

Eckpunkte der AG der CDU/CSU Bundestagsfraktion zur Regelung einer allgemein verbindlichen Lohnuntergrenze

Die CDU hat auf ihrem Bundesparteitag am 14. November 2011 folgenden Beschluss zur Regelung einer allgemein verbindlichen Lohnuntergrenze gefasst:

„Die CDU hält es für notwendig, eine allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze in den Bereichen einzuführen, in denen ein tarifvertraglich festgelegter Lohn nicht existiert. Die Lohnuntergrenze wird durch eine Kommission der Tarifpartner festgelegt und soll sich an den für allgemein verbindlich erklärten tariflich vereinbarten Lohnuntergrenzen orientieren. Die Festlegung von Einzelheiten und weiteren Differenzierungen obliegt der Kommission. Wir wollen eine durch Tarifpartner bestimmte und damit marktwirtschaftlich organisierte Lohnuntergrenze und keinen politischen Mindestlohn.“

Tarifoffene allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze

1. Es wird eine tarifoffene allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze eingeführt. Mögliche Differenzierungen obliegen einer Lohnuntergrenzenkommission. Die Lohnuntergrenze gilt nur dort, wo auf das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers tarifvertragliche Regelungen keine Anwendung finden.

Lohnuntergrenzenkommission

2. Eine ständige Kommission der Tarifpartner setzt die Höhe der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze fest. Diese Festsetzung ist Grundlage für eine rechtsverbindliche staatliche Erstreckung im Wege der Rechtsverordnung. Die Kommission befindet jedes Jahr darüber, ob und inwieweit eine Anpassung der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze erfolgen soll.

Besetzung und Verfahren der Kommission

3. Die Kommission besteht aus jeweils sieben ordentlichen Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite mit jeweils einem Stellvertreter. Die Mitglieder sind weisungsfrei. Sie sollen in der Lage sein, die sozialen und ökonomischen Auswirkungen einer Lohnuntergrenze einzuschätzen.

4. Die Mitglieder der Kommission werden auf ausschließlichen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus den Kreisen der Einzelgewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber von der Bundesregierung berufen.
5. Die Kommission fasst den Beschluss zur Festsetzung der Höhe der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze mit einfacher Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder.
6. Die Kommission vereinbart vor Beginn ihrer Verhandlungen über eine Lohnuntergrenze einen Streitschlichtungsmechanismus, der für den Fall zum Einsatz kommt, dass eine Einigung über eine Lohnuntergrenze nicht innerhalb einer gesetzlich festzulegenden angemessenen Frist erzielt wird. Sobald die Frist für die Einigung verstrichen ist, tritt der zuvor von der Kommission vereinbarte Streitschlichtungsmechanismus automatisch in Kraft.

Verständigt sich die Kommission nicht binnen einer gesetzlich festzulegenden angemessenen Frist auf einen Streitschlichtungsmechanismus, so wird bei Nichteinigung über die Lohnuntergrenze innerhalb der im Gesetz vorgesehenen Frist ein Schlichter mit Stimmrecht hinzugezogen. Über die Person des Schlichters soll die Kommission Einvernehmen erzielen. Können sich die Kommissionsmitglieder nicht auf einen Schlichter einigen, benennt die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite jeweils eine Persönlichkeit, die für den Vorsitz zur Verfügung stehen soll. Die Auswahl zwischen diesen erfolgt sodann durch Losentscheid. Der Schlichter wirkt darauf hin, eine Einigung in der Kommission über die Höhe der Lohnuntergrenze zu erzielen. Bei einer Beschlussfassung hat er sich zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt er nach weiterer Beratung sein Stimmrecht aus

Gesetzlicher Rahmen für die Höhe der Lohnuntergrenze und zulässige Differenzierungen

7. Die Kommission setzt die allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze als Stundenlohn fest. Im Übrigen obliegt der Kommission die Regelung von Einzelheiten. Hierzu zählen insbesondere die Bestimmung einer Abrechnungsperiode (z.B. Kalendermonat) und eines Fälligkeitsdatums (z.B. 15. des Folgemonats)
8. Die Kommission hat die Möglichkeit, sachlich gerechtfertigte Differenzierungen bei der Festsetzung der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze vorzunehmen. Die Differenzierungen können sich insbesondere auf bestimmte Regionen, Branchen oder -

unter Beachtung des europäischen Antidiskriminierungsrechts - auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beziehen.

9. Bei der Festsetzung der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze orientiert sich die Kommission der Tarifpartner an den bundesweit für allgemein verbindlich erklärten tariflich vereinbarten Lohnuntergrenzen. Der Arbeitsauftrag für die Kommission muss klar und deutlich sein

Die Formulierung könnte wie folgt lauten:

„Die Kommission hat den Auftrag, jeweils zum x durch Beschluss die Höhe einer allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze festzusetzen. Die Kommission kann bei der Festsetzung der Höhe der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze sachlich gerechtfertigte Differenzierungen vornehmen. Hierzu zählen insbesondere Differenzierungen nach der Branche und der Region, in der der Arbeitnehmer seine Tätigkeit verrichtet. Die Kommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung insbesondere, ob die von ihr festgesetzten Lohnuntergrenzen geeignet sind, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten sowie Beschäftigung zu erhalten. Sie berücksichtigt bei ihrer Entscheidung die konjunkturbedingte Entwicklung der Löhne sowie die gesamtwirtschaftliche Lage.“

Begründeter Beschluss und Stellungnahmerecht

10. Der Beschluss der Kommission muss erläutert werden. Aus der Erläuterung muss sich ergeben, weshalb die festgesetzte allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze die im Gesetz definierten Orientierungspunkte hinreichend berücksichtigt.
Die Landesregierungen, die Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände, die verfassten Kirchen sowie die Verbände, die wirtschaftliche oder soziale Interessen organisieren, erhalten das Recht, zum Beschluss der Kommission der Tarifpartner schriftlich Stellung zu nehmen.

Umsetzung durch Rechtsverordnung

11. Die von der Kommission festgesetzte allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze wird bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen insbesondere der Einhaltung des Arbeitsauftrages durch Rechtsverordnung der Bundesregierung rechtsverbindlich gemacht und damit umfassend staatlich erstreckt. Der Verordnungsgeber kann die von der Kommission festgesetzte Lohnuntergrenze nur inhaltlich unverändert in die Verordnung übernehmen.

Tarifföffenheit und Begrenzung der Abweichungsmöglichkeit durch nachwirkende Tarifverträge

12. Tarifverträge gehen der Lohnuntergrenze vor. Für Tarifverträge, die sich in der Nachwirkung befinden, gilt dies nur für die Dauer von 18 Monaten seit Beginn der Nachwirkung. Wenn ein Arbeitgeber einen bestehenden Tarifvertrag, unter dessen Geltungsbereich sein Betrieb fällt, anwendet, gilt die Lohnuntergrenze nicht.

Kontrolle der Lohnuntergrenze

13. Die Einhaltung der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze ist zu kontrollieren.
14. Um eine Unterbietung der allgemeinen verbindlichen Lohnuntergrenze durch sog. Gefälligkeitstarifverträge zu unterbinden, wird die Überprüfung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung im Verfahren vereinfacht und effektiver gestaltet.

Verhältnis zu branchenspezifischen Mindestlöhnen und Lohnuntergrenzen

15. Die Mindestlohn -und Lohnuntergrenzenregelungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz, dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bleiben bestehen.
In diesem Zusammenhang werden die gesetzlichen Bedingungen für Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) nach dem Tarifvertragsgesetz im Sinne einer zeitgemäßen Anpassung überprüft.