

Tatort Niedrig- lohn

Erfolge, Probleme und Perspektiven
im Kampf für den Mindestlohn



DIE LINKE.
IM BUNDESTAG

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 3 |
| I. Lohndumping stoppen! | 5 |
| II. Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011 | 7 |
| III. Schluss mit der Zwei-Klassen-Beschäftigung! | 9 |
| IV. Wie im Krimi: Lobbyisten hintertreiben Mindestlöhne | 13 |
| Postmindestlohn im Visier von Verbänden und Politikern <i>Blockade eines echten Tarifvertrages endlich durchbrechen</i> | 13 |
| Pflege: ein steiniger Weg zum Mindestlohn <i>»Wir sind noch längst nicht am Ziel«, erläutert Jürgen Wörner, ver.di-Bundesverwaltung</i> | 18 |
| V. Mindestlöhne in der Praxis | 21 |
| Bausektor: Riesengroße Schlupflöcher <i>Noch mehr Billigkonkurrenz droht</i> | 21 |
| Elektrohandwerk: Mindestlohn schützt vor Dumpingwettbewerb <i>Aber ohne Kontrollen geht gar nichts</i> | 24 |
| Abfallbetriebe: Um den Mindestlohn betrogen <i>Unternehmen in Brandenburg zahlt nur 6,73 Euro</i> | 25 |
| Sichten, fahnden, schwarze Schafe überführen <i>Die Arbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit</i> | 26 |
| Ambulante Pflegedienste: Kein Auskommen mit dem Einkommen <i>Zweitjobs keine Seltenheit</i> | 28 |
| Hotline in der Pflegebranche <i>Erste Anlaufstelle, wenn etwas schief läuft</i> | 29 |
| Gebäudereinigung: Lohnsenkung auf Umwegen <i>Immer mehr Arbeit für dasselbe Geld</i> | 31 |

| | |
|--|-----------|
| VI. Mindestlohn in weiter Ferne? | 33 |
| Weiterbildung: Miese Honorare für anspruchsvolle Arbeit <i>Ohne gute Bezahlung keine gute Lehre</i> | 33 |
| Call-Center: Der Skandal doppelter Subventionen <i>Hohe Gewinne und niedrige Löhne sind an der Tagesordnung</i> | 35 |
| Einzelhandel: Minijobs und Minilöhne <i>Ein Mindestlohn für ausnahmslos alle Beschäftigten unerlässlich</i> | 38 |
| Hotels und Gaststätten: Wildwuchs und krasse Ausbeutung <i>Tarifverträge werden regelmäßig unterlaufen</i> | 40 |
| Fragen und Antworten zum Mindestlohn | 42 |
| Chronik Mindestlohn | 48 |
| Anhang | 50 |

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die vorliegende Broschüre dokumentiert an vielen konkreten Beispielen, warum ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland überfällig ist. Sie zeigt zugleich, was man mit Branchenmindestlöhnen erreichen kann und was nicht.

In 20 Ländern der Europäischen Union gibt es branchenübergreifende gesetzliche Mindestlöhne. Was in anderen Ländern selbstverständlich ist, wird Beschäftigten in Deutschland verwehrt, nämlich der Schutz vor flächendeckendem Lohndumping.

SPD und GRÜNE haben mit den Hartz-Gesetzen und der Agenda 2010 das Lohngefüge gezielt unter Druck gesetzt. Geringe Lohnzuwächse, die Ausweitung von Leiharbeit und Billigjobs sind die Ergebnisse dieser Politik. Bereits heute arbeiten mehr als zwei Millionen Menschen zu Stundenlöhnen von unter 6 Euro. Immer mehr Vollzeitbeschäftigte müssen ihr Einkommen mit Hartz IV-Leistungen aufstocken. Diese Menschen sind arm trotz Arbeit.

Ab dem 1. Mai 2011 gilt in Deutschland die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die Bundesagentur für Arbeit hat errechnet, was das bedeuten könnte: Jährlich bis zu 140.000 zusätzliche Arbeitskräfte aus acht osteuropäischen EU-Mitgliedsländern. Dies würde ohne Schutzmechanismen den Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen weiter befeuern.

Ausländische Arbeitskräfte dürfen von den Unternehmen nicht als Lohndrücker missbraucht werden. Sie müssen dieselben Rechte und Löhne erhalten. Auch deshalb ist endlich ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn einzuführen und der Abschluss von Branchenmindestlöhnen zu erleichtern, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Die schwarz-gelbe Bundesregierung hat bisher alles dafür getan, eine gesetzliche Regelung zur Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns zu verhindern. Sie schaut tatenlos zu, wie der Wettbewerb zwischen den Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

DIE LINKE macht weiter Druck für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von zehn Euro pro Stunde. Gute Arbeit für alle Beschäftigten – das ist unser Handlungsauftrag von der Mehrheit der Menschen und von den Gewerkschaften in unserem Land.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Klaus Ernst'.

Klaus Ernst
Mitglied des Fraktionsvorstands



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jutta Krellmann'.

Jutta Krellmann
Sprecherin für Arbeits- und
Mitbestimmungspolitik



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sabine Zimmermann'.

Sabine Zimmermann
Arbeitsmarktpolitische
Sprecherin

I. Lohndumping stoppen!

Gegenrezept: Gesetzlicher Mindestlohn

In früheren Zeiten war es selbstverständlich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Gehälter aushandeln und Tarifverträge abschließen. Seit gut zehn Jahren herrscht ein anderer Trend. Das Stichwort heißt Tariffucht. Viele Unternehmen wollen sich nicht mehr an Flächentarifverträge binden. Sie wollen freie Hand bei den Arbeitsbedingungen und vor allem bei den Löhnen. Mittlerweile gibt es ganze Branchen ohne Tarifvertrag. Arbeitgeberwillkür und schlechte Löhne sind allzu häufig die bittere Realität.

Vor diesem Hintergrund kam auch in der Bundesrepublik Deutschland die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn auf. Die PDS-Fraktion, eine der Vorgängerinnen der LINKEN, brachte schon 2002 einen entsprechenden Antrag in den Deutschen Bundestag ein. Seitdem hat die LINKE durchgehend für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland geworben – zunächst mit dem Mindestsatz von 8 Euro pro Stunde, mittlerweile 10 Euro. Neben der LINKEN haben auch die Gewerkschaften ver.di und NGG Kampagnen für den gesetzlichen Mindestlohn organisiert.

Schwer tut sich hingegen die SPD mit diesem Thema. In der rot-grünen Koalition (1998 bis 2005) sind die Sozialdemokraten verantwortlich für die Ausweitung des Niedriglohnsektors. Hartz IV ist eine SPD-Erfindung. Die Leiharbeit deutlich auszuweiten, ist damals ein ausdrückliches Ziel sozialdemokratischer Minister. Später ändert die SPD ihre Meinung, aber handelt nicht danach. Zu Zeiten der Großen Koalition (2005 bis 2009) sammelt die SPD Unterschriften für einen gesetzlichen Mindestlohn. Aber als Regierungspartei stimmt sie gegen einen Antrag der Linksfraktion im Bundestag, der wortgleich ihren Unterschriftentext aufnimmt. Erst in der Opposition hat die SPD gelernt, sich klarer für einen gesetzlichen Mindestlohn auszusprechen.

Die derzeit regierende schwarz-gelbe Koalition bleibt bei ihrem Nein, obwohl allein in der Europäischen Union 20 Länder gute Erfahrungen mit dem gesetzlichen Mindestlohn gemacht haben. Nach dem Willen von CDU und FDP soll es in Deutschland bestenfalls mehr Branchenmindestlöhne geben. Das dafür notwendige Verfahren ist jedoch umständlich. Nur wenn für mindestens 50 Prozent der Beschäftigten in einer Branche ein Flächentarifvertrag gilt, wird ein Mindestlohn genehmigt.

Die Zahl der Niedriglohnbezieher ist von 4,42 Mio. im Jahr 1995 auf 6,55 Mio. im Jahr 2008 gestiegen. Das entspricht einem Anstieg um fast 50 Prozent. (Quelle IAQ)

Derzeit gibt es neun Branchen mit Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz. Dieses Gesetz soll sicherstellen, dass auch »entsandte« Arbeitnehmer/-innen und Leiharbeitskräfte aus anderen Ländern den Mindestlohn erhalten. Gegenwärtig profitieren rund 2,7 Millionen Beschäftigte von Mindestlöhnen, sagt Claudia Weinkopf vom Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg/Essen.

Die größten Branchen sind dabei das Gebäudereinigungshandwerk (860.000 Beschäftigte) und Pflegedienste (800.000). Darüber hinaus gelten Mindestlöhne für das Bauhauptgewerbe (389.000), für das Elektrohandwerk (283.000), die Abfallwirtschaft (130.000), für Maler/Lackierer (111.000), Dachdecker (59.000), Wäschereien (30.000) und für Bergbauspezialarbeiten (2.500).



Was sagt die Bevölkerung zum Mindestlohn?

In einer Umfrage fordern 70 Prozent der Befragten einen gesetzlichen Mindestlohn. Nach der Höhe befragt, sprechen sich die Befürworter/-innen für 10 Euro pro Stunde aus.

Quelle: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

II. Volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011

Keine Macht den Billiglöhnen!

Zweimal hat die Bundesrepublik die volle Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn verschoben. Doch zum 1. Mai 2011 tritt nun das Recht auf freie Wahl des Arbeitsortes in Kraft. Arbeitnehmer/-innen aus diesen acht Ländern dürfen selbst bestimmen, wo sie innerhalb Deutschlands eine Arbeit aufnehmen wollen. Damit könnte eine weitere Runde im Lohndumping bevorstehen.

Schon jetzt bereiten sich beispielsweise Leiharbeitsfirmen auf die Zeit nach dem 1. Mai 2011 vor. Der Online-Dienst des DGB (www.mindestlohn.de) berichtete über die Gründung von Niederlassungen deutscher Leiharbeitsfirmen in Polen. Sie sollen Verträge aufgesetzt haben, die Stundenlöhne von 4 oder 5 Euro vorsehen. Auch polnische Unternehmen wollen sich auf dem Leiharbeitsmarkt in Deutschland betätigen.

Laut einer Umfrage der polnischen Tageszeitung Gazeta Wyborcza könnten sich etwa eine halbe Million polnischer Arbeitskräfte für einen Job in Deutschland interessieren. Tomasz Major, Chef des Unternehmensverbandes für grenzüberschreitend tätige Leiharbeitsfirmen, rechnet damit, dass darunter kaum Fachkräfte sein werden. Auch aus Sicht der Unternehmen sei das zu befürchtende Lohndumping schädlich, so der Verbandschef: »Wenn der Zeitarbeitsmarkt nicht von Firmen kaputt gemacht werden soll, die sich gegenseitig unterbieten, dann braucht Deutschland Mindestlöhne.«

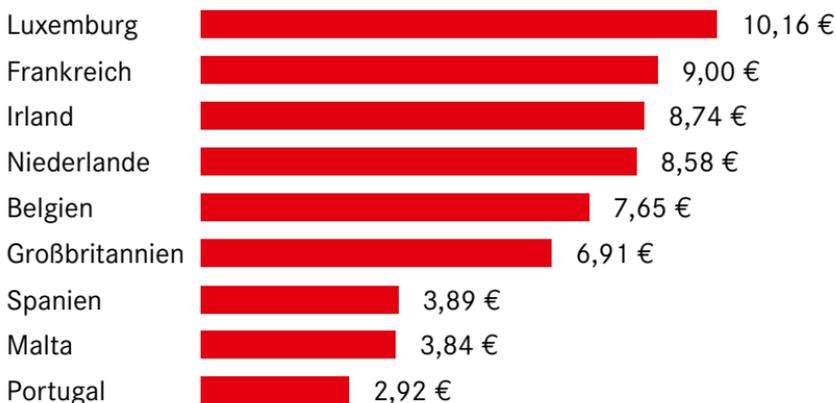
Aber auch dort, wo es Branchenmindestlöhne gibt, ändert sich ab 1. Mai 2011 einiges für Arbeitnehmer/-innen aus den acht osteuropäischen EU-Staaten. So wird in der Bauwirtschaft zwar weiterhin der Mindestlohntarifvertrag für alle in Deutschland tätigen Betriebe verbindlich sein. Doch beim Abschluss von so genannten Werkverträgen mit ausländischen Unternehmen gelten die bestehenden Beschränkungen nicht. Bisher muss die Bundesagentur für Arbeit Werkverträge zwischen einem deutschen Unternehmen und einem Baubetrieb aus einem der acht EU-Beitrittsländer genehmigen. Für jeden einzelnen Beschäftigten aus diesen Ländern ist eine eigene Arbeitserlaubnis nötig. Diese Regeln gelten nicht mehr nach dem 1. Mai 2011.

