



Gesetzlich geregelter Mindestlohn

UnternehmensGrün spricht sich für einen gesetzlich geregelten Mindestlohn von 8,50 € aus. Dieser soll regional differenziert und in Stufen eingeführt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen sollten auch Ausnahmen möglich sein.

Ohne die FDP in der Regierungsbeteiligung wird es, in welcher Konstellation auch immer, zu einem gesetzlich geregelten Mindestlohn kommen. Mit dem Mindestlohn sollen in Zukunft nicht nur soziale Mindeststandards gesetzt werden, sondern in Zukunft Unternehmen über die Qualität ihrer Dienstleistung und Produkte konkurrieren, nicht aber über Löhne, die ein menschenwürdiges Leben auch bei einer Vollzeitstelle nicht ermöglichen.

1. Mindestlohn als Spannenklausel mit regionalen Ausgestaltungsmöglichkeiten für die Bundesländer

UnternehmensGrün schlägt einen bundeseinheitlichen Mindestlohn mit regionaler Spannenklausel vor. Bundesregierung und Bundestag sollten hierbei ihre Gesetzgebungskompetenz nur für die Festlegung eines Korridors nutzen. So sollte auf Bundesebene ein Gesetz beschlossen werden, wonach der gesetzliche Mindestlohn zwar 8,50 € beträgt, aber die Bundesländer ermächtigt werden, in einer Spanne von 7,50 € bis 9,50 € hiervon abzuweichen und, bezogen auf Landkreise, dergestalt Differenzierungen vorzunehmen, dass in der Summe der Landkreise der Mindestlohn von 8,50 € für das jeweilige Bundesland nicht unterschritten wird, für einzelnen Landkreise und kreisfreie Städte jedoch ein höherer oder nied-

rigerer Mindestlohn im Rahmen der Spannenklausel festgelegt wird. Macht ein Land nicht davon Gebrauch oder handelt es sich um einen Stadtstaat, gilt 8,50 € als Mindestlohn.

Auf diesem Weg kann regional differenziert werden. Zugleich darf die Spanne nicht so groß sein, als dass dies zu Verlagerungen von Arbeitsplätzen führt. Eine Spannenklausel trägt auch dem föderalen Prinzip Rechnung und den wirtschaftlichen Gegebenheiten der Regionen.

Ein solches Modell führt zu keinem nennenswerten bürokratischen Aufwand, da das Grundkonzept leicht verständlich und Festlegungen eindeutig sind. Anknüpfungspunkt ist der Betriebssitz.

Für die Durchsetzung solch einfacher Vorschriften bedarf es keiner besonderen bürokratischen Aufsichtsbehörde. Es genügt, dass Mindestlohnansprüche nicht arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen, also Verfallfristen, die Lohnansprüche in der Regel häufig nach drei Monaten dem Verfall unterwerfen, wenn die Forderung nicht schriftlich geltend gemacht wurde und in einer zweiten Stufe eingeklagt wird. Die zeitliche Grenze solche Mindestlohnansprüche dann zu verfolgen, ist die Verjährung (drei Jahre). Arbeitnehmer können daher bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für die vergangenen

drei Jahre ihre Lohnansprüche durchsetzen.

Zum Ausschluss von Vermeidungsstrategien müsste lediglich zusätzlich gefordert werden, dass jedem Arbeitnehmer eine monatliche Abrechnung zusteht, aus welcher sich die geleistete Stundenzahl ergibt, es sei denn die Bruttolohnsumme übersteigt 1.750,00 €.

2. Ertragskraft der Unternehmen

UnternehmensGrün erachtet Geschäftsmodelle, welche noch nicht einmal den Mindestlohn erwirtschaften für nicht erhaltenswert im Wirtschaftsleben Deutschlands. Unternehmenskonzepte, die von vornherein auf die Aufstockung an sich zu geringer Vergütungen setzen, sollten der Vergangenheit angehören.

3. Ausnahmen

a) Keinen Mindestlohn sollen Auszubildende erhalten, für die lediglich eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen ist.

b) Arbeitnehmer mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die auf einem solchermaßen mindestregulierten Arbeitsmarkt keine Stelle finden würden, hat das Arbeitsamt bzw. das Jobcenter in dafür geeigneten Tests und Prüfverfahren auf deren eingeschränkte Leistungsfähigkeit bezogen den Mindestlohn in Prozentpunkten festzulegen. Diese Personengruppe kann in diesem Fall auch unterhalb des Mindestlohns beschäftigt werden, wobei es dann der Gesellschaft obliegt, dies durch entsprechende Zuzahlungen, in der Regel durch die Jobcenter, auf den Mindestlohn aufzustoßen, um auch einem gehandicapten Personenkreis den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Zwar führt dies zu einem Bürokratieaufbau, es ermöglicht aber marktkonform leistungsschwache Personen durch entsprechende Förderungen, z.B. die Zuzahlung bis hin zur Mindestlohnhöhe durch das Jobcenter, in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

4. Einführung

Die Einführung des Mindestlohns sollte, weil in einigen Branchen und Regionen heute deut-

lich geringere Löhne als ein Mindestlohn von 8,50 € gezahlt wird, stufenweise erfolgen. In einer Übergangsphase von zwei Jahren können sich Unternehmen, Beschäftigten und Kunden auf die veränderten Rahmenbedingungen einstellen.

Klaus Stähle

Vorstand UnternehmensGrün e.V.

Berlin, Oktober 2013