

Antrag an den CGB – Bundeskongress 2013

Antragssteller: gf. CGB-Bundesvorstand, Bundesvorstand und Hauptausschuss

1 **Betreff:** Mindesteinkommen / Entgeltuntergrenze

2
3 **Antrag:**

4
5 **Der CGB-Bundeskongress möge beschließen:**

6
7 **1.**

8 **Die Bundesregierung wird aufgefordert, unter Beachtung der Tarifautonomie**
9 **unverzüglich eine dynamisierte allgemeine Entgeltuntergrenze in Höhe von**
10 **8,50 Euro Stundenlohn einzuführen, die im Sinne eines Arbeitnehmerschutzge-**
11 **setzes (vergleichbar mit dem Bundesurlaubsgesetz oder dem Mutterschutzge-**
12 **setz) als verbindliche, nicht zu unterschreitende Entgeltuntergrenze gilt.**

13
14 **2.**

15 **Diese Entgeltuntergrenze darf nicht durch die Anrechnung von bereits existie-**
16 **renden Zuschlägen jedweder Art insofern verwässert werden.**

17
18 **3.**

19 **Die Dynamisierung der Entgeltuntergrenze hat durch verbindliches Votum**
20 **einer paritätischen Kommission, bestehend aus Vertretern der Arbeitnehmer-**
21 **und Arbeitgeberseite, unter Berücksichtigung der Kaufkraftentwicklung regel-**
22 **mäßig zu erfolgen.**

23
24 **4.**

25 **Bei der Besetzung der paritätischen Kommission ist für die Gewerkschaftsver-**
26 **treter sicherzustellen, dass alle gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen mit**
27 **Sitz und Stimme in der Kommission vertreten sind.**

28
29
30 **Begründung:**

31
32 Die gesellschaftliche Diskussion um Mindestlöhne, Mindesteinkommen bzw. Entgelt-
33 untergrenzen spiegeln sowohl den Wunsch nach gerechtem Einkommen als auch die
34 Sorge um ein auskömmliches Einkommen im Altersruhestand der Menschen wieder.

35
36 Sie ist aber auch die Diskussion um die Frage, ab wann sich Arbeit im Verhältnis zu
37 Sozialleistungen eigentlich lohnt. Darüber hinaus scheiden sich die Geister an der
38 juristischen Umsetzung und der Kollision mit anderen grundgesetzlichen Rechts-
39 positionen, wie etwa der Tarifautonomie.

40
41 Bereits wegen der langjährigen Tradition der Sozialpartnerschaften und des
42 deutschen Systems der Tarifautonomie tut sich Deutschland schwerer mit Entgelt-
43 untergrenzen als das europäische Ausland, wo diese seit Jahrzehnten fester Be-
44 standteil des jeweiligen Tarifgefüges sind.

45

46 Allerdings führen Globalisierung, neue Arbeitsformen, die faktische Bedeutungslosig-
47 keit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und vor allem der
48 stetig sinkende Organisationsgrad aller Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
49 dazu, dass immer weniger Arbeitsverhältnisse einer tarifvertraglichen Bindung unter-
50 liegen.

51
52 Begreift man vor diesem Hintergrund Entgeltuntergrenzen als Schutzfunktion für
53 Beschäftigte vor ungerechten und unsozialen Arbeitsbedingungen, so wird deutlich,
54 dass unter Beachtung der Tarifautonomie als verfassungsmäßiges Gut, Mindest-
55 löhne oder Entgeltuntergrenzen genauso erforderlich und umsetzbar sind, wie es
56 Mindesturlaubstage nach dem Bundesurlaubsgesetz auch sind.

57
58 Eine verbindliche vom Gesetzgeber festgelegte Entgeltuntergrenze kann auch bei
59 gültigen Tarifverträgen eingeführt werden, ohne dass die Tarifautonomie davon in
60 ihrem grundrechtlichen Kernbereich berührt wäre. Vergleichbar mit der Regelung des
61 Bundesurlaubsgesetzes wäre hier lediglich eine Grenze eingezogen, von der nicht
62 nach unten abgewichen werden darf. Hierin liegt zugleich der wesentliche Unter-
63 schied zu allgemeinen gesetzlichen Mindestlöhnen, denn hier verdrängt der Tarifver-
64 trag die Entgeltuntergrenze nicht, sondern setzt auf ihr auf, so dass die Entgeltunter-
65 grenze als unterste tarifvertragliche Entgeltstufe (E 1) in den Tarifvertrag einfließt.
66 Eine Lösung, die sich dem Grunde nach bei den Urlaubstagen als praktikabel und
67 juristisch vertretbar erwiesen hat. Gleichzeitig bleibt der Gedanke, dass sich eigene
68 Leistung lohnen muss, erhalten, denn ein Lohn- und Vergütungsgitter setzt lediglich
69 auf der Untergrenze auf und gibt wie bisher Spielräume für die Anerkennung von
70 Ausbildung und Berufserfahrung.

71
72 Diese Betrachtungsweise schließt naturgemäß die gesetzgeberische Vorgabe eines
73 kompletten Lohngitters aus. Dies kann auch aus gewerkschaftspolitischer Sicht nicht
74 gewollt sein, da dann der Gestaltungsspielraum der Sozialpartner weit eingeschränkt
75 und die gewerkschaftliche Arbeit nahezu überflüssig würde. Davon nicht betroffen ist
76 die Überlegung, dass eine Entgeltuntergrenze dynamisch gestaltet werden muss,
77 was bedeutet, dass sie in regelmäßigen Abständen an die Entwicklung im Einkom-
78 mensbereich angepasst werden muss. Hier bietet sich als Lösung eine paritätische
79 Kommission der Sozialpartner unter Beteiligung des für diese Fragen zuständigen
80 Bundesministeriums an.

81
82 Die oben beschriebene Form einer Entgeltuntergrenze ermöglicht es vor allem, dem
83 Missbrauch durch Umgehungsstrukturen, wie etwa das Unterlaufen von bereits be-
84 stehenden branchenspezifischen Mindestlöhnen durch gewerbliche Werkvertragsge-
85 staltungen entgegen zu wirken. Ebenso wird die Möglichkeit der Arbeitgeberseite
86 erschwert, sich durch einseitige Senkung der Lohnkosten - also auf dem Rücken der
87 Arbeitnehmer - innerhalb einer Branche Wettbewerbsvorteile zu verschaffen.

88
89 Weiterer Vorteil einer gesetzlichen Regelung von Entgeltuntergrenzen als Arbeit-
90 nehmerschutzgesetz liegt darin, dass die Betriebsräte deren Einhaltung in den Be-
91 trieben kontrollieren können, da ihnen das BetrVG die Kontrolle der Einhaltung von
92 Arbeitnehmerschutzgesetzen als eigenständige Aufgabe zuweist.

93
94 Problematisch ist die Findung der sachlich richtigen Höhe der Entgeltuntergrenze. Ist
95 diese zu niedrig, hat sie keinen Schutzeffekt für die Beschäftigten, ist sie dagegen zu
96 hoch, so sind negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote bei den sozialver-

97 sicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu erwarten. Darüber hinaus darf
98 der politische Faktor einer Entgeltuntergrenze und die daraus resultierenden Begehr-
99 lichkeiten nicht unterschätzt werden. Aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen
100 Diskussion und der aktuellen Mindestlöhne im europäischen Ausland hält der CGB
101 eine Entgeltuntergrenze von 8,50 Euro für sachgerecht und richtig. Diese Höhe muss
102 jedoch entsprechend der Kaufkraftentwicklung angepasst werden. Um allen wirt-
103 schaftlichen Bereichen Rechnung zu tragen, kann diese Aufgabe nur von einer pari-
104 tätischen Kommission, bestehend aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitge-
105 berseite, erfüllt werden. Diese muss aber auch das Letztentscheidungsrecht haben,
106 um politische Einflussmöglichkeiten aus der Vergütungsfindung herauszuhalten.
107
108 Unter Berücksichtigung all dieser Umstände hält der CGB Bundesvorstand eine in
109 dieser Weise ausgestaltete Entgeltuntergrenze für eine notwendige Erweiterung der
110 Arbeitnehmerschutzrechte.

Beschluss des Bundeskongresses:

Annahme

Ablehnung

Verweis an den BV