Auch die EU-Dienstleistungsrichtlinie erlaubt die Umgehung von deutschen Arbeitsstandards. Denn für Dienstleister etwa aus Osteuropa gelten im Zielland – also dort, wo sie ihre Dienstleistung erbringen – weitgehend die Arbeits- und Sozialbedingungen ihres Herkunftslandes. Eine Ausnahme gilt lediglich für die Branchen, für die es einen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentendegesetz gibt. Das sind aber bei weitem nicht alle Branchen.

Deshalb ist es so wichtig, dass Zielländer wie Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn festlegen, an den alle Unternehmen und Dienstleister gebunden sind. Nur auf diesem Weg ist zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten – egal aus welchem Land sie kommen – für gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn bekommen.

Gesetzliche Mindestlöhne in Europa 2011

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank



Gesetzliche Mindestlöhne außerhalb der EU



III. Schluss mit der Zwei-Klassen-Beschäftigung!

Leiharbeitskräfte müssen gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen

Der »Fall Schlecker« sorgte 2009 bundesweit für Empörung. Der Drogeriediscounter wollte reihenweise sein nach Tarif bezahltes Personal entlassen, um es anschließend zu Dumpinglöhnen von 6,78 Euro pro Stunde in den neuen Schlecker XL-Märkten zu beschäftigen. Wie das gehen sollte? Schlecker ließ sich einen Trick einfallen und gründete die Zwickauer Leiharbeitsfirma Meniar (»Menschen in Arbeit«). Meniar sollte die Entlassenen anstellen und dann an die XL-Märkte ausleihen.

Doch der Kampf der Schlecker-Verkäuferinnen gegen diese Art des Lohndumpings und öffentlicher Druck zwangen sogar Bundesarbeitsministerin von der Leyen (CDU), gegen den Missbrauch vorzugehen. Inzwischen gilt wieder für alle Schlecker-Beschäftigten der Einzelhandels-Tarifvertrag.

Dennoch geht das Lohndumping durch Leiharbeit weiter. »In der jetzigen wirtschaftlichen Erholung werden vor allem Jobs in der Leiharbeit geschaffen«, erklärte DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki Ende November 2010. »Inzwischen gibt es bundesweit die Rekordzahl von 921.000 Leiharbeiter/-innen. Sie verdienen bis zu 50 Prozent weniger als ihre fest angestellten Kolleg/-innen und leben in ständiger Unsicherheit.«

Zunehmend Verstöße gegen Mindestlohnbestimmungen

Ist in einer bestimmten Branche ein Mindestlohn vereinbart, dann gilt er auch für die Leiharbeiter/-innen, die in dieser Branche arbeiten. Leider sieht die Praxis häufig anders aus. Viele Verleihfirmen setzen darauf, dass sich die Beschäftigten gegen Unterbezahlung nicht wehren. Zusätzlich treten andere Probleme auf: Unvollständig oder verspätet gezahlte Sozialversicherungsbeiträge, nicht gewährter Urlaub oder nicht gezahlte Urlaubsgelder.

Über solche Fälle berichtete das Bundesarbeitsministerium auf Anfrage der Linksfraction im Bundestag. Und so häufen sich mittlerweile auch die Bußgeldverfahren gegen Unternehmen, die rechtswidrig handeln: 514 waren es im Jahr 2005, drei Jahre später bereits 2.139 Verfahren. »Es ist ein Skandal, dass viele Unternehmen sich noch nicht einmal an diese unzureichenden Bestimmungen halten«, meint Sabine Zimmermann, die arbeitsmarktpolitische Sprecherin der LINKEN.

Stadtrundf

Rote Karte
für
SCHLECKER

Rote
Karte
für
SCHLECKE

Equal Pay ist überfällig

Im Spätherbst 2010 kündigte Bundesarbeitsministerin von der Leyen an, innerhalb von sechs Monaten einen Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche einzuführen. Das ist keine Lösung, sondern Augenwischerei. Tatsächlich notwendig ist eine gesetzliche Vorschrift, Leiharbeiter/-innen genauso zu bezahlen wie Stammarbeitskräfte. Nur gleicher Lohn für gleiche Arbeit beendet das Lohndumping. »Equal Pay« ist das Gebot der Stunde.

Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass ab dem 1. Mai 2011 jährlich zwischen 100.000 und 140.000 Menschen aus acht osteuropäischen EU-Ländern dauerhaft oder befristet Arbeit in der Bundesrepublik suchen. Mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit besteht die Gefahr weiteren Lohndumpings – gerade auch im Bereich der Leiharbeit.

Schon jetzt ist es möglich, mit Leiharbeits-Tarifverträgen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen. Das gilt künftig auch für osteuropäische Tarifverträge, etwa dann, wenn Beschäftigte osteuropäischer Leiharbeitsfirmen nach Deutschland entsandt werden. Diese Verträge dürften deutlich niedrigere Entgelte vorsehen als die Stammbeschäftigten in den Einsatzbetrieben erhalten.

Angesichts dieser Gefahr sollte klipp und klar das Prinzip gelten: »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«.

Die Arbeitgeber sind gegen die gesetzliche Gleichstellung von Leiharbeiter/-innen mit der Stammebelegschaft. Sie akzeptieren bestenfalls einen Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche, wollen aber weiterhin ein Zwei-Klassen-System der Beschäftigung. Leiharbeiter/-innen sind für die Unternehmen billiger, können schneller entlassen werden, und ihr Einsatz wirkt obendrein disziplinierend auf die Stammebelegschaft.

Die Linksfraktion richtet ihre Politik am Leitbild »Gute Arbeit« aus. Das heißt: Equal Pay muss vom ersten Einsatztag an gelten, die Verleihdauer ist auf drei Monate zu beschränken. Außerdem müssen Betriebsräte über den Einsatz von Leiharbeit mitbestimmen können.

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Faire Leiharbeit

Die IG Metall hat eine »Initiative Faire Leiharbeit« gestartet (www.gleichearbeit-gleichesgeld.de). Damit will die Gewerkschaft der Bundesregierung vor Augen führen, dass Leiharbeit gesetzlich reguliert werden muss. »Leiharbeiter sind heute Beschäftigte zweiter Klasse, denen gleicher Lohn und gleichwertige Arbeitsbedingungen verweigert werden«, sagte Detlef Wetzel, der 2. Vorsitzende der IG Metall, zum Start der Initiative Anfang Mai 2010.

Nötig sei es, die im November 2008 verabschiedete EU-Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht umzusetzen. Diese Richtlinie verlangt eine festgelegte Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitnehmer/-innen, so dass Leiharbeit tatsächlich nur zur Deckung vorübergehenden Personalbedarfs und nicht als Dauerzustand erlaubt ist. Ebenso fordert die EU-Richtlinie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte.

Leiharbeit Ein Branchenmindestlohn für die Leiharbeit ist keine Lösung. Das Gebot der Stunde heißt »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ab dem ersten Einsatztag – ohne Wenn und Aber! Derzeit liegen die Löhne von Leiharbeitskräften im Schnitt 30 Prozent unterhalb der Löhne der Stammbeschäftigten. Das verhindert auch ein Branchenmindestlohn Leiharbeit nicht, sondern nur Equal Pay!

IV. Wie im Krimi: Lobbyisten hintertreiben Mindestlöhne

Gebetsmühlenartig behaupten Wirtschafts- und Verbandsvertreter wie auch CDU/CSU und FDP: »Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze in Deutschland. Gering qualifizierte Menschen haben dann keine Chance, eine Arbeit zu finden.« Die Wirklichkeit bestätigt diese Argumente nicht. In den 20 EU-Ländern, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben, kam es nicht zu massenhaften Entlassungen. Dass Mindestlöhne Arbeitsplätze kosten, ist falsch.

Ebenso falsch ist es, dass Niedriglöhne vor allem eine Chance für Menschen mit niedriger Qualifikation sind. Denn tatsächlich haben, wie es in einem Antrag der Linksfraktion vom März 2010 heißt, »vier von fünf Niedriglohnbeschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Universitäts- beziehungsweise Fachhochschulabschluss«.

Obwohl alle Argumente gegen Lohnuntergrenzen längst widerlegt sind, bleiben die Wirtschaftslobby und ihre politischen Repräsentanten bei ihrem Kurs. Und der lautet: kein Mindestlohn, am besten auch keine Branchenmindestlöhne.

Zwei Beispiele zeigen, wie hartnäckig der Widerstand ist. Den Postmindestlohn hebelt die Lobbyvertreter Anfang 2010 per Gerichtsurteil aus. Der Pflegemindestlohn wurde zwar eingeführt, jedoch befristet, unter Ausschluss ganzer Berufsgruppen und mit vielen Schlupflöchern.

Postmindestlohn im Visier von Verbänden und Politikern

Blockade eines echten Tarifvertrages endlich durchbrechen

Selten waren sich große Teile der Wirtschaft so einig wie bei der frühzeitigen Torpedierung des Postmindestlohns. Am 19. September 2007 veröffentlichte eine breite Front von Unternehmensverbänden eine gemeinsame Erklärung gegen einen umfassenden Postmindestlohn. Mit dabei waren: die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband der Deutschen Zeitungsverleger, der Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste und der vom ehemaligen Chef der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster (SPD), geführte Arbeitgeberverband der Neuen Brief- und Zustelldienste (AGV NBZ).

Trotz dieses geballten Widerstands vereinbarten die Gewerkschaft ver.di und ein der Deutschen Post nahe stehender Arbeitgeberverband am 29. November 2007 einen Mindestlohn-Tarifvertrag. Der Mindestlohn je Stunde betrug danach 8,40 Euro (Ost) beziehungsweise 9,80 Euro (West). Ab 1. Januar 2008 sei dieser Mindestlohn für all die Unternehmen verbindlich, deren Beschäftigte »mehrheitlich« Briefsendungen befördern, entschied der Gesetzgeber.

Die Einschränkung auf Briefsendungen war ein entscheidender Punkt. Denn private Zustellunternehmen und ihre Arbeitgeberverbände hatten alles getan, um den Geltungsbereich des Postmindestlohns möglichst klein zu halten. Und das ist ihnen gelungen. Eigentlich hätten Anfang 2008 insgesamt 341.000 Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung des Postmindestlohns gehabt. Tatsächlich aber waren es nur 48.000. Trickreich wurden alle Beschäftigten ausgeklammert, die nicht nur Briefe, sondern beispielsweise auch Zeitungen zustellten.

Selbst diese Beschränkung des Mindestlohns auf einen kleinen Teil der Beschäftigten reichte den Billiganbietern nicht. Sie wollten den Mindestlohn komplett zu Fall bringen. Treibende Kräfte dabei: die Pin Mail AG, damals mehrheitlich im Besitz des Springerkonzerns, und die TNT, ein Tochterunternehmen der niederländischen Post.

Sie hatten maßgeblich den neuen Arbeitgeberverband AGV NBZ gegründet, der nun mit einer wie aus dem Nichts aufgetauchten »Gewerkschaft« der Neuen Brief- und Zustelldienste ein Konkurrenzabkommen abschloss. Die noch vor Jahresende 2007 unterschriebene Vereinbarung enthielt Mindestentgelte von 6,50 Euro (Ost) beziehungsweise 7,50 Euro (West und Berlin). Das war erheblich weniger als ver.di und der Arbeitgeberverband Postdienste in ihrem Tarifvertrag zum Postmindestlohn vereinbart hatten.

Die neue Scheingewerkschaft wurde von den Konkurrenten der Deutschen Post finanziert und beschäftigte bereits Personal, bevor sie überhaupt Mitglieder hatte. Folgerichtig verlor diese Scheingewerkschaft später die Tariffähigkeit. Aber zunächst ermutigte der konkurrierende Tarifvertrag die Gegner des Postmindestlohns. Das betraf in der damals regierenden Großen Koalition vor allem die CDU/CSU, die den beschlossenen Mindestlohn nun öffentlich angriff.

Wenig Unterstützung bekam der Postmindestlohn auch aus den Reihen der meist öffentlichen Auftraggeber. Bei nur 51 von 167 veröffentlichten Ausschreibungen für Briefdienstleistungen erhielten die Bieter ausdrücklich die Aufforderung, den Mindestlohn einzuhalten.



Zugleich weigerte sich eine Vielzahl privater Zustellunternehmen, den seit 2008 geltenden Branchenmindestlohn tatsächlich zu zahlen. Der »allgemeinverbindlich erklärte Postmindestlohn« wurde »offensichtlich nur von wenigen Firmen außerhalb der Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands Postdienste e.V.« bezahlt, heißt es in einer von ver.di in Auftrag gegebenen Studie zur Anwendung des Postmindestlohns.

Während private Zustellunternehmen und ihr Verband AGV NBZ kurz nach Inkrafttreten des Postmindestlohns die ersten Klagen vorbereiteten, bekamen die Gegner des Postmindestlohns auch noch Schützenhilfe von einer ganz anderen Seite. Das vom Sozialdemokraten Peer Steinbrück geführte Bundesfinanzministerium mischte sich mit einer Anweisung an die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« ein: Die Kontrolleure sollten Verstöße gegen den Postmindestlohn während der laufenden juristischen Verfahren nicht ahnden.

Im Januar 2010 traf das Bundesverwaltungsgericht schließlich eine Entscheidung. Der Postmindestlohn sei rechtswidrig, weil die Kläger beim Zustandekommen dieses Mindestlohns nicht ausreichend beteiligt worden seien. Zum 30. April 2010 wurde der Branchenmindestlohn außer Kraft gesetzt.

Trotz aller Behinderungen und Einschränkungen hat der Postmindestlohn in der kurzen Zeit seiner allgemeinverbindlichen Gültigkeit positiv gewirkt. Die Löhne sind gestiegen, auch bei den privaten Wettbewerbern der Deutschen Post AG. Die Arbeitsbedingungen wurden besser.

Diese kleinen Erfolge sind nun mit der Außerkraftsetzung des Mindestlohns gefährdet. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis befürchtet, »dass es zu einem Roll-Back bei den Arbeitsverhältnissen in der Briefbranche kommt.« Trotz der starken Widerstände aus Teilen der Briefdienstebbranche werde ver.di weiter um Verständigung kämpfen, denn: »Der Post-Mindestlohn ist erst vom Tisch, wenn wir ihn haben!«, so Andrea Kocsis.

Die Fronten im Streit um den Postmindestlohn haben sich indes kaum verändert. Neben ver.di setzen sich der Arbeitgeberverband Postdienste und der Bundesverband der Kurier-Express-Postdienste (BdKEP) für neue Gespräche über einen Mindestlohn ein. Auf der anderen Seite haben die Pin Mail AG und die Firma TNT sowie ihr Arbeitgeberverband »Neue Brief- und Zustelldienste« nicht das geringste Interesse an solchen Gesprächen, nachdem sie gerade erst erfolgreich den Mindestlohn haben kippen lassen.

Die Gewerkschaft ver.di hat eine ausführliche Studie zum Postmindestlohn herausgegeben. Titel: »Die Anwendung des Postmindestlohns und seine Auswirkungen auf Löhne, Unternehmen, Wettbewerb und Arbeitsplätze in der Briefbranche«.

Die Studie wurde von der Input Consulting Stuttgart erarbeitet und steht im Internet zum Herunterladen bereit unter <http://psl.verdi.de/postdienste/nachrichten>

Private Briefdienstleister knausern

Peter B. erinnert sich an 14-Stunden-Schichten und an ein undurchsichtiges Prämiensystem. Damals, zu Beginn des neuen Jahrhunderts, als die Pin AG beginnt, der Deutschen Post Konkurrenz zu machen, herrschen Wild-West-Bedingungen für die Beschäftigten. »Im Vergleich dazu ist es heute bei der Pin Mail AG erheblich ziviler – nicht zuletzt, weil wir seit 2006 einen engagierten Betriebsrat im Unternehmen haben«, urteilt Peter B., der seit 2002 als Briefzusteller bei Pin arbeitet.

Dennoch drückt auch bei der Pin Mail AG die Außerkraftsetzung des Mindestlohns auf Löhne und Stimmungen. Peter B.: »Es gibt zwar glücklicherweise nicht mehr die unterschiedlichen Leistungsprämien der Anfangsjahre, die oft genug willkürlich gekürzt wurden. Aber immer noch setzt sich das Entgelt aus einem Grundlohn und einer Prämie zusammen.«

Schon länger Beschäftigte erhalten derzeit 8,22 Euro Stundenlohn brutto plus eine Anwesenheitsprämie in Höhe von 50 Euro monatlich. Erst vor kurzer Zeit Eingestellte bekommen 7,96 Euro Stundenlohn und 100 Euro Anwesenheitsprämie bei 40 Wochenarbeitsstunden. »Wer krank ist, muss auf die Prämie verzichten.« Pin ist auch mit den Urlaubstagen nicht gerade großzügig: Zwischen 21 und 25 Tagen stehen den Beschäftigten – je nach Länge der Betriebszugehörigkeit – zu.

Dass viele der Mitarbeiter/-innen mit ihrem Pin-Lohn nicht auskommen, lässt sich leicht ausrechnen. Selbst Peter B. kommt mit seiner Vollzeitstelle gerade mal auf 1.030 Euro netto im Monat. »Es gibt aber Kollegen, die nur 35-Stunden-Verträge haben und obendrein noch für Kinder sorgen müssen«, weiß der langjährig Beschäftigte. »Der Arbeitgeber kalkuliert also von vornherein damit, dass ein Teil der Belegschaft noch ergänzende Sozialleistungen erhält und lässt sich auf diese Weise von der Allgemeinheit subventionieren.« Andere haben neben ihrer anstrengenden Zustellertätigkeit noch einen zweiten Job, um das Familieneinkommen zu sichern.

Pflege: ein steiniger Weg zum Mindestlohn

»Wir sind noch längst nicht am Ziel«, erläutert Jürgen Wörner, ver.di-Bundesverwaltung



Jürgen Wörner,
ver.di-Bundesverwaltung

Obwohl der Pflegesektor schnell wächst und Fachpersonal fehlt, sind Arbeitsbedingungen und Bezahlung schlechter geworden. Seit dem 1. August 2010 existiert immerhin ein Mindestlohn für die Pflegebranche: 8,50 Euro (West) beziehungsweise 7,50 Euro (Ost). Wie diese Einigung erzielt wurde und was sie in der Praxis bedeutet, erläutert im Interview Jürgen Wörner, der im ver.di-Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen für die Tarifkoordination zuständig ist.

Mehr als zwei Jahre hat es gedauert, bis der Branchenmindestlohn für den Pflegebereich verbindlich vereinbart war. Warum verliefen die Verhandlungen so zäh?

Jürgen Wörner: Zunächst mussten die Voraussetzungen geklärt werden. Nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz ist ein Mindestlohn nur möglich, wenn in der entsprechenden Branche zu mindestens 50 Prozent Tarifbindung besteht. Für die Pflegebranche wurde das Gesetz dahingehend geändert, dass ein Mindestlohn per Rechtsverordnung festgelegt werden konnte.

Über die Ausgestaltung und Höhe hatte eine achtköpfige Kommission zu entscheiden, die aus Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände sowie der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas bestand. Zur Kommission gehörte auch ein Repräsentant des neu gegründeten Arbeitgeberverbands Pflege. Interessant ist dabei, dass in diesem Verband die Dussmann-Tochtergesellschaft »Kursana« federführend ist – und im Aufsichtsrat von Dussmann wiederum der frühere Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement sitzt, der nicht gerade als Anhänger des Mindestlohnes bekannt geworden ist.

Über welche Punkte musste sich die Kommission im Detail verständigen?

Jürgen Wörner: Neben der Höhe des künftigen Mindestlohnes musste zunächst eine Übereinkunft über den räumlichen wie personellen Geltungsbereich gefunden werden. Wir als ver.di wollten Hilfskräfte in die Mindestlohnregelung einbeziehen, konnten uns damit aber nicht durchsetzen. Letztlich wurden die Arbeitnehmer/-innen berücksichtigt, die zu mehr als 50 Prozent mit der Grundpflege beschäftigt sind. Da in den fünf verschiedenen Beratungsgremien der Kommission

jeweils 75 Prozent Zustimmung erforderlich waren, konnten wir als Arbeitnehmervertreter leider etliche Punkte nicht in unserem Sinn festlegen. Wir wollten keine Unterscheidung der Mindestlohnhöhe nach Ost und West.

Doch das war nicht gegen die Vertreter der Arbeitgeberseite und der Diakonie durchzusetzen. Und so kamen letztlich die Untergrenzen von 8,50 Euro für Beschäftigte im Westen und 7,50 Euro im Osten zustande.

Beinahe wäre auch noch diese Festlegung gekippt worden, da der Bundeswirtschaftsminister plötzlich Einstimmigkeit der Kommission verlangte. Und bedauerlicherweise ist der Branchenmindestlohn im Pflegebereich bis 2014 befristet, so dass wieder neu verhandelt werden muss. Zumindest wird es zum 1. Januar 2012 und zum 1. Juli 2013 jeweils Erhöhungen der Stundenmindestsätze um 0,25 Euro geben, so dass ab Juli 2013 die Mindestlöhne bei 9 Euro beziehungsweise 8 Euro liegen werden.

Wird der Mindestlohn im Pflegebereich überall anstandslos gezahlt?

Jürgen Wörner: In Teilen der Branche wird getrickst, um effektiv nicht mehr zahlen zu müssen als vor der Mindestlohnregelung. So hat mir eine Beschäftigte erzählt, dass sie früher 7 Euro Stundenlohn plus einer Erschwerniszulage von 1,50 Euro erhalten hat. Nun hat der Arbeitgeber behauptet, die Erschwerniszulage sei normaler Lohnbestandteil, so dass die Kollegin keinen Cent mehr bekommt als zuvor. Ein anderes wichtiges Thema ist unbezahlte Mehrarbeit. Da gibt es zum Beispiel einen Beschäftigten, der tagelang hintereinander 24-Stunden-Dienste macht. Maximal dürfen jedoch nur zwölf Stunden am Tag aufgeschrieben werden. Das ist ein massiver Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Und die Bezahlung von 1.300 Euro brutto liegt bei solchen Dienstzeiten weit unter dem festgelegten Mindestlohn.

Welche Möglichkeiten gibt es, den Mindestlohn auch in der Praxis durchzusetzen?

Jürgen Wörner: Zunächst können natürlich alle Beschäftigten rechtliche Schritte einleiten. Der erwähnte Kollege mit den 24-Stunden-Diensten überlegt sich ernsthaft, wegen Lohnwucher zu klagen. Daneben kontrollieren verschiedene staatliche Institutionen die Einhaltung der Mindestlöhne und des Arbeitszeitgesetzes.

Das sind die Gewerbeaufsichtsämter und die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit, mit der wir eng zusammenarbeiten. Immerhin kann die Zahlung des Mindestlohns rückwirkend für zwölf Monate eingeklagt werden. Darüber hinaus belegen die Verstöße gegen diese Regelung aber vor allem, dass wir unser eigentliches Ziel mit einem Branchenmindestlohn längst nicht erreicht haben. Tarifverträge wären die weitaus bessere Lösung.

Blockierte den Mindestlohn:
Ex-Bundeswirtschaftsminister
Wolfgang Clement auf einer Presse-
konferenz am 6. Oktober 2008
in Berlin



INITIATIVE 
Neue Soziale Marktwirtschaft

V. Mindestlöhne in der Praxis

Anspruch und Wirklichkeit klaffen oftmals weit auseinander. Das betrifft auch die vorhandenen neun Branchenmindestlöhne. Viele Arbeitgeber verwehren ihren Beschäftigten die Zahlung des Mindestlohnes, verrechnen andere Lohnbestandteile mit dem Stundensatz oder behaupten, der Mindestlohntarifvertrag sei auf ihren Betrieb nicht anwendbar.

Immerhin gibt es die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zur Kontrolle und Ahndung von Verstößen. Allerdings braucht diese Einrichtung aus Sicht der LINKEN und der Gewerkschaften mehr Personal, um den zahlreichen Verstößen umfassend und schnell auf die Spur zu kommen. Manchmal, das sei nicht verschwiegen, klappt es auch mit der Zahlung des Mindestlohns. Das sollte eigentlich die Regel sein, ist aber eher die Ausnahme.

