



Wortprotokoll der 16. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 30. Juni 2014, 11:00 Uhr
11011 Berlin
CDU/CSU-Fraktionssaal
3 N 001

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 249

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

BT-Drucksache 18/1558

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Innenausschuss

Sportausschuss

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft

Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung



- b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen

BT-Drucksache 18/590

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Tourismus

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Eckenbach, Jutta Lagosky, Uwe Lezius, Antje Oellers, Wilfried Schiewerling, Karl Schimke, Jana Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Weiß (Emmendingen), Peter Whittaker, Kai Zech, Tobias	Hüppe, Hubert
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Griese, Kerstin Hiller-Ohm, Gabriele Kolbe (Leipzig), Daniela Mast, Katja Paschke, Markus Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin	Reimann, Dr. Carola
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ernst, Klaus Tank, Azize Zimmermann (Zwickau), Sabine	Golze, Diana Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Pothmer, Brigitte	



Ministerien	Altenburg, RR Marc (BMAS) Böttcher, RD Jan (BMAS)) Hoff, von RR Dr. Konrad (BMWi) Köhler, MR Lutz (BMAS) Kolb, RD Jürgen (BMAS) Kramme, PStS Anette (BMAS) Ludwig, RD Gerd-Jürgen (BMAS) Marx, MinR Stefan, (BMAS) Richert, ORR Christian (BMAS) Robert, Dr. RD Lars (BMAS) Schaefer, RD'in Susanne (BMAS) Schmidt, RR Dr. Benedikt (BMAS) Schneider-Sievers, MRin Astrid (BMAS) Vollert, MinR Michael (BMAS) Wunderlich, OAR Markus (BMEL) Zens, ORR Dr. Andreas (BMAS)
Fraktionen	Baumgarten, Rosemarie (SPD) Gottwald, Gaby (DIE LINKE.) Hinkel, Heidemarie (DIE LINKE.) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (Bündnis 90/DIE GRÜNEN) Sengspiel, Olaf (SPD) Wischmann, Manuela (DIE LINKE.)
Bundesrat	Hartfeld, RVnD'nTanja (SH) Lührsen, OAR Bernd (HB) Moritz, RD Dr. Katja (BE) Mysegades, RDin Birgit (NDS) Oberg, RB'e Janika (NRW) Piur, RR Detlef (SN) Thölken, VA Rosemarie (BB)



Sachverständige	Asshoff, Gregor (Deutscher Gewerkschaftsbund) Bosch, Prof. Dr. Gerhard Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks) Dewes, Dieter (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft) Düwell, Prof. Dr. Franz-Josef Göhner, Dr. Reinhard (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Hoffmann, Rainer (Deutscher Gewerkschaftsbund) Körzell, Stefan (Deutscher Gewerkschaftsbund) Losem, Uta Möller, Burkhard Möller, Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) Preis, Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Schulte, Karl-Sebastian (Zentralverband des Deutschen Handwerks) Schulten, Dr. Thorsten Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)
-----------------	--



Tagesordnungspunkt 1

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen

BT-Drucksache 18/590

Vorsitzende Griese: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie sehr herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich freue mich über das große öffentliche Interesse, das das Thema Msage ichindestlohn geweckt hat. Wir haben heute eine Anhörung zu folgenden Vorlagen:

- a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)
BT-Drs. 18/1558
- b) Antrag der Fraktion DIE LINKE.
Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen
BT-Drs. 18/590.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen allen auf Ausschussdrucksache 18(11)148 sowie auf der Ergänzung zur Materialzusammenstellung mit der Ausschussdrucksachennummer 18(11)170 vor. Wir haben sehr viele Stellungnahmen bekommen, auch sehr viele unaufgeforderte. Die bekommen Sie natürlich alle zur Kenntnis.

Von Ihnen, den Sachverständigen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir gerne hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen.

Ich darf Ihnen zum Ablauf der heutigen Anhörung ein paar Erläuterungen geben:

Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 120 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen in drei Befragungsrunden aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. eine Frage, eine Antwort. Das ist jetzt ein mahrender Satz an die Abgeordneten; denn dann ist das am besten zu organisieren. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Ant-

worten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass wir am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von sechs Minuten machen – für Fragen, die noch ganz dringend sind und noch unbedingt gestellt werden müssen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie einzeln auf: von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf sowie Herrn Dr. Reinhard Göhner, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Herrn Jan Dannenbring und Herrn Karl-Sebastian Schulte, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den Direktor Herrn Professor Dr. Dr. hc. Joachim Möller, vom Deutschen Gewerkschaftsbund den Vorsitzenden Herrn Reiner Hoffmann sowie die Herren Gregor Asshoff und Stefan Körzell, von der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft den Bundesvorsitzenden Dieter Dewes. Als Einzelsachverständige heißen wir herzlich willkommen: Herr Burkhard Möller, Frau Uta Losem, Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing, Herrn Professor Dr. Gerhard Bosch, Herrn Professor Dr. Franz-Josef Düwell, Herrn Professor Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis sowie Herrn Dr. Thorsten Schulten.

Ihnen allen sage ich herzlich willkommen und vielen Dank, dass Sie Ihre Erkenntnisse hier mit uns teilen. Ich begrüße außerdem für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Frau Kramme. Herzlich willkommen. Auch der Bundesrat ist in großer Zahl versammelt. Das ist schön bei diesem wichtigen Thema.

Ich habe noch eine Anmerkung, bevor wir mit der Befragung der Sachverständigen beginnen. Wir sind hier in einem Raum, der sonst nicht regelmäßig als Anhörungssaal genutzt wird. Nach Ende dieser Anhörung findet hier vorne auf der Fraktionsebene eine große Veranstaltung der CDU/CSU-Fraktion statt, die uns darum gebeten hat, dass Sie sich über den Ausgang Nord, das ist hier links des Fraktionssaales, zu den Fahrstühlen begeben, damit wir nicht alle nicht durch diese Veranstaltung hindurchlaufen.

Jetzt können wir mit der Anhörung starten. Ich bitte meine Kolleginnen und Kollegen, dass Sie gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. den oder die Sachverständige nennen, an die die Frage gerichtet wird. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion mit ihrer ersten von drei Befragungsrunden von je 17 Minuten. Herr Kollege Schiewerling beginnt.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Frau Vorsitzende, herzlichen Dank. Das Gesetzgebungsverfahren, das zur Verabschiedung und heute zur Beratung ansteht, heißt Gesetzentwurf zur Stärkung der Tarifautonomie. Meine erste Frage richtet sich an BDA und an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Im Kern geht es bei uns auch um die Frage, dass der Mindestlohn jetzt nur einmal im Plenum festgesetzt wird, danach in Zukunft nicht mehr, sondern durch eine Kommission. Wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf vorgesehene Kon-



struktion dieser Mindestlohnkommission und den vorgesehenen Anpassungsrhythmus des Mindestlohns? Wäre eine Anpassung von zwei Jahren analog zum Rhythmus von Tarifverhandlungen sinnvoller? Und wie beurteilen Sie die Aufgaben, die insgesamt im Gesetz und in den Beratungen der Mindestlohnkommission zugewiesen werden?

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Wer möchte für die BDA antworten? Herr Dr. Göhner, bitte sehr.

Sachverständiger Dr. Göhner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zunächst, Herr Schiewerling, finden wir die Bezeichnung „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ deshalb daneben, weil dieser Gesetzentwurf, wenn er in Kraft tritt, Tarifverträge verdrängt. Wir würden erwarten, dass es einen generellen Vorrang für tarifvertragliche Regeln gibt - also eine entsprechende Öffnungsklausel. Das gilt vor allem für die bürokratischen Regelungen in dem Gesetz, etwa für die Gewährung von Ausschlussfristen oder die Regelung bei Arbeitszeitkonten. Denn dieser Gesetzentwurf gilt ja nicht nur für Mindestlohnempfänger in diesem Bereich, sondern auch für höher bezahlte, tariflich bezahlte Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Tarifverträge anbinden.

Zur Mindestlohnkommission: Wir finden dass die gesetzliche Konstruktion die schlechtestmögliche ist. Sie ist keine Kommission zur Tarifverhandlung, sondern ja ein staatlicher Akt, in dem mit Mehrheit entschieden werden soll. Die Mehrheit, die sich dort in der Kommission aus sieben Leuten zusammensetzt, würde nach dem Gesetzentwurf alternierend jeweils für eine Seite möglich sein. Wenn etwa jetzt jemand fordert - etwa verschiedene Gewerkschaften -, bei der ersten Anpassung auf zehn Euro zu gehen, und man würde sich über den Vorsitzenden der Kommission nicht einigen oder eine Seite würde es darauf anlegen, sich nicht zu einigen, würde alternierend die Mehrheit einer Seite in dieser Kommission bestehen. Das hat nichts mit Tarifverhandlungen zu tun. Wir wollen eine staatsferne Regelung und meinen deshalb, dass das durchschnittliche Ergebnis von Tarifverhandlungen in den zwei vorherigen Jahren eine Orientierung geben soll, von der nur im Konsens in der Kommission abgewichen werden kann. Tarifverträge gibt es nur im Konsens. Die Unterschriften beider Seiten sind nur im Konsens möglich. Da kann prinzipiell nicht das Mehrheitsprinzip gelten. Wenn man eine Anlehnung an Ergebnisse von Tarifverhandlungen haben will, bleibt dies als die einzige, nicht optimale, aber als die einzige realistische Möglichkeit.

Im Übrigen sind wir der Auffassung, dass die Anpassung alle zwei Jahre erfolgen sollte. Viele Tarifverträge heute haben ebenfalls einen zweijährigen Turnus. Deshalb glauben wir, dass es angemessen wäre, das auch für den Mindestlohn vorzusehen. Wir wollen vor allem, dass von der Mindestlohnanpassung kein Präjudiz für Tarifverhandlungen, für die Tarifautonomie ausgeht. Deshalb als Maßstab jeweils die Tarifentwicklung der beiden zurückliegenden Jahre.

Sachverständiger Schulte (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Wir teilen die Sorge der BDA und die

Auffassung, dass, jedenfalls was den Bereich des Mindestlohnes angeht, damit nicht eine Stärkung der Tarifautonomie, sondern eine Schwächung einhergehen wird. Herr Göhner hat das Thema Tarifvorrang angesprochen. Sie wissen, dass wir sehr regional gewachsene, tarifpolitische Strukturen mit einer Vielzahl von Tarifverträgen haben, die im Übrigen auch auf Landesebene allgemeinverbindlich erklärt sind. Wir werden hier selbst den Anpassungsmechanismus der nächsten zwei Jahre nicht nutzen können, weil von der Bundesregierung vorgesehen ist, dass es dazu einer Verordnung durch das Arbeitnehmerentsendegesetz bedarf.

Was die Laufzeiten angeht, halten wir es zwingend für erforderlich, dass ein Anpassungsmechanismus nicht jährlich stattfindet. Die üblichen Laufzeiten von Tarifverträgen - das wissen Sie - sind deutlich länger als 12 Monate. Im Handwerk haben wir besonders lange Laufzeiten bei unseren Tarifabschlüssen. Sie liegen zwischen 19 und 25 Monaten.

Ich will Ihnen ein Beispiel geben für solche langfristige Tarifverträge. Anfang dieses Jahres ist ein neuer Tarifvertrag der Textilreiniger für allgemeinverbindlich erklärt worden, verordnet durch die Bundesregierung. Er hat eine Laufzeit vom 1. Februar 2014 bis zum 30. September 2017. Was passiert also in diesem Zeitraum, wenn dieser allgemeinverbindlich verordnete Branchenmindestlohn der Textilreiniger durch eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns überholt wird? Das ist auch verfassungsrechtlich eine interessante Frage. Wir plädieren deshalb - Sie haben es in unserer Stellungnahme gelesen - für eine generelle, unbefristete Tarifvorrangregelung, um Tarifautonomie zu stärken und nicht zu marginalisieren.

Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer (CDU/CSU): Meine Frage geht an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Herrn Professor Möller. Ich interessiere mich insbesondere für die Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohnes. Da gibt es viele theoretische, ökonomische Modelle, die mal dieses und mal jenes vorhersagen. Deswegen meine konkrete Frage: Welche empirischen Befunde liegen eigentlich in der Arbeitsplatzbilanz nach einer Einführung eines Mindestlohns vor? Welche Erfahrungen haben Sie mit den Mindestlöhnen im Arbeitnehmerentsendegesetz?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Möller (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Es ist so, dass die Wissenschaft nur ex post verlässliche Aussagen über die Wirkung von Mindestlöhnen machen kann. Wir können im Nachhinein feststellen, ob es zu Arbeitsplatzverlusten gekommen ist oder nicht. Aber wir können nicht ex ante berechnen bzw. diese Berechnungen, die es dazu gibt, beruhen auf so vielen Annahmen, dass die Unschärfe extrem ist. Deswegen beteiligt sich unser Institut nicht daran. Den vorliegenden Berechnungen zufolge können Sie im Prinzip für Deutschland von einer Wirkung zwischen Null und einer siebenstelligen Zahl ausgehen. Sie können sich etwas aussuchen, was dort dazwischen liegt. Der Wissenschaft ist es nicht möglich, diese Voraussagen ex ante zu machen. Ex post wissen wir aber einiges über den Mindestlohn.



Ich würde zwei Dinge herausheben: Das Eine ist, dass im Verhältnis zu den Erwartungen eines wettbewerblichen Arbeitsmarktmodells Studenten im ersten Semester sozusagen lernen, dass die Effekte eines Mindestlohns auf die Beschäftigung sehr viel niedriger ausfallen, als man es von daher erwarten würde; bei einem moderaten Mindestlohn gilt das jedenfalls. Das zweite Ergebnis ist, dass die Beschäftigungswirkung eines Mindestlohns natürlich mit der Höhe des Mindestlohns steigt. Je höher der Mindestlohn im Verhältnis zum mittleren Lohn, desto größer ist das Risiko von Beschäftigungsverlusten. Das ist auch Konsens in der Wissenschaft. Um zwei Länder zu nennen: In Großbritannien sind aus unserer Sicht diese Dinge gut gelaufen. Da gibt es keinen Widerspruch zu den Regelungen des Mindestlohns. Frankreich hingegen ist für mich ein Beispiel, wie man es tendenziell nicht machen sollte.

Was wissen wir aus den Evaluationen der branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland? Das entspricht dem, was ich gerade gesagt habe. Die Beschäftigungseffekte sind generell, wenn sie überhaupt auftreten, bisher sehr klein gewesen. Ausnahmen finden sich für die Bereiche, in denen wir einen sehr hohen Mindestlohn gehabt haben.

Das betrifft etwa das Dachdeckergewerbe in Ostdeutschland, wo der Mindestlohn über dem mittleren Lohn festgesetzt worden ist, so dass mehr als 50 % der Personen den Mindestlohn erhalten. In dem Fall gibt es doch deutliche Hinweise auf negative Beschäftigungseffekte. Auch für das Bauhauptgewerbe haben wir bei der Einführung des branchenspezifischen Mindestlohns 1997 einige negative Effekte für Ostdeutschland gefunden, weil dort der Mindestlohn im Verhältnis zum mittleren Lohn deutlich höher war als in Westdeutschland. Das wäre meine generelle Einschätzung.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Thüsing. Und zwar geht es um die Generalunternehmerhaftung. Mich würde interessieren, inwiefern sehen Sie die Auswirkungen dieser Generalunternehmerhaftung? Und ergänzend zur ersten Frage würde mich interessieren, wie sehen Sie den Aufgabenbereich einer Mindestlohnkommission?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage. Die Generalunternehmerhaftung ist an sich ein erprobtes Instrument, das wir bereits aus dem Arbeitnehmerentendengesetz kennen. Das Besondere dort ist - was sie ursprünglich gerechtfertigt hat - die transnationale Situation, wo ich eben in grenzüberschreitenden Sachverhalten Schwierigkeiten habe, mich an meinen unmittelbaren Vertragspartner vor deutschen Gerichten zu wenden und es einfacher wäre, der Effektivität, der Durchsetzung des AEG-Lohns wegen, dass ich hier auch den deutschen Generalunternehmer unmittelbar in die gerichtliche Verantwortung nehmen kann. Die Erfahrungen, die die Gerichte haben, sind begrenzt. Wir wissen, dass für den Bereich des AEG eine solche Regelung verfassungs- und auch europarechtskonform ist. Das sagt freilich nichts über die rechtspolitische Sinnhaftigkeit. Auch in anderen Branchen ist es erst einmal ein Fremdkörper,

dass so etwas geschaffen außerhalb des AEG-Bereiches wird. Da wir keine Generalunternehmerhaftung für andere Ansprüche von Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber haben, die sie gerade für den Mindestlohn schaffen, ist es insofern begründungsbedürftig. Wer diese Begründungslast erfüllt, der muss dann noch fragen, ob das rechtstechnisch richtig gemacht wurde, weil hier kommen insbesondere Zweifel, als es immer noch unklar ist und ein Problem der Praxis, z. B. für einen Generalunternehmer herauszukriegen, ist der Arbeitnehmer tatsächlich bezahlt worden? Wir haben hier also das Problem von Auskunftspflichten, die vielleicht nicht hinreichend bestehen. Man sollte vielleicht hier in der Feinabstimmung noch einmal nachdenken, ob man diese Norm bei Anerkennung der Ziele, wenn sie denn von allen getragen werden, nicht für die Praxis etwas haltbarer gemacht werden können.

Im Übrigen, was die Mindestlohnkommission angeht: Es ist die Frage, wie viel Freiheit, wie viel Gestaltungswille man ihr zutraut und zubilligen will. In dem Moment, wo ich grundsätzlich eine vergangene Tarifentwicklung nachvollziehe, in dem Moment sind die Gestaltungen natürlich etwas weniger möglich als dort, wo ich sage, ich habe das Mandat zu einer eigenständigen Findung der Mindestlöhne. Da ist die Frage, wie man dieses System konzipiert. Wenn man eine eigenständige Gestaltung will, dann ist sicherlich das System mit einem alternierenden Vorsitzenden nicht die richtige Wahl, weil sie zu zufälligen Ergebnissen führen kann, und je nachdem, wen sozusagen das Glück trifft, die letzte Stimme zu haben, kann seine Vorstellungen durchsetzen. Ich glaube, bei der Mindestlohnkommission sollte man etwas mutiger sein und überlegen, ob man ihr nicht insofern auch zutraut, dass sie zukünftig die Mindestlöhne für einzelne Branchen, für einzelne Bereiche differenzierter setzen kann, etwa in dem Sinne, dass sie nicht selbst hier aktiv wird, sondern dass sie die Möglichkeit hat, z. B. Tarifverträge abzuschließen, bei denen sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt haben, dass der Mindestlohn für einzelne Branchen nicht sinnvoll ist. Herr Prof. Möller hat ja hier gerade schon Beispiele gesagt, wo es negative Auswirkungen geben kann.

Wenn die Mindestlohnkommission solche Tarifverträge dann findet, die Tarifvertragsparteien für diese Bereiche abgeschlossen haben, dass sie diese mit einem Stempel versehen kann: Hier würden wir einen Tarifvertrag auch akzeptieren, wenn er unter den gesetzlichen allgemeinen Mindestlohn geht. Dies aus guten Gründen und auch nur befristet. Aber dass insofern den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben wird, auch weiterhin tarifpolitisch tätig zu werden, Kompromisse zur Erhaltung von Arbeitsplätzen zu schmieden. Ein Plazet, etwa der Mindestlohnkommission, würde dann auch die Angemessenheit des Ergebnisses jenseits des Tarifvertragsabschlusses gewährleisten. Insofern mehr Mut, den Tarifvertragsparteien wirklich etwas zuzutrauen, dann wäre es auch ein Tarifautonomiestärkungsgesetz.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Burkhard Möller vom Bauernverband. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen eines geplanten



Mindestlohns in Höhe von 8,50 € zum 1. Januar 2015 auf den Bereich der Landwirtschaft?

Sachverständiger Möller: Sehr schlecht. Wir haben 300.000 Saisonarbeitskräfte, vor allem in Sonderkulturbetrieben, die vor allem aus Rumänien und Polen kommen. Wir gehen davon aus, dass ein großer Teil dieser Arbeitsplätze mit einer Festsetzung von 8,50 € wegfallen wird. Wir gehen davon aus, dass im vor- und nachgelagerten Bereich ebenfalls Arbeitsplätze verschwinden, z. B. im obst- und gemüseverarbeitenden Gewerbe oder im Konservengewerbe. Diese Arbeitsplätze werden in die Länder mit einem niedrigen Mindestlohn abwandern, vor allem nach Polen und nach Rumänien, mit 1,00 € bzw. mit 3,00 €. Wir stehen also in Konkurrenz mit diesen ausländischen Unternehmen, in denen es diese Mindestlohnproblematik nicht gibt. Wir haben in der Landwirtschaft keine Entsendeproblematik. Wenn Sie mit den Landwirten sprechen, die betroffen sind, sehen sie die Existenzangst in deren Augen. Wir gehen davon aus, dass der gleiche Verdrängungsprozess wie in Frankreich und in den Niederlanden stattfindet wird.

Auch dort, wo der Mindestlohn eingeführt wurde, was das IAB auch festgestellt hat, ist die Branche zusammengebrochen, so dass ich die Frage ganz einfach beantworten kann. Der Mindestlohn für die Sonderkulturbetriebe ist eine Katastrophe.

Vorsitzende Griese: Jetzt haben wir noch eine Möglichkeit, dass Herr Weiß als Nächster fragt.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen)(CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an das IAB. Der Gesetzentwurf sieht eine Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung zum 1. Januar 2017 vor. Wie bewerten Sie die Datenlage, die Sie selber oder andere Institutionen haben, ob und inwieweit die Ausnahmeregelungen die dauerhafte Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen eher befördern oder eher behindern?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Möller (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Das IAB verfügt über die sogenannten integrierten Erwerbsbiographien. Das ist ein großer Mikrodatensatz, mit dem diese Dinge im Prinzip untersucht werden können. Das Problem ist, dass es ein administrativer Datensatz ist. Bis diese Daten der Forschung zur Verfügung stehen, gibt es zwingende technische Gründe, die eine Verzögerung bedingen. Das bedeutet, dass der Termin 1. Januar 2017 für eine Evaluation aus unserer Sicht zu kurz gewählt worden ist. Die Frage ist auch, welche Fragen wir evaluieren sollen. Hat der Mindestlohn zu mehr Einstellungen von Langzeitarbeitslosen geführt? Gibt es Drehtüreffekte, Stigmatisierung, Demotivation von Langzeitarbeitslosen oder gibt es eine verstärkte Integration von Langzeitarbeitslosen? Diese verschiedenen Fragestellungen bedürfen unterschiedlicher Datengrundlagen. Wir können die ersten beiden dieser genannten Fragen relativ früh beantworten, aber für die nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen brauchen wir deutlich mehr Zeit. Also mindestens ein Jahr mehr.

Vorsitzende Griese: Wir gehen über zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Es beginnt die Kollegin Mast.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine erste Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Mich interessiert von Seiten des DGB die Einschätzung zur Zusammenarbeit in der Tarifkommission. An was soll sich der Mindestlohn künftig orientieren? Der Vorschlag ist ja an der nachlaufenden Tarifentwicklung. Können Sie feststellen, dass durch die Gesetzgebung es zu mehr tarifvertraglichen Abschlüssen kommt?

Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mit dem zweiten Teil der Frage direkt beginnen. Wir haben folgende Erfahrung gemacht: Mit der Ankündigung des gesetzlichen Mindestlohns ist es in zwei Branchen gelungen, dass die Arbeitgeber sich an den Verhandlungstisch gesetzt haben. Das ist die Fleischindustrie, wo wir viele Jahre die Situation hatten, dass auf Grund der Verweigerungshaltung der Arbeitgeber keine Tarifverträge zustande gekommen sind. Beim Friseurhandwerk haben wir die gleiche Erfahrung gemacht. Das, was mit dem Gesetz über den Mindestlohn hinaus, den wir natürlich unterstützen, erreicht werden soll, nämlich die Tarifautonomie zu stärken, hat schon deutliche Erfolge gezeigt.

Deshalb - und so komme ich zum zweiten Teil der Frage - sind wir auch der Auffassung, dass wir im Hinblick auf die Arbeitsweise der Mindestlohnkommission eine nachlaufende Betrachtung der Tarifentwicklung zugrunde legen sollten. Dies hat zur Folge, dass wir uns die Tarifverträge anschauen, die ja immer die Preisentwicklung, aber auch die Produktivitätsentwicklung mit berücksichtigen und sich in den Branchentarifverträgen niederschlagen, dass dieses auch beim Mindestlohn zur Grundlage gemacht wird. Es ist - ich sage das ganz deutlich, weil es da einige Irritationen gab - keine Scala mobile, also eine Anpassung, die sich an der zukünftigen Inflation ausrichtet und somit präjudizierend für die Lohnentwicklung angesehen werden könnte. Das wollen wir definitiv nicht, sondern wir sagen, nachlaufend ist der richtige Mechanismus. Wir sind einen Schritt weitergegangen und haben festgestellt, dass nach unserer Auffassung die Daten des Statistischen Bundesamtes ein geeignetes Instrument sind, diese Tarifentwicklung nachlaufend abzubilden und zur Grundlage der Anpassung des Mindestlohnes zu machen. Dabei werden dann - wie in jeder Tarifverhandlung natürlich - die konjunkturellen Bedingungen und auch die gesamtwirtschaftliche Produktivität mit in Rechnung gestellt. Ein solcher Tarifindex würde auch zur Planungssicherheit beitragen. Ich unterstreiche das noch einmal: Wenn wir die Tarifautonomie stärken wollen, müssen für die zukünftige Anhebung des Mindestlohnes die zuvor abgeschlossenen Tarifverträge zur Grundlage gemacht werden.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Herrn Prof. Dr. Düwell. Gibt es aus Ihrer Sicht einen überzeugenden Grund für unterschiedliche Haftungsregelungen in § 14 Arbeitnehmerentendegesetz und im § 13 Mindestlohn-gesetz?



Sachverständiger Asshoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank, Herr Paschke, für die Frage. Zunächst will ich betonen, dass wir eine Auftraggeberhaftung, üblicherweise Generalunternehmerhaftung genannt, in diesem Gesetz brauchen. Wir haben rund 6.200 Zöllner. Auch wenn die aufgestockt werden sollten, werden die auf gar keinen Fall die Einhaltung dieses Mindestlohnes flächendeckend kontrollieren können, zusätzlich zu ihrer bisherigen Aufgabe der Kontrolle der Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz. Die Arbeitnehmer selbst, die hier betroffen sind, sind in der Regel nicht konfliktfähig. Wir brauchen ein weiteres Instrumentarium, um für die Einhaltung dieses Mindestlohnes zu werben oder zu sorgen. Die Regelung, die wir jetzt nach dem Regierungsentwurf in § 13 Mindestlohngesetz haben, ist unserer Auffassung nach einerseits zu eng, andererseits auch zu weit. Richtig wäre es in der Tat, das Vorbild des § 14 Arbeitnehmerentendegesetz zu nehmen. Es ist überhaupt nicht erklärbar, es gibt keinen sachlichen Grund, warum für Mindestlöhne in zwei verschiedenen Gesetzen unterschiedliche Haftungsregelungen bestehen sollten.

Warum zu eng oder zu weit? Ich will es an einem Beispiel deutlich machen. Nehmen Sie einen Elektrohändlerbetrieb, der seine 50-Jahr-Feier ausrichtet und einen Caterer bestellt. Er müsste nach der jetzigen Fassung des § 13 Mindestlohngesetz auch überwachen, ob der Caterer für seine Beschäftigten den Mindestlohn gewährt. Er kann sich allerdings möglicherweise nach dieser Vorschrift enthaften, indem er sich Erklärungen des Caterers vorlegen lässt und anderes mehr, nach denen angeblich der Mindestlohn eingehalten wird. Wenn derselbe Unternehmer dann einen Auftrag annimmt, dass er zum Beispiel einen Neubau mit Elektroleitungen und Elektroanschlüssen versieht und diesen Auftrag zum Teil weitergibt, zum Beispiel das Verlegen der Leitungen selbst - das ist in der Regel nicht so lukrativ, da kann man Subunternehmer beschäftigen -, dann würde nach § 13 Mindestlohngesetz genau das Gleiche passieren: auch dafür würde er haften und dafür könnte er sich dann wiederum enthaften, indem er solche Erklärungen einholt, obwohl er genau weiß, wie der Markt aussieht, wie teuer das ist und was man zu tun hat. Vergibt er also an einen Subunternehmer, der einen Teil seines eigenen Auftrages übernimmt, kann er sich damit auch seiner Pflichten entledigen. Das ist genau die Konstellation, die der § 14 Arbeitnehmerentendegesetz regelt und nach mittlerweile 20 Jahren Rechtsprechung dazu auch ausdifferenziert hat. Nach § 14 Arbeitnehmerentendegesetz haftet er genau für die Fälle, in denen er einen Teil seines eigenen Geschäftes, seines eigenen Auftrages weitergibt. Aber er haftet nicht für die Fälle, in denen er nicht sein eigenes Geschäft betreibt. Das heißt, für den Caterer würde er nach § 14 Arbeitnehmerentendegesetz nicht haften. Ich glaube, dass in § 14 Arbeitnehmerentendegesetz - nicht umsonst nach zwanzigjähriger Erfahrung mit entsprechender Rechtsprechung, die sich da ausdifferenziert hat - eine vernünftige Abwägung für die Haftung gefunden wurde. Da es ohnehin keinen sachlichen Grund gibt, hier zu differenzieren, gilt mein Plädoyer, § 14 auch für das

Mindestlohngesetz zum Vorbild zu nehmen, möglicherweise durch eine relativ einfache Verweisung auf § 14 Arbeitnehmerentendegesetz, so dass man dann die Rechtsprechung auch gleich in die Auslegung mit einbezogen hat.

Sachverständiger Prof. Dr. Düwel: Ich mache es kurz. Ich schließe mich dem Vorredner an und möchte nur noch ergänzen. Das, was Herr Prof. Thüsing zu den Auskunftsrechten gesagt hat, kann ich nur unterstützen. Ich würde allerdings hinsichtlich der Begründung noch hinzufügen, beim Mindestlohngesetz ist die Haftung genauso wichtig wie bei den branchenbezogenen Mindestlöhnen. Denn auch beim Mindestlohn sind Entscheidungsfälle durchaus vorstellbar und nicht so selten. Die Effektivität der Rechtsdurchsetzung spricht dafür, hier auch die gleiche Generalunternehmerhaftung wie im AEntG aufzunehmen. Im Übrigen gibt es durchaus Beispielfälle. Schon seit der Kaiserzeit haben wir das Gesetz zum Schutz der Heimarbeiter. Ich kann nur darauf hinweisen, dass vor einigen Jahren der Senat, dessen Vorsitz ich geführt habe, ein großes Automobilwerk in Bochum zu mehreren Millionen Euro Strafe verurteilt hat, weil dort die Generalunternehmerhaftung griff.

Abgeordnete Kolbe (Leipzig) (SPD): Ich richte mich direkt wieder an Herrn Professor Düwel und greife etwas auf, was er gerade genannt hat. Der Mindestlohn ist so gut, wie seine Kontrolle ist, und die unterliegt in Deutschland dem Zoll. Ich frage Sie deshalb, ob Sie die gesetzlichen Regelungen, wie sie bisher vorliegen, als geeignet einschätzen oder ob dem Zoll weitergehende Befugnisse eingeräumt werden sollten, zum Beispiel wie auch im Heimarbeitergesetz mit einer vorgesehenen Klagebefugnis. Wie ist Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Prof. Dr. Düwel: Die Regelung ist geeignet, aber nicht ausreichend. Das Problem ist gelöst, wenn unter dem Ahndungsdruck der Zollbehörde gezahlt wird. Allerdings ist es so, dass nicht alle Fälle dem Zoll bekannt werden. Und die Frage ist, ob nicht hier im Sinne der Effektivität der Rechtsdurchsetzung auch eine staatliche Behörde die Klagebefugnis haben soll. Im Kaiserreich war das im Heimarbeitergesetz geregelt. Konrad Adenauer hat das 1951 in das neue Heimarbeitergesetz von 1951 übernommen. Und da sollte doch auch hier das Gleiche gelten. Die oberste Arbeitsbehörde kann das delegieren. Das wäre vielleicht eine sinnvolle Aufgabe für die Geschäftsstelle der Mindestlohnkommission.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Ich würde sagen, die halbe Minute rechne ich dann bei der nächsten Runde dazu; denn das bringt es irgendwie nicht. Wir gehen jetzt über zur nächsten Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. und es beginnt der Kollege Klaus Ernst, bitte sehr.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Guten Tag. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Schulzen. Eine Frage zur Definition des Mindestlohns: Können Sie bitte darlegen, warum es aus Ihrer Sicht notwendig ist, klarzustellen, welche Lohnbestandteile zum Mindestlohn zählen und welche nicht? Welche konkreten Änderungen schlagen Sie für den Gesetzestext vor?



Sachverständiger Dr. Schulten: Vielen Dank für die Frage. Zunächst einmal muss man aus der empirischen Mindestlohnforschung über die Umsetzung und Kontrolle von Mindestlohn auch in anderen Ländern feststellen, dass in der Tat zum Teil eine fehlende exakte Definition dessen, was der Mindestlohn ist, wirklich das Einfallstor zum Missbrauch ist und zur eben nicht regelgerechten Umsetzung des Mindestlohns. Meinens Erachtens ist es in der Tat eine große Schwäche des Gesetzentwurfs, dass wir hier keine wirklich klare und präzise Definition haben, was tatsächlich in den Mindestlohn gehört und was nicht. Es gibt lediglich in der Begründung am Ende - im Grunde zu § 20 - einen vagen Verweis auf das Arbeitnehmerentgeltgesetz. Aber auch hier sind die Regelungen zum Teil nicht eindeutig. Ich würde deshalb vorschlagen - es gibt auch schon Vorbilder dafür -, dass man im Gesetz selber tatsächlich eine präzise Definition vornimmt. Es gibt ja schon früher Gesetzentwürfe, auch zum Mindestlohn. z. B. der SPD-geführten Bundesländer oder auch der Gesetzentwurf des Freistaates Thüringen. Dort wird m. E. in beiden Gesetzentwürfen eine klare Definition gegeben, die dahingehend geht, dass sie sagt, der Mindestlohn bezieht sich auf das regelmäßige Grundgehalt, was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen. Und alles, was es an Zuschlägen, an Sonderregelungen gibt - jetzt wird aktuell ja in der Landwirtschaft diskutiert - sollte dabei bei Saisonkräften, z. B. die Unterkunftskosten, mit einbezogen werden. Das ist auch ein klassischer Umgebungstatbestand, von dem wir wissen, dass damit sehr viel Missbrauch betrieben wird. Und wenn man dem allen entgegen will, glaube ich, braucht man eine klare Präzisierung. Und je einfacher, je besser die ist, desto besser kann man sie auch kontrollieren.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Diese Frage richtet sich an den Vorsitzenden des DGB. Wir haben ja gerade gehört, Saisonarbeitskräfte auszunehmen ist ein Problem. Wie bewerten Sie diese Regelung, die Saisonarbeitskräfte auszunehmen, und was bedeutet es von der Zahl der Beschäftigten, die dann eigentlich nicht mehr unter den Mindestlohn fallen würden?

Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage. Was die Zahl betrifft, so ist diese nicht ganz präzise zu erfassen. Wir gehen von ca. 300.000 Betroffenen aus, die in der Landwirtschaft unter die Saisonarbeit fallen. Bei der Saisonarbeit ist unsere Positionierung genau wie bei allen anderen Ausnahmestatbeständen oder Ausnahmefällen, dass wir sie nicht für zielführend halten. Auch Saisonarbeit gehört unter den vollen Einbezug des Mindestlohns.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Die letzte Frage nochmals an Herrn Dr. Schulten. Zu der geplanten Ausnahmeregelung für die Zeitungszusteller: Ist es verfassungsrechtlich möglich, eine einzelne Branche - denn das wäre es ja faktisch -, von der Mindestlohnregelung auszunehmen? In anderen Branchen muss der Weg ja über den Tarifvertrag genommen werden. Jetzt haben wir plötzlich den Fakt, dass es auch ohne Tarifvertrag gehen kann. Wie bewerten Sie das?

Sachverständiger Dr. Schulten: Bei aller Vorsicht, weil ich ja das auch nur aus der Zeitung kenne und der reale Gesetzentwurf mit den Änderungen, die dort geplant sind, uns allen hier noch nicht in der Schriftform vorliegt: Aber wenn man vom dem ausgeht, was in der Presse berichtet worden ist, mutet das schon ein Stückweit seltsam an. Es ist ein Tabubruch. Ich habe selber in der Stellungnahme die Bundesregierung noch dafür gelobt, dass sie bei den Branchen hart bleibt, weil es klar ist, wenn man einer Branche hier die Möglichkeit gibt abzuweichen, es eigentlich keine wirkliche Argumentation gibt, warum man nicht anderen Branchen dies auch zugestehen sollte. Nun scheint ein Stückweit dieser Tabubruch begangen zu werden. Ich glaube, dass das verfassungsmäßig zumindest sehr fragwürdig ist, ohne da eine abschließende Meinung geben zu können.

Ich glaube aber auch, dass die Argumentation bisher zu Recht gelaufen ist. Die Bundesregierung hat gesagt, wenn es soziale Sondersituationen in Branchen gibt, dann sollen es die Tarifvertragsparteien auch sein, die diese lösen. Dazu ist ein Übergangszeitraum geschaffen worden. In diesem Fall ist es offensichtlich so, dass sich die Zeitungsverlage einer tarifvertraglichen Regelung verweigern. Dass sie dadurch mit einer Ausnahmeregelung für diese Verweigerungshaltung belohnt werden, kommt in der Tat etwas seltsam an.

Vorsitzende Griese: Möchten Sie diese halbe Minute jetzt nutzen oder soll ich sie Ihnen nachher zuschlagen? Okay, ich schlage sie Ihnen nachher zu. Dann kommen wir zur nächsten Befragungsrunde, und zwar die Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Es beginnt Frau Pothmer.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage richtet sich an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ich will auch noch einmal ganz grundsätzlich fragen und dabei den Schwerpunkt auf die Ausnahmen für die Langzeitarbeitslosen legen. Die erste Frage lautet: Wir haben jetzt Ausnahmen für Langzeitarbeitslose, Jugendliche, Saisonarbeiter und Zeitungszusteller vorgesehen. Jetzt sagt Herr Weise, wie ich finde nicht ganz zu Unrecht, dass es so ist, dass zu viele Ausnahmen auch zu extremen Widersprüchen führen. Wie bewerten Sie diese Vielzahl an Ausnahmen?

Dann geht meine Frage auch noch mal an Herrn Dewes: Ich möchte wissen, was bedeutet diese hohe Zahl von Ausnahmen eigentlich für die Kontrolle und am Ende auch für die Umsetzung des Mindestlohns?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Möller (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Grundsätzlich ist es aus meiner Sicht schon notwendig, ein transparentes System zu haben. Das heißt, mit vergleichsweise wenig Ausnahmen, damit sich der Mindestlohn als so etwas wie ein Fairnessstandard etabliert. Es zeigen auch die Erfahrungen aus anderen Ländern, dass dies sinnvoll ist. Wenn man zu viele Ausnahmen hat, dann könnten auch Vermeidungsreaktionen, etwa Umklassifikationen von Unternehmen, eintreten. Das ist sicher nicht gewünscht.



Insofern würde ich auch für wenige Ausnahmen plädieren, allerdings dort, wo sie sachlich begründet sind, würde ich das anders sehen. Aus meiner Sicht ist das bei den Jugendlichen der Fall. Wir haben fast überall auf der Welt, wo es Mindestlöhne gibt, besondere Regelungen für Jugendliche. Das ist jetzt hier mit den Ausnahmeregelungen für unter 18jährige der Fall. Ich hätte mir gewünscht, dass man auch die Gruppe der jungen Erwachsenen bis 21 Jahre dort mit einbezieht. Das ist vielleicht politisch anders entschieden, aber das wäre das, was uns andere Länder, die gute Modelle haben, vormachen. Ansonsten würde ich sagen, wenige Ausnahmen und keine branchenbezogenen Ausnahmen. Dazu sehe ich wenig Grund, es sei denn, die Mindestlohnkommission würde mit einer qualifizierten Mehrheit tatsächlich in ganz besonderen Fällen dafür sein, eine solche Ausnahme zu etablieren. Das hatte Herr Thüsing vorhin ausgeführt. Das könnte ich mir auch vorstellen

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Frau Pothmer, herzlichen Dank für Ihre Frage. Der Deutsche Gewerkschaftsbund lehnt die Ausnahmen für Langzeitarbeitslose ab, weil wir glauben, dass das Problem bei Langzeitarbeitslosigkeit woanders liegt. Wenn es an der Lohnhöhe liegen würde, dann dürften wir jetzt keine Langzeitarbeitslosen haben, weil man sie jetzt schon zu anderen Tarifen auch hätte beschäftigen können. Das ist etwas sehr Widersprüchliches.

Zu der Frage, wie kontrolliert man das, wenn Langzeitarbeitslose mit Bescheinigungen aus dem europäischen Ausland kommen? Das ist für uns sehr schwer vorstellbar, wie das kontrolliert werden soll. Es wäre eine weitere Aufgabe für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, u. a. mit zu kontrollieren, ob eine einjährige Erwerbslosigkeit zuvor im anderen europäischen Ausland vorgelegen hat. Zudem befürchten wir, dass diese Regelung, die es in keinem anderen europäischen Land gibt, zu Drehtüreffekten führt, zu hire and fire, was wir alle nicht haben wollen.

Sachverständiger Dewes (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft): Wir lehnen als Zoll natürlich alle Ausnahmetatbestände ab, denn die sind nur schwer zu kontrollieren. Wie sollen wir diese Bescheinigungen überhaupt kontrollieren können? Wo ist der Nachweis? Sind sie überhaupt bei uns kontrollierbar? Das heißt, wir brauchen eine ganz klare und transparente Regelung - einfach, klar und deutlich. So sollte das Gesetz am Ende sein.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe nochmal eine Frage zu den Drehtüreffekten. Das ist auch mehrfach thematisiert worden. Könnten Sie noch einmal ausführen, wie das aus Ihrer Sicht funktionieren würde?

Dann hätte ich noch eine Frage an Herrn Schulte und an Herrn Prof. Dr. Gerhard Bosch. Wir haben derzeit Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose, die unter bestimmten Produktivitätsnachteilen leiden. Diese Fördermöglichkeiten sind Lohnkostenzuschüsse, die derzeit sehr zielgenau arbeiten. Sind diese Lohnkostenzuschüsse das richtige Instrument im Vergleich z. B. zu der generellen Ausnahme aller Langzeitarbeitslosen?

Vorsitzende Griese: Ich glaube, am Anfang meinten Sie Herrn Körzell. Die anderen beiden schaffen wir jetzt nicht mehr.

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zu den Drehtüreffekten lassen Sie mich Folgendes sagen: Sie können zumindest einen Drehtüreffekt für Langzeitarbeitslose in der Zeit unter Bezugnahme auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz generieren, indem Sie dies vollkommen ausschöpfen. Wir kennen die Geschichten, wie der Logistiker Amazon das z. B. sehr intensiv gemacht hat. Das ist für uns ein riesiges Problem und deswegen sagen wir, dieser Drehtüreffekt ist da, es kann ihn geben. Deswegen lehnen wir die vorgesehene Regelung ab. Wir haben das Instrument der Lohnkostenzuschüsse, was möglicherweise mehr Hilfe schafft, auch Erwerbslose in Beschäftigung zu bringen, als eine Absenkung bei dem Mindestlohn.

Vorsitzende Griese: Gut, dann machen wir es jetzt so, dass Herr Schulten und Herr Bosch sich Ihre Frage merken und Sie in der nächsten Runde entscheiden, ob Sie die beantwortet haben möchten oder eine neue Frage stellen wollen. Dann haben wir die erste Runde durch und gehen wieder auf diese Seite. Die CDU/CSU-Fraktion ist wieder dran und als erstes fragt Herr Stegemann.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Herrn Schulte vom ZDH. Erachten Sie die im Gesetzentwurf zum Mindestlohngesetz vorgesehene Praktikantenregelung für ausreichend? Wäre nicht eine Regelung für freiwillige Praktika zur Orientierung auf drei Monate praxistauglicher?

Sachverständiger Schulte (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Das kann ich ganz klar mit „Ja“ beantworten.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die BDA. Der Gesetzentwurf beschränkt sich bezüglich der Pflichten des Arbeitgebers auf die Erstellung und Beibehaltung für die Kontrollen erforderlicher Unterlagen auf bestimmte Branchen und Arbeitnehmergruppen, bei denen von einem erhöhten Risiko der Nichtbeachtung des Gesetzes ausgegangen werden kann. Auch die Meldepflichten für ausländische Arbeitgeber sind auf die in § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz bereits erfassten Branchen beschränkt. Ist diese Regelung nach Ihrer Auffassung sachgerecht und ist die in § 17 Abs. 3 vorgesehene Verordnungsermächtigung, mit der gegebenenfalls nachjustiert werden kann, ausreichend?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank für die Frage. Die Geltung ist tatsächlich nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzentwurfes beschränkt. Sie ist leider in § 15 nicht beschränkt. Auch hier wäre eine Beschränkung auf § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sinnvoll und zielführend. Die Beschränkung ist im Übrigen in Anlehnung auch an die Regelung, die wir im Arbeitnehmerentsendegesetz haben, in den beiden von Ihnen genannten Vorschriften, Herr Abgeordneter, sehr sinnvoll, weil damit ein Gleichklang zu diesem Gesetz hergestellt wird. Die Rechtsverordnungsermächtigung, die in §



17 Abs. 3 von Ihnen angesprochen ist, halte ich aus verfassungsrechtlichen Gründen für problematisch. Welcher Arbeitgeber kann schon sicher voraussagen, ob irgendwann von dieser Rechtsverordnungsermächtigung Gebrauch gemacht wird? Ich würde sogar anregen, diese Rechtsverordnungsermächtigung vollständig zu streichen, um Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nachdrücklich zu verankern.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Einzelsachverständigen Prof. Thüsing. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme haben Sie sich auch zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung von Saisonkräften in der Landwirtschaft geäußert. Wäre es aus Ihrer Sicht angezeigt, Unternehmen, die auf eine kurzfristige Beschäftigung von Arbeitnehmern angewiesen sind, durch eine Ausweitung der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung zu entlasten?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage. Ausnahmen tun immer weh, und das Charmante an einem allgemeinen Mindestlohn ist, dass er allgemein gilt. Die Frage ist, ob man nicht doch den Mut haben muss, bei einzelnen Branchen genauer hinzuschauen und dauerhaft oder temporär zu versuchen, die erheblichen Beschäftigungsrisiken, die mit einem solchen allgemeinen Mindestlohn verbunden wären, dadurch abzumildern, dass man Übergangsregelungen schafft, dass man vielleicht auch dauerhafte Ausnahmen für ganz bestimmte Formen der Beschäftigung schafft. Wenn es - wir haben es von Herrn Möller schon gehört - im Bereich der Landwirtschaft zu massiven Problemen führen kann, auch auf Grund des internationalen Wettbewerbsdrucks, dann muss man überlegen, ob nicht die Erhaltung der Arbeitsplätze in einen angemessenen Ausgleich gesetzt werden kann mit dem legitimen und notwendigen Schutzbedürfnis. Man muss sehen, dass die typischen Arbeitsverhältnisse bei Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft so sind, dass bestimmte Leistungen erbracht werden, die nach den allgemeinen Regelungen nicht auf den Mindestlohn anrechenbar sind, Kost und Logis zum Beispiel. Man muss sehen, dass diese Arbeitnehmer ihren Lebensschwerpunkt in Ländern haben, wo der Mindestlohn ein sehr viel geringerer ist, in Rumänien oder Bulgarien liegt er unter einem Euro die Stunde. Man muss fragen, ob es hier nicht angemessener sein kann, um diese Beschäftigung weiterhin in Deutschland zu ermöglichen und auch um diesen Arbeitnehmern weiterhin die Beschäftigung, die sie bislang als lukrativ empfunden haben, sonst wären sie nicht gekommen, weiter zu ermöglichen. Ich habe einen Vorschlag gemacht, wie man das abgrenzen könnte, so dass es sozial angemessen wäre, gleichzeitig aber der Landwirtschaft und der Pflege von landwirtschaftlichen Flächen in Deutschland genug Luft zum Atmen gibt.

Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Einzelsachverständige Frau Losem. Die Mindestlohnkommission kann ja Betroffene anhören. Ich frage Sie, ob das spezifisch genug ist oder ob es nicht sinnvoll sein kann, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften da auch explizit einzubeziehen, wie das

beim Stellungnahmeverfahren vor Erlass der Rechtsverordnung beim BMAS der Fall ist.

