

Herrn
Jörg Mitzlaff
Greifwalder Str. 4
10405 Berlin

Berlin, 6. November 2020
Bezug: Ihre Eingabe vom
1. April 2020; Pet 4-19-11-8006-
029764
Anlagen: 1

Marian Wendt, MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon: +49 30 227-35257
Fax: +49 30 227-36027
vorzimmer.peta@bundestag.de

Sehr geehrter Herr Mitzlaff,

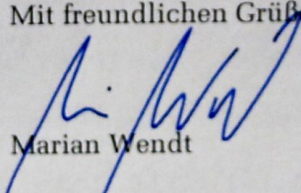
der Deutsche Bundestag hat Ihre Petition beraten und am
5. November 2020 beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen.

Er folgt damit der Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses
(BT-Drucksache 19/23778), dessen Begründung beigelegt ist.

Mit dem Beschluss des Deutschen Bundestages ist das
Petitionsverfahren beendet.

Mit freundlichen Grüßen



Marian Wendt



Pet 4-19-11-8006

Arbeitslohn

Beschlussempfehlung

Das Petitionsverfahren abzuschließen.

Begründung

Mit der Petition wird eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns (zum Beispiel auf 15,00 Euro brutto je Arbeitsstunde) gefordert.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, eine Erhöhung des Mindestlohns sei erforderlich, damit jeder von seiner Arbeit leben und am gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben teilnehmen könne. Zudem solle der Mindestlohn allen gezahlt werden, *beispielsweise auch Beschäftigten, die als Lkw-Fahrer durch Deutschland fahren, auf Baustellen arbeiten oder als Arbeitnehmer verliehen werden.* Weiterhin dürfe die Verdienstdifferenz zwischen den Mitgliedern der Führungsetage und den Mitarbeitern eines Unternehmens ein Zehnfaches nicht übersteigen. Extrem hohe Gehälter des Vorstands und der Geschäftsführung würden auf Kosten von Arbeitnehmern und zu Lasten der Gesellschaft gehen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 200 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 94 Diskussionsbeiträge ein.

Dem Petitionsausschuss liegen zu diesem Thema mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen.

Zudem berücksichtigte der Petitionsausschuss die Stellungnahme des Ausschusses für Arbeit und Soziales nach § 109 der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages, die unter anderem



noch Pet 4-19-11-8006

nach Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 24. September 2018 vorgelegt wurde (vgl. hierzu Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses, BT-Drs. 19/5639). Das Plenum des Deutschen Bundestages befasste sich mit dem sachgleichen Thema und beriet hierüber ausführlich (Protokoll der Plenarsitzung 19/69 vom 30. November 2018).

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich insbesondere unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung sowie des zuständigen Fachausschusses angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Nach der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland gilt im Zivilrecht und damit auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Privatautonomie (Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz - GG). Das ist die durch die Rechtsordnung gewährte und gesicherte Möglichkeit des Einzelnen, seine rechtlichen Beziehungen und die ihn betreffenden Rechtsverhältnisse innerhalb der gesetzlichen Grenzen rechtsgeschäftlich zu regeln. Die Privatautonomie wird für den Bereich des Vertragsrechts, somit auch für das Arbeitsvertragsrecht, durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit konkretisiert und verwirklicht. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind danach grundsätzlich in ihrer Entscheidung frei, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, ihn inhaltlich zu gestalten und wieder aufzulösen. Die grundgesetzlich garantierte Vertragsfreiheit berechtigt die Vertragsparteien auch die Höhe der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei zu vereinbaren.

In Deutschland werden Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen überwiegend durch die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) ausgehandelt und in Tarifverträgen festgelegt. Die Freiheit von Arbeitgebern und Gewerkschaften dies unabhängig vom Staat zu tun, bezeichnet man als Tarifautonomie. Die Tarifautonomie ist von Artikel 9 Absatz 3 GG verfassungsrechtlich geschützt und garantiert Arbeitgebern, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften das Recht, in ihrem Zuständigkeitsbereich Arbeitsbedingungen, zu denen auch Löhne und Gehälter gehören, grundsätzlich autonom und damit frei von staatlicher Einflussnahme zu regeln. Grund dafür, dass Lohnfindung und -festsetzung - auch in Fällen von Lohnanpassungen - nicht durch den Staat erfolgt, ist, dass gerade die Tarifvertragsparteien die Gegebenheiten in ihrer Branche kennen und ihre Arbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung branchenspezifischer Besonderheiten besser regeln können, als dies eine staatliche Institution könnte.

Der Staat greift ausnahmsweise nur dann regelnd ein, wenn dies zur Sicherung von Mindeststandards hinsichtlich der Arbeitsbedingungen erforderlich ist. Daher wurde zum 1. Januar 2015



durch das Tarifaufautonomiestärkungsgesetz (TASG) unter anderem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, da die Tarifvertragsparteien insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten oftmals nicht mehr selbst in der Lage waren, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen.

Die Einstiegshöhe des Mindestlohns von damals 8,50 Euro brutto je Zeitstunde wurde seinerzeit auch im Hinblick auf seine Beschäftigungswirkung als angemessen erachtet. Wichtig bei der Einführung des Mindestlohns war es, diesen beschäftigungsneutral auszugestalten, das heißt zu verhindern, dass durch einen zu hohen Mindestlohn negative Beschäftigungseffekte entstehen. Diese Erwägungen spiegeln sich auch in der gesetzlich geregelten Anpassung des Mindestlohns wider. Über die Anpassung der Mindestlohnhöhe entscheidet nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) eine unabhängige Kommission der Tarifpartner in einem Turnus von zwei Jahren, welche sich bei der Anpassung nachfolgend an der Tarifenwicklung orientiert. Auch hier war es eine ganz bewusste Entscheidung, die Festsetzung der Mindestlohnhöhe den sachnahen Tarifpartnern, also Gewerkschaftern und Vertretern der Arbeitgeberseite, zu übertragen, damit die Höhe des Mindestlohns nicht Gegenstand des Wahlkampfes werden kann. Die Mindestlohnkommission hat im Jahr 2018 einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns unterbreitet. Dieser Vorschlag wurde sodann mit Rechtsverordnung der Bundesregierung zum 1. Januar 2019 für alle Arbeitgeber verbindlich gemacht. Ab 1. Januar 2019 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,19 Euro brutto je Zeitstunde und mit Wirkung zum 1. Januar 2020 9,35 Euro brutto je Zeitstunde.

Neben dem allgemeinen Mindestlohn nach dem MiLoG sieht das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ein Verfahren zur Festsetzung branchenspezifischer Mindestlöhne für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor. Die Festsetzung eines branchenspezifischen Mindestlohns ist infolge der Novellierung des AEntG durch das TASG grundsätzlich in allen Branchen möglich.

Sowohl der allgemeine gesetzliche Mindestlohn als auch die Branchenmindestlöhne nach dem AEntG sind Mindeststundenlöhne. Um kontrollieren zu können, dass sie auch eingehalten werden, sieht auch das AEntG vor, dass Arbeitgeber jeweils Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzeichnen und aufbewahren müssen. Auch für die Branchenmindestlöhne nach dem AEntG gelten Meldepflichten für im Ausland ansässige Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Konkret



noch Pet 4-19-11-8006

besteht die Aufzeichnungspflicht nach dem MiLoG für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobs im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche. Dazu zählen zum Beispiel das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft.

Für das Verhältnis von MiLoG und AEntG gilt, dass die Vorschriften des AEntG den Vorschriften des allgemeinen Mindestlohngesetzes vorgehen. Dieser Vorrang umfasst alle im AEntG enthaltenen Aspekte eines Branchenmindestlohns einschließlich der Kontrollvorschriften.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) kontrolliert seit ihrer Gründung im Jahr 2004 neben den sensiblen Branchen nach § 2a SchwarzArbG immer mehr branchenspezifische Mindestlöhne nach dem AEntG, die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit und seit 2015 auch den gesetzlichen Mindestlohn. Das MiLoG hat für die in § 2a SchwarzArbG genannten, als besonders risikobehafteten Branchen Aufzeichnungs- und Meldepflichten auferlegt, die für andere Wirtschaftsbereiche nicht gelten. Zu diesen gehören auch die Bau- und die Transportbranche.

Das MiLoG wird auch im Bau- und Verkehrssektor durch die FKS effektiv kontrolliert, zuletzt im Rahmen größerer Schwerpunktprüfungen des Zolls. Die Baubranche und der Verkehrssektor werden bei dem risikoorientierten Prüfansatz des Zolls im Hinblick auf die Nennung dieser Branchen im SchwarzArbG mitberücksichtigt.

Im Zusammenhang mit dem Verkehrssektor weist der Ausschuss noch auf folgende europarechtliche Besonderheit hinsichtlich der Interimslösung beim Mindestlohn im reinen Transitverkehr hin: Innerhalb der Bundesregierung wurde beschlossen, für den Fall des reinen Transits ohne Be- oder Entladung in Deutschland bis zur endgültigen Klärung der europarechtlichen Fragen die Kontrollen und die Ahndung durch die staatlichen Behörden auszusetzen.

Soweit mit der Petition eine Verdienstgrenze für Mitglieder der Führungsetage eines Unternehmens gefordert wird, ist darauf hinzuweisen, dass Mitglieder des Vorstandes eines Unternehmens regelmäßig nicht in einem Arbeitnehmerverhältnis sind, sodass hier keine Regulierung der Verdienste durch den Gesetzgeber erfolgen kann.

Vor diesem Hintergrund kommt der Petitionsausschuss zu dem Schluss, dass das mit der Petition vorgeschlagene Entlohnungsmodell sowohl in die grundgesetzlich geschützte Vertragsfreiheit als auch in die verfassungsrechtlich gewährleistete Tarifautonomie eingreifen würde. Diese Eingriffe



noch Pet 4-19-11-8006

dürften verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen sein. Zudem würde es der Vielfalt der verschiedenen Berufe, Arbeits- und Rechtsverhältnisse und der an sie zu stellenden Anforderungen nicht gerecht werden.

Der Petitionsausschuss hält die geltende Rechtslage daher für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen. Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.