



PETER WEISS MdB

Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe

CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag – Platz der Republik 1 – 11011 Berlin

Berlin, 11. April 2011

GERECHTEN LOHN DURCH NACHGELAGERTEN MINDESTLOHN GARANTIEREN

I. Vorbemerkung

Die unionsgeführte Bundesregierung ist mit ihrer Strategie branchenbezogener Mindestlöhne höchst erfolgreich. Derzeit gibt es acht 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

CDU/CSU-Fraktion
im Deutschen Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon 030 / 227-77333
Telefax 030 / 227-76387
peter.weiss@bundestag.de

...

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.

Mindestlöhne sind nicht unvereinbar mit den Grundideen der Union, ganz im Gegenteil, wie die nachfolgenden Argumente zeigen.

II. Argumentation

Die Idee der Mindestlöhne lässt sich normativ aus dem christlich-sozialen Menschenbild und ordnungspolitisch aus der Idee der Sozialen Marktwirtschaft schlüssig ableiten.

a) Das sozialetische Argument

Die kirchliche Soziallehre kennt den Begriff des „gerechten Lohns“. Dieser soll es dem Arbeiter ermöglichen, „sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ (Gaudium et spes, 67). Der Lohn ist also an die Fähigkeit gebunden, damit

nicht nur sich selbst, sondern auch eine Familie angemessen versorgen zu können. Dieses Erfordernis der natürlichen Gerechtigkeit darf auch durch anders lautende Verträge nicht unterlaufen werden. Die Vertragsfreiheit endet an der Minimalanforderung sozialer Gerechtigkeit.

Kardinal Reinhard Marx (nicht Karl Marx) schreibt in „Das Kapital“:

„Wo Löhne gezahlt werden, die gegen die guten Sitten verstoßen, da muss der Staat eingreifen. Und auch wo einzelne Unternehmen versuchen, durch Dumpinglöhne jene Wettbewerber vom Markt zu verdrängen, die anständige Tariflöhne zahlen – früher nannte man das „Schmutzkonkurrenz“ – da sollte der Staat nicht tatenlos zusehen.“

b) Das normative Argument

Auch der bundesdeutsche Gesetzgeber sieht sich gesetzlichen Pflichten gegenüber, die das Argument eines Mindestlohnes stützen. So verpflichteten sich die Vertragsparteien in der Europäischen Sozialcharta in Art. 4 Nr. 1, „das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern.“ Die Charta ist in Deutschland seit 1965 in Kraft und hat den Rang eines einfachen Bundesgesetzes. Weiterhin finden sich im Strafgesetzbuch und im BGB Vorschriften gegen Wucher (auch Lohnwucher). In § 291 Abs. 1 StGB ist unter Strafe gestellt, die Zwangslage eines anderen zur Erlangung von Vermögensvorteilen dergestalt auszubeuten, dass Leistung und Gegenleistung in einem auffallenden Missverhältnis stehen. Ähnlich formuliert § 138 BGB, dass ein Rechtsgeschäft nichtig ist, wenn es gegen die guten Sitten verstößt (Abs. 1); insbesondere sei es dann nichtig, wenn jemand „unter Ausbeutung der Zwangslage [...] eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zur Leistung stehen.“ (Abs. 2).

Der bundesdeutsche Gesetzgeber verneint also die Möglichkeit, Löhne unbegrenzt fallen zu lassen, um Arbeitsplätze zu generieren, und stellt sich gegen eine rein marktökonomische Betrachtung des Arbeitsmarktes.

In ihrem Koalitionsvertrag haben sich CDU/CSU und FDP zum Ziel gesetzt, die Sittenwidrigkeit von Löhnen rechtlich zu definieren. Nach der Rechtsprechung ist die Sittenwidrigkeit bei einer Unterschreitung des Vergleichslohnes um mehr als einem Drittel gegeben. Die Spanne eines für sittenwidrig zu erklärenden Lohnes ist folglich groß. Sie kann derzeit von einem Stundenlohn von unter drei Euro bis weit über zwanzig Euro liegen. Des Weiteren wird in der Rechtsprechung eine (subjektiv) verwerfliche Haltung des Arbeitgebers als Tatbestandsmerkmal der Sittenwidrigkeit hervorgehoben.