Sachverständige Losem: Ja, man sollte die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften einbeziehen, und zwar in das Verfahren in der Mindestlohnkommission, also vor Beschlussfassung der Mindestlohnkommission über die Anpassung des Mindestlohns. Die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können aus sozial-ethischer Perspektive Stellung beziehen, da sie ihre Arbeitsbedingungen selbstständig regeln. Dadurch würde auch der formal gegebene Eingriff in ihr Selbstbestimmungsrecht etwas abgemildert. Auf Grund dessen sollten sie auch in das Stellungnahmeverfahren vor Erlass der Rechtsverordnung durch das BMAS einbezogen und explizit genannt werden. Das ist derzeit noch nicht der Fall. Auf Grund ihres Selbstbestimmungsrechts können sie nicht einfach unter Verbände, die soziale und wirtschaftliche Interessen organisieren, subsumiert werden. Also ausdrücklich einbeziehen in Zehn und Elf.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Thüsing. Der Gesetzentwurf sieht eine Evaluation des Mindestlohnes erst im Jahre 2020 vor. Wie wir jetzt in den Diskussionen gehört haben, sind die ersten Auswirkungen des geplanten Mindestlohnes allerdings bereits jetzt schon spürbar. Inwieweit halten Sie eine frühzeitigere Evaluation für sinnvoll? Wäre es aus Ihrer Sicht auch sinnvoll, dass die Aufgabe der Evaluation direkt bei der Mindestlohnkommission angesiedelt ist?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Die Regelung, dieses Gesetz im Jahre 2020 zu evaluieren, mutet ein wenig seltsam an. Das suggeriert, als ob man vor 2020 nicht auf die Folgen schauen müsste, was dort passiert. Das ist eine recht seltsame Vorstellung. Es ist eine verfassungsrechtliche Pflicht, dass der Gesetzgeber die Wirkungen, die ein Gesetz hat, beobachtet und gegebenenfalls dort, wo es die Grenze zur Verfassungskonformität droht zu überschreiten, auch handelt. Das Bundesverfassungsgericht hat das zunächst im Mitbestimmungsurteil deutlich gemacht und hat es dann auch nochmal prominent in der Entscheidung zum GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz wiederholt. Das heißt also, dies auf einen Zeitpunkt, der dazu noch in fernster Zukunft liegt, zu reduzieren, scheint doch etwas fragmentarisch zu sein. Ich glaube, eine frühere Evaluation ist notwendig, gerade weil, wie Kollege Möller vom IAB gerade schon gesagt hat, es schwierig ist, ex ante zu prognostizieren, was dieses Gesetz bewirken wird. Umso mehr muss man sich Mühe geben, ex post nachzuvollziehen, was dort passiert ist. Das darf nicht zu einem Zeitpunkt geschehen, wo sich vielleicht Wirkungen schon längst gezeigt haben, die dieses Gesetz eben nicht zeitigen will. Insofern ist es mein Plädoyer, eine frühere Evaluation ist geboten und sollte insofern in einer Korrektur des jetzigen Entwurfes des § 23 Mindestlohngesetz seinen Eingang finden.

Zum Zweiten soll es die Kommission sein. Die Kommission kann ein sinnvoller Ansatzpunkt für eine Evaluation sein. Sie kann nämlich ihren unmittelbaren Sachverstand und ihre Erfahrung, die sie mit dem Gesetz gesam-



melt hat, am besten ungefiltert in eine solche Folgenbewertung einbeziehen. Die Frage ist, ob der Kommission als Akteur dieses Gesetzes nicht (ein wenig oder) die Gefahr der Befangenheit droht. Meines Erachtens könnte es sinnvoll sein, diese Evaluation unter Einbeziehung der Kommission zu gestalten. Eine letzte Verantwortung und Ausschließlichkeit würde ich mit einem Fragezeichen versehen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Frau Losem, Katholisches Büro. Wir öffnen jetzt das Arbeitnehmerentsendegesetz für alle Branchen, die es nutzen wollen. Da die Kirchen aufgrund ihrer verfassungsrechtlichen Stellung zu einem guten Teil ihre Arbeitsbedingungen im Rahmen des dritten Weges regeln, frage ich Sie, ob die beabsichtigte Öffnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes für alle Branchen auch diesem Tatbestand, dass die Kirchen ihr Arbeitsrecht selber regeln, ausreichend Rechnung trägt.

Sachverständige Losem: Vielen Dank, Herr Weiß, für die Frage. Der Entwurf lässt auch im Rahmen des Arbeitnehmerentsendegesetzes den dritten Weg der Kirchen noch völlig unberücksichtigt. Es besteht daher hier aus verfassungsrechtlicher Perspektive noch gesetzgeberischer Nachholbedarf. Können künftig in allen Branchen Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz festgelegt werden? Werden davon - jedenfalls, wenn man auf das Europarecht schaut - auch die Kirchen möglicherweise betroffen sein, wenn allgemeinverbindliche Erklärungen Bereiche betreffen, in denen auch die Kirchen tätig sind? Der Gesetzgeber ist daher gehalten, die Rechtsposition der Kirchen und den Eingriff in ihr Selbstbestimmungsrecht zu berücksichtigen und auszugleichen. Das gilt auch dann, wenn die Kirchen nicht mit ihren erheblichen Einrichtungen vertreten sind. Es ist daher verfassungsrechtlich mindestens geboten, den paritätisch besetzten Kommissionen der Kirchen, die diese gebildet haben und die die Arbeitsbedingungen im kirchlichen Bereich festlegen, ein Stellungnahmerecht einzuräumen, und zwar vor Erlass der Rechtsverordnung durch das BMAS. Das bedeutet, dass die paritätisch besetzten Kommissionen in § 7 Absatz 4 und § 7a Absatz 3, die die Stellungsverfahren für die weiteren Branchen nun regeln, explizit aufgenommen werden müssen. Vielen Dank.

Abgeordnete Schimke (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Meine Damen und Herren, wir wissen seit letzter Woche, dass der Erfüllungsaufwand der Wirtschaft allein für die 8,50 Euro bei 9,6 Mrd. Euro jährlich liegen wird. Jetzt ist es so, dass wir auch wissen, dass viele Unternehmen auch über Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld finanzielle Anreize zusätzlich für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen. Ich möchte sehr gerne von Seiten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wissen, wie sich das künftig auch auf Aktivitäten dieser Art, insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, auswirken wird. Wird es künftig auch solche Sonderzahlungen geben?

Daran anknüpfend meine Frage an das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, welche Beobachtungen konnten Sie auf internationalem Gebiet machen, was die Lohnerhöhungen über alle Lohngruppen in der Wirtschaft betraf? Stiegen die Löhne weiterhin im Ausland in der Wirtschaft oder gab es hier möglicherweise Veränderungen zwischen einzelnen Lohngruppen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ob das beim Erfüllungsaufwand bei den 9,6 Mrd. Euro bleibt, ist noch sehr offen. Der nationale Normenkontrollrat hat zumindest - sicher nicht ganz verfehlt - sogar die Schätzung einer fast doppelt so hohen Zahl in Höhe von 16 Mrd. Euro für nachvollziehbar gehalten. Da werden wir noch einmal sehr genau rechnen müssen, glaube ich.

Zum zweiten Teil der Frage, die Einbeziehung von Sonderzahlungen in den gesetzlichen Mindestlohn: Die Berücksichtigung von Sonderzahlungen beim gesetzlichen Mindestlohn halten wir für unverzichtbar. Der Gesetzentwurf sollte klarstellen, dass dort, wo entsprechende Sonderzahlungen Entgeltcharakter haben, es zu einer Berücksichtigung bei der Ermittlung des Mindestlohnes kommen muss. Da gibt es ganz unterschiedliche Signale. Die richtige und klare Regelung im Gesetzentwurf fehlt aber, dass eine solche Berücksichtigung mit dem Mindestlohn vereinbar ist.

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Möller (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Ich glaube, ich kann das kurz beantworten. Es ist natürlich so, der Mindestlohn führt zu einer Anhebung im unteren Bereich der Lohnverteilung. Das führt zu einem Zusammenschieben der Lohnverteilung, wenn man das plastisch ausdrücken würde, und natürlich zu geringerer Ungleichheit im unteren Bereich. Wir wissen, dass es eine ganze Reihe von verschiedenen Anpassungsmöglichkeiten der Unternehmen gibt, auf einen Mindestlohn zu reagieren. Aber auch die Arbeitnehmer, die vom Mindestlohn betroffen sind, reagieren - z. B. ihre Motivation könnte durch eine bessere Bezahlung erhöht werden. Aber die Unternehmen haben eine ganze Reihe von Möglichkeiten, darauf zu reagieren, bis hin zu Preiserhöhungen und natürlich auch zur Reorganisation der Arbeitswelt. Viele Dinge sind denkbar.

Zur Frage, ob Sonderzahlungen eingeschränkt werden oder es ist auch diskutiert worden, ob Weiterbildungsmaßnahmen eingeschränkt werden: Zu all dem gibt es keine verlässliche und belastbare internationale Evidenz. Gerade auch für Deutschland, denke ich, haben wir da wenig, was wir anführen könnten. Aber dass es Anpassungsreaktionen gibt, das, glaube ich, ist unstrittig.

Abgeordneter Stracke (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Möller vom Bauernverband und Herrn Prof. Dr. Thüsing. In der Landwirtschaft existieren seit letztem Jahr regionale Tarifverträge, die die Saisonarbeit umfassen. Welche Schwierigkeiten können sich bei der Übertragung in einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag ergeben und sehen Sie eine Alternative, wie die Autonomie der lokalen Tarifpartner zu wahren ist und zugleich nicht gegen europarechtliche Bedenken verstoßen wird?



Sachverständiger Möller: Wir haben in der Landwirtschaft letztes Jahr regionale Tarifverträge mit einer Laufzeit bis Ende des Jahres 2018 abgeschlossen. Daran ist der Wille der Tarifpartner deutlich geworden, sich zu verständigen. Auch ein Konsens ist gefunden worden, den wir für ausgewogen halten. Wir sind eigentlich davon ausgegangen, dass diese bestehenden Tarifverträge geschützt sind und in einem Mindestlohngesetz akzeptiert werden, weil wir davon ausgegangen sind, dass bestehende Verträge eingehalten werden. Daher sind wir nach wie vor der Auffassung, dass es das Einfachste wäre, im Mindestlohngesetz zu akzeptieren, dass bestehende Tarifverträge bis zum Ende ihrer Gültigkeit weiterhin laufen.

Welche Schwierigkeiten können eintreten? Wir sind ja jetzt gehalten, im Rahmen der Übergangszeit zu versuchen, mit dem Tarifpartner einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag festzulegen. Der Gesetzgeber verschiebt die Schwerpunkte zwischen den Tarifvertragsparteien eindeutig zu Gunsten der Gewerkschaft. Wir hoffen, dass der einmal gefundene Konsens weiterhin übernommen wird; das wird sich dann in den zukünftigen Verhandlungen hier herausstellen.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Sie können sich überlegen, ob Sie in der nächsten Runde möchten, dass Herr Prof. Dr. Thüsing diese Frage noch beantwortet, oder ob Sie eine frische stellen möchten. Dann gehen wir über zur Runde der SPD-Fraktion, die die halbe Minute von vorhin noch mitbekommt. Hier wird alles genau festgehalten. Es beginnt der Kollege Gerdes, bitte sehr.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Meine Frage bezieht sich auf das duale Ausbildungssystem und meine Frage geht an den DGB. Sind Ihrer Meinung nach die dualen Studiengänge ausreichend im Gesetz geregelt und wo sehen Sie ggf. Regelungsbedarf?

Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund): Hier müssen wir noch mal sehen, wo wir bei der dualen Ausbildung auch tarifvertragliche Regelungen haben. Daran hapert es zurzeit noch. Klar ist, das ist eine neue Form der Ausbildung: eine Mischung aus beruflicher Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und einer universitären Ausbildung. Diese fällt allerdings, ich glaube, das kann man sagen, nicht unter den Mindestlohn, weil es sich um ein wirkliches Ausbildungsverhältnis handelt, das auch zum Teil eben bis jetzt schlecht tarifvertraglich erfasst ist, weil wir hier bislang keine Tarifverträge oder nur wenige Tarifverträge in den Bereichen haben, in denen Auszubildende nach dem dualen System, nach dem Berufsbildungsgesetz entsprechend tätig sind. Aber der Ausbildungscharakter ist, glaube ich, unstrittig. Da könnte allerdings eine Präzisierung erfolgen.

Abgeordneter Dr. Bartke (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Preis und es geht nochmals um die Praktika. Die Praktika sollen ja eine Zeitlang vom Mindestlohn ausgenommen werden. Da wäre meine Frage: Sollten generell für Praktika Qualitätsstandards gesetzlich geregelt sein?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Die Frage kann man bejahen. Es sind bereits heutzutage in § 26 Berufs-

bildungsgesetz die Grundstrukturen der Praktikantenverhältnisse geregelt. Nur die Norm ist so intransparent, die kennt keiner. Selbst der Deutsche Bundestag kannte sie nicht, denn da wurden auch schon Praktikanten ohne Praktikantenvergütung beschäftigt. Es ist bereits heute Standard, dass Praktikanten Mindestrechte haben, insbesondere auch auf ein Ausbildungsentgelt entsprechend § 17. Jetzt hat die jetzige Koalition gesagt, wir gehen das Problem Generation Praktikum an mit dieser 6-Wochen-Regelung und den bekannten Vorschriften. Wenn man jetzt die Praktikumszeiten wieder ausweitet, dann, meine ich, wäre es angezeigt, ganz wenige - da bedarf es nicht vieler - Qualitätsänderungen vorzunehmen. Man ändert etwas im § 26 BBiG, dass man eine Vertragsniederschrift fordert - eine Vertragsniederschrift, in der dann auch der Ausbildungszweck definiert wird - und eine kleine Regel schafft, dass man da auch tatsächlich den Ausbildungscharakter ablesen kann. So könnte man das machen. Das würde meiner Ansicht nach reichen, ohne wirklich Praktikantenverhältnisse zu behindern.

Abgeordneter Paschke (SPD): Der Mindestlohn wird vom Zoll kontrolliert bzw. soll kontrolliert werden. Aber wie wir aus den Erfahrungen aus England zum Beispiel wissen, lebt es natürlich ganz deutlich davon, dass es Hinweisgeber gibt, die Verstöße deutlich machen. Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ist der Schutz dieser Hinweisgeber, insbesondere wenn es sich um Beschäftigte handelt, im Gesetz ausreichend geregelt?

Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist nach unserer Auffassung nicht ausreichend geregelt, sondern diese Arbeitnehmer müssen dem besonderen Schutz unterstellt werden, um hier Sanktionen - wie beispielsweise im schlimmsten Falle Kündigungen - zu vermeiden. Es kann nicht sein, dass sich betroffene Arbeitnehmer für ihren Mindestlohn einsetzen und anschließend mit Sanktionen bedroht werden, im schlimmsten Falle mit Entlassungen. Deshalb brauchen wir hier dringend eine Präzisierung.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis und Prof. Dr. Düwell. Es ist im Gesetzentwurf zur Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine Streichung des starren 50-Prozent-Quorums vorgesehen, damit eine Allgemeinverbindlichkeit nur dann erfolgen kann, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt hat. Ist aus Ihrer Sicht die Ankündigung an die überwiegende Bedeutung des Tarifvertrags geeignet - in Zeiten abnehmender Tarifbindung -, das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zukunftsfest auszugestalten?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Die Bedenken würde ich hier teilen, wenn das die absolute Voraussetzung wäre. Es ist aber so, dass das Gesetz die AVE nur im Grundsatz an das öffentliche Interesse ankoppelt. Diese Überwiegensregelung ist praktisch nur eine „Insbesondere-Regelung“. Sie ist ausgeweitet worden gegenüber dem 50-Prozent-Quorum, wo man dann sagt, hier sind die Voraussetzungen für eine AVE im Regelfall erfüllt.



Im Unterschied zur früheren Regelung finden auch andere Tarifbindungsfaktoren Anwendung, also nicht nur die unmittelbare Tarifbindung. Ich selbst hätte vielleicht die Repräsentativität als Tatbestandsmerkmal vorgezogen, statt des Merkmals „überwiegend“. Ein entscheidendes Kriterium - um das noch einmal festzuhalten - ist das öffentliche Interesse, das zudem in § 5 Abs. 1 Nr. 2 der TVG-Reformfassung konkretisiert worden. Ich denke, dass das eine hinreichende Regelung ist.

Sachverständiger Prof. Dr. Düwell: Ich möchte darauf hinweisen, dass überwiegend eine gewisse Abkehr von dem bisherigen System bedeutet, wo man Tarifgeltung mit Tarifbindung gleichgesetzt hat. Jetzt werden auch diejenigen Trittbrettfahrer zu Recht erfasst, die sich die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags zu Nutze machen, aber nicht Mitglied in einem Verband werden wollen, so auch Mitgliedsbeiträge sparen und Tarifverträge nach Gutsherrenart anwenden. Das finde ich gut so, dass der Gesetzgeber hier tätig wird. Ansonsten kann ich mich nur Prof. Preis anschließen.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die nächste Frage richte ich noch einmal an Herrn Prof. Preis und an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Gesetzgeber sieht eine Vorrangregelung für die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für die gemeinsamen Einrichtungen vor, in dem Gesetz genauer beschriebene Gegenstände zu regeln. Ist aus Ihrer Sicht eine solche Vorrangregelung sachgerecht?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Ja, eine solche Regelung ist für den speziellen Fall der gemeinsamen Einrichtungen sachgerecht, zumal die bekannten und wichtigen gemeinsamen Einrichtungen ganz allgemeine sozialpolitische Regelungen im Bereich Altersversorgung, Urlaub und Ausbildung treffen, die auch der Gesetzgeber treffen könnte. Diese Regelungen müssen einheitlich und damit auch tarifeinheitlich gelten. Und dass hier ein Stückchen Tarifeinheit - das wollen wir ja oder viele hier - verwirklicht wird, ist an dieser Stelle richtig und gut.

Sachverständiger Asshoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mich meinem Vorredner, Herrn Prof. Preis, nur anschließen. Wir brauchen in der Tat diese Vorrangregelung für die gemeinsamen Einrichtungen, weil diese gemeinsamen Einrichtungen gerade in so kleinteiligen Branchen wie im Baugewerbe relativ schnell zusammenbrechen würden, wenn per Haustarifvertrag oder kleinen Flächentarifverträgen aus dem Geltungsbereich dieser gemeinsamen Einrichtungen ausgebrochen werden könnte, wenn man sich die Beiträge spart und dann bei der Konkurrenzlage zwischen 70.000 und 75.000 Betrieben, z.B. im Bauhauptgewerbe mit im Durchschnitt unter zehn Beschäftigten, das System sofort auseinanderbricht oder implodiert. Deshalb braucht man eine solche Regelung für alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge gerade dann, wenn es auch noch zu einer Tarifeinheitsregelung kommen sollte.

Abgeordneter Rützel (SPD): Herr Prof. Preis und Deutscher Gewerkschaftsbund: Sind die im Gesetzentwurf aufgeführten Regelungen im Artikel 5, also zum Tarifver-

tragsgesetz, zur Sicherung der Sozialtarifverträge ausreichend, insbesondere auch im Hinblick auf die SOKA BAU?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Diese Regelung deckt die wesentlichen Gegenstände der gemeinsamen Einrichtungen ab und würdigt sie damit. Man könnte, wenn man sich den Wortlaut anschaut, ein kleines Bedenken haben, dass hier nur ein Tarifvertrag über die gemeinsame Einrichtung geregelt wird. Wenn da wortklauberisch ein Richter herangeht, könnte er sagen: „Ja, nur über die gemeinsamen Einrichtungen, aber nicht über die Aufgaben“. Und mit einer kleinen Formulierungsergänzung, dass das BMAS einen Tarifvertrag, in dem gemeinsame Einrichtungen vorgesehen und deren Aufgaben geregelt sind, könnte man diese Unsicherheit abschmelzen. Ansonsten könnte man bei diesem abschließenden Beispielskatalog überlegen, ob man da nicht noch ein „insbesondere“ hineinarbeitet, denn es ist eine schon eine starke Beeinträchtigung der tarifautonomen Gestaltung, wenn der Gesetzgeber sagt: „Ihr dürft eigentlich mit dieser Wirkung nur diese und jene Punkte regeln.“ Das ist nicht zukunftsfest, also ein „insbesondere“ wäre nicht schlecht.

Sachverständiger Asshoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich bin jetzt in der unglücklichen Lage, mich immer meinem Vorredner anschließen zu müssen. Ich will es nur noch einmal bestätigen: Wir brauchen in der Tat eine Klarstellung - oder Klärung zumindest. Der Wortlaut im § 5 Abs. 1 a in der Entwurfsfassung könnte eigentlich schon reichen, dass damit nicht nur die reinen Verfahrenstarifverträge gemeint sind. Da sind eben nicht nur Beiträge, Auskunftsrechte und anderes für die gemeinsamen Einrichtungen geregelt, sondern natürlich auch die Tarifverträge, deren Leistungen sie erbringen, die Altersversorgungsleistung, die Urlaubserstattung, die Berufsbildungserstattung und anderes mehr. Diese materiellen Tarifverträge müssen natürlich ebenfalls von Abs. 1a erfasst werden, sonst haben wir die Situation, dass Beiträge eingesammelt werden, aber die Kassen keine Leistungen mehr erbringen können, weil nach der jetzigen Entwurfsfassung möglicherweise nach unterschiedlichen Verfahren für allgemeinverbindlich erklärt wird. In der Tat, das Wort „insbesondere“ sollte auch in Abs. 1a eingefügt werden. Wir haben auch schon Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen gehabt, die ganz andere Gegenstände geregelt haben. Zum Beispiel haben wir in Berlin einen Tarifvertrag gehabt, der die Kontrolle von Mindestlöhnen regelte und dafür eine eigene Stelle schaffte. Dieser Tarifvertrag ist vom Bundesarbeitsgericht 2010 für rechtens erklärt worden. Warum soll das zukünftig nicht mehr gehen?

Vorsitzende Griese: Wir gehen zur Fraktion DIE LINKE, die auch die halbe Minute von vorhin dazubekommt. Es beginnt Frau Kollegin Krellmann.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Herrn Dr. Schulten. In Ihrer Stellungnahme sagen Sie explizit, dass Ausnahmen für Jugendliche unter 18 problematisch sind und im Grunde Jugendliche mit einbezogen werden sollten. Im Moment hatte eine



Menge Jugendliche draußen vor der Tür demonstriert, um genau das deutlich zu machen. Meine Frage geht in die Richtung: Können Sie uns bitte nochmal die Gründe darlegen, welche Effekte für den Arbeitsmarkt zu erwarten sind, welche Erfahrungen es in anderen europäischen Ländern gibt? Belegen diese die Annahme, dass die Höhe des Mindestlohnes einen Fehlanreiz für junge Beschäftigte setzen könnte?

Sachverständiger Dr. Schulten: Um vorab die Antwort klar und deutlich zu machen – nein. Ich glaube, die internationale Mindestlohnforschung ist wie immer nicht in jedem Punkt da ganz einig, aber dass es wirklich eine harte Evidenz dafür gibt, dass Jugendliche übermäßig negativ betroffen sind, dass vor allen Dingen deren Ausbildungsbereitschaft – das ist ja das Kernargument – negativ betroffen ist, das kann man, glaube ich, nicht sehen.

Wenn der Text so bleibt, wie er jetzt von der Bundesregierung vorgelegt ist, gibt es in Deutschland eine wirkliche Sondereinstellung. Mir ist nicht bekannt, dass es ein Land in Europa gibt, wo Jugendliche unter 18 Jahren tatsächlich vom Mindestlohn ausgenommen werden. Das gibt es meines Erachtens nicht. Was es in einigen Ländern gibt, ist, dass es sogenannte gesonderte Jugendmindestlöhne gibt, die sich in der Regel zwischen 80 und 90 Prozent des allgemeinen Mindestlohnes bewegen. Ob die arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind oder nicht, auch da kann man ein großes Fragezeichen machen, das ist keineswegs eindeutig.

Wir haben auch eine ganze Reihe Evidenz für negative Arbeitsmarkteffekte. Wenn Sie an die Niederlande denken, die ein sehr entwickeltes und ausdifferenziertes System von Jugendmindestlöhnen haben, dort werden Sie zum Beispiel feststellen, wenn Sie in Supermärkte gehen, dass jeder Zweite an der Kasse unter 23 ist. Ab 23 bekommt man den normalen Mindestlohn. Man sieht hier ganz klassisch, wie da ein Substitutionseffekt stattfindet, der arbeitsmarktpolitisch hochproblematisch ist. Wenn man sich jetzt fragt, wer ist davon eigentlich in Deutschland betroffen, dann werden es im Wesentlichen Schüler sein, die einen Nebenjob machen. Warum soll der 17jährige Schüler als Regalauffüller im Supermarkt weniger verdienen als der 18jährige? Darin kann ich arbeitsmarktpolitisch keinen Sinn sehen.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Prof. Dr. Dr. Preis aus Köln. Herr Prof. Preis, für die Zeitungszustellerin und den Zeitungszusteller ist jetzt aktuell eine generelle Ausnahme vom Gesetz bis 2017 vorgesehen. Halten Sie diese Ausnahmeregelung für verfassungsrechtlich unbedenklich oder eher für eine Lex Springer? Bisher lautete die Grundregel, nur mit Tarifvertrag ist ein Abweichen vom gesetzlichen Mindestlohn erlaubt. Wie werden Branchen reagieren, die im Vorfeld des Gesetzes extra einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, beispielsweise die Fleischindustrie?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Ich möchte nicht ausschließen, dass diese Regelungen ein Produkt eines außerordentlich intensiven Lobbyismus sind. Wir hatten ja die Frage, ob das sogar geboten sei, die Zeitungszusteller verfassungsrechtlich herauszunehmen. Das ist sicher nicht der Fall. Für eine so differenzierende

Regelung braucht man im Lichte des Artikels 3 Grundgesetz immer einen zureichenden sachlichen Grund. Dieser valide sachliche Grund ist bei der Begründung des Mindestlohngesetzes nicht zu erkennen, das im Übrigen sehr konsistent begründet ist. Nun sollen die Zeitungszusteller nicht vollkommen ausgenommen werden, sie werden bei der Übergangregelung nur etwas privilegiert. In verfassungsrechtlicher Hinsicht könnte man sagen: „Minima non curat praetor“, denn in zwei Jahren sind dann auch die Zeitungszusteller mit dabei. Aber das prinzipielle Bedenken bleibt.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Dr. Schulten, können Sie bitte noch einmal ausführen, wie denn die Höhe von 8,50 Euro im Vergleich zu anderen europäischen Ländern einzuordnen ist?

Sachverständiger Dr. Schulten: Es gibt im Prinzip zwei Indikatoren, an denen man das machen kann. Das eine ist, man schaut sich erst einmal an, wie hoch sind 8,50 Euro, gemessen an anderen Ländern? Der Mindestlohn ist, das wurde auch schon gesagt, in Osteuropa deutlich niedriger. Wir müssen auch feststellen, dass in vielen westeuropäischen Ländern der Mindestlohn mittlerweile deutlich über 9,00 Euro liegt, in Frankreich zum Beispiel bei 9,50 Euro, in Luxemburg ist er noch höher. Der zweite Indikator ist, der vielleicht noch sinnvoller ist – das wurde auch schon angesprochen –, den Mindestlohn ins Verhältnis zum Lohngefüge in Deutschland zu setzen. Das kann man zum Beispiel machen, indem man es als Prozentsatz des sogenannten Medianlohns misst. Nach den uns vorliegenden aktuellen Daten liegen 8,50 Euro bei etwa 50 Prozent des Medianlohnes. Wenn wir die Anpassungszeit noch mit einpreisen, wird er noch etwas darunter sein. Da finden wir uns eher am unteren Rand, zumindest in den vergleichbaren westeuropäischen Ländern.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Jetzt kommen wir zur Fragerunde BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Sie müssen noch entscheiden, ob Sie zuerst Herrn Dr. Schulten und Herrn Prof. Bosch die Frage von Frau Pothmer beantworten lassen wollen oder ob Sie mit einer neuen Frage starten. Sie starten mit einer neuen. Frau Müller-Gemmeke, bitte sehr.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Dewes von der Zollgewerkschaft. Ich möchte gleich ein paar Aspekte abfragen, weil wir zu wenig Zeit haben; deshalb mache ich das gleich zusammen.

Aus meiner Sicht hat die FKS heute schon zu wenig Personal. Jetzt kommen so schwierige Branchen wie die Fleischbranche hinzu, es wird das Arbeitnehmerentdegengesetz geöffnet und natürlich kommt insbesondere auch noch der Mindestlohn. Von daher meine Frage an Sie, wie viel Personal ist notwendig, um wirklich effektiv kontrollieren zu können?

Ich möchte noch weiter fragen, wie aufwendig sind eigentlich die Kontrollen von Mindestlöhnen beziehungsweise des gesetzlichen Mindestlohns? Was ist da für Personal notwendig? Ist da gehobener Dienst notwendig oder wie sehen Sie das? Die Frage, wie soll überhaupt



das notwendige Personal aufgestockt werden? Ich konnte aus einer Kleinen Anfrage die Antwort entnehmen, dass gerade einmal 300 im gehobenen Dienst pro Jahr ausgebildet werden. Wie soll das eigentlich gehen, wann kann man damit rechnen, dass der gesetzliche Mindestlohn tatsächlich effektiv kontrolliert wird?

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Herr Dewes, bitte sehr. Nehmen Sie sich ein Mikro.

Eine Information für die Ausschussmitglieder, das Protokoll ist heute schon gegen 17.00/18.00 Uhr gedruckt,

Sachverständiger Dewes (Zoll- und Finanzgewerkschaft): Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist ursprünglich vor zehn Jahren mit ca. 7.000 Beschäftigten aufgestellt worden. Durch Stelleneinsparungen hat sie heute 6.250 Vollzeitäquivalente, das heißt, wir sind heute schon sehr knapp in der Personalbemessung, wenn wir kontrollieren und überwachen. Ich glaube schon, dass wir derzeit effektiv unsere Arbeit verrichten. Aber, wenn jetzt ca. 5 Millionen Beschäftigungsverhältnisse dazukommen, brauchen wir deutlich mehr Personal. Sie müssen überlegen, dass wir heute schon 300.000 Personenbefragungen im Bereich des Mindestlohnes durchführen und 30.000 Geschäftsprüfungen im letzten Jahr durchgeführt haben. Bei dieser Anzahl, die jetzt dazukommt, benötigen wir, um diese Prüfquote zu erhalten - das ist eine einfache Rechenaufgabe -, mindestens - und das ist die Untergrenze - 2.100. Die 1.600 avisierten sind ein halber Schritt. Aber, es ist deutlich zu wenig. Ich glaube, dass ich für meine Gewerkschaft sagen kann, dass zwischen 2.100 und 2.500 realistisch sind, um tatsächlich das dann kontrollieren und überwachen zu können. Es ist nicht - das darf man nicht vergessen - die reine Kontrolltätigkeit, sondern es sind die Folgemaßnahmen, die sich daraus erschließen, nämlich im Bereich des Strafrechts und des Ordnungswidrigkeitenrechts; das macht es eigentlich so schwer.

Zur Ausbildungskapazität ist Folgendes zu sagen: Wir bilden tatsächlich dieses Jahr 325 im gehobenen Dienst und 600 im mittleren Dienst aus. Wenn Sie eine Verwaltung von ca. 39.000 Beschäftigten sehen, dann wissen Sie, mit den Altersabgängen bleibt kaum etwas über für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Das ist ein Tropfen auf den heißen Stein, das heißt, hier muss unbedingt - und zwar jetzt sofort - Personal ausgebildet werden, um überhaupt 2015 bzw. 2017 gewappnet zu sein.

Zu der Frage mittlerer und gehobener Dienst ist es so, dass wir im Team arbeiten. Ich würde hier die großen Unterschiede nicht sehen. Aber in Zukunft ausgerichtet würde ich mir wünschen, dass wir den Anteil des gehobenen Dienstes in dem Bereich deutlich stärken, weil sehr viele Geschäftsprüfungen und Buchprüfungen zu machen sind und weil sich die Qualität der Arbeit in diesem Bereich deutlich verstärkt hat. Also sofort beginnen, ansonsten wird das tatsächlich nichts.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich möchte da gleich nochmals nachfragen. Für 2014 gibt es ja kein neues Personal im Haushalt. Ich bin mir nicht sicher, dass für nächstes Jahr 2015 tatsächlich

1.600 Stellen, so wie es die FKS fordert, im Haushalt sein werden. Wie ist da Ihre Bewertung? Wie soll das gehen? Ich muss da nochmals nachfragen; denn es gibt ja gerade kein neues Personal.

Sachverständiger Dewes (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft): Wir benötigen dringend Personal. Im Haushalt ist uns zumindest vom Minister gesagt worden, auch in einer Veranstaltung, dass bis zu 1.600 Beschäftigte in den nächsten Jahren zugeführt werden. Mit dieser Ausbildung muss man sofort beginnen. Man hat eine Ausbildungsphase von zwei Jahren im mittleren Dienst und drei Jahren im gehobenen Dienst als Hochschulstudium. D. h., wir müssen in diesem Jahr beginnen und müssen es dann zuführen, damit man überhaupt von einer effektiven Kontrolle des Mindestlohnes 2017/2018 reden kann, weil drei Jahre - ich meine, da braucht man nur die Finger dazu, um auszurechnen, dass dies nicht funktionieren kann. D. h., Ausbildung sofort, weil wir ja nicht unser komplettes Personal, was wir ausbilden, in diesen Bereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit stecken können. Wir haben noch andere gesetzliche Aufgaben, die wir zu erfüllen haben.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Dann gehen wir wieder auf diese Seite. Bei der CDU/CSU-Fraktion ist noch die Antwort von Herrn Prof. Dr. Thüsing auf Herrn Stracke's Frage offen. Herr Prof. Dr. Thüsing erinnert sich noch? Wunderbar. Dann fangen wir damit auf Wunsch von Herrn Stracke an. Bitte sehr, Herr Prof. Dr. Thüsing.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Frau Vorsitzende, Herr Stracke, herzlichen Dank für die Frage. Ich möchte nahtlos an das anknüpfen, was Herr Möller gesagt hat. Es gibt Tarifverträge in der Landwirtschaft, die wurden zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften abgeschlossen. Sie sind regional. Die Frage ist, warum hat ein regionaler Tarifvertrag weniger Lebensrecht als ein bundesweiter Tarifvertrag? Sie tragen die gleiche Angemessenheitsvermutung in sich. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und des Bundesverfassungsgerichtes haben Tarifverträge eben eine solche Angemessenheitsvermutung, dass man davon ausgehen kann, dass sie einen legitimen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen formulieren. Jetzt würden sie, weil sie nicht bundesweit, sondern regional abgeschlossen würden, durch ein neues Mindestlohngesetz unterpült werden. Ich werbe genauso wie Herr Möller dafür, den Tarifvertragsparteien doch ein wenig mehr zuzutrauen und sich die Frage zu stellen, ob solche Tarifverträge nicht dauerhaft oder übergangsweise - ich plädiere für dauerhaft - einen Kompromiss der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerinteressen formulieren können. Es geht darum, wenn ein solcher Tarifvertrag gefunden wurde, können wir davon ausgehen, dass die Tarifpartner in angemessener Weise den Arbeitnehmerschutz mit etwaigen Beschäftigungsrisiken abgewogen haben. Und wer dem nicht traut, der könnte ja zusätzlich noch eine Regelung aufnehmen und sagen - naja, dann muss die Mindestlohnkommission diesem Tarifvertrag eben zustimmen oder ihm nicht widersprechen. Und dann darf er eben für eine bestimmte Branche die Besonderheiten angemessen formulieren.



Es wird sich in allen Branchen diese Frage stellen, wo es z. B. Stücklohnvereinbarungen gibt anstatt eines Zeitlohns. Es wird sich die Frage stellen, wo es Leistungen in den Manteltarifverträgen gibt, die nicht zeitbezogen oder auf die einzelne Stunde heruntergebrochen sind. Da ist die Frage, wollen wir hier nicht den Tarifvertragsparteien die Autonomie gestatten, zu sehen, dass wir auf einem angemessenen Niveau dieses passgenau für die einzelnen unteren Besoldungsgruppen herunterbrechen. Das glaube ich. Dieses Gesetz wird ja deswegen so diskutiert, weil wir die Auswirkungen nicht im Einzelnen vorhersehen können. Ich glaube, wir würden uns ein stückweit Flexibilität erlauben, wenn wir sagen – naja, wenn wir hier Dinge nicht sehen, die wir nicht wollen, dann können es die Tarifvertragsparteien zukünftig als die näheren Akteure, die staatsferneren Akteuren regeln und in den Tarifverträgen diesen Mindestlohn modifizieren - ggf. unter Zustimmung der Mindestlohnkommission. Dann wäre sicherlich der Arbeitnehmerschutz angemessen gewahrt und es wäre ein Stück weit Flexibilität geschaffen worden.

Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer (CDU/CSU): Meine Frage geht an die BDA und Herrn Professor Thüsing. Nochmal zurück zu den Zeitungszustellern: Sie haben keinen Tarifvertrag und sie haben das nicht unerhebliche Argument eines erheblichen ehemaligen Verfassungsrechtlers auf ihrer Seite, dass der Mindestlohn dort gegebenenfalls als ein Eingriff in die Pressefreiheit interpretiert werden könnte. Aus Ihrer Sicht bräuchten die Zeitungszusteller eine Übergangsregelung oder sogar eine Ausnahmeregelung. Wie könnte sich das aus Ihrer Sicht rechtlich und normativ begründen lassen?

Sachverständiger Dr. Göhner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Es wäre aus unserer Sicht vernünftig, Stücklohn generell zuzulassen. Das ist ein Fehler im Gesetz und gilt nicht für die Zeitungsverleger. Sonderregelungen für eine Branche sind sicher problematisch, aber Stücklohnregelungen gibt es auch in anderen Bereichen der Wirtschaft. Deshalb würde ich darauf abstellen.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Die Frage, ob so etwas verfassungskonform ist oder nicht, würde ich etwas zurückstellen. Ich glaube, der Gesetzgeber hat eine weitere Einschätzungsprärogative, diesen Mindestlohn für einzelne Branchen passgenau zu gestalten. Die Argumente, die mein Fakultätskollege dargelegt hat, lassen sich hören und sind gewichtig. Es ist die Aufgabe der Politik, hierauf in angemessener Weise zu reagieren. Es kann nicht im Sinne eines Mindestlohns sein, dass dies zu einer breitflächigen Belastung der Zeitungsverleger und der Presselandschaft führt. Eine plurale Presse ist ein wichtiges Element in der pluralen Demokratie. Insofern sind hier Anpassungsregeln erforderlich; wenn dies durch eine stückweise Heranführung an den Mindestlohn geschehen kann, dann ist das vielleicht ein sinnvoller Weg. Ob man dies noch etwas strecken sollte, muss der nähere Blick auf die Fakten offenbaren. Ich weiß im Einzelnen nicht, wie groß die Diskrepanz zwischen den aktuellen und den zukünftigen Löhnen ist. Es sollte der Politik jedenfalls am Herzen liegen, die Presselandschaft

auch zukünftig zu erhalten, dass die Pressefreiheit, auf die Herr Udo De Fabio maßgeblich abstellt, ein hohes Gut darstellt. Das muss sich auch in einem Mindestlohn reflektieren.

Abgeordneter Dr. Linnemann (CDU/CSU): Die Anhörung zeigt mir, dass es viele Regelungen in diesem Gesetzesentwurf gibt, die sich nicht nur auf die Mindestlohntarife beziehen, sondern auch weitgehend andere Bereiche erfassen. Deshalb meine Frage an den Zentralverband des Deutschen Handwerks und BDA. Stichwort Arbeitszeitkonten - darüber haben wir noch nicht gesprochen -, das Flexibilisierungsinstrument, was auch tariflich gewollt ist. Was hat die jetzige Formulierung im Gesetzesentwurf für Auswirkungen auf die gesamte Wirtschaft?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Die Regelungen zu den Arbeitszeitkonten sehen auch wir für nachbesserungsbedürftig. Dass die Arbeitszeitkonten innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden müssen und monatlich nicht mehr als die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden darf, wird der Situation vieler Handwerksbranchen nicht gerecht. Viele Handwerksbranchen zeichnen sich gerade durch saisonbedingte, stark schwankende Auftragslagen aus, so dass Arbeitszeitkonten ein unverzichtbares Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung darstellen. Insofern plädiert das Handwerk sehr nachdrücklich für eine Ergänzung des § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes, um eine gesetzliche Vorrangregelung zugunsten von Arbeitszeitregelungen, die in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auch Arbeitsverträgen niedergelegt sind, zu erreichen.

Sachverständiger Dr. Göhner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir halten es für einen ganz wichtigen Punkt, dass im Gesetz deutlich wird, dass aufgrund tarifvertraglicher Regelungen auch per Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen bei Arbeitszeitkonten und Ausschlussfristen möglich sein sollten. Ich möchte hier ganz deutlich sagen, ich finde nicht, dass der Gesetzgeber aus Anlass eines Mindestlohngesetzes für Bereiche, die weit oberhalb des Mindestlohnes liegen, tarifliche Vereinbarungen zu diesen Themen faktisch außer Kraft setzt. Diese Art von Gesetzeszensur von bestehenden Tarifverträgen ist unnötig. Denn überall dort, wo es in Tarifverträgen Regelungen zu Arbeitszeitkonten oder Ausschlussfristen gibt, sind das Bereiche, in denen keinerlei Notwendigkeit bestünde, etwa aus Gründen des sozialen Schutzes für die Arbeitnehmer eine Sonderregelung zu schaffen.

Die Tarifvertragsparteien, die solche Arbeitszeitkontenregelungen oder Regelungen für Ausschlussfristen vorgenommen haben, haben sich etwas dabei gedacht. Meistens erfolgt die Ausgestaltung in der Weise, dass aufgrund eines Tarifvertrages auch Betriebsvereinbarungen möglich sind, um eine betriebsnahe Anpassung zu ermöglichen. Mit welchem Grund sollte der Gesetzgeber die Möglichkeit einer solchen betriebsnahen Anpassung außer Kraft setzen wollen? Im Übrigen wird beispielsweise die Regelung der Arbeitszeitkonten erheblichen



bürokratischen Mehraufwand in vielen Betrieben bedeuten, der nichts mit Mindestlohn zu tun hat. Wir halten das wirklich für einen völlig überflüssigen Kollateralschaden dieses Gesetzes.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Meine Frage geht noch einmal an Herrn Prof. Thüsing. Ich bin im Laufe der Diskussion, die wir nun seit einigen Monaten führen, überrascht gewesen, dass man ausdrücklich erwähnt, dass der Mindestlohn für Ehrenamtliche nicht gilt. Ich habe mich dann ein wenig geschüttelt und gefragt, wie man überhaupt auf so eine Idee kommen kann. Das Geheimnis besteht darin, dass wir die Ehrenamtpauschale haben. Und als ich dann näher auch in der Praxis nachgebohrt habe, habe ich festgestellt, dass wir durchaus gemeinnützige Einrichtungen haben, die Leute auf Basis von 450 € beschäftigen, aber dann auf einmal entdecken, dass die Arbeitszeit nicht ausreicht und dann noch eine Ehrenamtpauschale hintendran packen mit dem Ergebnis, dass das gesamte Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsfrei ist. Abgesehen davon, dass sich daraus dann auch Wettbewerbsverzerrungen zu nicht gemeinnützigen Einrichtungen ergeben, frage ich Sie, ob das statthaft ist. Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: In der Tat, es gehört immer wieder zu den Lachmomenten, wenn man über das neue Gesetz vorträgt oder das, was als Entwurf vorliegt, dass man sagt, die Vergütung von Ehrenamtlichen wird nicht geregelt. Viele haben eine Definition von Ehrenamt, die gerade dahingeht, dass keine Vergütung erfolgt. Das macht vielleicht auch das Ehrenamt aus. Sie haben richtigerweise darauf hingewiesen, was wohl gemeint ist. Wenn das aber gemeint ist, dann sollte genau das, was Sie beschrieben haben, eben nicht sein, und das sollte der Gesetzgeber auch dementsprechend klarstellen. Insofern müsste die Formulierung des § 22 Abs. 3 ohnehin angepasst werden. Dann sollte man diesen Bezug zur Übungsleiterpauschale deutlich machen und die Nichtkombinierbarkeit eines Beschäftigungsverhältnisses, einer Arbeitsleistung im Rahmen der Übungsleiterpauschale deutlich machen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Prof. Dr. Thüsing. Es wurde eben die Verfassungsmäßigkeit von Ausnahmeregelungen in einigen Beiträgen angesprochen. Es wurden hier auch die Ausnahmeregelungen Zeitungszustellung, Saisonarbeit und auch 18-Jahre-Regelung genannt. Wie beurteilen Sie die Verfassungsmäßigkeit solcher Ausnahmeregelungen? Und weil die Ausnahmeregelung mit 18 Jahren auch angesprochen worden ist und etwas zu kurz kam, halten Sie die Altersgrenze in der Höhe für zielführend, dass die Jugendlichen eher eine Ausbildung machen, als sofort in ein Arbeitsverhältnis einzusteigen? Das ist ja der Hintergrund dieser Regelung.

Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing: Ich habe das schon anklingen lassen. Ich glaube, mit dem Vorwurf der Verfassungswidrigkeit sollte man sich zurückhalten. Wenn man ein Gesetz nicht will, dann kann man sagen, man will es nicht. Sehr viel eindrucksvoller ist es aber zu sagen: „Das ist verfassungswidrig.“ Und wenn das nicht

reicht, dann ist es europarechtswidrig und darüber kommt nur noch der ewige Ratschluss Gottes. Also ich glaube, die Rechtspolitik hat hier einen weiten Ermessensspielraum, das zu tun, was sie für richtig hält. Und verfassungswidrig ist nicht die Ausnahme, sondern die ungerechtfertigte Ausnahme. Und wenn es legitime Sachgründe gibt - Herr Möller vom IAB hat auf den einen oder anderen Grund hingewiesen, wo auch aus seiner Sicht des Ökonoms, der die Wirtschaftlichkeit und die wirtschaftlichen Auswirkungen genau betrachtet, es für geboten hält, hier Ausnahmen zu machen -, dann glaube ich, darf die Politik das auch umsetzen; das Gleichbehandlungsgebot des Artikel 3 hindert es nicht daran. Insofern sind die Pauschalverdammnisse jeglicher Ausnahme oder Differenzierung sicherlich nur dann möglich, wenn man sich nicht die Mühe macht, auf den einzelnen Fall genau zu schauen und zu gucken: Gibt es denn hier genug Gründe, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen?

Zur Frage der Herausnahme von Jugendlichen, die nicht über eine Ausbildung verfügen: Dort verfolgt der Gesetzgeber ein legitimes Ziel, nämlich Anreize zur Ausbildung zu setzen. Die Legitimität dieses Ziels wird man nicht infrage stellen können, weil gerade die unqualifizierten Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dort, wo ich einen Anreiz zur Qualifizierung setze, ist das allemal ein verfassungsrechtlich akzeptabler Grund. Wenn man sagt, wir haben keinerlei Evidenz dahingehend, dass dies zu einem Mindestlohn führen würde, der von der Ausbildung abhalten würde, dann muss man sagen, diese Evidenz braucht der Gesetzgeber nicht, solange es keine Gegenteile gibt. Es gelten Regeln vernünftigen Vermutens und in dem Moment gibt es Evidenz dafür, dass Ausbildungswillige ihren Ausbildungsplatz danach auch aussuchen, wo ich die größte Ausbildungsvergütung bekomme. Das ist statistisch erfasst. Dann ist es auch legitim zu sagen, wir gehen davon aus, dass auch die Vergütung außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses einen Anreiz dafür setzen kann, eben kein Ausbildungsverhältnis zu beginnen. Deswegen sollte der Gesetzgeber diesen Schritt weitergehen und er müsste ihn konsequent gehen und sagen, 18 Jahre ist nicht das richtige Ziel. 18 Jahre ist Jugendarbeitsschutz. Das hat damit nichts zu tun, sondern man muss sehen, wann stellt sich typischerweise die Frage, beginne ich eine Ausbildung oder nehme ich einen niedrig qualifizierten Job zum Mindestlohn als berufliche Perspektive? Das ist eben nicht bei durchschnittlich 18 Jahren, sondern geht darüber hinaus. Insofern sollte man hier den Mut haben, vielleicht auf 21 Jahre hochzugehen, um diesen typischen Fall dessen einzufangen, beginne ich eine Ausbildung oder nicht. Und eben dann den Anreiz zu geben, mach doch eine Ausbildung, dann hast du langfristig mehr davon.

Abgeordnete Eckenbach (CDU/CSU): Es ist über viele Personenkreise heute Morgen hier gesprochen worden, ich möchte aber trotzdem noch einen ansprechen, über den haben wir ganz wenig gesprochen, nämlich über die Menschen, die erwerbsgemindert im SGB XII beheimatet sind, und Menschen mit Behinderungen bei Einführung



des gesetzlichen Mindestlohnes. Eine Frage an Frau Losem: Wenn wir hier den gesetzlichen Mindestlohn einführen, sehen Sie hier Probleme bei Fördermaßnahmen, die auch gleichzeitig in den Bereichen bei langzeitarbeitslosen Menschen eintreten könnten? Etwas Ähnliches habe ich in Ihrer Stellungnahme gelesen.

Sachverständige Losem: Wir haben schon die Sorge, dass wir bei bestimmten Fördermaßnahmen ein bisschen nachbessern müssen. Es gibt Fördermaßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen nach § 16 e SGB II, Förderung von Arbeitsverhältnissen, in denen gegenwärtig auch noch ein Lohn von unter 8,50 Euro gezahlt wird. Wir müssen jetzt schauen, dass die Refinanzierung des Mindestlohnes auch gewährleistet wird und vor allen Dingen auch die entsprechenden Eingliederungsmittel im kommenden Haushaltsjahr zur Verfügung stehen, weil wir ja mehr Mittel brauchen. Das sollte der Gesetzgeber beachten. Ähnliches gilt für sogenannte Zuverdienstprojekte, was uns Caritas und Diakonie sagen, für chronisch Kranke oder psychisch behinderte Menschen und für behinderte Menschen, die in Integrationsfirmen oder in der freien Wirtschaft arbeiten. Zum einen muss der Mindestausgleich angehoben werden. Da muss es mehr Mittel geben. Und zum anderen, die Mittel für den Eingliederungszuschuss nach § 90 SGB III müssen erhöht werden und man muss wahrscheinlich auch im Einzelfall eine Bezuschussung des Arbeitsentgeltes ermöglichen, was über 70 Prozent liegt. Das Gesetz sagt im Augenblick, es geht nur bis 70 Prozent. Vor allen Dingen müssen wir die Personen im Blick behalten, die nur einen sehr geringen Lohnanteil selber erwirtschaften können und der Zuschuss dann entsprechend höher ausfällt als 70 Prozent.

Vorsitzende Griese: Wir schließen diese Runde und gehen zur Runde der SPD-Fraktion und da beginnt Frau Mast.

Abgeordnete Mast (SPD): Ich habe eine Frage an Herrn Prof. Dr. Bosch. Und zwar interessieren mich die in der Öffentlichkeit kursierenden Modellrechnungen, dass ein Mindestlohn soundsoviel Menschen ihren Job kostet und Ähnliches. Wie schätzen Sie das ein? Und insbesondere, weil wir über Ausbildungsneigung gesprochen haben, inwiefern können Sie bestätigen, dass die Höhe den Mindestlohnes eine Auswirkung auf die Ausbildungsneigung von jungen Erwachsenen hat?

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Die Modellrechnungen, die in der Öffentlichkeit kursieren, sagen, dass bis zu 900.000 Arbeitsplätze verlorengehen. Sie beruhen auf rein theoretischen Annahmen hoher negativer Elastizitäten, etwa dass bei 10 Prozent Lohnerhöhung die Beschäftigung um 7,5 Prozent zurückgeht. Das ist eine ziemlich extreme Annahme, die den meisten dieser Modellrechnungen zugrunde liegt.

Sind diese Modellrechnungen gerechtfertigt? Da können wir nur auf die internationale Forschung zu Mindestlöhnen zurückgreifen. Die zeigt, dass die Mindestlöhne, die in den letzten Jahren untersucht worden sind, keine signifikanten Beschäftigungseffekte auf die Beschäftigung insgesamt haben und auch nicht auf die Beschäftigung von Jugendlichen. Das ist auch noch ein ganz wichtiger

Punkt. Sie zeigen allerdings, dass es durchaus Effekte auch in der Wirtschaftsstruktur gibt. Nicht jeder Betrieb, nicht jedes Geschäftsmodell kann überleben, das ist zum Beispiel im Deutschen Dachdeckerhandwerk bei der Evaluation festgestellt worden. In Ostdeutschland ist zum Teil die Beschäftigung in einzelnen Betrieben verlorengegangen. Aber interessant ist, in der Branche ist keine Beschäftigung verlorengegangen. Das heißt, bestimmte Unternehmen müssen sich auf die neue Realität einstellen; das ist auch etwas, was gewollt ist.

Die Frage geht aber noch weiter. Wir müssen uns natürlich fragen, kann man diese internationalen Ergebnisse auf Deutschland übertragen? Da gibt es mehrere Gründe, weshalb ich argumentiere, dass man nicht von negativen Beschäftigungseffekten in Deutschland ausgehen kann. Das Erste ist, die Betriebe haben ein Jahr Zeit, sich vorzubereiten. Die Vorbereitungszeit ist relativ lange.

Zweitens, die deutschen Betriebe sind innovativer, wir sind Innovationsführer in Europa. Das gilt insbesondere für die Innovationsindikatoren für kleine und mittlere Betriebe. Da liegen wir in Europa absolut an der Spitze und diese Betriebe sind am stärksten betroffen. Das liegt sicherlich an der guten Berufsausbildung, die wir haben. Das ist auch ein Faktor, weshalb ich denke, dass wir keine negativen Effekte haben werden, so dass dann die positiven Effekte überwiegen. Die sind gravierend, weil unsere Lohnstruktur nach unten in den letzten Jahren sehr stark ausdifferenziert ist. Etwa 5 Millionen Beschäftigte werden betroffen sein, werden Lohnerhöhungen bekommen, und zwar zum Teil in erheblichem Ausmaße. Der positive Effekt wird auch darin liegen, dass Frauen besonders betroffen sind, das heißt, der Gender Gap wird reduziert und prekär Beschäftigte wie Minijobber und befristet Beschäftigte werden besser bezahlt. Bei Minijobbern habe ich allerdings noch Bedenken, ob die Umsetzung voll gelingen wird. Das betrachte ich als das größte praktische Problem bei der Umsetzung des Mindestlohns.

Ihre zweite Frage zu Auszubildenden: Wir haben etwa 400.000 bis 500.000 Auszubildende zwischen 15 und 19 Jahren. Wenn diese mit 19 Jahren fertig sind, dann auf den Arbeitsmarkt gehen und als Qualifizierte schlechter bezahlt werden, kann das ein Signal sein, dass man keine Ausbildung anfängt, sondern gleich zur Hochschule geht, in der Erwartung, eine höhere Rendite zu bekommen. Das heißt, wenn wir die Altersgrenze deutlich erhöhen, dann setzen wir auf dem Arbeitsmarkt ein Signal, dass man mit einer Berufsausbildung unter Umständen keinen guten Verdienst bekommt. Es wird häufig argumentiert, dass der Mindestlohn von der Ausbildung abhält. Das ist ein rein theoretisches Argument, weil es die Arbeitsplätze für Jugendliche ohne eine Berufsausbildung, wenn ich mal von Hilfsjobs absehe, überhaupt nicht gibt, weil die Unternehmen in der Regel nur noch Qualifizierte einstellen und der Arbeitsmarkt für einfache Arbeit ohne jede Qualifikation stark zurückgegangen ist. Das ist ein theoretisches Argument. Außerdem haben wir ganz viele Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz, aber gar keine Beschäftigung suchen. Wir diskutieren hier ein theoretisches und kein praktisches Problem.



Abgeordnete Kolbe (Leipzig) (SPD): Zwei Fragen habe ich an Herrn Prof Preis. Einmal zum Thema Saisonarbeit. Vielleicht können Sie noch einmal sagen, wir haben jetzt einige öffentliche Diskussionen dazu gehört, wie man in der Saisonarbeit Ausnahmen oder Sonderregelungen umsetzen kann. Würden Sie die bitte einmal aus Ihrer Sicht bewerten, sind die sachgerecht und zielgenau?

Daran anschließend die Frage, weil auch die Anrechenbarkeit von bestimmten Lohn- und Gehaltsbestandteilen diskutiert wird. Dazu hätte ich ganz allgemein noch einmal eine Anmerkung von Ihnen.

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Preis: Recht herzlichen Dank für die Frage. Ich fange mit der zweiten Frage an und mache es ganz kurz. Ich glaube, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht so klar ist, wie es die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme auf den Einwand des Bundesrates sagt. Ich habe in meiner Stellungnahme, wenn Sie die anschauen, einen Formulierungsvorschlag gebracht. Ich glaube, dass es auch für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ganz wichtig ist, wirklich zu wissen, welche Bestandteile gehören in den Mindestlohn mit hinein und welche nicht. Und diese Rechtsunsicherheit sollte man sich nicht geben.

Die erste Frage zur Saisonarbeit versuche ich überwiegend juristisch zu beantworten. Wir haben übrigens nicht 300.000, sondern etwa 800.000 Saisonarbeitnehmer, allein 300.000 davon in der Landwirtschaft. Wenn ich mir jetzt Regelungen für Erntehelfer oder Saisonarbeiter überlege und ich schaffe Sonderregeln, dann muss ich dem Gleichheitssatz genügen. Es gibt schwerwiegende Bedenken bei den Erntehelfern, auch aus europarechtlichen Gründen. Saisonarbeitskräfte sind befristet beschäftigte Arbeitnehmer und befristet beschäftigte Arbeitnehmer unterliegen dem Nichtdiskriminierungsverbot nach Maßgabe der Richtlinie 1999/70 EG. Wenn ich soeben die Stellungnahmen gehört habe von meinem Kollegen und auch von den Bauernverbänden, dann ist hier in den parlamentarischen Materialien dieser Sachverständigenanhörung eigentlich fokussiert, dass man osteuropäische Erntehelfer treffen will. Damit kommt man in ein europarechtliches Problem.

Der Europäische Gerichtshof sagt, dass aus Gründen der Staatsangehörigkeit allenfalls eine Diskriminierung gerechtfertigt sein kann, wenn sie auf objektiven und von der Staatsangehörigkeit unabhängigen Erwägungen beruht. Ich sehe diese unabhängigen Erwägungen nicht, außer diesem allgemeinen, wir wollen keinen Mindestlohn. Die Prüfung der objektiven Rechtfertigung, die auch Herr Prof. Dr. Thüsing anführt, ist zuletzt in den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes durchaus streng ausgefallen. Ich verweise auf einen Fall in Österreich, da geht es um Fahrpreisermäßigung für Studierende. Die wollte man allein Studierenden vorbehalten, die Eltern haben, die in Österreich geboren sind und Sozialversicherung gezahlt haben. Das ist ein ganz problematischer Punkt. In Diskussion ist jetzt eine Regelung, dass wegen der Saisonarbeitskräfte die Zeit der Geringfügigkeit von 50 Tagen auf 70 Tage ausgeweitet wird. Das muss man der Sozialversicherung gegenüber verantworten. Wenn man das jedoch wiederum nur auf und auch mittelbar

auf eine Regelung bezieht, die Erntehelfer aus Osteuropa trifft, dann sind wir wieder beim Thema der mittelbaren Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit nach § 18 AEUV.

Und eine letzte Bemerkung zu den gesamten Ausnahmeregelungen: Ein ganz schwerwiegendes verfassungsrechtliches Bedenken liegt darin, dass bei den Ausnahmeregelungen eine Totalausnahme gemacht wird. Herr Dr. Schulzen hat das soeben en passant angesprochen. In allen Mindestlohnsystemen in Europa werden für Jugendliche oder auch Langzeitarbeitslose geringere Sätze geregelt. Aber Sie machen im Moment Folgendes, diese Problemgruppen völlig auszuklammern. Was passiert dann? Dann sagen Sie als Gesetzgeber damit, für diese Gruppen gibt es keinen Mindestlohn. Was gibt es denn dann für einen üblichen Lohn? Wenn ich dann für Hilfsarbeiten einen üblichen Lohn nehme, sagen wir mal sechs Euro, dann haben wir als Grenze nur noch die Sittenwidrigkeitsrechtsprechung des BAG, die sog. Zwei-Drittel-Rechtsprechung. Dann legitimieren Sie im Grunde genommen mittelbar Löhne von vier Euro. Das sollten Sie nochmals bei Ihren Ausnahmevorschlägen vielleicht in allen Fraktionen nochmals erwägen und wägen.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich habe noch einmal eine Frage an den DGB. Wir erleichtern ja vor allem auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Dort können beide Tarifvertragsparteien einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit stellen. Halten Sie die derzeitige Regelung zur Tätigkeit und Zusammensetzung dieses Tarifausschusses für sachgerecht und sinnvoll?

Sachverständiger Asshoff (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben grundsätzlich dazu eine Position, dass insbesondere nach den Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre man etwa dazu sagen muss, dass der Tarifausschuss durch die Haltung der Arbeitgeberverbände eine sehr blockierende Funktion zu einem Instrument wahrgenommen hat, was der Stärkung der Tarifautonomie in Deutschland eigentlich dient und deshalb auch in bestimmten Branchen zumindest bei bestimmten Tarifgegenständen sehr viel stärker genutzt hätte werden können und auch hätte werden sollen. Wir haben deshalb im Deutschen Gewerkschaftsbund die gemeinsame Position, dass diese Blockadefunktion des Tarifausschusses eigentlich zurückgefahren werden sollte. Man könnte überlegen, dass zum Beispiel Entscheidungen über eine allgemeinverbindliche Erklärung durch die Bundesregierung oder durch das Bundesarbeitsministerium immer dann ergehen kann, wenn der Tarifausschuss sich nicht dagegen ausspricht. Damit hätte man diese Blockadefunktion umgedreht, würde man also auch bei einem Patt eine allgemeinverbindliche Erklärung aussprechen können. Ich fürchte nur, dass wir so viele Probleme haben, die in der Kürze der Zeit bis zur Zweiten und Dritten Lesung im Deutschen Bundestag noch zu lösen sind, aber nicht mehr gelöst werden können.

Vorsitzende Griese: So, wir versuchen es, all das anzupacken. Damit endet die Fragerunde der SPD, und wir kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Es beginnt Herr Birkwald.



Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Dr. Schulden. Wie bewerten Sie die 8,50 Euro brutto pro Stunde im Hinblick auf das Ziel, Armut- und Niedriglohnbeschäftigung zu verhindern? Wird in diesem Kontext ein Mindestlohn von 8,50 Euro dem Ziel gerecht, dass Alleinstehende bei Vollzeitarbeit ohne ergänzende Hartz- IV-Leistungen ihre Existenz sichern können?

Sachverständiger Dr. Schulden: Das kann man relativ eindeutig beantworten: Nein. Das Problem ist, dass natürlich das Existenzminimum in Deutschland regional sehr stark variiert, vor allen Dingen bei den unterschiedlichen Kosten der Unterkunft. Wenn Sie jetzt zum Beispiel mal nicht von den sozial niedrigsten Bereichen etwa in ländlichen Gebieten, sondern von großstädtischen Ballungszentren ausgehen, dann muss man ganz eindeutig sagen, sind die 8,50 Euro – auch bei Alleinstehenden - kein existenzsichernder Lohn. Das heißt, auch dort werden Alleinstehende weiterhin Anspruch auf Aufstockungsleistungen haben. In diesem Sinne ist das sicherlich ein vorsichtiger Einstieg, der hier gewählt worden ist mit den 8,50 Euro, wenn man das Ziel, was dem Gesetz zugrunde liegt, hat, dass man auskömmliche und angemessene Mindestlöhne haben möchte, die dem Ziel verpflichtet sind, dass keine zusätzlichen Leistungen bei Alleinstehenden und einzelnen Erwerbspersonen mehr angesagt sind. Dann muss man sicherlich auch im Laufe der Zeit noch zu höheren Anpassungen kommen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Dr. Schulden. Sie bewerten in Ihrer Stellungnahme das Einfrieren des Mindestlohnes bis mindestens 2018 für problematisch. Können Sie dazu noch einmal Ihre Gründe nennen? Wie wirkt sich das Einfrieren ganz speziell auf die Kaufkraft in diesem Zusammenhang aus?

Sachverständiger Dr. Schulden: Ich habe gerade schon gesagt, dass im internationalen Vergleich - das war auch schon Ihre Frage - unser Einstieg eher moderat ist, wenn man das an den westeuropäischen Ländern misst. Und der Abstand wird natürlich, wenn man jetzt tatsächlich diese späte Anpassung erst zum 01.01.2018 – wie derzeit im Gesetzentwurf vorgesehen – vornimmt, noch viel größer. Wenn man jetzt eine durchschnittliche Inflationsrate von ein bis eineinhalb Prozent angibt, dann läge der Realwert des jetzigen Mindestlohns von 8,50 Euro sicherlich gerade noch bei 8 Euro, vielleicht auch noch darunter, je nachdem wie sich dies entwickelt. Dort haben wir sicherlich schon einen Wertverlust und es verschiebt sich die relative Position der Mindestlohnempfänger noch einmal stärker.

Bei der Frage, was die Kaufkraft angeht, können wir davon ausgehen, dass bei Mindestlohnempfängern in der Regel ein Großteil des Einkommens direkt wieder in den Konsum geht. Von daher wird man dort eine relativ geringe Sparquote feststellen und auch entsprechende Entwicklungen für den Binnenkonsum haben. Das ist auch eine der Zielsetzungen, wo das Problem der Mindestlohnempfänger im letzten Jahrzehnt von der allgemeinen

Konjunktorentwicklung sehr langfristig abgekoppelt worden ist. Wenn man das positiv befördern will, wäre auch eine frühere Anpassung notwendig.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Eine Frage an Herrn Prof. Bosch. Wie bewerten Sie denn den Vorschlag, jetzt die versicherungsfreie Zeit von 50 auf 70 Tage auszuweiten und welche arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Effekte sind damit verbunden, wenn das Realität wäre?

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Ich sehe das große Problem, dass durch diese Erweiterung des Zeitraums die Saisonarbeit in vielen anderen Branchen stark ausgedehnt wird. Wir haben den ganzen Tourismusbereich beispielsweise, d. h. hier kann die Situation entstehen, dass eine Regelung, die aus einer spezifischen Problematik der Landwirtschaft entstanden ist, auf einmal an Größenordnung gewinnt, weil sie in anderen Sektoren, die auch saisonabhängig sind - und das sind ja viele Branchen im Dienstleistungsbereich -, an Bedeutung gewinnt. Insofern halte ich das für sozialpolitisch sehr bedenklich, weil es sehr viele Umgehungstatbestände schafft.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Dr. Schulden. In Ihrer Stellungnahme gehen Sie auch auf die Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns ein. Können Sie uns einmal kurz erläutern, welche Maßnahmen Sie für notwendig erachten, damit der Mindestlohn auch Realität wird und wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die personellen Voraussetzungen für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit?

Sachverständiger Dr. Schulden: Wir machen gerade ein sehr breites Forschungsprojekt genau zu dieser Frage der Umsetzung auch in anderen Ländern. Die personellen Voraussetzungen sind sicherlich nicht genügend. Da muss es eine Aufstockung geben. Ich glaube auch, die Zahlen, die Herr Dewes hier genannt hat, sind sicherlich realistische Zahlen. Man muss auch sehen, dass es sich wirklich bei dieser Kontrolle um eine hochqualifizierte und hochkomplexe Tätigkeit handelt, wo ein entsprechender Ausbildungsbedarf ist. Ich glaube nur - und das zeigen auch die Erfahrungen anderer Länder -, dass die Kontrolle alleine das nicht erreichen wird, sondern dass man in der Tat die Position der Beschäftigten stärken muss und dass man auch deren Probleme und Klagen, die sie aus verständlichen Gründen haben, sehen muss.

Vorsitzende Griese: Sie können echt lange Sätze, aber jetzt müssen Sie zum Schluss kommen.

Sachverständiger Dr. Schulden: Ja, ich führe den Satz zu Ende. Entweder wie in Großbritannien, da hat der Zoll tatsächlich das Klagerecht, oder ein Klagerecht für die Gewerkschaften, wie das z. B. in Frankreich der Fall ist, wo es tatsächlich kollektiv auch für die Einsetzung der Interessen und der Mindestlohnanprüche einzelner Beschäftigter, die eingefordert werden können, eingesetzt wird.

Vorsitzende Griese: Dankeschön, dann kommen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Es beginnt Frau Pothmer, bitte sehr.



Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe nochmal eine Frage sowohl an Herrn Prof. Möller als auch an Herrn Prof. Bosch. Es geht nochmal um die Mindestlohnkommission. Anders als in England sitzt ja - wenn Sie so wollen - die Wissenschaft hier in gewisser Weise am Katzentisch. Sie hat kein Stimmrecht, sie kann nur zeitweise hinzugezogen werden. Jetzt ist auch noch in der Diskussion, dass der Mindestlohn schlicht und ergreifend dem Tarifindex folgen soll. Ich frage Sie deshalb: Wenn sich diese Konstruktion durchsetzen sollte, bräuchte man dann eigentlich noch eine Mindestlohnkommission oder könnten es dann nicht auch zwei Mitarbeiter des Statistischen Bundesamtes machen?

Sachverständiger Prof. Dr. Dr. h. c. Möller: Ich denke, dass in der Tat die Rolle der Wissenschaft in der Kommission zu gering ist. Die Erfahrungen aus Großbritannien zeigen ja, dass die Wissenschaftler dort mit evidenzbasierten Methoden auch zum Konsens in der Gruppe beitragen. Alle Entscheidungen dieser Kommission sind bisher im Konsens erfolgt; das wäre für mich ein großes Vorbild. Im Gesetzentwurf ist jetzt ein anderes Modell gewählt worden. Ansonsten hat man sich bei der Kommission relativ an diesem britischen Vorbild orientiert, aber in dem Punkt gerade nicht. Das sehe ich relativ kritisch. Ich spreche als Wissenschaftler, ich hätte mir hier eine stärkere und zwar eine neutralere Rolle der Wissenschaft als Konsensbringer in dieser Kommission gewünscht.

Jetzt zu der Frage, ob man die Mindestlohnentwicklung an die Tarifentwicklung koppeln soll. Das sehe ich auch etwas kritisch. Ich denke, es gibt ökonomisch gute Gründe, beispielsweise die Mindestlohnentwicklung schneller oder auch langsamer als die allgemeine Tarifentwicklung laufen zu lassen, je nachdem, was wir in der Beschäftigung dieser vom Mindestlohn betroffenen Gruppen sehen. Diese Anpassungsmöglichkeit muss es geben. Wenn wir jetzt mit einer zweijährigen Verzögerung auf die Tarifentwicklung arbeiten, dann würden wir nach einer großen Krise oder nach einem großen Boom möglicherweise Entscheidungen treffen, die dann gar nicht mehr der Situation angemessen sind. Ich bin an der Stelle wirklich skeptisch, was diese Regelung betrifft. Klar ist, die Tarifautonomie sollte nicht infrage gestellt werden und der Mindestlohn sollte nicht ein Präjudiz für andere Tarifentwicklungen sein. In diesem Fall ist der Mindestlohn noch einmal eine ganz besondere Problemlage. Da würde ich mir eine stärkere Rolle evidenzbasierter neutraler Wissenschaft wünschen.

Sachverständiger Prof. Dr. Bosch: Ich bewundere das britische Modell sehr. Die Kommission, die ich besucht habe, arbeitet hervorragend, besonders im Bereich der Konfliktschärfung. Man muss allerdings sehen, dass die britische Situation eine andere ist als in Deutschland. Es gibt praktisch keine Flächentarifverträge in der Privatwirtschaft mehr. Das ist in Deutschland anders. Wir haben noch eine sehr lebendige Tarifautonomie, zumindest in Kernbereichen der Wirtschaft. Ich verstehe von daher sehr gut, dass die Tarifpartner hier eine größere Rolle als in Großbritannien spielen. Ich vermute oder ich würde es mir auch wünschen, dass damit der Effekt verbunden ist,

dass die Tarifpartner den Mindestlohn selber als Basis für weitergehende Tarifverhandlungen nehmen, weil sie wirklich eine große Aufgabe haben, zum Beispiel zur Stärkung unseres dualen Systems oberhalb des Mindestlohns, der nur für An- und Ungelernte dann gelten sollte, auch angemessene Vergütungen für qualifizierte Beschäftigte auszuhandeln. Das ist angesichts der demografischen Entwicklung eine große Aufgabe.

Ich hätte mir eine stärkere Rolle der Wissenschaft gewünscht, da stimme ich Herrn Möller zur Indexierung zu. Ich halte die Indexierung für völlig falsch. Die Formulierung, die jetzt im Gesetz ist – Orientierung an den Tarifverträgen – finde ich in Ordnung. Das ist eine Orientierung, die Flexibilität ermöglicht. Wenn ich an das Jahr 2009 denke, da wäre es völlig falsch gewesen, sich angesichts der Krise an den Tarifierhöhungen 2007 und 2008 zu orientieren. Aber im Normalfall kann man sich an einem Spielraum orientieren. Missverständlich ist das Wort nachfolgend – gemeint ist, glaube ich, etwas anderes. Man will die Tarifierhöhung als Basis nehmen, aber kein Automatismus soll erfolgen. Das wäre sicherlich fatal, wenn so ein Automatismus im Gesetz verankert würde.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Das war jetzt die letzte Runde. Damit kommen wir zu der sogenannten freien Runde. Wir nehmen jetzt einen Fragesteller pro Fraktion. Es beginnt Frau Zimmermann, bitte sehr.

Abgeordnete Zimmermann (Zwickau) (DIE LINKE.): Ich habe eine kurze Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Mindestlohn soll jetzt eingeführt werden, es sollen mehrere Ausnahmen kommen, und wir wissen auch, wo kein Kläger, da kein Richter. Da die Kolleginnen und Kollegen oft Angst haben müssen um ihren Arbeitsplatz, wenn sie dort an der Hotline oder wie auch immer dieses melden, wäre es da nicht wichtig, um noch einmal auf eine Stärkung der Gewerkschaften zu kommen, vor allen Dingen das Verbandsklagerecht in diese Gesetzgebung aufzunehmen?

Sachverständiger Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Sie haben sich die Antwort schon fast selber gegeben. Ein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften wäre das beste Element. Das ist klar, aber ich sage, wir brauchen dort auch einen Zwischenschritt. Es ist hier über das englische Modell gesprochen worden. In England gibt es auch das Modell der Hotline. Dort können Kolleginnen und Kollegen, die den Mindestlohn nicht gezahlt bekommen, aber auch Arbeitgeber anrufen und Hinweise darauf geben, wo es Verstöße gegen den zu zahlenden Mindestlohn gibt. Dann wird dort auch ermittelt. Das, denke ich, ist eine Regelung, die wir hier auch in der Bundesrepublik Deutschland auf jeden Fall brauchen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht noch einmal an Herrn Dewes. Ich möchte nach der Durchsetzung des Mindestlohns noch einmal fragen, und zwar in dem Sinne, ob Sie Grauzonen sehen, wie der Mindestlohn umgangen werden kann, Stichworte Scheinselbstständigkeit, Werkverträge. Vorhin wurden schon die Minijobs angesprochen. Wie



schätzen Sie das ein? Würden Sie sich weitergehende Regelungen wünschen?

Sachverständiger Dewes (Zoll- und Finanzgewerkschaft): Natürlich würde ich mir weitergehende Regelungen wünschen. Was ich für falsch halte, ist, die Evaluierung beziehungsweise die Überprüfung erst 2020 zu beginnen. Man müsste jetzt 2015 beginnen, denn man braucht einfach das Instrument einer permanenten Überprüfung. Es ist heute schon abzusehen, dass sehr viele - wie in der Vergangenheit auch schon in diesen Bereichen - in die Scheinselbstständigkeit abtauchen und dann gerade im Niedriglohnsektor mit sogenannten Werkverträgen ausgestattet werden. Deswegen würde man hier bereits ab 2015 aus meiner Sicht nach einer permanenten Überprüfung ständig neue Regelungen innerhalb dieses Gesetzes brauchen.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Für die SPD-Fraktion Frau Mast, bitte sehr.

Abgeordnete Mast (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Düwell. Und zwar ist meine Frage, ob er mit den Regelungen zur Arbeitsgerichtsbarkeit in dem vorgesehenen Entwurf zufrieden ist und ob es weitergehende Vorstellungen gibt.

Sachverständiger Prof. Dr. Düwell: Das hört sich jetzt wie pro domo an. Es ist aber eine solche Bündelung der Zuständigkeit notwendig, um Divergenzen zu vermeiden, Ressourcen bei Gerichten einzusparen und für schnelle Ergebnisse zu sorgen. Ich verstehe nicht, wieso nicht im Entwurf enthalten ist, dass auch die Rechtsverordnung erfasst wird, die nach dem Beschluss der Kommission über die Erhöhung, erlassen wird. Das halte ich für einen kleinen Fehler, den man aber jederzeit mit einem Federstrich des Gesetzgebers verbessern kann.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Dann fragt für die CDU/CSU-Fraktion, Herr Schiewerling.

Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU): Eine kurze Frage an BDA und DGB. Der Gesetzentwurf ist nun hinlänglich diskutiert und hier erörtert worden. Wir wissen, dass wir eine zweijährige Übergangsfrist für Tarifverträge haben, die anderes regeln als den Mindestlohn. Können Sie uns vor Ihrem Hintergrund sagen, wer davon im Augenblick betroffen ist?

Sachverständiger Dr. Göhner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Zum Beispiel die Landwirtschaft, wenn man ihr gestatten würde, auch die bestehenden Tarifverträge bis Ende 2018 weiterzuführen. Das würde allerdings eine längere Übergangsfrist voraussetzen. Es sind aber auch andere Bereiche, die davon betroffen sind, zum Beispiel das Hotesich l- und Gaststättengewerbe. Derzeit wird das noch diskutiert. Ich vermute auch, dass im Bereich Bäckereien eine entsprechende tarifvertragliche Regelung ergeben wird.

Meine Damen und Herren, nach meiner Kenntnis hat niemand - jedenfalls nicht BDA und DGB - einen Automatismus zum Tarifindex vorgeschlagen. Was wir vorgeschlagen haben, ist ein Konsensmodell, das, wie Professor Möller und andere hier zu Recht angemahnt haben, eine Abweichung ermöglicht, etwa vergleichbar zu 2009 oder bei konjunkturellen Ausschlägen, aber dann in Konsens der Mindestlohnkommission. Das hieße: Anpassung nach die Tariflohnentwicklungen der beiden Vorjahre, es sei denn, die Kommission kommt im Konsens zu dem Ergebnis, wir brauchen aus besonderen Gründen eine Abweichung. 2009 hätte es die sicher gegeben, da haben die Tarifpartner keine - jedenfalls zum großen Teil - Tariflohnerhöhung vorgenommen. Es wäre natürlich abwegig gewesen, dann in einer solchen Phase eine solche Entscheidung zu treffen. Das berücksichtigt aber der gemeinsame Vorschlag, den ich dem Bundestag noch einmal gerne ans Herz legen möchte.

Sachverständiger Hoffmann (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es mag irritieren, dass ich gerade in dem letzten Punkt, was die Arbeitsweise der Mindestlohnkommission betrifft, nichts dem hinzufügen kann, was Herr Göhner gesagt hat. Das haben wir gemeinsam lange genug beraten. Die Branchen, die jetzt noch Übergangsfristen haben, sind die, die in der Lage waren, tarifvertragliche Regelungen zu finden. Das war auch gut so, von daher war das auch das intendierte Ziel, dass wir mit dem Mindestlohn die Tarifunktionsfähigkeit erhöhen, das ist in diesen Bereichen ein erfolgreicher Schritt. Jetzt sind wir in der Phase, wo es darum geht, den Mindestlohn umzusetzen und da bleibe ich dabei, da sollten wir möglichst keine Ausnahmen haben, da sie nicht zielführend sind.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank: Es war eine weise Idee des Kollegen Schiewerling, genau BDA und DGB zum Abschluss zu befragen, die damit das Schlusswort unter den Sachverständigen hatten. Auch ich will es jetzt nutzen, noch einmal zu sagen, wie wichtig gerade Sie beide sind, denn das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie ist eines, das mit den Tarifpartnern gemeinsam entwickelt wird und was eben diesem gesamten Zweck dient.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei allen Sachverständigen. Das war - glaube ich - eine sehr konzentrierte und effiziente Anhörung. Sie haben uns sehr viele konkrete Anregungen gegeben. Ich bedanke mich sehr herzlich beim Ausschusssekretariat, dass es schaffen wird, das alles heute noch im Protokoll festzuhalten, so dass wir Abgeordneten mit Ihren Anregungen umgehen können und bei unseren Beratungen heute und morgen und dann abschließend am Donnerstag das aufnehmen können. Herzlichen Dank auch an die Abgeordneten und an die interessierte Öffentlichkeit. Ich muss noch einmal darauf hinweisen, dass man heute bitte auf dieser Seite herausgehen möge, weil hier draußen eine Veranstaltung der CDU/CSU-Fraktion ist. Ich bedanke mich sehr herzlich bei allen Beteiligten und schließe die Sitzung.



Schluss der Sitzung: 13:21 Uhr

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende



Personenregister

- Asshoff, Gregor (Deutscher Gewerkschaftsbund) 248, 249, 253, 259, 265
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 245, 246, 249, 260, 265, 266
Bosch, Prof. Dr. Gerhard 248, 249, 255, 260, 264, 266, 267
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 248, 249, 262
Dewes, Dieter (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft) 248, 249, 254, 255, 260, 261, 266, 267, 268
Düwell, Prof. Dr. Franz-Josef 248, 249, 252, 253, 258, 259, 268
Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 245, 246, 249, 253, 254, 260, 266
Göhner, Dr. Reinhard (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 248, 249, 250, 262, 268
Griese, Kerstin (SPD) 244, 246, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 258, 259, 260, 261, 264, 265, 266, 267, 268, 269
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 246
Hoffmann, Rainer (Deutscher Gewerkschaftsbund) 248, 249, 252, 254, 258, 268
Karl, Alois (CDU/CSU) 246, 248, 249
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard (FDP) 247
Körzell, Stefan (Deutscher Gewerkschaftsbund) 248, 249, 255, 267
Kramme, Anette (SPD) 247, 249
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 245, 246, 249, 259, 266
Linnemann, Dr. Carsten (CDU/CSU) 262
Losem, Uta 248, 249, 256, 257, 264
Mast, Katja (SPD) 246, 252, 264, 268
Möller, Burkhard 248, 249, 250, 251, 252, 254, 256, 257, 258, 261, 263, 267, 268
Möller, Kornelia (DIE LINKE.) 248, 249, 250, 251, 252, 254, 256, 257, 258, 261, 263, 267, 268
Möller, Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) 248, 249, 250, 251, 252, 254, 256, 257, 258, 261, 263, 267, 268
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 246, 260, 261, 267
Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 246, 254, 255, 260, 266, 267
Preis, Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich 248, 249, 258, 259, 260, 265
Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 246, 249, 250, 263, 268
Schulte, Karl-Sebastian (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 248, 249, 250, 255, 266
Schulten, Dr. Thorsten 248, 249, 253, 254, 255, 259, 260, 265, 266
Tack, Kerstin (SPD) 246
Thüsing, Prof. Dr. Gregor 248, 249, 251, 253, 255, 256, 257, 258, 261, 262, 263, 265
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 246, 252, 257
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 248, 249, 255, 257
Zimmer, Dr. Matthias (CDU/CSU) 250, 256, 262
Zimmermann, Sabine (DIE LINKE.) 246, 267