

Änderungsantrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), Matthias W. Birkwald, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Azize Tank, Dr. Axel Troost und der Fraktion DIE LINKE.

**zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 18/1558, 18/2010 (neu) –**

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Der Bundestag wolle beschließen:

In Artikel 1 wird § 22 wie folgt geändert:

1. Die Absätze 2 und 4 werden aufgehoben.
2. Absatz 3 wird Absatz 2.

Berlin, den 2. Juli 2014

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1

Mit der Änderung werden die Ausnahmeregelungen für Beschäftigte unter 18 Jahren und für Langzeitarbeitslose gestrichen.

Der gesetzliche Mindestlohn muss die Untergrenze für die Entlohnung in jedem Arbeitsverhältnis sein. Davon darf es keine Ausnahmen geben. Der Mindestlohn ist eine Frage der Würde und des Respekts vor geleisteter Arbeit. Dieser Respekt ist unteilbar und muss für jedes Arbeitsverhältnis gelten. Die Entlohnung darf sich nicht am Alter oder sonstigen Kriterien orientieren, sondern ausschließlich an der zu verrichtenden Tätigkeit.

Der Ausschluss von Beschäftigten unter 18 Jahren verstößt zudem gegen den Gleichheitsgrundsatz in Artikel 3 des Grundgesetzes. Die Ausnahmeregelung ist daher eine unzulässige Altersdiskriminierung. Denn der für diese Ausnahme dargelegte Sachgrund, dass die Zahlung des Mindestlohns die Aufnahme einer Berufs-

ausbildung verhindern könne, ist nicht stichhaltig und daher keine Rechtfertigung für eine Ausnahmeregelung. Ein großer Teil der betroffenen Beschäftigtengruppe geht noch zur Schule und kann daher gar nicht von der Aufnahme einer Berufsausbildung abgehalten werden. Zudem gibt es keine empirischen Belege dafür, dass die Zahlung eines Mindestlohnes tatsächlich junge Menschen von der Aufnahme einer Ausbildung abhält. Vielmehr wollen Jugendliche in der Regel eine Ausbildung machen. Das Problem ist, dass es zu wenige Ausbildungsplätze gibt.

Es ist darüber hinaus widersinnig, eine Gruppe schützen zu wollen, indem man sie benachteiligt. Außerdem wird ein Anreiz für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzt, niedrig entlohnte Arbeit an Beschäftigte unter 18 Jahren zu vergeben und sie zu ersetzen, sobald sie die Altersgrenze überschreiten.

Auch die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose ist abzulehnen. Gerade Langzeitarbeitslose bedürfen des Schutzes durch den Gesetzgeber und müssen unter die Mindestlohnregelung fallen. Dies leitet sich aus dem Schutzauftrag der Artikel 1, 20 und 12 des Grundgesetzes ab.

Schon heute haben Langzeitarbeitslose, sofern sie überhaupt eine Arbeit bekommen, vielfach mit Niedriglöhnen zu kämpfen. Dass dieses Problem nun mit einer Ausnahmeregelung zum Mindestlohn verfestigt werden soll, ist nicht hinzunehmen und sozial ungerecht. Die mögliche Ausnahmeregelung betrifft im Übrigen nicht nur 939 721 Personen, die im April 2014 als langzeitarbeitslos im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) – Hartz IV – registriert waren, sondern auch 128 835 Langzeiterwerbslose im SGB III.

Die Begründung der Bundesregierung, Langzeiterwerbslosen den Mindestlohn zunächst zu verweigern, um damit Hürden für ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu senken, ist zudem wenig stichhaltig. Die eigentlichen Probleme liegen ganz woanders. Statt eine Ausnahmeregelung beim Mindestlohn zu schaffen, wäre es angebracht, die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Wie eine Umfrage der Bundesagentur für Arbeit im vergangenen Jahr ergeben hat, ist nur ein Drittel der Arbeitgeber bereit, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess überhaupt eine Chance zu geben. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe, die Langzeitarbeitslose eingestellt haben, deren Eigenschaften in punkto Zuverlässigkeit, Motivation und Belastbarkeit positiv beurteilen. Neben den Vorurteilen vieler Arbeitgeber, haben Langzeiterwerbslose mit der Kürzungspolitik in der Arbeitsmarktpolitik zu kämpfen. Vor allem im Bereich des SGB II finden Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung nur auf einem geringen Niveau statt, schrumpfen sogar in einzelnen Bereichen. Die Unterstützungsleistungen und persönlichen Hilfen sind oft nicht ausreichend.

Die Regelung birgt die Gefahr von Drehtüreffekten in sich, da die Arbeitgeber neue Langzeitarbeitslose einstellen könnten, wenn der Mindestlohn fällig wird. Denn die sechsmonatige Ausnahmefrist deckt sich mit der Wartezeit im Kündigungsschutzgesetz. Arbeitgeber können Langzeiterwerbslose jeweils für sechs Monate unterhalb des Mindestlohns beschäftigen, sie ohne Angabe von Gründen kündigen und durch neue Langzeiterwerbslose ersetzen.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung.