

## Entsendegesetz Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz

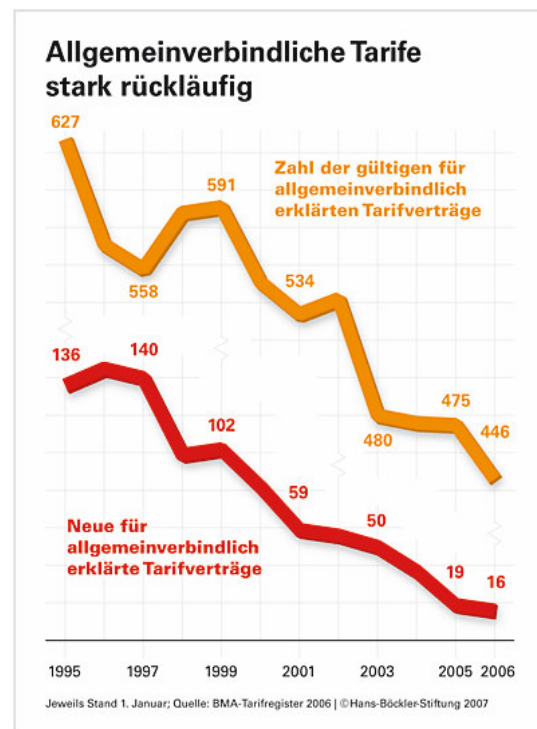
Rund 2,5 Mio. Vollzeitbeschäftigte in Deutschland arbeiten für ein Entgelt, das weniger als die Hälfte des Durchschnittseinkommens beträgt. Es gibt keinen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn, wie er in 20 von 27 europäischen Ländern festgelegt ist, der dies unterbindet. Es gibt aber verschiedene Formen von branchenbezogenen tariflichen Mindestlöhnen. Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) will auf Basis dieser bestehenden Mindestlohnregelungen Lohnuntergrenzen für jede Branche ermöglichen. Dieses Ziel soll mit zwei Gesetzesnovellen erreicht werden: der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und einer Neuauflage des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952 (MinArbBG).

Voraussetzung für die Aufnahme ins Entsendegesetz ist ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Beim Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz berät über die Notwendigkeit von Lohnuntergrenzen ein paritätisch besetzter Ausschuss. Es sollen keine „weißen Flecken“ in der Tariflandschaft übrig bleiben, so das Ziel der SPD im Bundestag. Bis zum 31. März 2008 sollen sich die Tarifparteien auf die Branchen verständigen, für die Mindestlöhne in Betracht kommen.

### Lohnuntergrenzen auf der Grundlage des Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll verhindern, dass Beschäftigte, die aus dem Ausland nach Deutschland zur Arbeit „entsandt“ werden, nach den Standards ihres Heimatlandes entlohnt werden und so die deutschen Tarifstandards untergraben. Auch Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, müssen sich an die Arbeitsbedingungen halten, die durch Aufnahme in das Ent-

sendegesetz für die Branche gelten. Für sieben Branchen gibt es derzeit Regelungen: das Bauhauptgewerbe, das Maler- und Lackierhandwerk, Abbruch- und Abwrackgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Elektrohandwerk sowie Briefdienstleistungen. Voraussetzung ist ein Tarifvertrag.



Quelle: BMA Tarifregister 2006

In Branchen, in denen zu wenige Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, und überall dort, wo sich Arbeitgeber verweigern, ist das Gesetz wirkungslos. Der Rückgang von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen führt dazu, dass Tariflöhne als Lohnuntergrenzen vermindert wirksam werden. Im Vergleich zu den 90-er Jahren ist ein Rückgang um rund 30 Prozent zu verzeichnen.

## Tariflöhne sind „Mindestlöhne“

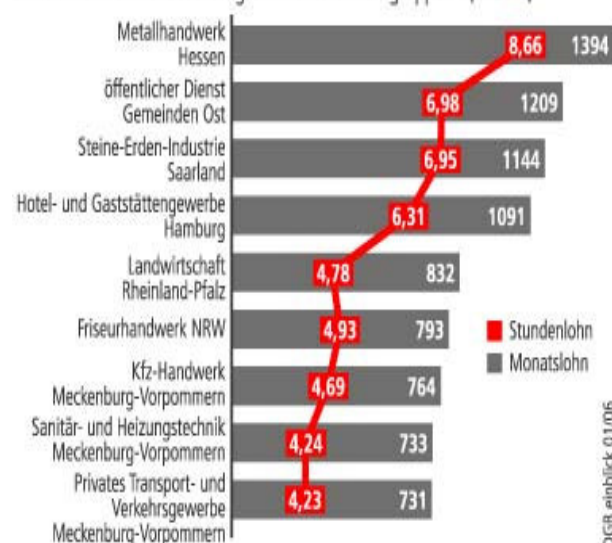
Die in Tarifverträgen vereinbarten Löhne, Gehälter und Entgelte sind Mindestvergütungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Allerdings gelten diese Tarifvergütungen nur für die Mitglieder der jeweils vertragsschließenden Tarifparteien, also die Gewerkschaftsmitglieder und die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes bzw. des Unternehmens, das den Tarifvertrag abgeschlossen hat. Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen, haben keinen Anspruch auf die Tarifvergütungen. Durch Tarifverträge werden in Westdeutschland rund 70% der ArbeitnehmerInnen erfasst und in Ostdeutschland rund 55%.

## Neuaufgabe eines bisher kaum angewandten Gesetzes

In einer Branche mit niedriger Tarifbindung kann das Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz von 1952 wirksam werden. Voraussetzung ist, dass ein unabhängiger Ausschuss für eine Branche unzumutbare Löhne feststellt. Löhne von nur 3, 4 oder 6 Euro die Stunde reichen zum Leben nicht aus und sind aus Sicht des DGB untragbar. Nach dem Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz sind Mindestlöhne auch ohne Tarifregelungen möglich. Hier kann es aber zu einer Änderung durch die Neufassung des Gesetzes kommen. Ein Hauptausschuss aus sechs unabhängigen Mitgliedern und einem unparteiischen Vorsitzenden, stellt fest, ob für die Branche Mindestlöhne festgelegt werden. Dies würde derzeit möglicherweise gleich für mehrere Branchen im Niedriglohnbereich gelten. Ein sechsköpfiger Fachausschuss aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Branche mit einem von beiden Seiten bestimmten Vorsitzenden legt die Höhe des Mindestlohns fest. Dieser muss dann vom Bundesarbeitsministerium verordnet werden.

## Zum Leben zu wenig

Einkommen von Vollbeschäftigten in unteren Tarifgruppen\* (in Euro)



\* Stand: Dezember 2005; zum Teil Einstiegsgehälter

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Quelle: WSI-Archiv 2005

## Wertung des DGB

Vorrang für uns haben: Erstens: Tarifverträge mit Allgemeinverbindlichkeit und Aufnahme in das Entsendegesetz. Zweitens: Wo dies nicht möglich ist, muss das Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz greifen. Drittens: Dort, wo es keine Tarifverträge gibt, brauchen wir einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro die Stunde.

## Impressum

DGB Bezirk West  
Rheinland-Pfalz / Saar  
Kaiserstr. 26-30  
55116 Mainz

## Redaktion:

Tanja Girke  
DGB Rheinland-Pfalz  
Tel.: 06131 / 2816 - 0 / - 32  
E-Mail: [Tanja.Girke@dgb.de](mailto:Tanja.Girke@dgb.de)

Herausgeber: Dietmar Muscheid