Ursula Engelen-Kefer, ehemalige stellvertretende Vorsitzende des DGB und Mitglied des Parteivorstandes der SPD hat für uns aus gewerkschaftlicher Sicht den unbefriedigenden Kompromiss im Koalitionsausschuss über das Streitthema Mindestlohn analysiert und bewertet. Ihr Fazit: Beim Mindestlohn kommen Fortschritte nur im Schneckentempo voran.

Mindestlohn à la Echternacher Springprozession

Von Dr. Ursula Engelen-Kefer

Mit einem halben Jahr Verzögerung und heftiger öffentlicher Debatte hat die Große Koalition beim Mindestlohn einen für viele unbefriedigenden Kompromiss gefunden. Dieser folgt nach der Devise: einen Schritt nach vorn und einen halben Schritt zurück. Beim Mindestlohn kommen Fortschritte nur im Schneckentempo voran. Dass die Mehrheit der Bevölkerung einen Mindestlohn fordert, wird weiter ignoriert.

Es bleibt ein fader Beigeschmack über mangelnde Bereitschaft der Regierungskoalition, ihre komfortable Zwei Drittel Mehrheit zur Beseitigung eines großen Skandals am Arbeitsmarkt einzusetzen, unter dem immer mehr deutsche Arbeitnehmer zu leiden haben: nämlich die wirksame Bekämpfung sich ausbreitender Armutslöhne.

Welcher Kontrast zum zügigen Handeln und zur Entschlossenheit der Groß-Koalitionäre bei der Entscheidung, das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 Jahre ab 2012 heraufzusetzen – gegen die große Mehrheit in der Bevölkerung und ohne Rücksicht auf die Gefahr, dass diese Weichenstellung die Altersarmut forciert. Soviel zur sozialen Gerechtigkeit von „Schwarz-Rot“.

Die Koalition hat Bundesarbeitsminister Franz Müntefering, der sich vehement für die Einführung tariflicher und gesetzlicher Mindestlöhne als existenzsichernde Lohnuntergrenzen eingesetzt hat, buchstäblich im Regen stehen lassen. Zudem hat sie damit der neuen Links-Partei und deren Forderung nach einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8 Euro in der Stunde eine Steilvorlage geliefert. Ob die Doppelstrategie der SPD aufgeht, wird sich zeigen: Zustimmung zum mehr als halbherzigen Mindestlohnkompromiss und gleichzeitig Ankündigung, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zum Thema der Bundestagswahlen zu machen. Dies dürfte bei vielen Arbeitnehmern für Irritationen sorgen.

Ausweitung der Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Wenn die Reichweite der Branchen erweitert wird, für die zukünftig nach dem

Arbeitnehmer-Entsendegesetz tariflich vereinbarte Mindestlöhne in einem erleichterten Verfahren für allgemein verbindlich erklärt werden können, ist das richtig und überfällig. In vielen Nachbarländern der Europäischen Union gilt dies schon längst für alle Wirtschaftsbereiche – und zwar zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn.

Wenn die grenzüberschreitenden Wanderungen von Arbeitskräften und Dienstleistungen in der nach Mittel- und Osteuropa erweiterten Europäischen Union zunehmen, wächst die Gefahr des Lohn- und Sozialdumpings. Es ist daher unerlässlich, dass über die gesetzliche Verpflichtung zur Gewährleistung gleicher Löhne und Arbeitsbedingungen in einer Branche für In- und Ausländer der „Schmutz-Konkurrenz“ ein Riegel vorgeschoben wird. Dies liegt –unabhängig von der Herkunft – im Interesse aller Beschäftigten.

Die Möglichkeit der bundesweit agierenden Arbeitgeberverbände, über den paritätischen Tarifausschuss beim Bundesminister für Arbeit und Soziales die Allgemeinverbindlichkeit von Branchen-Tarifvereinbarungen zu verhindern, soll nach den neuen Koalitionsbeschlüssen eingeschränkt werden. Gibt es in diesem Tarifausschuss innerhalb von drei Monaten keine Einigung über die Allgemeinverbindlichkeit branchenweit ausgehandelter Mindestlöhne, soll das Bundeskabinett auf Vorschlag des Bundesarbeitsministers entscheiden. Ob hierdurch jedoch die Einführung branchenweiter Mindestlöhne erleichtert wird, dürfte dann nicht nur von der Haltung des jeweiligen Bundesarbeitsministers, sondern entscheidend von den politischen Mehrheiten der jeweiligen Bundesregierung abhängen.

Rückwärts marschieren die Koalitionäre jedoch, wenn sie nur solche Branchen in den Genuss der erleichterten Allgemeinverbindlichkeit tariflich vereinbarter Mindestlöhne kommen lassen, die zu mehr als 50 Prozent tariflich gebunden sind. Bisher gab es eine solche Hürde nicht. Dabei sind die Voraussetzungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz schon sehr hochgeschraubt. Es müssen bundesweit wirksame Tarifvereinbarungen vorliegen. Denn es geht um gleiche Arbeitsbedingungen für in- und ausländische Arbeitnehmer in ganz Deutschland, unabhängig von der Region, in der sie jeweils tätig sind. Tarifverträge, die nur einen regionalen Wirkungsbereich haben, würden den Anforderungen nicht genügen.

Schwer nachzuvollziehen sind die im Koalitions-Kompromiss vorgesehenen Stichtagsregelungen. Voraussetzung für die Aufnahme einer Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ist die Einreichung eines Antrags auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung bis zum 31.März 2008.
Bisher reichte der Antrag einer Tarifpartei, im Allgemeinen der Gewerkschaften. Da Mindestlöhne von beiden Tarifparteien ausgehandelt werden müssen, dürfte diese

Änderung in der Praxis kaum ins Gewicht fallen.

Problematisch ist auch, dass das Gesetzgebungsverfahren zur Aufnahme einer Branche unter den Schutz des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erst nach diesem Stichtag erfolgen soll. Nach der langwierigen Hängepartie schon im Vorlauf dieses nun mühselig zustand gekommenen Kompromisses ist große Skepsis hinsichtlich der Zeitdauer eines konkreten Gesetzgebungsverfahrens angebracht. Denn wie immer liegt auch hier der Teufel im Detail.

Ein Schelm, der Böses dabei denkt: Könnte dies nicht eine Vorlage für Arbeitgeber sein, dafür zu sorgen, dass die 50 Prozent-Hürde der Tarifbindung einer Branche nicht erreicht oder gezielt unterschritten wird?

Wie wird es beispielsweise mit der Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung des bereits seit einem Jahr zwischen DGB-Gewerkschaften und zwei großen Zeitarbeitsverbänden (BZA und IZA) ausgehandelten Mindestlöhnen weitergehen? Dies gewinnt in der Praxis dadurch noch besondere Bedeutung, dass ein großer Teil der Beschäftigungszuwächse auf Zeitarbeit entfallen. Dabei soll keinesfalls in Abrede gestellt werden, dass über Zeitarbeit der Einstieg in reguläre Beschäftigung erleichtert werden kann. Doch gibt es auch zunehmend Beispiele für den Ersatz regulärer Beschäftigung durch Zeitarbeitnehmer. Anteile von Zeitarbeitnehmern an den jeweiligen Belegschaften von bis zu 30 Prozent und die zunehmende Dauer der Zeitarbeitsverhältnisse – teilweise über mehrere Jahre – weisen in diese Richtung. Zeitarbeit wird also längst nicht mehr, wie von Arbeitgeberseite behauptet, nur zum Ausgleich von Produktions- und Auftragsspitzen der Unternehmen eingesetzt, sondern schlicht zur Senkung von Kosten und Drücken von Löhnen. Wenn inzwischen 18 Prozent der Zeitarbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Lohn ALG II-Leistungen beziehen müssen, zeigt dies die gravierenden Probleme für die betroffenen Arbeitnehmer. Auch aus diesen Gründen wäre es vordringlich, den ausgehandelten Mindestlohn auf diesem Feld möglichst umgehend in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen. Die jetzt vorgesehene Stichtagsregelung für die Antragsstellung und das Gesetzgebungsverfahren sollte daher zumindest für bereits vorliegende Mindestlohn-Vereinbarungen sofort geregelt werden.

Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen

Ein Schritt nach vorn kann die Vereinbarung von Mindestlöhnen für Branchen mit geringer oder fehlender tariflicher Bindung nach dem Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1952 sein. Fragt sich nur, warum dies nicht schon bisher angewendet wurde. Das Geheimnis ist leicht zu ergründen: Auch hier bestand das Veto der bundesweiten Arbeitgeberverbände gegen die Allgemeinverbindlichkeit von Branchenvereinbarungen. Dies soll jetzt geändert werden.

Über die Aufnahme von Branchen für die Festlegung über Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen soll in Zukunft ein Hauptausschuss mit sechs unabhängigen Experten und einem neutralen Vorsitzenden entscheiden. Die Verhandlungen über Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen erfolgen in Branchen-Fachausschüssen aus Arbeitgeber – und Gewerkschaftsvertretern der jeweiligen Branchen.
Wie beim Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz entscheidet dann das Bundeskabinett auf Vorschlag des Bundesarbeitsministers über die Allgemeinverbindlichkeit der ausgehandelten Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen.

Sollte dieses Verfahren der „Low Pay Commission“ in Großbritannien nachgebildet werden, werden hier erhebliche Nachteile erkennbar. Abgesehen von der Bürokratie, die mit der Fülle notwendiger einzelner Fachausschüsse verbunden ist, ist zu berücksichtigen, dass es vielfältige Mindestlöhne gibt. Diese dürften in der Praxis kaum zu kontrollieren und durchzusetzen sein. Zudem widerspricht es dem grundsätzlichen Ziel verbindlicher Mindestlöhne, wenn hierbei erhebliche Unterschiede – je nach Verhandlungsstärke der Gewerkschaften – zustande kommen. Gerade in Branchen ohne oder mit geringer Tarifbindung dürfte doch die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften niedrig sein.
Aus alle dem wird deutlich: Ein solches Verfahren kann einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn (nach Forderungen der Gewerkschaften von 7Euro50 und damit unter dem Durchschnittsniveau unserer Nachbarländer in der EU) keinesfalls ersetzen.

Anmerkung:

Das Lob für Franz Müntefering für dessen Einsatz für den Mindestlohn schmeckt etwas fahl. Er ist schließlich mit der Rente mit 67 vorgeprescht, er hat die Unternehmensteuerreform mit einem Steuergeschenk von mindestens 5 Milliarden Euro an die Unternehmensseite aktiv mitbetrieben, er hat sogar noch im Mai mit dem „Erwerbstätigenzuschlag“ für Geringverdienern faktisch einen Kombilohn – also das Gegenteil eines Mindestlohns – eingebracht. Die SPD hat von der sog. Gesundheitsreform, über die Verschärfung der Hartz IV-Gesetze bis hin zur Senkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge in der Großen Koalition der Union ein Zugeständnis nach dem anderen gemacht, ohne beim Mindestlohn das kleinste Entgegenkommen der CDU/CSU zu erreichen.

Wenn man auf der einen Seite mit der Einführung eines Kombilohns bei Bruttolöhnen zwischen 800 und 1.300 Euro die Unternehmen einlädt, die Löhne zu drücken, weil sie sich darauf verlassen können, dass der Staat eine Ausfallbürgschaft übernimmt, wenn man also so viele Zugeständnisse gebracht hat, dann braucht sich der Arbeitsminister und Vizekanzler nicht mehr zu wundern, dass keine Verhandlungsmasse und keine

Verhandlungsmacht mehr vorhanden war, um einen Mindestlohn durchzusetzen. Es darf auch nicht in Vergessenheit geraten, dass es Müntefering und Schröder waren, die mit ihrem Neuwahlcoup erst die Große Koalition herbeigeführt haben und, dass im Koalitionsvertrag der Mindestlohn nicht eindeutig festgeschrieben wurde, hat schließlich auch damit zu tun, dass man auf Gedeih und Verderb auf die Fortsetzung des Schröderschen Agenda-Kurses in dieser Koalition gesetzt hat.