Bausektor: Riesengroße Schlupflöcher

Noch mehr Billigkonkurrenz droht

Der erste Branchenmindestlohn wurde für das Baugewerbe vereinbart und reicht bis ins Jahr 1996 zurück. Als Antwort auf »die zunehmende Schmutz- und Billigkonkurrenz im Baugewerbe durch den massiven Einsatz von ausländischen Arbeitskolonnen zu Dumpingpreisen« sei, so meint die Gewerkschaft IG BAU, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz damals als nationale Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie verabschiedet worden. Ausländische Entsendefirmen waren dadurch auf die tarifvertraglichen Mindeststandards in der Bundesrepublik verpflichtet.

Mindestlohn darf nicht verrechnet werden

Seit dem 1. September 2010 erhalten Beschäftigte im Bauhauptgewerbe folgende Mindestlöhne: In den westlichen Bundesländern und in Berlin gelten für die Lohngruppe 1 (Werker) 10,90 Euro als Untergrenze und für die Lohngruppe 2 (Fachwerker) 12,95 Euro beziehungsweise 12,75 Euro in Berlin. In den östlichen Bundesländern gibt es nur Lohngruppe 1 mit 9,50 Euro Mindestlohn. Ab 1. Juli 2011 steigen die Sätze, je nach Gruppe, um 5 bis 25 Cent.

Erläuternd heißt es im »Themendienst Mindestlohn« der IG BAU: »Der Mindestlohn ist für jede Arbeitsstunde, auch für Überstunden zu bezahlen. Von diesem Bruttolohn dürfen nur Steuern und Sozial-



versicherungsbeiträge abgezogen werden. Der Mindestlohn darf nicht mit Kosten für die Unterkunft, für den Transport zur Baustelle und für Werkzeug, Sicherheitskleidung und Arbeitsmittel verrechnet werden. Jeder Arbeitgeber muss für die Beschäftigten Beiträge in die Urlaubskasse der Bauwirtschaft einzahlen. Daraus wird die Vergütung für 30 Urlaubstage pro Jahr finanziert.«

Anders als in vielen anderen Branchen ist auf dem Bau auch Leiharbeit verboten – mit Ausnahme der Bereiche, für die kein Mindestlohn gilt, wie etwa für den Betonbau.

Das Unwesen mit den Werkverträgen

Trotz scheinbar klarer Regeln können die Unternehmen auch in der Bauwirtschaft den Mindestlohn umgehen, erklärt Lars Dieckmann von der IG BAU in Berlin. »Durch die Zusammenarbeit mit Subunternehmen, Scheinselbstständigen und Beschäftigten auf Werkvertragsbasis wird der Mindestlohn oft unterlaufen.«

Dagegen hilft nur, auf den Baustellen zu kontrollieren, ob der Mindestlohn eingehalten wird. Darüber hinaus ist zu verhindern, dass Beschäftigte von Unternehmen in die Scheinselbstständigkeit gezwungen werden. Denn Scheinselbstständigkeit bedeutet: schlechtere soziale Sicherung für die Betroffenen und Umgehung von Tarifverträgen und Mindestlöhnen. Daher sind wirksame Kontrollen und Sanktionen notwendig.

Abgaben hinterziehen, Mindestlohn umgehen

Allein 2009 wurden nahezu 1.500 Bußgeldverfahren gegen Baufirmen eingeleitet. Eine Bauunternehmerin aus Thüringen wurde wegen Missachtung des Mindestlohns und wegen Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen zu einer Bewährungsstrafe, gemeinnütziger Arbeit und einer Geldbuße von 6.800 Euro verurteilt. Mitarbeiter des Hauptzollamtes Erfurt hatten bei einer Baustellenprüfung im Jahr 2006 erfahren, dass Beschäftigte lediglich einen Stundenlohn von 7,50 Euro erhielten, obwohl die Unternehmerin verpflichtet gewesen wäre, den Mindestlohn (West) in Höhe von damals 10,20 Euro zu zahlen, da der Betrieb zu diesem Zeitpunkt seinen Firmensitz in den alten Bundesländern hatte.

Hinzu kam, dass die Frau rund 19.000 Euro Sozialversicherungsbeiträge sowie Löhne und Urlaubskassenbeiträge von etwa 20.000 Euro schuldig blieb. Obendrein beschäftigte sie zwei Arbeitnehmer, ohne sie bei einer Krankenkasse angemeldet zu haben – Sozialversicherungsbeiträge zog sie ihnen gleichwohl vom Lohn ab.

Elektrohandwerk: Mindestlohn schützt vor Dumpingwettbewerb

Aber ohne Kontrollen geht gar nichts

Das Elektrohandwerk in Deutschland ist vor allem von kleinen Unternehmen geprägt. Aber es gibt hier und da auch Großunternehmen mit mehreren tausend Beschäftigten, berichtet Alwin Boekhoff von der IG Metall. Während bei den wenigen Großen der Branche die Einhaltung des Mindestlohns keine Rolle spielt, weil es Tarifverträge gibt, sieht das bei den Kleinbetrieben ganz anders aus. »Wichtig sind Überprüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Rentenversicherungen«, sagt der Gewerkschaftssekretär. Denn auf eine freiwillige Einhaltung des Mindestlohns könne man sich keinesfalls verlassen.

Zum 1. Januar 2011 trat die neue Vereinbarung über den Branchenmindestlohn des Elektrohandwerks in Kraft. Anders als die Tarifparteien noch im Frühjahr 2010 ausgehandelt hatten, ist die Regelung nun bis 2013 (nicht 2015) befristet. Außerdem wird die Lohnangleichung zwischen West und Ost in diesem Zeitraum weniger weit vorangetrieben als ursprünglich geplant. »Das war wohl in der Regierungskoalition nicht gewünscht«, so Alwin Boekhoff.

Festgelegt wurden Bruttostundenlöhne für die östlichen Bundesländer inklusive Berlin von 8,40 Euro für das Jahr 2011 und 8,65 Euro beziehungsweise 8,85 Euro für die beiden folgenden Jahre. In den westlichen Bundesländern steigt der Mindestlohn von 9,70 Euro (2011) auf 9,80 Euro (2012) und in 2013 auf 9,90 Euro. Bis zum Jahresende 2010 lagen die Sätze noch bei 8,20 Euro (Ost) beziehungsweise 9,60 Euro (West).

Im Elektrohandwerk gibt es schon seit 1997 einen Mindestlohn. Sowohl die Gewerkschaft als auch die Arbeitgeber betrachten die Regelung als wichtige Absicherung, zumal der Mindestlohn nicht von ausländischen Firmen unterboten werden darf. »Wir wollen die Beschäftigten, die Betriebe, die Arbeitsplätze und unsere Tarifverträge vor Schmutzkonkurrenz schützen«, sagt Helga Schwitzer vom IG Metall-Vorstand. »Die Beschäftigten sollen von ihrer Arbeit anständig leben können.«



Was sagt das Handwerk zum Mindestlohn?

Die Handwerker wollen Schmutzkonkurrenz verhindern. Daher sprechen sich zwei Drittel der Berliner Handwerksbetriebe für einen Mindestlohn aus.

Quelle: Handwerkskammer Berlin

Abfallbetriebe: Um den Mindestlohn betrogen

Unternehmen in Brandenburg zahlt nur 6,73 Euro

Seit dem 1. Januar 2010 gilt in der Abfallbranche ein Mindestlohn von 8,02 Euro brutto pro Stunde. Zum 1. November 2010 wurde der Satz auf 8,24 Euro erhöht. Doch selbst dieses nicht gerade üppige Entgelt wird nicht überall gezahlt.

Die Münchener Akten+Daten Vernichtung GmbH hat im brandenburgischen Schwedt eine Niederlassung. Dort arbeiten etwa 110 Beschäftigte, vorwiegend Frauen. Sie sortieren im Drei-Schicht-System Altpapier an Fließbändern. Die Arbeit ist körperlich hart, und die Arbeitsschutzvorschriften werden massiv missachtet, berichtet Grischa Hochsieder vom zuständigen ver.di-Bezirk Uckermark-Barnim. »Gezahlt wird statt des Mindestlohns ein Stundensatz von 6,73 Euro. Netto gehen viele der Beschäftigten mit 900 bis 950 Euro nach Hause.« Gegen diese gesetzwidrige Bezahlung klagt die Gewerkschaft ver.di im Namen von 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ermittelt.

Solche haarsträubenden Bedingungen sind in der Abfallwirtschaft allerdings die Ausnahme. Der Mindestlohn wird üblicherweise eingehalten. Davon profitieren bei der Firma Berlin Recycling vor allem die Leiharbeiter. »Vorher haben sie 7,50 Euro bekommen. Seit dem 1. Januar 2010 gilt für die 25 bis 30 Leiharbeiter bei uns der Mindestlohn«, berichtet Peter Haseloff, Betriebsratsvorsitzender bei Berlin Recycling, einem aus der Berliner Stadtreinigung (BSR) ausgegliederten Privatunternehmen. Für die 248-köpfige Stammebelegschaft gilt der Tarif des Bundesverbands der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE). Danach verdienen Kraftfahrer – das Gros der Beschäftigten – 13,66 Euro pro Stunde.

Abfallwirtschaft Ein Mindestlohn kann nur Wirkung entfalten, wenn Verstöße mit Strafen belegt werden, die auch weh tun. Das erfordert härtere Strafen. Bußgelder, die Unternehmen aus der Portokasse bezahlen, reichen nicht aus.

Die Gewerkschaft ver.di will den Mindestlohn weiterentwickeln. Er soll nicht nur steigen, sondern auch differenzierter werden. Denn die Abfallbranche sei von einem zum Teil ruinösen Wettbewerb gekennzeichnet, meint Erich Mendroch von der Fachgruppe Abfallwirtschaft im ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg. Während eines Fachgesprächs der Linksfraktion im Bundestag erläuterte der Gewerkschafter, dass

die Tarifbindung bei Privatunternehmen im Abfallsektor schon 2007 auf nur noch 20 Prozent gefallen sei. Zulagen und Urlaubstage einfach zu kürzen – auch das sei üblich. Außerdem habe die Leiharbeit in den zurückliegenden Jahren stark zugenommen. Insofern bewertet ver.di den Mindestlohn zumindest als eine Art Haltelinie.

Sichten, fahnden, schwarze Schafe überführen

Die Arbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Mitte Oktober 2010 meldete das Hauptzollamt Ulm, dass eine Reinigungsfirma aus dem Raum Ravensburg über einen Zeitraum von zwei Jahren rund 100.000 Euro Sozialabgaben hinterzogen hatte. Das gelang mit einem einfachen Trick: Für seine 360 Beschäftigten gab das Unternehmen nur pauschale Arbeitszeiten an. »Tatsächlich lag die geleistete Arbeitszeit der zum Teil als geringfügig beschäftigt gemeldeten Arbeitnehmer aber deutlich darüber, was einen Verstoß gegen den gesetzlichen Mindestlohn darstellt«, meldete das Hauptzollamt Ulm. Nun ermittelt die Staatsanwaltschaft Ravensburg.

Nicht allein mit der Verfolgung von Schwarzarbeit befasst sich die bei den Hauptzollämtern angesiedelte »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« (FKS). Die Zollbeamten dieser Einrichtung kontrollieren auch die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz und damit die Zahlung des Mindestlohns in den Branchen mit entsprechenden Regelungen.

Seit 2009 erhebt der Zoll Daten über die Anzahl und die Ergebnisse seiner Mindestlohn-Kontrollen. Im Baubereich wurden 2009 insgesamt 172.728 Personen befragt und 14.094 Arbeitgeber überprüft. Es kam zu 1.445 Bußgeldverfahren. Unternehmen der Gebäudereinigung mussten sich 18.597 Personenbefragungen und 2.139 Arbeitgeberprüfungen gefallen lassen. In 203 Fällen wurden Verfahren eingeleitet.

In welcher Höhe Sanktionen verhängt wurden, berichtet die Zoll-Statistik leider nicht. »Eine seriöse Ermittlung wäre auch kaum möglich, da die Faktoren, nach denen ein Bußgeld festgelegt wird, sehr voneinander abweichen, von der Anzahl der Arbeitnehmer, der Dauer der Beschäftigung oder der Abweichung vom Mindestlohn,« erklärt Klaus Salzsieder, Pressesprecher der Bundesfinanzdirektion West, zu der sowohl der Zoll als auch die FKS gehören.

Allerdings zeigt ein Urteil des Landgerichts Magdeburg vom 29. Juni 2010, dass die Sanktionen gegen Arbeitgeber, die den Mindestlohn unterbieten, sehr moderat ausfallen können. In diesem Fall hatte ein Reinigungsunternehmer den Beschäftigten Stundenlöhne von weniger als einem Euro gezahlt, obwohl der Mindestlohn bei 7,68 Euro lag. Das Magdeburger Gericht verurteilte den Unternehmer zu einer Geldstrafe von 1.000 Euro.

Auch wenn das Strafmaß lächerlich gering erscheint, wertete der DGB das Urteil als richtungsweisend. »Erstmals wird klargestellt, dass die Nichteinhaltung eines Mindestlohns kein Kavaliersdelikt, sondern einen Straftatbestand darstellt und potentiell auch Haftstrafen nach sich ziehen kann«, sagte DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki. Zuvor war die Unterschreitung von Mindestlöhnen stets nur als Ordnungswidrigkeit eingestuft worden.

Gerichtsverfahren setzen Ermittlungen und Kontrollen voraus. Die Bundesfinanzdirektion West sieht die FKS dafür gut gerüstet. Mit Blick auf die Einführung von Mindestlöhnen in weiteren Branchen wurden 2010 zusätzlich 150 Planstellen eingerichtet. Insgesamt, so Pressesprecher Klaus Salzsieder, reiche die personelle und finanzielle Ausstattung des Zolls aus, »um die Einhaltung der Vorschriften zu kontrollieren«.

Das sieht die IG BAU ganz anders. Weitere 4.800 Zoll-Kontrolleure forderte die Gewerkschaft im April 2010 für die FKS. »Wenn die Mindestlöhne effizient überwacht werden sollen, führt an zusätzlichem Personal kein Weg vorbei«, sagt der IG BAU-Vorsitzende Klaus Wiesehügel. Aus Sicht der LINKEN bedarf es weiterer Kontrollmechanismen. So könnte ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften geltende Tarifverträge schützen helfen. Und außerdem sollten Beschäftigte motiviert werden, Mindestlohnverstöße anonym an die zuständigen Behörden zu melden.

Kontrolle »Mindestlöhne durchzusetzen erfordert effektive Kontrolle. Allein für bestehende Mindestlöhne in der Bau- und Gebäudereinigungsbranche will die IG BAU 4.800 mehr Kontrolleure, um hinterzogene Steuern und nicht gezahlte Sozialabgaben einzutreiben.« (IG BAU-Chef Wiesenhügel im April 2010)

Ambulante Pflegedienste: Kein Auskommen mit dem Einkommen

Zweitjobs keine Seltenheit

Doris K. (Name geändert) ist mit Leib und Seele Pflegerin. Die Berlinerin ist seit vielen Jahren bei einem ambulanten Pflegedienst beschäftigt. Sie versteht ihre Arbeit am Menschen nicht als Job, sondern als Aufgabe. Aber mit ihren Arbeitsbedingungen ist die 50-Jährige ganz und gar nicht zufrieden. »Schön, inzwischen gibt es den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, doch ich habe nur einen 30-Stunden-Vertrag, so dass ich damit gerade einmal auf knapp über 1.000 Euro brutto käme. Also muss ich mehr arbeiten oder bin auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen.«

Doris K. hat sich für die Mehrarbeit entschieden. Auf 57 Wochenstunden kommt die ausgebildete Pflegehelferin zeitweise. »Der Arbeitgeber verrechnet unzulässiger Weise einen Teil meiner Mehrarbeitsstunden mit Urlaubs- und Krankheitstagen. Dagegen habe ich inzwischen geklagt. Es geht immerhin um mehrere tausend Euro.«

Der Arbeitgeber ist hellauf empört, zumal Doris K. nun auch noch mit anderen Kolleg/-innen eine Betriebsratswahl vorbereitet. »Wer den Mund aufmacht, bekommt Ärger. Denn in unserer Pflegeeinrichtung versteht sich der Chef als absoluter Herrscher. Er entscheidet, wer den Mindestlohn erhält und wer nicht. Weitere Lohnerhöhungen oder Kostenerstattungen für Benzin oder Fahrkarten lehnt er rundheraus ab.«

Unter diesen Umständen gedeiht in dem Betrieb ein Klima der Angst. Zudem ist die Fluktuation enorm hoch, was sich wiederum negativ auf die Pflege auswirkt. Doris K.: »Es gibt pflegebedürftige Menschen, die in zwei Jahren zwischen 30 und 40 Pflegekräfte kennen lernen müssen. Da lässt sich weder ein vertrauensvolles Verhältnis aufbauen noch ein würdevoller Umgang aufrechterhalten.«

Ein Mindestlohn verbessert die Löhne von vielen Menschen. Bessere Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für eine höhere Arbeitsmotivation. Das ist gerade in Berufen notwendig, die mit Menschen zu tun haben.

Angesichts der Verantwortung und hohen Belastung in ihrem Beruf hält Doris K. den Mindestlohn für ein erstes positives Signal. Allerdings müssten die 8,50 Euro tatsächlich im Wortsinn ein Minimum

darstellen. »Wenn erfahrene Pflegekräfte keine Chance auf Einkommenssteigerungen haben, ist die Idee des Mindestlohns falsch verstanden. Und zudem müssten wir auf jeden Fall volle Stellen erhalten, damit das Monatsentgelt halbwegs reicht.« In der Praxis werden in ihrem Betrieb fast ausschließlich Teilzeit- oder Minijobverträge abgeschlossen.

Unterm Strich kommt für Doris K. heraus, dass sie zwar ihren Beruf gerne ausübt, sich freut, den kranken, alten, hilfsbedürftigen Menschen zur Seite zu stehen. Die Rahmenbedingungen und die fehlende Wertschätzung dieser wichtigen Arbeit machen ihr jedoch zu schaffen. »Die Pflegebranche boomt und wird noch weiter wachsen. Doch für jene, die Pflegearbeit leisten, bleibt am wenigsten übrig. Das regt mich auf und hat mich auch motiviert, Gewerkschaftsmitglied zu werden und eine Betriebsratswahl vorzubereiten.«

 **0170 5748554**

Hotline in der Pflegebranche

Erste Anlaufstelle, wenn etwas schief läuft

Michael Musall kennt inzwischen wohl alle Tricks der Arbeitgeber, den Mindestlohn in der Pflegebranche zu umgehen. Da werden Zulagen und Zuschläge gekürzt. Oder es heißt, der bisherige Stundenlohn von 9 Euro müsse jetzt auf 8,50 Euro Mindestlohn gesenkt werden.

Michael Musall ist Gewerkschaftssekretär für Altenhilfe bei ver.di Berlin-Brandenburg und betreut eine Telefon-Hotline zum Mindestlohn in der Pflegebranche. Fast jeden Tag hört er unglaubliche Geschichten. »In einer Einrichtung der Marseille-Gruppe in Erkner, am Rande Berlins, wurde etwa das Kleidergeld in Höhe von 50 Euro auf den Mindestlohn angerechnet. Der Fall wird nun gerichtlich geklärt.«

»Der Bedarf ist vorhanden, deshalb werden wir die Hotline auch weiter anbieten«, erklärt der Gewerkschaftssekretär. Erreichbar ist die ver.di-Hotline zum Mindestlohn in der Pflegebranche montags bis freitags zwischen 8 und 19 Uhr unter der Nummer 0170 5748554.

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Dieses Objekt
wird bestreikt

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Dieses Objekt
wird bestreikt

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



Warnstreik der
Gebäudereiniger vor dem
Rathaus Wiesbaden,
Oktober 2009

Gebäudereinigung: Lohnsenkung auf Umwegen

Immer mehr Arbeit für dasselbe Geld

Bärbel Pross erhält den Mindestlohn des Gebäudereinigerhandwerks. Ihr Arbeitgeber, die Berliner Firma Gegenbauer, zahlt 8,40 Euro Stundenlohn. Doch was im Gegenzug verlangt wird, ist schlichtweg nicht zu leisten. »Früher war eine Frau mit einem 4-Stunden-Vertrag für die Reinigung einer 2.000 Quadratmeter großen Etage im Gebäude der Deutschen Rentenversicherung zuständig. Heute habe ich einen 3,8-Stunden-Vertrag und soll in dieser Zeit fünf Stockwerke schaffen. Da weiß ich oft nicht mehr, wo mir der Kopf steht«, erzählt Bärbel Pross.

Lange hat sie unbezahlte Überstunden gemacht, um die Arbeit zu schaffen. Doch das sieht die engagierte Gewerkschafterin nicht mehr ein. »Wenn ich meine geleisteten Überstunden abfeiern könnte, hätte ich ein Jahr Urlaub.« Inzwischen konzentriert sie sich beim Putzen auf das Wesentliche und vermittelt auch den Mitarbeitern ihres Kunden, der Rentenversicherung, dass nicht mehr zu schaffen ist.

Hart bleibt die Arbeit ohnehin, wenn sie an ihrem Wagen, der mit Putzmitteln, Papierhandtüchern und Toilettenpapier beladen ist, zusätzlich auch noch bis zu fünf gefüllte Müllbeutel mitschleppen muss. Oder wenn sie gleich zu Beginn ihrer Arbeit 20 stark benutzte Toiletten säubert und zwei Aufenthaltsräume auf Vordermann bringt.

Abgesehen von der enormen Arbeitsverdichtung ist sie auch mit der Höhe des Mindestlohns unzufrieden. Ihr zweiter Job in einem Einzelhandelsunternehmen wird nach Tarif mit 12,60 Euro die Stunde bezahlt. »Leider kann ich den Job nicht aufstocken, so dass ich weiterhin auch putzen muss. Aber nachvollziehen kann ich die Unterschiede bei der Bezahlung nicht. Denn Gegenbauer wird von der Deutschen Rentenversicherung sicher nicht weniger Geld als früher für die Reinigung bekommen. Doch an uns Beschäftigten wird gespart. Das ist ein Unding!«

Dass die Berliner Firma mit ihrer Strategie der Arbeitsverdichtung nicht allein steht, ist auch bei der zuständigen Gewerkschaft IG BAU bekannt. Entweder müssten die Beschäftigten größere Flächen in derselben Zeit reinigen oder es werde weniger Arbeitszeit bei identischer Fläche eingeräumt. »Etliche Arbeitgeber versuchen, Lohnerhöhungen durch einen versteckten Akkord zu kompensieren«, kritisierte Frank Wynands aus dem Bundesvorstand der IG BAU anlässlich des Internationalen Tags der Putzfrau am 8. November 2010.

Um dieser Praxis entgegenzuwirken, hat die Gewerkschaft zusammen mit der »RAL Gütegemeinschaft Gebäudereinigung«, in der etwa 60 Unternehmen zusammengeschlossen sind, die Broschüre »Sauberkeit braucht ihre Zeit« erarbeitet. Dort ist zu lesen, welche Leistungen in welcher Zeit überhaupt realistisch sind. Mit Hilfe dieser Angaben können Auftraggeber Dumpingfirmen von seriösen Anbietern unterscheiden, heißt es bei der IG BAU.

Grauzone Hotelreinigung

Im Sommer 2010 berichtete die Financial Times Deutschland (FTD) über den Fall eines Zimmermädchens, das für etwa 3 Euro die Stunde arbeitete. Obwohl die Frau ausschließlich für die Zimmerreinigung zuständig war und über einen externen Dienstleister beschäftigt wurde, erhielt sie nicht den Mindestlohn für das Gebäudereinigerhandwerk.

Stattdessen war in ihrem Arbeitsvertrag die Vergütung nach Anzahl der gereinigten Zimmer festgelegt: Etwa 50 Cent für ein Zimmer, in dem der Gast noch bleibt, 75 Cent für das Bad. »Ich arbeite oft 40, manchmal 50 Stunden die Woche«, wurde die Frau in der Zeitung zitiert. Am Monatsende erhielt sie aber immer nur um die 600 Euro, so dass sie ergänzende Hartz IV-Leistungen benötigte.

»Man kann nach Zimmern bezahlen. Aber es darf nicht weniger herauskommen als 8,40 Euro pro Stunde«, zitierte die FTD René Matschke, den Leiter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Hauptzollamt München. Die Hotels müssten 14,40 Euro Stundenlohn an Fremdfirmen zahlen, um alle Kosten zu decken. Aber selbst die Hotels, die diese Sätze zahlen, wissen oft nicht, welchen Lohn die Dienstleister tatsächlich an die Zimmermädchen weitergeben.

Inzwischen haben einige Hotelketten sich vertraglich zusichern lassen, dass der Mindestlohn gezahlt wird. Aber es gibt noch genügend Beispiele für Dumpinglöhne in diesem Bereich. Solange die Beschäftigten nicht selbst aktiv werden und Verstöße gegen die Mindestlohn-Vereinbarung öffentlich machen, bleiben viele Missstände im Dunkeln.

VI. Mindestlohn in weiter Ferne?

Das beste Mittel gegen miserable Bezahlung ist ein gesetzlicher Mindestlohn, flächendeckend und verbindlich für alle. Solange es diese Lohnuntergrenze nicht gibt, sollte wenigstens die Einführung von Branchenmindestlöhnen nicht an der Blockadehaltung der Bundesregierung scheitern. Denn die Reihe der Wirtschaftsbereiche, in denen unwürdige Zustände herrschen, ist immer noch lang.

Weiterbildung: Miese Honorare für anspruchsvolle Arbeit *Ohne gute Bezahlung keine gute Lehre*

»Lohndrückerei und prekäre Beschäftigungsverhältnisse treffen vor allem schlecht qualifizierte und schwer vermittelbare Arbeitnehmer/-innen.« Dieser oft zu hörende Satz ist falsch. Im Weiterbildungssektor etwa arbeiten hochqualifizierte Menschen, die in aller Regel einen Hochschulabschluss haben. Doch was nützt er ihnen? Gute Bezahlung? Festanstellung? Geregelte Arbeitszeiten? Fehlanzeige. Die Wirklichkeit sieht anders aus.

Mehr Arbeit – weniger Geld

Beispiel Maria B. Die Sozialpädagogin arbeitet seit vielen Jahren mit Jugendlichen, die erhebliche Lernprobleme haben. Anfangs wird sie in Anlehnung an den Bundesangestelltentarif (BAT) bezahlt. Doch seit Ende der neunziger Jahre ist in der Weiterbildungsbranche nichts mehr wie es vorher war. Es wird gekürzt und gestrichen. Gnadenlos unterbieten sich die Unternehmen im Kampf um öffentliche Aufträge.

Auch Maria B. spürt den Druck. Eine Kollegin scheidet vorzeitig aus dem Dienst, so dass nun die verbliebenen Mitarbeiter/-innen mehr Arbeit leisten müssen. Eine Lohnsenkung folgt. Kurze Zeit später beginnt die nächste Kürzungsrunde. Schließlich verliert Maria B. ihre Arbeit nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Zwar findet sie bald einen neuen Job als Pädagogin für »Berufsvorbereitung und Bildung«. Doch die Konditionen haben sich noch weiter verschlechtert. Maria B. erhält nun für 40 Stunden wöchentlichen Unterricht 1.800 Euro brutto monatlich. Für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden bekommt sie nichts, keinen Cent.

Bundesregierung stoppt Mindestlohntarifvertrag

Der 12. Mai 2009 ist für einen Teil der Beschäftigten der Weiterbildungsbranche ein erfreulicher Tag. Denn gemeinsam mit einigen Bildungsunternehmen, die sich zu einer Zweckgemeinschaft vereint haben, unterschreiben die Gewerkschaften ver.di und GEW einen Mindestlohntarifvertrag. Vorgesehen sind Mindestentgelte für pädagogische Mitarbeiter/-innen von 10,93 Euro pro Stunde in den neuen und 12,28 Euro in den alten Bundesländern sowie in Berlin. Zudem wird ein jährlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen festgelegt.

Anschließend geht es darum, dass dieser Tarifvertrag »allgemeinverbindlich« erklärt wird, damit er für die gesamte Branche gilt. Ein entsprechender Antrag nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) wird gestellt. Am 18. Oktober 2010 folgt die Ernüchterung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales lehnt die Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrages ab. Er sei nicht repräsentativ, und deshalb liege kein öffentliches Interesse vor, heißt es in der Begründung des Ministeriums.

Weiterbildung kaputt sparen?



Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat in einem »Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung« zusammengetragen, unter welchen unzumutbaren Bedingungen Pädagog/-innen arbeiten. »Ein Großteil der Lehrkräfte in der Weiterbildung leidet unter den Nachteilen der Freiberuflichkeit und Selbstständigkeit, ohne deren Vorteile zu genießen«, heißt es. Oft hätten die Lehrenden

nur einen einzigen Auftraggeber, der seinerseits von Zuweisungen durch Bundesinstitutionen abhängig sei. Von freier Aushandlung der Honorare kann unter diesen Umständen keine Rede sein.

Die schlechte Auftragslage der Branche ist ein weiteres Problem. Seit 2005 wird immer weniger Geld für die berufliche Bildung bereitgestellt. Das Auftragsvolumen sank um 70 Prozent. Dadurch seien über 30.000 Arbeitsplätze verloren gegangen, hat die Gewerkschaft ver.di errechnet. Entsprechend groß sei der Druck, den die verbliebenen Lehrkräfte zu spüren bekommen. Petra Gerstenkorn vom

ver.di-Bundesvorstand verweist darauf, dass inzwischen Löhne zwischen 1.000 Euro und 1.500 Euro brutto für qualifizierte Pädagog/-innen keine Seltenheit sind.

Zum Weiterlesen: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Schwarzbuch Beschäftigung in der Weiterbildung, erhältlich unter www.gew-shop.de oder gew-shop@callagift.de

Call-Center: Der Skandal doppelter Subventionen *Hohe Gewinne und niedrige Löhne sind an der Tagesordnung*

Einstiegsgehälter von 5,61 Euro bis 7,50 Euro pro Stunde zahlt das Call-Center-Unternehmen Teleperformance. Es ist weltweit die Nummer Eins seiner Branche. Auch in Deutschland hat die französische Muttergesellschaft ihre Niederlassungen. »An den ostdeutschen Standorten kommt kaum jemand über 6 Euro«, berichtet Leo Klimek, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Teleperformance Deutschland und selbst am Standort Dortmund beschäftigt.

Auch in den westlichen Niederlassungen wird niemand mit der tagtäglichen Dienstleistung am Telefon reich. »In Dortmund sind 1.450 Euro brutto monatlich ein üblicher Lohn – ohne Erhöhung seit zehn Jahren«, sagt Klimek. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden.

19 Millionen Subventionen für Call-Center

Die Betreiber von Call-Centern sind im Zeitraum von 1998 bis 2009 auf eine Rendite von mehr als 20 Prozent gekommen. Wie ist das möglich? Eine Studie des Beratungsunternehmens Weiner & Partner nennt einige Gründe. Allein 2009 wurden Call-Center mit fast 19 Millionen Euro subventioniert. Das bestätigte die Bundesregierung am 18. Oktober 2010 in ihrer Antwort auf eine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann (DIE LINKE). Vor allem in den östlichen Bundesländern sprudelt Steuergeld. In Brandenburg erhielten Call-Center-Unternehmen knapp 9,7 Millionen Euro im Jahr 2009, in Sachsen rund 5,4 Millionen Euro.

Trotz reichlicher Gewinne und beträchtlicher Förderung sind die ohnehin schon niedrigen Löhne der Branche im Jahr 2009 noch weiter gesunken, in den beiden untersten Lohngruppen im Durchschnitt um 4,8 Prozent. Und deshalb benötigen manche hart arbeitende Call-Center-Beschäftigte staatliche Zuschüsse, nämlich ergänzende Hartz IV-Leistungen. Auf diese Weise erhielten 8,3 Prozent der etwa 500.000 Call-Center-Beschäftigten 2009 eine Aufstockung ihres Niedrigstlohns. Nach Berechnungen der Linksfraktion im Bundestag



summierten sich diese Hartz IV-Zuzahlungen auf 16 Millionen Euro. »Das ist ein unglaublicher Skandal«, kommentiert Sabine Zimmermann diese Art der geplanten Lohnsubventionierung.

Förderpolitik »Wenn Unternehmen öffentliche Fördergelder erhalten, müssen sie den Mindestlohn zahlen und Tarifverträge einhalten. Geschieht das nicht, werden mit Steuergeldern Niedriglöhne subventioniert.« (Sabine Zimmermann, Bundestagsabgeordnete, DIE LINKE)

Starker Betriebsrat sorgt für bessere Konditionen

Martin Hillen arbeitet seit zehn Jahren am Wilhemshavener Standort des Call-Center-Betreibers avarto, einer Bertelsmann-Tochter. Hillen ist ver.di-Mitglied und gehört dem Betriebsrat an. Die Entlohnung im Betrieb sei noch erträglich, meint Hillen. »Wer einen alten Vertrag hat, bekommt 9,60 Euro, nach dem neuen 8,40 Euro. Wir achten sehr darauf, uns nicht von der Geschäftsleitung mit dem Verweis auf Lohnsenkungen an anderen Standorten ködern zu lassen.«

Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass auch avarto in seinen ostdeutschen Niederlassungen auf Niedriglöhne setzt. Jörg Kiekhäfer, der bei ver.di Berlin-Brandenburg für den Call-Center-Bereich zuständig ist, kennt das Unternehmen: »Die zahlen genau so viel wie nötig ist, um noch irgendjemanden zu finden, der die Arbeit macht.« Das sind an den Standorten in Cottbus und Brandenburg/Havel derzeit etwa 7 Euro.

Stärkung Gewerkschaften Um Mindestlöhne durchsetzen zu können, bedarf es starker Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Politik muss deren Position mit gesetzgeberischen Maßnahmen stärken statt schwächen. Im Rahmen der Call-Center-Initiative treffen sich Betriebsräte und ehrenamtliche Kollegen/-innen von ver.di: <http://www.rundertisch-call-center.de/>.

Voraussetzungen für Branchenmindestlohn fehlen

Dass viele Call-Center-Beschäftigte gern einen Branchenmindestlohn hätten, verwundert nicht. Doch für eine solche Regelung sind die Voraussetzungen nicht erfüllt. »Es gibt nicht annähernd 50 Prozent

tarifgebundene Call-Center, und außerdem existiert auch kein echter Arbeitgeberverband in der Branche, der die Verhandlungen aufnehmen könnte«, sagt Jörg Kiekhäfer von ver.di Berlin-Brandenburg.

Von den Großen der Branche hat derzeit nur die Firma »Walter Services« einen Tarifvertrag, der aber inzwischen gekündigt wurde. »Selbst 7,60 Euro Stundenlohn sind denen noch zu viel«, kommentiert Jörg Kiekhäfer. Vor diesem Hintergrund wäre für die Beschäftigten der Call-Center-Branche einzig ein gesetzlicher Mindestlohn eine echte Verbesserung. Das bestätigen auch die Betriebsräte Leo Klimek und Martin Hillen.

Einzelhandel: Minijobs und Minilöhne

Ein Mindestlohn für ausnahmslos alle Beschäftigten unerlässlich

Wo es Flächentarifverträge gibt, ist ein Mindestlohn nicht nötig – sollte man meinen. Doch die Realität sieht manchmal anders aus. Der Einzelhandel ist ein Beispiel. Zwar handelt die Gewerkschaft ver.di regelmäßig mit den Arbeitgeberverbänden des Einzelhandels Tarifverträge aus. Nur gibt es zunehmend Arbeitgeber, die aus der Tarifbindung ausscheiden oder die erst gar nicht Mitglied im Arbeitgeberverband werden. Und es werden immer mehr Beschäftigte auf Minijob-Basis eingestellt.

»Fast jeder Zweite der 1,413 Millionen Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel arbeitet als ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigter«, resümiert Dr. Bert Warich vom Berliner Wabe-Institut. Im Auftrag von ver.di hat Warich in seinen »Branchendaten Einzelhandel 2010« diesen Trend mit vielen Zahlen belegt. Schon seit 2004 liege die Anzahl der Mini-Jobber im Einzelhandel stetig bei mehr als 700.000 Beschäftigten.

Minijobs breiten sich aus!

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



86,2 Prozent der Minijobs werden schlecht entlohnt (weniger als 9,50 Euro im Westen, weniger als 6,87 Euro im Osten).

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation

Mittlerweile nehme zusätzlich die Zahl der nebenberuflich im Einzelhandel Beschäftigten zu. »Diese Beschäftigten sind häufig Schüler, Studenten und Altersrentner, aber auch qualifiziertes Verkaufspersonal«, schreibt Warich. Und weiter: »Die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel, die von einem Teilzeitjob nicht mehr leben können und mit einem Nebenjob etwas hinzuverdienen müssen, steigt beängstigend.« Vor allem Frauen sind betroffen.

Minijobs/Frauen Ein Mindestlohn hebt insbesondere die Löhne von Frauen an. Minijobs werden mit knapp 70 Prozent überwiegend von Frauen ausgeübt.

Sittenwidrige Löhne bei KiK

Ein erschreckendes Beispiel für massives Lohndumping ist die Firma KiK. Der Textildiscounter zahlte Stundenlöhne von 5,20 Euro brutto an Aushilfen. Arbeitsgerichte im Raum Mühlheim/Oberhausen haben diese Hungerlöhne mittlerweile als sittenwidrig beurteilt. Denn selbst wer nicht tarifgebunden ist wie KiK, darf nicht weniger als ein Drittel unter dem ortsüblichen Tariflohn bleiben. Im Fall der klagenden Aushilfen in Nordrhein-Westfalen hätten mindestens 7,80 Euro (für ungelernete Packer/-innen) gezahlt werden müssen.

Insofern ist auch der Vorstoß von KiK-Geschäftsführer Stefan Heinig, ab Oktober 2010 einen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde zu zahlen, keine wirklich gute Nachricht. Bleibt doch selbst dieser »freiwillige Mindestlohn« noch unter dem Stundensatz, der ungelerten Packerinnen ohnehin gezahlt werden müsste. Außerdem sei zu befürchten, meint Annette Lipphaus, die Leiterin der ver.di-Rechtsabteilung in NRW, dass den Beschäftigten im Gegenzug für den freiwilligen Mindestlohn noch mehr unbezahlte Mehrarbeit abverlangt werde als bisher schon.

Hotels und Gaststätten: Wildwuchs und krasse Ausbeutung

Tarifverträge werden regelmäßig unterlaufen

Den Hotelbetreibern geht es gut. Haben sie doch dank ihrer wirksamen Lobbyarbeit ein stattliches Steuergeschenk von der schwarz-gelben Bundesregierung erhalten. Statt 19 Prozent Mehrwertsteuer müssen sie nur noch 7 Prozent ans Finanzamt abführen. Den Beschäftigten nützt dieses Einnahmeplus ihrer Arbeitgeber freilich gar nichts. Trotz zahlreicher Tarifverträge gibt es in der Hotel- und Gastronomiebranche fast keine Unterbietungsstrategie, die nicht angewendet wird.

Azubis führen ein Hotel!

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) befasste sich im Spätherbst 2010 mit dem Fall eines äußerst merkwürdigen Hotels in der Nähe von Karlsruhe, das komplett von Auszubildenden geführt wurde. »Das war nicht etwa als Projekt gedacht, sondern es sollte schlicht die Einstellung von Fachpersonal vermieden werden«, sagt Elwis Capece, Geschäftsführer der NGG Südwest.

Die Auszubildenden erhielten Monatsentgelte zwischen 525 Euro und 719 Euro und arbeiteten täglich acht bis 15 Stunden im rollierenden Schichtbetrieb. Freie Tage gab es selten. »Die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes wurden völlig außer Kraft gesetzt«, konstatiert der Gewerkschafter.

In Hotels und in der Gastronomie werden auch Leiharbeitnehmer/-innen eingesetzt, etwa als Spülteams oder für die Hausreinigung. Ebenso gern setzt die Branche auf 400-Euro-Jobber, die aber weitaus mehr arbeiten müssen, als das Entgelt rechtfertigt.

Nicht so häufig kommen die Betriebe hingegen mit einer anderen Strategie durch, wie der baden-württembergische NGG-Geschäftsführer weiß. Wenn Hotels oder Gaststätten ein Praktikum für Arbeitslose anbieten, aber die in Aussicht gestellte reguläre Beschäftigung regelmäßig unterlassen, schreiten die Arbeitsagenturen ein. »Die holen sich dann von den Betrieben auch die geleistete Unterstützung zurück. Denn diese Art, Menschen umsonst arbeiten zu lassen, ist nicht zulässig.«

Tariflohn 5,39 Euro

Selbst Tarifverträge sind nicht immer eine Garantie für angemessene Löhne. Im Hotel- und Gaststättengewerbe des Landes Mecklenburg-Vorpommern etwa liegt der Tariflohn in der niedrigsten Lohngruppe bei 5,39 Euro, in Sachsen-Anhalt bei 6,75 Euro. Deutliche Lohnsteigerungen sind also eigentlich überfällig.

Doch die Tarifverhandlungen für die Branche in Mecklenburg-Vorpommern scheiterten Ende August 2010. Zwar hatte der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) eine Lohnerhöhung für alle Tarifgruppen um 5 Prozent und eine Erhöhung der Einstiegslohne um 13 Prozent angeboten. Aber die Gewerkschaft lehnte ab. Denn angesichts des bestehenden niedrigen Lohnniveaus hätte eine ausgebildete Fachkraft auch nach der Lohnerhöhung nur 1.146 Euro brutto monatlich verdient, wie der Vorsitzende des NGG-Landesbezirks Nord, Herbert Grimberg, vorrechnet.

Die Dehoga behauptete jedoch, dass höhere Löhne für die rund 1.400 Mitgliedsunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern wirtschaftlich nicht vertretbar seien.

Alternative: Jetzt gesetzlicher Mindestlohn

Einen gesetzlichen Mindestlohn will die Dehoga auf keinen Fall. Lohnfindung sei Aufgabe der Tarifparteien, heißt es. Ein Mindestlohn fördere die Schwarzarbeit und vernichte Arbeitsplätze. Doch angesichts der realen Verhältnisse in der Branche führt aus Sicht der Gewerkschaft überhaupt kein Weg am Mindestlohn vorbei.

Der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg erklärt deshalb: »Es ist ein Skandal, dass die Bundesregierung, besser gesagt die Steuerzahler, die Unternehmen seit 2005 mit 50 Milliarden Euro subventioniert hat und die Ausgaben für die so genannten Aufstocker kontinuierlich steigen. Mit sozialer Marktwirtschaft hat das nichts zu tun, wenn immer mehr Menschen mit ihrer Arbeit nicht mehr ihre Existenz sichern können. Es gibt eine einfache Antwort, um den Staatshaushalt zu entlasten, die Ausbreitung des Niedriglohnsektors aufzuhalten und die Binnenkonjunktur zu stärken: Das ist ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro.«



Fragen und Antworten zum Mindestlohn

*Union und FDP wollen keinen gesetzlichen Mindestlohn.
Löhne zu bestimmen, sei Aufgabe der Tarifparteien.
Was hält DIE LINKE von dieser Begründung?*

Klaus Ernst: Die Gewerkschaften fordern selbst einen gesetzlichen Mindestlohn. Ich kann nicht sehen, warum er die Tarifautonomie einschränken soll. Schon heute gibt es Bereiche, wo oberhalb von gesetzlichen Regelungen eine lebendige Tarifpolitik stattfindet. Denken wir an das Arbeitszeitgesetz. Beim gesetzlichen Mindestlohn ist es ähnlich. Mit ihm wird eine untere Grenze eingezogen, die in Tarifverträgen nicht unterschritten werden darf. Dadurch wird die Tarifpolitik flankiert, und die Gewerkschaften werden gestärkt. Das ist das Ziel linker Politik.

Sabine Zimmermann: Der Mindestlohn ist eine Maßnahme gegen die Politik der Agenda 2010 und der Hartz-Gesetze. Um den Fall der Löhne ins Bodenlose zu verhindern, setzt der Mindestlohn gesetzlich eine Grenze nach unten fest.



Angesichts der vollständigen EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit fordern Arbeitsministerin von der Leyen (CDU) und Arbeitgeber einen Branchenmindestlohn für die Leiharbeit. Ist das die Lösung des Problems?

Jutta Krellmann: Nein, damit wird das zentrale Problem der Leiharbeit nicht gelöst. Auch wenn es einen Mindestlohn für die Branche gibt, wird weiterhin Lohndumping stattfinden. Denn ein Mindestlohn von 7,79 Euro (West) und 6,89 Euro (Ost) ist oft viel niedriger als der Lohn der Stammbeschäftigten in den jeweiligen Einsatzbranchen. Das Zwei-Klassen-System von Beschäftigten wird so zementiert.

Eine wirkliche Lösung ist nur Equal Pay ab dem ersten Einsatztag. Dazu muss im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Ausnahmeregelung gestrichen werden, dass per Tarifvertrag vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden darf. Dann kann kein Lohndumping mehr betrieben werden – weder durch einen deutschen noch durch einen polnischen Tarifvertrag.

Heute wird die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn quer durch die Bevölkerung unterstützt. Vor einigen Jahren war das noch anders. Was ist seitdem passiert?

Werner Dreibus: Die Gewerkschaften, aber auch die Partei DIE LINKE haben Kampagnen für den Mindestlohn durchgeführt. Dadurch wurde das Thema breit in die Öffentlichkeit getragen. Außerdem sind Armutslöhne mittlerweile weit verbreitet. Es ist ungerecht und wird von vielen so empfunden, dass Menschen von ihrer Arbeit nicht leben können. DIE LINKE hat das Thema durch verschiedene Anträge auch immer wieder im Bundestag platziert. Es ist gelungen, gesellschaftlichen Druck aufzubauen. Über zwei Drittel der Menschen sind mittlerweile für einen gesetzlichen Mindestlohn. Die Bundesregierung – die alte wie die neue – verweigert sich allerdings bisher. Deshalb gilt: nicht ausruhen, sondern weiter Druck machen!

Stichwort Niedriglohnsektor. Im Jahr 1995 arbeitete jeder siebte Beschäftigte zu Niedriglöhnen, heute ist es jeder fünfte. Wie konnte es dazu kommen?

Sabine Zimmermann: Seit Jahren werden gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten, ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Löhne abgebaut. Das betrifft beispielsweise den Kündigungsschutz oder Befristungen. Mit der Agenda 2010 und mit den Hartz-Gesetzen wurde der Druck auf Erwerbslose und Beschäftigte, eine Arbeit zu schlechten Bedingungen zu akzeptieren, massiv erhöht. Gleichzeitig wurden unsichere und niedrig entlohnte Beschäftigungsformen wie Minijobs und Leiharbeit vorangetrieben. Angesichts dieser arbeitnehmerfeindlichen Politik wundert es nicht, dass sich niedrige Löhne immer weiter ausgebreitet haben. Das ist politisch gewollt, sonst gäbe es in Deutschland längst einen gesetzlichen Mindestlohn – wie in 20 anderen europäischen Ländern auch.

Warum fordert DIE LINKE gleich einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn? Reicht es nicht aus, Mindestlöhne in einzelnen Branchen festzulegen?

Klaus Ernst: Nein, Branchenmindestlöhne bilden einen unübersichtlichen Flickenteppich mit vielen weißen Flecken. Es gibt immer noch viele Niedriglohn-Branchen, die noch keinen Branchenmindestlohn haben: Einzelhandel, Call-Center oder auch Gaststätten. Millionen Menschen müssen sich immer noch mit Armutslöhnen begnügen. Branchenmindestlöhne ersetzen keinen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser bildet eine verbindliche Untergrenze, die kein Lohn in

Deutschland unterschreiten darf. Branchenmindestlöhne, die darüber liegen, ergänzen den allgemeinen Mindestlohn. Ein Mindestlohn für alle erleichtert auch seine Durchsetzung, da er leichter allen Beschäftigten bekannt gemacht werden kann.

Die Arbeitgeber warnen, ein einheitlicher Mindestlohn gefährde Arbeitsplätze. Was sagt DIE LINKE dazu?

Sabine Zimmermann: Das ist Humbug, wie Erfahrungen mit den vorhandenen Branchenmindestlöhnen, aber auch mit Mindestlöhnen in anderen Ländern belegen. Sowohl für die USA als auch Großbritannien haben Wissenschaftler nachgewiesen, dass durch die Einführung oder die Erhöhung eines gesetzlichen Mindestlohns keineswegs die Beschäftigung abnimmt. In Großbritannien ist der Mindestlohn von 1999 bis 2004 sogar um 35 Prozent erhöht worden, während die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum von 6,2 Prozent auf 4,7 Prozent gesunken ist. Der Mindestlohn gefährdet also keine Arbeitsplätze, sondern erhöht durch höhere Löhne sogar die private Kaufkraft, was wirtschaftlich sinnvoll ist. Zudem verhindert ein Mindestlohn, dass der Staat jährlich rund 10 Milliarden Euro ausgibt, um niedrige Löhne mit Hartz IV-Leistungen zu subventionieren.



Was schlägt DIE LINKE denn konkret vor?

Jutta Krellmann: Erstens wollen wir die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns als verbindliche Untergrenze für alle Löhne. Zweitens wollen wir, dass in Tarifverträgen vereinbarte Mindestlöhne, sofern sie über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen, einfacher zu verbindlichen Mindestlöhnen für die jeweilige Branche erklärt werden. Das bisherige Verfahren gibt Arbeitgebern und Regierungsparteien wie der FDP zu viele Möglichkeiten zur Blockade. So wurde jüngst ein Branchenmindestlohn für die Weiterbildung verhindert. Wir setzen uns für eine Kombination aus gesetzlichem Mindestlohn und darüber liegenden Branchenmindestlöhnen ein. Denn wir wollen auch Branchen mit hohem Lohnniveau davor schützen, dass die Löhne immer weiter gesenkt werden.

Werner Dreibus: Um die konkreten Schritte der Einführung des Mindestlohns zu klären, wollen wir einen nationalen Mindestlohnrat einrichten. Dieser soll sich zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie wissenschaftlichen Expertinnen und Experten zusammensetzen. Der Mindestlohnrat gibt Empfehlungen für die jährlichen Erhöhungen. Dazu kann er Studien in Auftrag geben, um herauszufinden, wie der Mindestlohn konkret wirkt. Der nationale Mindestlohnrat ähnelt der so genannten Low-Pay-Commission in Großbritannien, die dort ebenfalls Vorschläge für die jährlichen Erhöhungen des Mindestlohns macht.

*Die Forderung nach einem Mindestlohn ist populär.
Aber warum fordert DIE LINKE gleich 10 Euro?*

Klaus Ernst: Ein gesetzlicher Mindestlohn soll nach unseren Vorstellungen mit rund 10 Euro pro Stunde auf jeden Fall über dem Existenzminimum liegen. So ist ein Arbeitseinkommen für einen Vollzeitbeschäftigten unabhängig von zusätzlichen Hartz IV-Leistungen möglich. Soziale Gerechtigkeit im Erwerbsleben heißt für mich: Ein gerechter Lohn muss Arbeit und Alter ohne Armut ermöglichen. Bereits heute arbeiten rund sieben Millionen Menschen in Deutschland für Stundenlöhne unter 9 Euro; darunter sogar mehr als zwei Millionen Menschen, die weniger als 6 Euro Stundenlohn bekommen. Sie sind arm trotz Arbeit. Das wollen wir ändern. Die Gewerkschaften fordern aktuell einen Mindestlohn von 8,50 Euro. Wir liegen zwar bezüglich der Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns geringfügig auseinander, verfolgen aber das gleiche Ziel: Armut trotz Arbeit verhindern!

Nicht wenige sagen: Der Friseur- oder Bäckermeister bei mir im Viertel kann keinen Mindestlohn von 10 Euro zahlen. Was antwortet Ihr darauf?

Jutta Krellmann: Um den Übergang von den bisherigen, zum Teil ausgesprochen niedrigen Löhnen zu einem gesetzlichen Mindestlohn für kleine und mittlere Unternehmen zu ermöglichen, sieht das Konzept der Linken in begründeten Einzelfällen die Möglichkeit wirtschaftlicher Hilfen vor. Der Mindestlohnrat soll Vorschläge machen, wie diese Hilfen konkret gestaltet werden können. Die Zahlung eines Mindestlohns wird aber auch dadurch erleichtert, dass alle Unternehmen ihn zahlen müssen. Alle haben die gleichen Voraussetzungen. Wettbewerb über die Löhne wird verhindert. Darüber hinaus steigt durch das höhere Lohnniveau die Kaufkraft. Die Nachfrage verbessert sich, was für kleine und mittlere Unternehmen wichtig ist. Nicht zuletzt setzt der Mindestlohn einen Anreiz, die Produktivität zu steigern und Abläufe zu verbessern.

Die jetzige Bundesregierung lehnt einen gesetzlichen Mindestlohn ab. Wie will DIE LINKE ihre Forderung durchsetzen?

Werner Dreibus: DIE LINKE hat bereits etwas bewegt. Wir haben dazu beigetragen, dass der Mindestlohn überhaupt in der Debatte ist. Mittlerweile plädieren 70 Prozent der Bevölkerung für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von durchschnittlich 10 Euro. Der DGB hat seine Mindestlohnforderung auf 8,50 Euro erhöht. Und selbst SPD und Grüne haben die Forderung nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns übernommen. Schwarz-Gelb steht gegen eine breite gesellschaftliche Mehrheit. Die müssen wir nutzen und den Druck auf die Bundesregierung weiter erhöhen. Daher ist das Thema Mindestlohn ein Schwerpunkt für die Arbeit der Bundestagsfraktion DIE LINKE.

Chronik Mindestlohn

2005: Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske und der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg fordern öffentlich einen gesetzlichen Mindestlohn.

Januar 2006: Die Gewerkschaften ver.di und NGG starten die Initiative Mindestlohn.

Januar 2006: *DIE LINKE* bringt ihren ersten Antrag in den Deutschen Bundestag ein, in dem sie einen Mindestlohn von 8 Euro pro Stunde fordert (Drucksache 16/398). Der Antrag wird von allen anderen Fraktionen abgelehnt.

Februar 2006: *DIE GRÜNEN* bringen einen Antrag in den Bundestag ein, in dem sie branchenspezifisch differenzierte Mindestlohnregelungen fordern (Drs. 16/656). Der Antrag wird von allen anderen Fraktionen abgelehnt.

Mai 2006: Auf seinem Bundeskongress beschließt der Deutsche Gewerkschaftsbund die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 7,50 Euro pro Stunde.

Juni 2006: *DIE LINKE* bringt einen zweiten, umfassenden Antrag in den Bundestag ein, der die Forderung nach einem Mindestlohn von 8 Euro pro Stunde konkretisiert und mit der Forderung nach darüber liegenden Branchenmindestlöhnen verbindet (Drs. 16/1878). Während sich *DIE GRÜNEN* bei der Abstimmung enthalten, lehnen alle anderen Fraktionen diesen Antrag ab.

Sommer 2006: *DIE LINKE* startet eine Kampagne zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8 Euro pro Stunde.

Oktober 2006: *DIE GRÜNEN* bringen einen weiteren Antrag in den Bundestag ein, der zum Ziel hat, Arbeit in Armut zu verhindern (Drs. 16/2978). Hierin fordern sie wiederum nach Branchen und Regionen differenzierte Mindestlöhne. Der Antrag wird von allen Fraktionen abgelehnt, lediglich *DIE GRÜNEN* stimmen zu.

März 2007: Die *SPD* startet eine Unterschriften-Aktion für einen gesetzlichen Mindestlohn.

März 2007: *DIE LINKE* bringt einen Antrag in den Bundestag ein, der wortwörtlich die Forderung aus dem Text der Unterschriften-Aktion

der *SPD* aufgreift (Drs. 16/4845). Trotzdem lehnen sowohl die *SPD* als auch *CDU/CSU* sowie die *FDP* den Antrag ab. *DIE GRÜNEN* enthalten sich.

April 2007: *DIE GRÜNEN* bringen ihren Mindestlohn-Antrag in leicht veränderter Fassung erneut in den Bundestag ein (Drs. 16/5102). *DIE LINKE* enthält sich bei diesem Antrag, der von *CDU/CSU*, *SPD* und *FDP* abgelehnt wird.

Dezember 2007: Der Deutsche Gewerkschaftsbund startet seine Mindestlohn-Kampagne.

Januar 2009: Die Große Koalition ändert die Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Branchenmindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und weitet dieses auf nun insgesamt neun Branchen aus (Drs. 16/10486). Außerdem gestaltet sie das aus dem Jahr 1952 stammende Mindestarbeitsbedingungengesetz neu (Drs. 10485), ohne dass es allerdings bis heute in irgendeiner Branche zur Anwendung gekommen ist. *DIE LINKE* hat sich bei beiden Gesetzentwürfen enthalten, während *FDP* und *GRÜNE* sie abgelehnt haben.

Februar 2010: *DIE GRÜNEN* geben ihr neues Mindestlohn-Konzept bekannt. Sie fordern nun als generelle Untergrenze 7,50 Euro pro Stunde.

März 2010: *DIE LINKE* legt den ersten Antrag für einen gesetzlichen Mindestlohn in der neuen Legislaturperiode vor (Drs. 17/890). Der geforderte Mindestlohn soll bis 2013 auf 10 Euro pro Stunde angehoben werden.

April 2010: Die *SPD* legt einen Mindestlohn-Antrag vor, ohne eine konkrete Höhe zu nennen (Drs. 17/1408).

Mai 2010: Der Deutsche Gewerkschaftsbund erhöht seine Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn auf 8,50 Euro pro Stunde.

September 2010: Auch der Deutsche Juristentag plädiert für einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Dezember 2010: *DIE LINKE* bringt einen Antrag in den Bundestag ein, der die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns spätestens zum 1. Mai 2011 fordert (Drs. 17/4038). Ab diesem Zeitpunkt sind die Grenzen auch für Beschäftigte aus den osteuropäischen Ländern offen, was einen gesetzlichen Mindestlohn dringend erforderlich macht.

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---------|--|
| AEntG | Arbeitnehmerentendegesetz |
| AGV | Arbeitgeberverband Postdienste |
| AGV-NBZ | Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste |
| AÜG | Arbeitnehmerüberlassungsgesetz |
| BDE | Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. |
| BdKEP | Bundesverband der Kurier-Express-Post-Dienste e.V. |
| CCF | Branchenverband Call Center Forum |
| Dehoga | Deutscher Hotel- und Gaststättenverband |
| FKS | Finanzkontrolle Schwarzarbeit |
| HDE | Handelsverband Deutschland |
| IAQ | Institut für Arbeit und Qualifikation |
| IHK | Industrie- und Handelskammer |
| ILO | International Labour Organization |

Gewerkschaften

| | |
|-----------|--|
| DGB | Deutscher Gewerkschaftsbund (www.dgb.de) |
| GEW | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (www.gew.de) |
| IG BAU | Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (www.igbau.de) |
| IG Metall | Industriegewerkschaft Metall (www.igmetall.de) |
| NGG | Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (www.ngg.net) |
| ver.di | Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (www.verdi.de) |

Links

www.linksfraktion.de
www.die-linke.de
www.gleicharbeit-gleichesgeld.de
www.lohnspiegel.de
www.mindestlohn.de
www.sozialticker.com
www.tarifarchiv.de
www.zoll.de/d0_zoll_im_einsatz/b0_finanzkontrolle/index.html

Bildnachweise

Umschlag:

Foto: picture alliance/dpa

Innenteil:

S. 4, DIE LINKE. im Bundestag

S. 10, Ralf Hofmann

S. 15, wrw/pixelio.de

S. 18, DIE LINKE. im Bundestag

S. 20, Andreas Levers/Flickr

S. 22, Paul-Georg-Meister/pixelio

S. 30, Hans-Gerd Öfinger

S. 36, Yuri Arcurs/iStockphoto

S. 42/43, DIE LINKE. im Bundestag

S. 45, DIE LINKE. im Bundestag

DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag

Platz der Republik 1, 11011 Berlin

Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128

E-Mail: fraktion@linksfraktion.de

V.i.S.d.P. Ulrich Maurer, Stellvertretender Vorsitzender
der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag

Autorin: Gudrun Giese

Redaktion: Olaf Klenke, Hans Thie, Manuela Wischmann

Stand: 1. Auflage März 2011

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken
verwendet werden.**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen
Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de**

www.linksfraktion.de