Deshalb ist schon die Frage einer allgemeinen Definition der Sittenwidrigkeit, wie sie laut Koalitionsvertrag angegangen werden soll, problematisch. Eine über den Einzelfall hinaus gehende Regelung der Sittenwidrigkeit erfordert eine einheitliche Referenzgröße, und die kann nur ein Mindestlohn sein. Dann allerdings wäre eine Regelung der Sittenwidrigkeit von Löhnen nicht mehr notwendig. Die Sittenwidrigkeit von Löhnen zu kodifizieren, ohne einen Mindestlohn festzulegen, ist zum Scheitern verurteilt.

c) Das ordnungspolitische Argument

Es gibt zwei Kategorien von Mindestlöhnen:

- (1) Den gesetzlich festgelegten Mindestlohn für alle,
- (2) Die von den Tarifpartnern ausgehandelte branchenspezifische Mindestlohnregelung, die vom Gesetzgeber für allgemein verbindlich erklärt werden kann.

Während viele Industrieländer (auch die USA) einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn etabliert haben, ist die Skepsis in Deutschland verständlich, weil ein solcher Mindestlohn in die klassische Tarifautonomie eingreifen würde.

Aber: In Deutschland ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich niedriger als z. B. in Dänemark, Schweden oder Finnland, in europäischen Ländern also, in denen ebenfalls kein Mindestlohn bekannt ist. Es gibt in Deutschland keine Koalitionspflicht der Arbeitgeber wie in Österreich, und es gibt keine de facto-Allgemeinverbindlichkeit aller tariflichen Löhne wie in Italien. Arbeitnehmer etwa in der Zeitarbeit, deren Beschäftigungsverhältnisse überwiegend nur von kurzer Dauer sind, sind für die Gewerkschaftsseite z. B. nur schwer zu organisieren. Auch versuchen Unternehmen, sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, indem sie Arbeitgeberverbänden fernbleiben oder von der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung Gebrauch machen. Das Ergebnis ist ein vergleichsweise niedriger Organisationsgrad.

Das ist ein klares Argument dafür, die Abstinenz gegenüber Mindestlöhnen aufzugeben. Tarifautonomie heißt, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände selbst die Arbeitsbedingungen festlegen. Und so sehr wir im Sinne des Subsidiaritätsprinzips auch auf eine Lohnfindung der Tarifpartner ohne direktes staatliches Eingreifen setzen: Tarifautonomie ist kein politikfreier Raum.

Der Vater der Sozialen Marktwirtschaft, Alfred Müller-Armack, hat festgestellt:

„Es ist marktwirtschaftlich durchaus unproblematisch, als sogenannte Ordnungstaxe eine staatliche Mindesthöhe zu normieren, die sich im Wesentlichen in der Höhe des Gleichgewichtslohns hält, um willkürliche Einzellohnsenkungen zu vermeiden“.

Für einen allgemeinen Mindestlohn spricht auch seine systemische Funktion im Rahmen sogenannter Kombi-Modelle. Außerdem sind positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur zu erwarten. Es wird verhindert, dass einzelne Unternehmen eine Negativspirale nach unten in Gang setzen und es im Ergebnis „schlechter Arbeit“ gelingt, „gute Arbeit“ zu verdrängen.

Im Sinne der bisherigen Argumentation der CDU/CSU bietet sich an, einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn als subsidiäre (also nachgelagerte) Maßnahme einzuführen. Es gelten der Vorrang der Tarifautonomie und die Möglichkeit, tarifliche Mindestlöhne über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen auch auf solche Unternehmen einer Branche auszudehnen, die nicht Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Auch sollte versucht werden, das Mindestarbeitsbedingungsgesetz zur Anwendung zu bringen, wo es nicht zu tariflichen Lösungen kommt.

Der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn sollte staatsfern unabhängig festgelegt werden und als Auffangtatbestand für all diejenigen Bereiche dienen, in denen über branchenspezifische Lösungen und Mindestarbeitsbedingungsgesetz keine Regelung herbeigeführt werden kann.

Dieser allgemeine Mindestlohn wirkt subsidiär, d.h. er greift nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse, für die keine anderweitigen allgemeinverbindlichen branchenbezogene Mindestlohnregelung besteht. Damit bleibt es voll und ganz in der Verantwortung der Tarifpartner, ob sie für ihre branchenbezogenen Mindestlohnregelungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz oder dem Tarifvertragsgesetz eine Allgemeinverbindlichkeit beantragen oder ob für ihre Branche der allgemeine branchenübergreifende subsidiäre Mindestlohn gilt.

Im Übrigen würde eine solche Regelung auch breite Unterstützung in der Wählerschaft der Union wie auch der FDP finden. Nach einer Allensbach-Umfrage sprechen sich 65 Prozent der Anhänger der Union (24 Prozent: Nein) und sogar 70 Prozent der Anhänger der FDP (23 Prozent: Nein) für Mindestlöhne in allen Branchen aus.