

Eckpunkte eines Mindestlohngesetzes

1. Die Gewährleistung einer fairen und angemessenen Bezahlung ist ein Gebot der Menschenwürde, aber auch der wirtschaftlichen Vernunft.
2. Mindestlöhne schützen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Dumpinglöhnen: Wer Vollzeit arbeitet, soll davon leben können und nicht auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen sein. Auch wer Teilzeit arbeitet, hat Anspruch auf faire Bezahlung.
Mindestlöhne schützen Arbeitgeber vor Lohndumping: Ehrliche und solide Unternehmen müssen vor unfairem Wettbewerb durch Lohndumping - auch aus dem Ausland - geschützt und die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Unternehmen muss gesichert werden.
Um diese verfassungsrechtlich legitimen Gesetzeszwecke zu erreichen, wird ein Mindestlohn auf der Basis eines Mindestlohngesetzes erlassen.
3. Der Mindestlohn muss einfach und transparent sein und allen am Wirtschaftsleben Beteiligten eine verlässliche Planungsgrundlage bieten. Notwendige und praktikable Differenzierungen des Mindestlohns (z.B. nach gelernt/ungelernt) sind möglich.
4. Der Mindestlohn wird von einer unabhängigen Kommission unter Berücksichtigung der Beschäftigungseffekte, des Existenzminimums und der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen vorgeschlagen. Er wird durch Rechtsverordnung festgesetzt.
5. In der Kommission sind Arbeitnehmer, Arbeitgeber und sonstige unabhängige Experten in angemessener Weise vertreten.
6. Der Mindestlohn ist nicht abdingbar; er darf nicht durch arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen unterschritten werden. Die Arbeitnehmer können auf den Mindestlohn nicht verzichten; Mindestlohnansprüche können nicht verfallen.
7. Um den Arbeits- und Tarifvertragsparteien Zeit zur Anpassung ihrer Lohnvereinbarungen zu geben, tritt das Mindestlohngesetz erst nach einer Übergangsfrist von einem Jahr in Kraft.
8. Die Kontrolle soll durch die staatlichen (Zoll-) Behörden in Anlehnung an das im Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelte Kontrollverfahren erfolgen. Deshalb bedarf das Mindestlohngesetz einer absoluten Mehrheit im Bundestag und der Zustimmung des Bundesrates.
9. Branchenspezifische Lösungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bleiben weiterhin möglich. Sie dürfen den festgesetzten Mindestlohn nicht unterschreiten.

Definition sittenwidriger Löhne einschließlich einer unteren Lohngrenze

1. Es muss einen beschäftigungsfördernden Rahmen für einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen geben. Hierzu zählt auch, dass unerwünschte soziale Verwerfungen und sittenwidrige Löhne in Deutschland konsequent verhindert werden.
2. Deshalb soll der Begriff sittenwidrige Löhne gesetzlich konkretisiert werden. Gesetzlich festgelegt wird, dass Löhne unzulässig sind, wenn sie 20 % unter entsprechenden Tariflöhnen bzw. bei Fehlen eines Tariflohnes 20 % unter entsprechenden ortsüblichen Löhnen liegen.
3. Dieser Abschlag von 20 % führt bei sehr niedrigen Tariflöhnen bzw. sehr niedrigen ortsüblichen Löhnen zu inakzeptablen Ergebnissen. Deshalb muss es auch eine generelle Grenze geben, die ebenfalls Sittenwidrigkeit markiert. Diese Grenze darf weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifvertrag unterschritten werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auf einen Lohn in dieser so festgelegten Höhe nicht verzichten; Lohnansprüche können in dieser Höhe nicht verfallen.
4. Die Grenze könnte alternativ in folgender Weise festgelegt werden:
 - als fester Betrag, z.B. ein Bruttomonatslohn von XX Euro für Vollzeitarbeit oder ein entsprechender Bruttostundenlohn in Höhe von X Euro;
 - als Rechenformel,
 - die sich aus der Regelleistung für einen alleinstehenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (ALG II) einschließlich durchschnittlicher Kosten für Unterkunft und Heizung plus Pauschale für Abgaben und Steuern sowie einem Zuschlag von 25 % für Erwerbstätigkeit zusammensetzt und auf einen Bruttobetrag je Arbeitsstunde umgerechnet wird,
 - oder in Form eines bestimmten Prozentsatzes der Bezugsgröße in der Sozialversicherung, die auf einen Bruttostundenlohn umgerechnet und jährlich neu bekannt gegeben wird;
 - von einer unabhängigen Kommission, in der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und sonstige unabhängige Experten in angemessener Weise vertreten sind.
5. Beschränkt sich die Kontrolle auf die Überprüfung der Sittenwidrigkeit von Lohnvereinbarungen durch die Arbeitsgerichte, bedarf das Gesetz nicht der Zustimmung des Bundesrates. Bei einer zusätzlichen Kontrolle durch die Behörden der Zollverwaltung (nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz) bedürfen die entsprechenden Regelungen einer absoluten Mehrheit im Bundestag und der Zustimmung des Bundesrates.