

## **Antwort**

**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 16/10481 –**

### **Einführung von Mindestlöhnen durch Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und Mindestarbeitsbedingungengesetz**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten ist in der Bundesrepublik Deutschland von rund 4,5 Millionen im Jahr 1995 auf rund 6,5 Millionen im Jahr 2006 gewachsen. Allein zwischen 2004 und 2006 ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten um rund 700 000 gestiegen. Rund 1,9 Millionen Beschäftigte arbeiteten 2006 für Stundenlöhne unter 5 Euro. Der durchschnittliche Stundenlohn der Niedriglohnbezieher/-bezieherinnen lag im Jahr 2006 real bei 5,91 Euro im Westen und 4,19 Euro im Osten (WSI Mitteilungen 8/2008, S. 423 ff.).

Die Bundesregierung beabsichtigt nicht, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, der eine einheitliche, untere Haltelinie für alle Beschäftigten einziehen würde. Stattdessen hat sie zwei Gesetzentwürfe für eine Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiA) vorgelegt. Tarifparteien einer Branche mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent können einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages nach dem AEntG stellen. Für Branchen mit einer geringeren Tarifbindung wird das MiA wirksam. Nach entsprechenden Beschlüssen der jeweiligen mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebervertretern/Arbeitgebervertreterinnen besetzten Ausschüsse kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) oder die Bundesregierung eine Rechtsverordnung zur Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für die jeweilige Branche erlassen.

Im Februar 2008 erklärte der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Olaf Scholz, dass sich beide Gesetze wie „kommunizierende Röhren“ verhalten sollten, die entweder auf der Basis des einen oder des anderen Gesetzes die Einführung von Mindestlöhnen in jeder Branche ermöglichen. „Weiße Flecken“ sollen nicht verbleiben.

1. Wie hoch muss nach Ansicht der Bundesregierung der Stundenlohn in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mindestens sein, damit sie von ihrer Arbeit leben können?
2. Inwiefern spielt dieses Kriterium, dass ein Lohn Existenz sichernd sein soll, für das BMAS und die Bundesregierung bei der Verordnung von Mindestarbeitsentgelten eine Rolle, und wie gewichtet sie dieses Kriterium gegenüber den anderen in den Gesetzentwürfen genannten?
3. Warum hat sich die Bundesregierung entschieden, das noch in den Referentenentwürfen enthaltene Kriterium des fiskalischen Interesses, wonach Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht dauerhaft auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sein sollen, nicht in die Regierungsentwürfe aufzunehmen?

Die Fragen 1, 2 und 3 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet:

Die Bundesregierung hat am 16. Juli 2008 die Gesetzentwürfe zum AEntG und MiArbG beschlossen. Nach Auffassung der Bundesregierung bieten die in den Gesetzentwürfen vorgesehenen Gesetzeszielbestimmungen und Kriterien eine verlässliche und ausreichende Grundlage für die Entscheidung des Verordnungsgebers.

4. Bis wann sollen durch AEntG und MiA die letzten „weißen Flecken“ getilgt und Existenz sichernde Mindestarbeitsentgelte für alle Beschäftigten erreicht sein?

Die Gesetzentwürfe schaffen die Möglichkeit zur Setzung von Mindestlöhnen in allen Branchen und Wirtschaftszweigen abhängig vom Grad der Tarifbindung. Voraussetzung für die Festsetzung von Mindestlöhnen nach dem AEntG ist, dass Tarifvertragsparteien von Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent die Aufnahme in das AEntG bis zum Stichtag 31. März 2008 gemeinsam beantragt haben. Eine spätere Aufnahme von Branchen wird hierdurch nicht ausgeschlossen. Nach Aufnahme der Branche ist dann im Rahmen des im Gesetz vorgesehenen Verfahrens die Festlegung von tariflichen Mindestlöhnen möglich. Im MiArbG ist ein Beschluss des Hauptausschusses erforderlich, dass in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen und Mindestarbeitsentgelte festgesetzt werden sollen.

5. Kann ein Antrag auf Aufnahme einer Branche in das AEntG von einer Tarifvertragspartei allein gestellt werden, oder ist hierfür ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien notwendig?

Nach den Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 18. Juni 2007 ist ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien Voraussetzung für die Aufnahme in den Anwendungsbereich einer Branche in das AEntG.

6. Mit welcher Begründung kann eine Rechtsverordnung auf Allgemeinverbindlichkeit nach dem AEntG nur für bundesweite Tarifverträge erlassen werden, obwohl gleichzeitig eine regionale Differenzierung der für allgemeinverbindlich erklärten Mindestarbeitsentgelte möglich ist?

Mit dem Erfordernis bundesweiter Tarifverträge nach § 3 AEntG wird die bisherige Praxis im Bereich der Mindestentgeltsätze fortgeschrieben. Zugleich greift der Gesetzentwurf gemäß der bisherigen Praxis die Möglichkeit zu regionalen Differenzierungen bei Mindestentgeltsätzen auf.

7. Da in der Begründung zur Neufassung des AEntG ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass in dem Fall, dass in einer Branche zwei konkurrierende Tarifverträge existieren, das zugrunde zu legende Kriterium der Repräsentativität sich nicht ausschließlich nach der Größe der tarifschließenden Tarifvertragsparteien richtet, sondern eine größere Repräsentanten­gruppe auch weniger repräsentativ sein kann, stellt sich die Frage, ob damit auch Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für allgemein verbindlich erklärt werden können und an welchen inhaltlichen Kriterien das BMAS bzw. die Bundesregierung die Repräsentativität eines Tarifvertrages festmacht?

Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie auf die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat. Ob ein Tarifvertrag daher erstreckt werden kann, wenn in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung kommen, ist eine Frage des Einzelfalls.

8. Mit welcher Begründung gewährt die Bundesregierung in der Neufassung des MiA konkurrierenden Tarifverträgen mit niedrigeren Entgelten, die bis zum Stichtag 16. Juli 2008 abgeschlossen wurden, Bestandsschutz, während im AEntG konkurrierende Tarifverträge verdrängt werden?
9. Angesichts der Tatsache, dass laut Neufassung des MiA auch ein Folgetarifvertrag eines am 16. Juli 2008 bestehenden konkurrierenden Tarifvertrages, den durch das MiA festgesetzten Mindestarbeitsentgelten vorgeht, stellt sich die Frage, ob damit auch die niedrigeren Entgeltregelungen aller weiteren Folgetarifverträge Vorrang haben?
10. Wie rechtfertigt die Bundesregierung, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf die niedrigeren Entgeltsätze in Tarifverträgen, die bis zum 16. Juli 2008 abgeschlossen wurden, arbeitsvertraglich Bezug nehmen können und somit die Gefahr besteht, dass für einen relevanten Teil der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die durch das MiA festgesetzten Mindestarbeitsentgelte nicht gelten?

Die Fragen 8, 9 und 10 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet:

Die stichtagsbezogene Übergangsregelung trägt den Interessen der Tarifvertragsparteien Rechnung.

Nach § 8 Abs. 2 Satz 2 MiArbG genießt ein Tarifvertrag Vorrang vor den festgesetzten Mindestarbeitsentgelten, mit dem die Tarifvertragsparteien ihren bestehenden Tarifvertrag nach § 8 Abs. 2 Satz 1 MiArbG ablösen oder diesen nach seinem Ablauf durch einen Folgetarifvertrag unmittelbar ersetzen.

11. In welchen Branchen existierten am 16. Juli 2008 konkurrierende Tarifverträge, und wie viele Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen werden von den jeweiligen tarifschließenden Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen beschäftigt, bzw. wie viele Mitglieder haben die konkurrierenden tarifschließenden Gewerkschaften?

Das Vorhandensein konkurrierender Tarifverträge hat für die im MiArbG vorgesehene Stichtagsregelung 16. Juli 2008 keine Bedeutung.

12. Ist mit der Neufassung des MiA eine regelmäßige Anpassung der Höhe der festgesetzten Mindestarbeitsentgelte vorgesehen, und wie sieht die Prozedur zur Anpassung der Mindestarbeitsentgelte aus?

Nach dem MiArbG stellt der Hauptausschuss unter umfassender Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Auswirkungen durch Beschluss fest, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen und Mindestarbeitsentgelte festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Die Bundesregierung, die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Landesregierungen können dem Hauptausschuss unter Angabe von Gründen Vorschläge für die Festsetzung, Änderung oder Aufhebung von Mindestarbeitsentgelten unterbreiten. Der Beschluss des Hauptausschusses bedarf der Zustimmung des BMAS. Anschließend setzt der Fachausschuss die Mindestarbeitsentgelte durch Beschluss fest. Die Bundesregierung kann auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die vom Fachausschuss festgesetzten Mindestarbeitsentgelte als Rechtsverordnung erlassen.

13. Aus welchen Gründen sind für die Überwachung der Einhaltung der beiden Gesetze verschiedene Behörden zuständig?
14. Wie sollen, angesichts der Tatsache, dass im MiA keine Sanktionen für den Fall von Verstößen vorgesehen sind, die festgesetzten Mindestarbeitsentgelte wirksam durchgesetzt werden?
15. Warum wird für die Gewerkschaften kein Verbandsklagerecht eingeführt, damit diese die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Verstößen gegen das AEntG oder das MiA wahrnehmen können?

Die Fragen 13, 14 und 15 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet:

Die Bundesregierung hat sich – entsprechend der Vereinbarung des Koalitionsausschusses – auf punktuelle Änderungen bei den inhaltlichen Fragen der Festsetzung von Branchen-Mindestlöhnen beschränkt. Die bestehenden Kontroll- und Sanktionsmechanismen wurden vor diesem Hintergrund beibehalten.

16. Wie fügt sich die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in das „System aus kommunizierenden Röhren“ aus Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz ein?

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes besteht neben der Möglichkeit zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG.

17. Welche der Branchen, die bis 31. März 2008 einen Antrag auf Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gestellt haben, sollen bis wann in das AEntG aufgenommen werden?

Mit welcher Begründung gibt es für die übrigen Branchen, die einen Antrag auf Aufnahme in das AEntG gestellt haben, keinen konkreten Zeitplan?

Eine Koalitionsarbeitsgruppe berät über die acht Anträge zur Aufnahme in den Anwendungsbereich des AEntG.

18. Inwiefern hat die Bundesregierung bei der Erarbeitung der Gesetzentwürfe zum AEntG und MiA die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in der Rechtssache „Rüffert“ berücksichtigt?
19. Ist die Bundesregierung der Ansicht, dass durch die geplante Neufassung der beiden Gesetze die Festsetzung von Mindestlöhnen europarechtskonform erleichtert wird, und wenn ja, warum?

Die Fragen 18 und 19 werden wegen des Sachzusammenhangs zusammen beantwortet:

Die Bundesregierung prüft bei der Erarbeitung von Gesetzentwürfen stets deren Vereinbarkeit mit dem Gemeinschaftsrecht und berücksichtigt in diesem Zusammenhang die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.





