

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und erst kürzlich die Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM hatten es in den Blickpunkt des Brancheninteresses gerückt: das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG). Hierin sieht ver.di eine gangbare Möglichkeit, ihre Forderung „keine Arbeit unter 7,50 Euro“ in die Realität umzusetzen. Der DPVKOM ist ähnlicher Auffassung und strebt sogar 9,50 Euro Grundgehalt an.

Doch woher kommt plötzlich dieses Gesetz und was sagt es konkret aus? Das wollte das Fachmagazin CallCenterProfi von Fatih Bektas, Rechtsanwalt bei der Heidelberger Kanzlei Baumgartner, Bektas, Schumacher, wissen. Wie der berichtet, stammt das „MiArbG ursprünglich aus dem Jahr 1952. Hatte jedoch bisher in der Praxis keine Bedeutung, weil in der alten Fassung des Gesetzes eine verbindliche Festsetzung von Mindestlöhnen nicht vorgesehen war.“ Das sieht nun seit Ende April dieses Jahres anders aus, denn da „traten Neuregelungen des MiArbG in Kraft, mit welchen die Einführung eines Mindestlohns in solchen Wirtschaftszweigen möglich ist, in denen eine Tarifbindung unter 50 Prozent besteht“. Das würde also bedeuten, dass gesetzliche Mindestlöhne in einzelnen Branchen unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Tarifregelungen möglich sind – und genau hier setzen die Gewerkschaften an.

Warum gab es überhaupt eine Anpassung des MiArbG? Laut Fatih Bektas darum, weil „es zunehmend Wirtschaftszweige gibt, in denen es bundesweit oder auf regionaler Ebene entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Beschäftigten besteht“. Hier wolle der Gesetzgeber deshalb mit dem MiArbG angemessene (Mindest-)Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sicherstellen – auch im finanziellen Bereich. Für Bektas steht fest: „Die Call Center-Branche fällt unter den Regelungsbereich des MiArbG, da in diesem Wirtschaftszweig bundesweit mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer nicht unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen.“ Somit habe das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus seiner Interpretation die Möglichkeit, für die „Call Center-Branche“ verbindliche

Mindestarbeitsbedingungengesetz

Es ist und bleibt spannend!

Wenn es um die Mindestlohndebatte in der Call Center-Branche geht, fällt früher oder später das Stichwort Mindestarbeitsbedingungengesetz. Was es damit auf sich hat, was es konkret regelt und was das Papier in der Call Center-Branche verloren hat, haben wir für Sie recherchiert.



Mindestarbeitsentgelte einzuführen. Gut! Die Relevanz scheint belegt. Doch wie genau kann der Gesetzgeber nun Mindestlohngrenzen durch Festlegung in einem novellierten MiArbG einführen? Wie Fatih Bektas ausführt, hat „das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen ständigen Hauptausschuss für Mindestarbeitsentgelte eingerichtet, welcher aus einem Vorsitzenden und sechs weiteren ständigen Mitgliedern besteht. Dieser Hauptausschuss prüft, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Ver-

werfungen vorliegen und ob Mindestlöhne festgesetzt werden müssen. Die Bundesregierung, die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Landesregierungen können dem Hauptausschuss dazu Vorschläge unterbreiten.“ Fällt die Entscheidung „für Wirtschaftszweige, in denen Mindestlöhne geschaffen werden sollen, wird ein Fachausschuss errichtet, der dann die konkrete Höhe der Mindestlöhne festlegt.“ Im Anschluss daran können die beschlossenen Mindestlöhne „von der

Bundesregierung durch Rechtsverordnung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesem Wirtschaftszweig rechtsverbindlich gemacht“ werden. Dann gilt der Mindestlohn, denn die Zustimmung des Bundesrates ist nicht erforderlich. Wie erwähnt, setzen die Gewerkschaften aktuell (und genau deshalb) auf genau dieses Pferd. Der

nehmerentsendegesetz aufgenommen wurden, werden neben dem Gastgewerbe und der fleischverarbeitenden Industrie auch Call Center „als Hauptaspiranten für Maßnahmen nach dem MiArbG genannt“, so Bektas. Ob für die Call Center-Branche die Diskussion um die Einführung von Mindestlöhnen nach der Bundestags-

**„Inzwischen werden auch Call Center als Hauptaspiranten für Maßnahmen nach dem Mindestarbeitsbedingengesetz genannt.“
Fatih Bektas, Rechtsanwalt aus Heidelberg**

Plan scheint aufzugehen, denn nachdem in dieser Legislaturperiode neben dem Baugewerbe bereits Gebäudereiniger und Briefzusteller als Mindestlohnbranchen umgesetzt und sechs weitere Branchen in das Arbeit-

wahl am 27. September 2009 vom Tisch sein wird, bleibt aus seiner Sicht abzuwarten: „Geht man nach den derzeitigen Ergebnissen zur Sonntagsfrage von einer regierungsfähigen Mehrheit mit Union und FDP aus, hat die

Unser Experte



Fatih Bektas ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Baumgartner Bektas Schumacher Rechtsanwälte.

BBS Rechtsanwälte
Neuenheimer Landstraße 76
69120 Heidelberg
Tel.: (06221) 1 37 48-0
Fax: (06221) 1 37 48-25
Mobil: (01 51) 27 00 31 73
E-Mail: bektas@bbs-rechtsanwaelte.de
Web: www.bbs-rechtsanwaelte.de

Umsetzung von Mindestlöhnen in der Call Center-Branche wohl kaum eine realistische Chance auf Umsetzung.“ Es bleibt also weiter spannend! ■

Alexander Jünger



Swiss Post bedeutet auch Innovation. Für Ihren Erfolg mit Dialog- und Dokumentenlösungen weltweit.

Swiss Post bietet Ihnen maßgeschneiderte Lösungen, die Ihr Geschäft noch erfolgreicher machen. Mit Innovationskraft, Flexibilität und Zuverlässigkeit.

Wir stehen für einzig- und neuartige Lösungen in den Bereichen Kundengewinnung und -bindung via Direct Mail, Cards und Customer Care sowie für optimierte Geschäftsprozesse in den Bereichen Document Processing, Document Output und Mailroom-Management. Nutzen Sie uns als Ihre Partnerin für eine sympathische und innovative Kundenkommunikation. Denn gemeinsam können wir die Zukunft gestalten.

Mehr Informationen erhalten Sie unter 0951 7 00 60 - 83 00 oder unter www.swisspost.com

Excellence delivered.

SWISS POST