

Leichtes Plus für die Urlaubskasse

Im Juni gibt es Urlaubsgeld. Je nach Branche reicht es für zwei Tankfüllungen, den Aufenthalt in einer Ferienwohnung oder sogar eine Pauschalreise.

Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich in diesen Tagen freuen. Ihr Arbeitgeber überweist ihnen Urlaubsgeld. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es allerdings nur, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist und der Tarifvertrag Urlaubsgeld vorsieht. Je nach Branche fällt das Ferienextra sehr unterschiedlich aus, zeigt die aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs für 22 Wirtschaftszweige*: Zwischen 155 und 1.877 Euro bekommen Beschäftigte in der mittleren Lohn- und Gehaltsgruppe in diesem Jahr als tarifliches Urlaubsgeld.

Verglichen mit 2006 ist das tarifliche Urlaubsgeld in rund der Hälfte der untersuchten Branchen leicht angestiegen, in den übrigen blieb es weitgehend stabil. Die höchsten Zahlungen erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Holz- und Kunststoffverarbeitung, in der Druckindustrie sowie in der Metallindustrie. Am wenigsten Geld für die Reisekasse bekommen Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Steinkohlenbergbau. Im Westen ist das Urlaubsgeld vielfach höher als in Ostdeutschland.

Im öffentlichen Dienst gibt es seit diesem Jahr kein gesondertes tarifliches Urlaubsgeld mehr. Es wurde mit dem Weih-

Extra für die Reisekasse

Tarifliches Urlaubsgeld in der mittleren Vergütungsgruppe¹

	West	1.877 €
Westf.-Lippe ² /Sachsen	Ost	1.143 €
Druckindustrie ³		1.586 €
		1.586 €
Metall ³ Nordwürtt.-Nordbaden/Sachsen		1.321 €
		1.323 €
Versicherungen		1.195 €
		1.195 €
Bauhauptgewerbe ³ (ohne Berlin)		1.130 €
		1.008 €
Einzelhandel ⁴ NRW/Brandenburg		1.003 €
		890 €
Chemie		614 €
		614 €
Textil Westf., Osnabrück/Bundesgebiet Ost		604 €
		263 €
Süßwaren		414 €
		267 €
Landwirtschaft ³ Bayern/Meckl.-Vorp.		184 €
		155 €
Steinkohlenbergbau Ruhr		156 €

1) Endstufe, 2) Nur Gehalt; 3) Nur Lohn, 4) Verkäufer/Verkäuferinnen (Endgehalt)
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 30. April 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

nachtsgeld zur Jahressonderzahlung zusammengefasst. Sie beträgt je nach Entgeltgruppe zwischen 60 und 90 Prozent eines Monatsentgeltes. ▶

* Quelle: WSI-Tarifarchiv, Juni 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de

Mindestlohn

Gesetz ohne Anwendungsmöglichkeiten

Als Alternative zu einem gesetzlichen Mindestlohn kommt in jüngster Zeit häufig das Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MinArbBG) aus dem Jahr 1952 ins Spiel. Keine praktikable Lösung, urteilt das WSI.*

„Dieses Gesetz, das in 50 Jahren nicht einmal angewendet wurde, ist in vielen Niedriglohnbranchen nicht praktikabel“, sagt WSI-Tarifexperte Reinhard Bispinck. Das belegt bereits ein Rechtsgutachten des Instituts für das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium aus dem Jahr 2003: Zur Anwendung des Gesetzes seien hohe Hürden zu überwinden, schrieben die Gutachter im Rahmen eines Forschungsprojektes, das von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert wurde.

Eine Voraussetzung zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen: Es dürften keine – beziehungsweise keine repräsentativen – Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände für die in Frage kommenden Branchen oder Beschäftigungsarten vorhanden sein. Sobald also relevante Tarifvertragsparteien existieren, die eine Regelung treffen könnten, darf das Gesetz nicht angewendet werden. Ergo: „Auf Grundlage des MinArbBG bleibt nicht einmal Raum für einen Mindest-

lohn, dessen Geltung sich auf Arbeitsverhältnisse reduziert, die keiner Tarifbindung unterliegen.“

Sicher ließe sich eine solche Hürde bei einer Reform des Gesetzes schlichtweg abschaffen. Doch bezweifeln die Gutachter, dass sich mit der aufwändigen Prozedur zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, wie sie im MinArbBG vorgesehen ist, überhaupt ein Mindestlohn als verbindlicher Maßstab für einen längeren Zeitraum etablieren ließe.

Die Regeln des Gesetzes deuteten „eher auf sporadische Festsetzungsoptionen, aber nicht auf eine kontinuierliche Anpassung der Entgeltfestsetzung an soziale und wirt-

schaftliche Entwicklungsprozesse“. Eine rasche und unkomplizierte Anwendung des Gesetzes in den Niedriglohnbranchen wäre damit kaum vorstellbar. „Sinnvoller als eine umständliche Anpassung der alten Vorschriften wäre ein neues Gesetz, das eine einfache Festsetzung und Fortschreibung eines branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohnes ermöglicht“, so Bispinck, Leiter des WSI-Tarifarchivs.

*Quelle: Gabriele Peter, Otto Ernst Kampen, Ulrich Zachert: Rechtliche und rechtspolitische Aspekte der Sicherung von tariflichen Mindeststandards, Rechtsgutachten, Düsseldorf 2003; erschienen in: dies.: Die Sicherung tariflicher Mindeststandards, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2004

Download unter www.boecklerimpuls.de