen

