
Gesetzlicher Mindestlohn oder/und Tarifautonomie

DiAG(en) - MAV NRW

Maternus Haus, Köln
26.05.2011

Josef Meiers, HVHS Gottfried Könzgen, Haltern am See

Struktur Vortrag

- Gesellschaftliche/politische Entwicklungen
 - Definition Niedriglohnsektor und aktuelle Zahlen
 - Tarifverträge und aktuelle Mindestlohnregelungen
 - Gesetzlicher Mindestlohn
 - Sittenwidrigkeit von Löhnen
 - KAB Position und Bewertung
-

Vorbemerkung

Mindestlohn = Armut?

- Armutsdefinition richtet sich an Haushalte und das verfügbare Gesamteinkommen umgelegt auf alle dort Lebenden
 - Beim Mindestlohn um die Bezahlung des Einzelnen für geleistete Arbeit
 - Zwei nicht zu vergleichende Punkte und Sichtweisen
-

Vorbemerkung

Mindestlohn = Armut?

- Mindestlohn = Forderung nach gerechterer Bezahlung abhängiger Arbeit (> ist Ausbeutung)
 - Wer nur den Mindestlohn bekommt **kann** arm sein, muss es aber nicht
 - Wer das doppelte bekommt kann trotzdem arm und unterstützungsbedürftig sein.
-

Gesellschaftliche und politische Entwicklungen

Entwicklungen Erwerbsarbeit seit Beginn der neunziger Jahre

Normalarbeit nicht mehr Leitbild für

- *Arbeitsrecht*
- *Beschäftigungspolitik*
- *Sozialpolitik*

Sondern...

- *Leiharbeit*
- *Geringfügige Beschäftigung (400-Euro-Jobs)*
- *Hilfsbedürftige Erwerbstätige*
(Erwerbstätige ALG II-Leistungsempfänger)

Entwicklungen seit Beginn der neunziger Jahre

- ❑ Abbau von Sozialversicherungsleistungen
- ❑ Kürzung betrieblicher Sozialleistungen
- ❑ Einschränkung des Kündigungsschutzes
- ❑ Ausweitung von Niedriglöhnen in regulärer Beschäftigung

Ausweitung atypischer Arbeit

-Rechtliche Grundlagen-

- Beschäftigungsförderungsgesetz (1985; 1996)
- Arbeitszeitgesetz (1994)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (2001)
- Job-AQTIV-Gesetz (2002)
- Hartz-Gesetze (2002-2004)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (1982; 1995-2004)

Definition Niedriglohnsektor und aktuelle Zahlen

Definition Niedriglohn (bereich)

Nach der Europäischen Sozialcharta (ESC) von 1961:

- weniger als 60 % des nationalen durchschnittlichen **Nettolohns** gilt als nicht mehr angemessen

International vergleichbar ist aber nur der Bruttolohn

Definition Niedriglohn (bereich)

2010 lag das Volkswirtschaftliche
Durchschnittseinkommen durch
Erwerbsarbeit bei € 18,34 Std. Brutto.
>50% = Niedriglohnsektor (€ 9,17)

(statistisches Bundesamt)

Niedriglohnsektor (> 9,20 Std.)

Von insgesamt 39,8 Mio. Voll- und Teilzeitbeschäftigte sind 8,75 Mio. oder 22% aller im Niedriglohnbereich tätig.

Von ca. 25 Mio. Vollzeitbeschäftigten sind 4,5 Mio. oder 18% im Niedriglohnbereich beschäftigt;

(statistisches Bundesamt)

Niedriglöhne 2009

- ca. 38,5 Mio. als AN beschäftigt

Vollzeitbeschäftigte mit Niedrigstlöhnen

> 7,50 Euro:

- Osten = 23 % der Beschäftigten
(1,8 Mio.)
- Westen = 4 % der Beschäftigten
(1,25 Mio.)

(Quelle: WSI-Düsseldorf)

Zahlen 2011

- ca. 39,8 Mio. Beschäftigte
- davon ca. 14,8 Mio. in Teilzeit
- Darunter 7 Mio. geringfügig Beschäftigte
(davon 2 Mio. als zusätzliche Nebenbeschäftigung)
- Nahezu 1 Mio. Beschäftigte sind in der Arbeitnehmerüberlassung (Leih- und Zeitarbeit) tätig.

(5 – 7 % schaffen hieraus den Sprung in reguläre Arbeit)

Zahlen 2011

- Ab 1.5.2011 gilt für 2,8 Mio. Beschäftigte der Mindestlohn nach dem AEntG (Dem liegen dann Mindestlohntarifverträge zugrunde.)
- Zusätzlich ist auch für die knapp 1 Mio. Leih- und Zeitarbeiter seit April 2011 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Mindestlohn vorgeschrieben.
Westen: € 7,79 ohne Berlin
Osten inkl. Berlin: € 6,89

Tarifverträge und aktuelle Mindestlohnregelungen

Aktuelle Instrumente für Mindestlohnregelungen in Deutschland

- ❑ Tarifverträge (TV)
(KODA-Recht der Kirchen)
- ❑ Allgemeinverbindlichkeitserklärung von
Tarifverträgen nach (§ 5 TVG)
- ❑ Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung
von Mindestlohntarifverträgen
- ❑ Mindestarbeitsbedingungengesetz
(MiArbG)

Seit Anfang 90iger Jahre

- ❑ Debatte um Mindestlöhne im Baugewerbe
- ❑ Allgemeinverbindlichkeit von TV hilft nur AN aus deutschen Unternehmen
- ❑ AEntG regelt erstmalig 1996 Mindestlöhne im Baugewerbe
- ❑ Diese gelten auch für von ausländischen Unternehmen entsandte Arbeitnehmer

Tarifverträge ! ? !

- Verträge, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden, ist die beste Lösung zur Festlegung der Arbeitsbedingungen/Arbeitsentgelten
- Aber: Immer mehr Arbeitgeber sind nicht tarifgebunden (Austritt aus dem AG-Verband)
- Und: Immer mehr Arbeitnehmer sind nicht tarifgebunden (Austritt aus der Gewerkschaft oder „Neue“ treten erst gar nicht ein)

Tarifpolitik schwächtelt

- Abnehmende Tarifbindung

z.B. 1998 – 2006

Betriebe 53% - 44% West

und 33% - 22% Ost

Beschäftigte 75% - 61% West

und 63% - 48% Ost

- Kein Hinweis darauf, dass dieser Trend seit 2007 gestoppt wurde

Niedriglohn

Unterste Tarifvergütungen in ausgewählten Branchen (2007/08)

Tarifbereich	Region	€/Std.	€/Monat
Bekleidungsindustrie	NS / Bremen	6,32	1.011
Bewachungsgewerbe	Thüringen	4,75	823
Einzelhandel	Meckl.-Vorp.	6,78	1.146
Erwerbsgartenbau	Brandenb.	4,71	857
Fleischerhandwerk	Thüringen	5,49	928
Floristik	West	5,94	1.004
Friseurhandwerk	Baden-Württ.	6,38	1.027
Gebäudereiniger	Brand.-Ost	6,36	1.074

Niedriglohn

Unterste Tarifvergütungen in ausgewählten Branchen (2007/08)

Tarifbereich	Region	€/Std.	€/Monat
Hotel-Gaststätten	Saarland	6,27	1.085
Landwirtschaft	Nieders.	5,98	1.041
Metallhandwerk	Brandenb.	7,12	1.146
Öffentl. Dienst	Gemeind. Ost	7,20	1.247
Priv. Transportgewerbe	Thüringen	5,12	886
Zeitarbeit (BV Zeitarbeit)	West	7,38	1.119

Erwerbsarbeit und Rentenanspruch

Ein **Durchschnittsverdienst** pro Jahr ergibt **1 Entgeltpunkt (EP)**

Jahr	Ø-Verdienst	AN-Beitrag (19,9% : 2)	EP
2007	€ 29.488	→ 12 x 244,50 = 2.934	→ 1
2009	€ 30.084	→ 12 x 249,50 = 2.993	→ 1

	Stundenlohn	Rentenwert für 1EP
2009/2010	€ 15,00	27,20 € (07/2010)

Beitragszeiten	Rente brutto	Rente netto
40 Jahre Ø-Verdienst: 40 x 27.20 € =	1.088 €	963 €

Gültiger Tarifvertrag Friseurhandwerk NRW (ver.di)

Monatsbruttolohn bei 39,5 Std.-Woche

Auszubildende:	1. Jahr	380,-
	2. Jahr	490,-
	3. Jahr	600,-

Gesellenbrief VergGr 1 – 3 nach Selbstständigkeit:

1.313,-	1.485,-	1.745,-
(7,68)	(8,68)	(10,20)

Gültiger Tarifvertrag Friseurhandwerk NRW (ver.di)

Meisterbrief: Vergütungsgruppe 5

1.900,- (11,11 Std.)

2.195,- (12,84 Std.) wenn
sie/er gleichzeitig Betriebsleiter/in
oder Geschäftsführer/in bzw.
letztverantwortlich für die Ausbildung
der Lehrlinge im Betrieb ist

Gültiger Tarifvertrag Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW (Gewerkschaft NGG)

2a TG 1.099,- (5,50 Std.): einfachste Tätigkeiten
in den ersten 12 Monaten (Abräumer/in, Auffüller
/in, Garderobefrau/-mann, Toilettenfrau/-mann)

2b TG 1.289,- (7,63 Std.): einfache Tätigkeiten
Hilfskraft (z.B. für Bankett, Außenanlagen ,
Kantine, Küche, Lager, Reinigung, Service,
Restaurant, Wäscherei) Hoteldiener,
Personalpförtner, Spülkraft/Stewardhilfskraft

Gültiger Tarifvertrag Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW (Gewerkschaft NGG)

3 TG 1.357,- (8,03 Std.) geringe fachliche Kenntnisse u. Fertigkeiten erforderlich (Bügler/in, Mangler/in, Gartenpfleger/in, Helfer für Haustechnik, Lager, Wäscherei, Küche, Service. Außenbereich) Wagenmeister, Zimmerfrau

4 TG 1.462,- (8,65 Std.) erweiterte Kenntnisse oder Fertigkeiten und längere Erfahrung (Beikoch/-köchin, Gästebetreuer/in, Nachtportier, Schreibkraft, Servicekraft, Zapfer)

Gültiger Tarifvertrag Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW (Gewerkschaft NGG)

5 TG 1.529,- (9,05 Std.) nach abgeschlossener Ausbildung und/oder Berufserfahrung mit fachlich entsprechenden Tätigkeitsbereich (u.a. Koch/in, Kosmetiker/in, Friseurin, Kraftfahrer KI B (III), Hotelkaufmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Kellner/in, Telefonist/in)

6 TG 1.605,- (9,50 Std.) Fachkräfte mit eigener Verantwortung innerhalb allgem. Anweisungen (z.B. Buchhalter/in Gastgewerbe, Sachbearbeiter/in, Sekretär/in)

Gültiger Tarifvertrag Gaststätten- und Hotelgewerbe NRW (Gewerkschaft NGG)

10 TG 2.577,- (15,24 Std.) Leitende Führungskräfte, deren Aufgaben einen Überblick über betriebliche Zusammenhänge und selbständiges Disponieren im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten erfordern, und Spezialisten.

(u.a. Bilanzbuchhalter/in, EDV-Leiter, Einkaufsleiter mit mehr als 5 MA, Gaststättenleiter/in, Küchenchef/in bis 10 MA, Leiter/in der Öffentlichkeitsarbeit, Restaurantleiter/in mit mehr als 5 MA)

Gültiger Tarifvertrag
Gebäudereinigerhandwerk NRW (IG-BAU)

Innen-/Unterhaltsreinigungsarbeiten
min. **8,55** bis max. **10,22** Std.-Lohn

Glas-/ Außenreinigung
min. **10,75** bis max. **14,46** Std.-Lohn

Gültiger Tarifvertrag Zahnarthelfer/innen Westfalen-Lippe (Verband medizinischer Fachberufe Dortmund)

Nach jeweils 2 Jahren Berufserfahrung
eine Erfahrungsstufe höher.

Stufe 1 = **1.436,50 (8,50 Std.)**

Stufe 5 = **1.764,00 (10,44 Std.)**

Stufe 10 = **2.024,00 (11,98 Std.)**

Fast gleichlautender Tarifvertrag für:

Arzthelfer/innen und Medizinische
Fachangestellte

Gültiger Tarifvertrag Brot- und Backwarenindustrie NRW (NGG)

Unterste Lohngruppe für gewerbliche AN

10,24 bis 12,29 (Ungelernte Arbeitskräfte mit einfachen Tätigkeiten)

Ecklohn für Fachkräfte **15,34 (2.515,76 Brutto)**

Angestellte Verkäufer/innen

1.344,- bis 1.861,- (8,- bis 11,10 Std.)

Gültiger Tarifvertrag (IGZ e.V.=DGB NRW)
Arbeitnehmerüberlassung = Zeitarbeit

Untere Entgeltgruppe: Tätigkeiten die keine oder kurze Anlernzeit erfordern (7,60 Std.)

Eckentgelt der Entgeltgruppe 5: (11,48 Std.)

Einstieg nach Ausbildung: Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige Erfahrung erforderlich ist (9,50 Std.)

Höchste Entgeltgruppe: Selbständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich sind (17,38 Std.)

niedrigste Entgelte nach Regional-KODA-NRW(2010)

EG 1 St. 1	1.432,98	Br.	(8,45	Std)
EG 1 St. 5	1.598,00	Br.	(9,43	Std)
EG 2 St. 1	1.607,00	Br.	(9,48	Std)
EG 2 St. 5	2.129,09	Br.	(12,56	Std)

Sozial- und Erziehungsdienst

S 2 St. 1	1.695,10	Br.	(10,00	Std)
S 2 St. 5	2.104,96	Br.	(12,42	Std)

niedrigste Entgelte nach AVR-Caritas BK und RK-NRW Beschluss

Anlage 3 AVR Regelvergütung

VG 11 St. 1 **1.535,48** Br. (**9,03** Std)

VG 11 St. 9 **1.706,58** Br. (**10,05** Std)

KR Tabelle nach TVöD

EG KR 3a St.1 **1.717,50** Br. (**10,28** Std)

EG KR 3a St.5 **1.891,60** Br. (**11,33** Std)

*Tabelle Sozial-und Erziehungsdienst siehe Regional-KODA-Beschluss
Ärztetabelle fängt bei einem Stundenlohn von 21,27 Euro je Stunde an*

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

- 1. ...die tarifgebundenen Arbeitgeber **mindestens 50 %** der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
- 2. ...die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

„Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint.“

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

- Ende 2010 gelten 490 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Deutschland.
- Davon sind 2010 **10**, in 2009 **31** und in 2008 **35** TV für allgemein verbindlich erklärt worden.

(die meisten Tarifverträge wurden in NRW in der Zeit von 2005 – 2010 für allgemeinverbindlich erklärt)

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

- Problem hierbei ist:
Für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge gelten **nicht** für Arbeitnehmer, die von ausländischen Unternehmen entsandt werden.
- Laufzeit der Allgemeinverbindlichkeit ist gekoppelt an Laufzeit des Tarifvertrag

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- Ziel: angemessene Arbeitsbedingungen schaffen und fairen/funktionierenden Wettbewerb ermöglichen
- Mittel: Allgemeinverbindlichkeitserklärung von **Mindestlohntarifverträgen** durch Rechtsverordnung
- Geltungsbereich: Für alle AN der betreffenden Branche, aller **inländischen und ausländischer** Unternehmen, die AN zur Arbeit nach Deutschland entsenden

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- Voraussetzung:

Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- Aufnahme geht aber nur, wenn:

1. ...**mindestens 50 %** der in der Branche beschäftigten AN an diesen Mindestlohntarifvertrag gebunden sind

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- 2. ...aus verfassungsrechtlichen Gründen es keine **Tarifkonkurrenz** in der Branche gibt
(bei mehreren TV müssen die betroffenen Tarifparteien einen gemeinsamen TV abschließen)
- 3. ...die Tarifvertragsparteien stellen einen gemeinsamen Antrag auf Aufnahme

Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für folgende Branchen

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk)
- Gebäudereinigung
- Briefdienstleistungen
- Sicherheitsdienstleistungen
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken

Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt für folgende Branchen

- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch
- Pflegebranche (spezielle Regelungen)

Spezialfall Pflegebranche

- Pflegebereich ist von den Kirchen dominiert, statt Tarifverträge, wenden sie den „Dritten Weg“ an
- Kein Tarifvertrag = keine Tarifvertragsparteien = kein Antragsrecht auf Aufnahme
- Neu eingerichtete Kommission aus 8 Personen schaffte Einigung und die Beantragung auf Aufnahme

Spezialfall Pflegebranche

- Jeweils zwei Personen von:
 - den Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind,
 - den Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche
 - der Dienstnehmerseite (AN der Kirchen)
 - der Dienstgeberseite (kirchliche AG)
 - Über 800 000 AN insgesamt davon betroffen
-

Spezialfall Pflegebranche

Pflegearbeitsbedingungenverordnung-PflegeArbbV
vom 15. Juli 2010

§ 2 Mindestentgelt

Ab 1.8.2010 = **8,50** Euro je Std (7,50 = Ost)

Ab 1.1.2012 = **8,75** Euro je Std (7,75 = Ost)

Ab 1.7.2013 = **9,00** Euro je Std (8,00 = Ost)




Gesetzlicher Mindestlohn



Gesetzl. Mindestlohn ist...

- ❑ ... kein unlauteres eingreifen des Staates in die Tarifautonomie
- ❑ ... lediglich das einziehen einer Lohnuntergrenze für abhängige Erwerbsarbeit
- ❑ ... Schutz für AN vor Lohndumping
- ❑ ... Schutz für AG vor unlauterer Konkurrenz
(Lohnwucher=Wettbewerbsvorteile)

**In diesen
EU-Ländern
greifen
Mindestlöhne
in den Wett-
bewerb ein:**

 Länder mit anderen
Schutzmechanismen
vor Lohndumping



Mindeststundenlöhne 2010 (Std.)

(Quelle WSI Düsseldorf)

<input type="checkbox"/> <u>Luxemburg</u>		<u>9,73</u>
<input type="checkbox"/> <u>Frankreich</u>		<u>8,82</u>
<input type="checkbox"/> <u>Irland</u>		<u>8,65</u>
<input type="checkbox"/> <u>Niederlande</u>		<u>8,58</u>
<input type="checkbox"/> <u>Belgien</u>		<u>8,41</u>
<input type="checkbox"/> <u>Großbritannien</u>		<u>8,41</u>
<input type="checkbox"/> <u>Griechenland</u>	<u>4,28</u>	
<input type="checkbox"/> <u>Spanien</u>	<u>3,84</u>	
<input type="checkbox"/> <u>Portugal</u>	<u>2,86</u>	
<input type="checkbox"/> <u>Australien</u>		<u>8,07</u>
<input type="checkbox"/> <u>Kanada</u>		<u>5,69</u>
<input type="checkbox"/> <u>Japan</u>		<u>5,47</u>
<input type="checkbox"/> <u>USA</u>		<u>5,20</u>
<input type="checkbox"/> <u>DGB Forderung</u>		<u>8,50</u>
<input type="checkbox"/> <u>KAB Forderung</u>		<u>9,20</u>

Bewertung gesetzlicher Mindestlohn

- ❑ Schafft für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst keine direkte materielle Verbesserung
- ❑ Einrichtungen hätten dadurch aber keine Billigkonkurrenz am Markt zu fürchten
- ❑ Würde alle bisherigen Regelungen in Gesamtdeutschland für darunter liegende Lohngruppen ersetzen
(diese Arbeitsplätze würden wegfallen)

Bewertung gesetzlicher Mindestlohn

- ❑ Tarifautonomie kann sich oberhalb des Mindestlohns ungehemmt entfalten und ist damit nicht in Frage gestellt
 - ❑ Schützt verbindlich vor ausländischer Konkurrenz
-

Sittenwidrigkeit von Löhnen

Untere Lohngrenzen in Deutschland

- Sittenwidrigkeit von Löhnen nach § 138 BGB
 - (1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.
 - (2) Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem Missverhältnis zu der Leistung stehen.

Wann ist ein Lohn sittenwidrig?

Die Faustformel:

Ein Lohn ist sittenwidrig, wenn er den in der Branche üblichen Tariflohn um ein Drittel unterschreitet.

Aber:

Die Sittenwidrigkeit von Löhnen ist relativ.

€ 10,- Std. einmal sittenwidrig,
andererseits wiederum nicht!

Beispiel 1:

Für eine bestimmte Tätigkeit
werden in einer Region üblicherweise €
15,- Std. bezahlt. Erhält ein AN € 10,-
könnte das zuständige Gericht
„Sittenwidrigkeit“ feststellen.

€ 10,- Stdl. einmal sittenwidrig,
andererseits wiederum nicht!

Beispiel 2:

Auf der Basis des AEntG wurde per
Verordnung der verbindliche
Mindestlohn für die Lohngruppe 1 im
Gebäudereinigerhandwerk im Land
Brandenburg auf € 6,58 festgelegt. Die
AN verdienen deutlich unter € 10,-,
ohne dass Sittenwidrigkeit vorliegt.

Macht „Sittenwidrigkeit“ Mindestlöhne überflüssig? Nein!

In einer Branche werden üblicherweise € 10,- gezahlt ohne das es einen gesetzlichen noch tariflichen Mindestlohn gibt.

AG könnten diesen auf € 8,- senken, ohne das Sittenwidrigkeit vorliegt.

In der nächsten Phase könnten UN nur noch € 6,50 zahlen, ohne das Sittenwidrigkeit vorliegt.

„Rechtsprechung braucht Orientierungsgrößen“!

Sittenwidriger Lohn

Im März 2009 hat das LAG Hamm festgestellt, dass die Firma kik zwei MA mit **€ 5,20** sittenwidrige Löhne gezahlt hat.

€ 8,21 wären schon für 2008 angemessen gewesen. Diese orientieren sich am vergleichbaren Tariflohn im Einzelhandel in Höhe von **€ 12,00 Std.**

Ergebnis:

Hohe Nachzahlungen für die zwei AN

(von ver.di vertreten, durch ver.di geschützt)

KAB Position und Bewertung

KAB Position

- Ziel ist der existenzsichernde gerechte Lohn, der Teilhabe und Teilnahme am gesellschaftlichen Lebens ermöglicht
- Dies ist eine weitergehende Diskussion als um einen gesetzl. Mindestlohn von etwa 8,- oder 9,- oder 10,- Euro

KAB Position

- ❑ Lohnabstandsgebot ist der Versuch bedarfsorientierte Grundsicherung mit Entlohnung aus Erwerbsarbeit zu vergleichen (geht nicht)
- ❑ Bei uns ist nicht die Grundsicherung zu hoch, sondern die Löhne aus Erwerbsarbeit zu niedrig
- ❑ Aus Gründen des Anreizes muss Lohn aus Erwerbsarbeit höher sein als Grundsicherung bzw. ALG II (Hartz IV)

KAB Position

Gerechter Lohn wie in der katholischen Soziallehre gefordert:

□ Die Arbeit ist „so zu entlohnen dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und die Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten (..).“ GS Ziff. 67)

KAB Position

Der Niedriglohnsektor widerspricht diesem Grundsatz. Er verstößt gegen die Forderung eines „gerechten Lohn für geleistete Arbeit“ (LE 19.1)

SL verweist auf die Familie als Lebensgemeinschaft „die gerechte Entlohnung für die Arbeit eines Erwachsenen, der Verantwortung für eine Familie trägt, muss dafür ausreichen, eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und ihr Fortkommen zu sichern.“ (LE 19.3)

KAB Position

Gerechter Lohn wird auch gefordert in der „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte für Arbeitnehmer“ in der EU, die festhält, dass für jede Beschäftigung „ein gerechtes Entgelt“ (1.5) zu zahlen ist, welches nach den jeweiligen Gegenbenheiten des Landes einen angemessenen Lebensstandard zu sichern hat (Art 4).

KAB Position

KAB fordert **€ 9,20** als gesetzlichen Mindestlohn

Das sind 50% des volkswirtschaftlichen Durchschnittseinkommens aus Erwerbsarbeit (Statistisches Bundesamt)

Dies ist aber nur eine Teilantwort auf die Frage nach dem „gerechten Lohn“!

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !***