



TARIFAUTONOMIE STATT MINDESTLOHN – 13 GUTE GRÜNDE GEGEN EINEN GESETZLICHEN MINDESTLOHN

MINDESTLOHN MACHT ARBEITSLOS!



GESETZLICHE MINDESTLÖHNE ...

... VERHINDERN EINSTIEG IN ARBEIT.

Wer seit Jahren arbeitslos oder nur gering qualifiziert ist, verliert durch gesetzliche Mindestlöhne jegliche berufliche Perspektive. Er wird seiner Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz beraubt, da die geringe Produktivität seiner Arbeit keine höheren Löhne zulässt. Das ist das Gegenteil von sozialer Gerechtigkeit. Von einem Mindestlohn, den man nicht bekommt, weil es den Job nicht gibt, kann niemand leben.

Deutschland braucht mehr Chancen auf Einstieg in Arbeit. Diejenigen, die heute draußen stehen, müssen neue und echte Einstiegschancen bekommen. Jeder berufliche Aufstieg setzt einen gelungenen Einstieg voraus. Wer gesetzliche Mindestlöhne verlangt, vertritt nicht die Interessen der 3,2 Millionen Arbeitslosen, die es in Deutschland immer noch gibt.

... VERNICHTEN ARBEIT.

Gesetzliche Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze und verhindern, dass neue Arbeitsplätze entstehen. Sie erwecken den falschen Anschein, dass es allein am guten Willen des Arbeitgebers liegt, wie hoch Löhne sind. Gesetzliche Mindestlöhne ignorieren Gesetze, Preise und Bedingungen des Marktes und lassen so die Arbeitskosten steigen. Das erzwingt Rationalisierungen in den Betrieben: Vor allem Arbeitsplätze für gering qualifizierte Menschen werden durch Maschinen ersetzt, wandern ins billigere Ausland ab oder werden in die Schwarzarbeit verdrängt. Bei ortsgebundenen Dienstleistungen würde der zu erwartende Nachfragerückgang ebenfalls zum Abbau von Arbeitsplätzen führen.

Der gesetzliche Mindestlohn für Briefdienstleister hat schon wenige Wochen nach seiner Einführung zahlreiche Unternehmen in die Insolvenz getrieben. Davon betroffen sind mindestens 10.000 Arbeitsplätze.

Würde der von den Gewerkschaften geforderte Mindestlohn von 7,50 € in allen Branchen gelten, so rechnet das ifo Institut für Wirtschaftsforschung mit 1,1 Millionen mehr Arbeitslosen in Deutschland.

... SIND ÜBERFLÜSSIG, WEIL BEREITS EIN MINDESTEINKOMMEN GARANTIERT IST.

Das mit der Agenda 2010 eingeführte Arbeitslosengeld II garantiert bereits ein existenzsicherndes Mindesteinkommen. Wer nicht genug verdient, um seinen Lebensunterhalt und den seiner Familie zu finanzieren, erhält entsprechend ergänzende Fürsorgeleistungen vom Staat. Das garantierte Mindesteinkommen vernichtet keine Arbeitsplätze und tastet die Tarifautonomie nicht an. Nur das bedürftigkeitsabhängige Mindesteinkommen bietet Langzeitarbeitslosen, gering Qualifizierten und anderen Menschen mit Vermittlungshemmnissen eine Chance auf Einstieg in Arbeit.

... VERKEHREN ERFOLGREICHE ARBEITSMARKTREFORMEN IN IHR GEGENTEIL.

Grundprinzip der Agenda 2010 ist es, Arbeitslose schneller in Arbeit zu bringen. Das bedeutet, dass auch eine niedrig entlohnte Tätigkeit als zumutbar gilt und der Staat das Erwerbseinkommen bei Bedarf durch ergänzendes Arbeitslosengeld II aufstockt. Diese Kombination aus Fördern und Fordern ist absolut zwingende Voraussetzung für ein Gelingen der Reformen am Arbeitsmarkt. Die Erfolge der Agenda 2010 sind inzwischen deutlich sichtbar: Allein 2007 ist es rund 700.000 Langzeitarbeitslosen gelungen, einen Job und damit eine berufliche Perspektive zu finden.

Das neue Motto der Mindestlohn-Befürworter lautet: Es ist besser, keine Arbeit zu haben als eine Arbeit unterhalb eines gesetzlichen Mindestlohns. Dieses Werben für gesetzliche Mindestlöhne steht in offenem Gegensatz zu der richtigen und erfolgreichen Reformpolitik der letzten Jahre. Eine Kehrtwende setzt die erreichten Ergebnisse fahrlässig aufs Spiel. Das Beispiel der Briefdienstleister zeigt, wie zahlreiche Beschäftigte erneut ihren Job verlieren, die erst vor kurzem längere Arbeitslosigkeit überwunden und den Einstieg in Arbeit geschafft haben.

... LASSEN SICH NICHT DURCH DIE ZAHL DER „AUFSTOCKER“ RECHTFERTIGEN.

Die Zahl der „Aufstocker“ taugt keineswegs als Beleg für vermeintlich unsoziale Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Argumentation der Mindestlohn-Befürworter führt hier gleich dreifach in die Irre: 1. Gesetzliche Mindestlöhne würden an der Zahl der „Aufstocker“ kaum etwas ändern. 2. Sie würden nur dazu führen, dass viele „Aufstocker“ ihren Arbeitsplatz verlieren und zu reinen Fürsorgeempfängern werden, die ausschließlich von sozialen Transferleistungen leben. Das wäre für den Staat aber deutlich teurer, als den Lohn in bestehenden Arbeitsverhältnissen aufzustocken. 3. Nicht bei Millionen, sondern allenfalls bei rund 4.000 Beschäftigten in Deutschland kann von der Aufstockung auf einen zu geringen Lohn geschlossen werden.

Im Frühjahr 2008 bezogen rund 1,3 Millionen Menschen in Deutschland ergänzend zu ihrem Erwerbseinkommen Arbeitslosengeld II. Die Tatsache, dass jemand „Aufstocker“ ist, hat in der absoluten Mehrheit der Fälle aber nichts mit zu niedrigen Löhnen zu tun, sondern damit, dass der betreffende Arbeitnehmer nur zeitbeschäftigt oder Alleinverdiener in einer Familie ist: Zwei Drittel der „Aufstocker“ sind Minijobber oder Teilzeitbeschäftigte, und mehr als 70 Prozent aller „Aufstocker“ leben in Mehrpersonenhaushalten mit und ohne Kinder. In diesen Fällen würden selbst Mindestlöhne oberhalb der häufig geforderten 7,50 € oft nicht ausreichen, um keinen Anspruch mehr auf ergänzendes Arbeitslosengeld II zu haben. So gab es in der Baubranche 2005 mehr als 55.000 „Aufstocker“, obwohl es dort bereits seit Jahren einen Mindestlohn von 9,00 € bis 12,50 € gibt.

Eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt, dass „Aufstocker“ mit einem Vollzeitjob im Schnitt mehr als 10 € die Stunde verdienen. Ein verheirateter Alleinverdiener mit zwei Kindern über 14 Jahren und durchschnittlichen Unterkunftskosten müsste bei einer 40-Stunden-Woche mindestens 13 € brutto pro Stunde verdienen, um keinen Anspruch mehr auf ergänzendes Arbeitslosengeld II zu haben. Für gering Qualifizierte ohne Berufsabschluss, die einen Großteil der „Aufstocker“ bilden, ist das aber in keiner Weise realistisch.

ALLGEMEINER GESETZLICHER MINDESTLOHN

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn ist eine vom Staat festgesetzte Lohnuntergrenze, die einheitlich für alle Branchen gilt. Im Gegensatz dazu gelten branchenbezogene Mindestlöhne, die entsprechend den Regierungsentwürfen mit Hilfe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Mindestarbeitsbedingungengesetzes eingeführt werden sollen, nur in einer bestimmten Branche.

MINDESTLÖHNE NACH DEM ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZ

Über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sollen in Branchen mit einer Tarifbindung von über 50 Prozent gesetzliche Mindestlöhne ermöglicht werden. Ist eine Branche in das Gesetz aufgenommen, kann ein Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieser Branche für zwingend erklärt werden. Dies ist bereits auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch eine Rechtsverordnung möglich. Konkurrierende Tarifverträge der Branche sollen zwingend außer Kraft gesetzt werden.

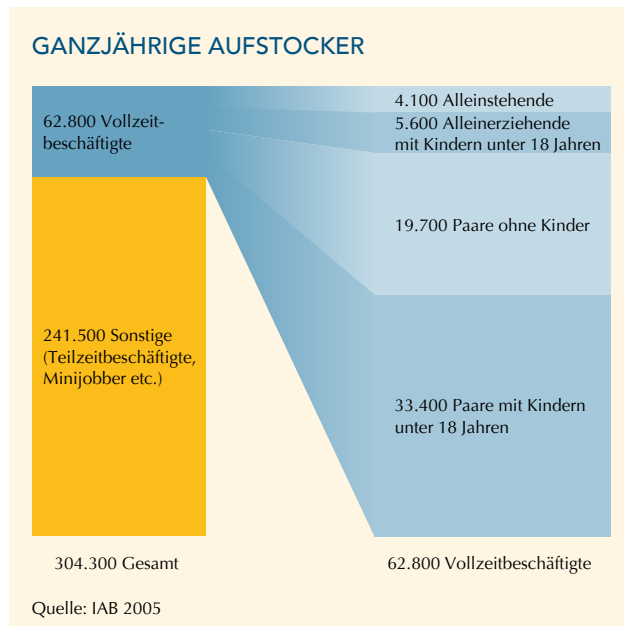
MINDESTLÖHNE NACH DEM MINDESTARBEITSBEDINGUNGSGESETZ

Zur Festsetzung von gesetzlichen Mindestlöhnen in Branchen mit einer Tarifbindung von unter 50 Prozent soll das Mindestarbeitsbedingungengesetz von 1952, das nie zur Anwendung kam, aktiviert werden. Die staatliche Festsetzung soll durch eine Rechtsverordnung erfolgen, wenn ein Haupt- und ein Fachausschuss über das „Ob“ und das „Wie“ eines Mindestlohns entschieden haben. Das staatliche Lohndiktat soll in der jeweiligen Branche zwingend gelten und – entgegen dem bisher ausdrücklich geltenden Tarifvorrang – auch bestehende Tarifverträge außer Kraft setzen. Nur vor dem 16. Juli 2008 abgeschlossene Tarifverträge und deren unmittelbare Folgetarifverträge sollen weiter Vorrang haben.

Angesichts des Umstands, dass die meisten „Aufstocker“ überhaupt nur aufgrund ihres geringeren Arbeitszeiteinsatzes oder aber der Größe ihrer Familien Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II haben, kann nur bei alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten aus der Aufstockung tatsächlich auf einen zu geringen Lohn geschlossen werden. Aber lediglich 3 Prozent der alleinstehenden Arbeitslosengeld-II-Empfänger gehen überhaupt einer Vollzeitbeschäftigung nach: Von den insgesamt gut 22 Millionen Vollzeitbeschäftigten in Deutschland sind das noch nicht einmal 0,3 Prozent.

Außerdem kann die überwältigende Mehrheit der „Aufstocker“ den Leistungsbezug bereits nach kurzer Zeit wieder überwinden – vor allem wenn sie einen Vollzeitjob annehmen. Nach den letzten vorliegenden Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beziehen weniger als 63.000 Vollzeitbeschäftigte ganzjährig ergänzendes Arbeitslosengeld II – und darunter sind nur 4.000 Alleinstehende. Damit kann allenfalls bei 4.000 Beschäftigten in Deutschland von der Aufstockung auf einen dauerhaft zu geringen Lohn geschlossen werden.

4



... VERLETZEN DEN GRUNDSATZ DER TARIFAUTONOMIE.

Tarifaufonomie bedeutet, dass Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände die Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Gewerkschaften durch Tarifverträge regeln, ohne dass der Staat eingreift. Tarifaufonomie schließt aber auch das Recht ein, Arbeitsbeziehungen ohne Tarifvertrag regeln zu können. Jedes staatliche Lohndiktat ist ein Angriff auf die Tarifaufonomie.

Die Regierungsentwürfe zum Entsendegesetz und zum Mindestarbeitsbedingungengesetz sollen die Voraussetzung für eine staatliche Lohnfestsetzung schaffen, mit der Tarifverträge ausgeschaltet werden können.

Nach der Aufnahme einer Branche in das Entsendegesetz könnten selbst tarifvertragliche Regelungen, die bisher nur für einen kleinen Teil der Branche Anwendung finden, der gesamten Branche aufgezwungen werden und gleichzeitig andere, von der Mehrheit der Branche angewandte Tarifverträge außer Kraft setzen. Auch nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz könnten die Mindestarbeitsentgelte einer Minderheit der Mehrheit in einer Branche diktiert werden. Die von der Bundesregierung geplanten Änderungen wären die Ermächtigung zu einem verfassungsrechtlich höchst bedenklichen Eingriff in die Tarifaufonomie.

Auch ein branchenübergreifender, allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn würde Tarifverträge unterhalb des gesetzlich festgesetzten Niveaus außer Kraft setzen.

Die Tarifpartner haben vernünftige Gründe, in bestimmten Fällen Einstiegsgehälter zu vereinbaren, die unter den von den Gewerkschaften selbst geforderten 7,50 € liegen. Nur so können die Tarifpartner sicherstellen, dass Berufsanfänger, Langzeitarbeitslose und gering Qualifizierte eine Chance auf Einstieg in Arbeit haben.

... VERBIETEN BETRIEBLICHE BÜNDNISSE ZUR RETTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN.

Gesetzliche Mindestlöhne verbieten betriebliche Bündnisse zur Rettung eines Unternehmens. In der Vergangenheit konnten Unternehmen und damit Arbeitsplätze gerettet werden, indem sich Gewerkschaften, Betriebsrat, Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam darauf verständigten, zur Beschäftigungssicherung zeitlich befristet vom geltenden Tarifvertrag abzuweichen.

Gesetzliche Mindestlöhne machen ein solches Abweichen selbst dann unmöglich, wenn das Unternehmen nachweisbar vor der Pleite steht und ein betriebliches Bündnis Rettung bringen könnte. Zu beobachten ist dies bei kleinen und mittleren Wettbewerbern der Deutschen Post AG, die Insolvenz anmelden und alle Beschäftigten entlassen müssen, weil sie wirtschaftlich nicht in der Lage sind, den „Monopolsicherungslohn“ von bis zu 9,80 € zu zahlen.

Teile der Politik haben zu Recht immer wieder gefordert, betriebliche Bündnisse auf eine rechtlich gesicherte Grundlage zu stellen. Gesetzliche Mindestlöhne bewirken das Gegenteil: Sie verbieten betriebliche Bündnisse.

... SCHWÄCHEN DIE TARIFPARTNER.

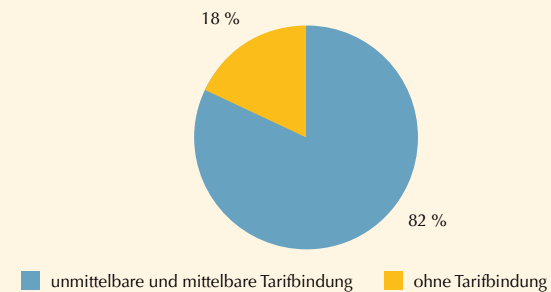
Jede staatliche Lohnfestsetzung schwächt die Tarifpartner und legt die Axt an die Wurzel der Tarifautonomie. Sie demotiviert Menschen, sich in Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften für die Gesellschaft und das Gemeinwohl in Deutschland einzusetzen. Warum sollte ein Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sein, wenn der Staat die Löhne regelt?

Gesetzliche Mindestlöhne stehen in krassem Widerspruch zu Eigeninitiative, Engagement und Verantwortung als grundlegenden Werten in einer freiheitlichen Gesellschaft. Sie setzen auf Bürokratie und staatlichen Zwang statt auf die Dialogfähigkeit und Praxiserfahrung der Tarifpartner. Durch das Eingreifen des Staates wird den Tarifpartnern die Verantwortung abgenommen, sich zu einigen und die Arbeitsbedingungen gemeinsam zu regeln. Die Rolle von Arbeitnehmern und Arbeitgebern würde sich darauf

beschränken, die falschen und realitätsfernen Entscheidungen des Staates zu kritisieren.

Noch werden in Deutschland die Arbeitsbedingungen von über 80 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse durch Tarifverträge bestimmt. Je mehr Tarifverträge durch gesetzliche Mindestlöhne außer Kraft gesetzt werden, desto geringer wird insgesamt die Rolle von Tarifverträgen bei der Festsetzung von Arbeitsbedingungen. Ein Blick ins Ausland zeigt: In Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen hat die Tarifautonomie eine deutlich geringere Bedeutung als in Deutschland.

BEDEUTUNG VON TARIFVERTRÄGEN UNGEBROCHEN



Quelle: IAB 2006

... BLOCKIEREN BETRIEBSNAHE UND PRAXISTAUGLICHE LÖSUNGEN.

Das System der staatsfernen, betriebsnahen und praxistauglichen Lohnfindung hat sich in Deutschland vollauf bewährt und maßgeblich zu sozialem Frieden und allgemeinem Wohlstand beigetragen. Die Tarifautonomie ist eine tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft, die auf wirtschaftliche Selbstorganisation statt auf staatliche Bevormundung setzt. Jeder Versuch staatlicher Lohnfestsetzung bringt das Tarifsysteem aus dem Gleichgewicht und produziert Ergebnisse, die sich nicht an den Gesetzen des Marktes und der wirtschaftlichen Realität vor Ort orientieren.

Die Folgen eines gesetzlichen Mindestlohns, der sich nicht am Markt orientiert, bekommen gegenwärtig Beschäftigte von Wettbewerbern der Deutschen Post AG zu spüren: Der „Monopolsicherungslohn“ für Briefdienstleister hat schon wenige Wochen nach seiner Einführung zahlreiche Unternehmen in die Insolvenz getrieben und tausende von Arbeitsplätzen gekostet.

... VERHINDERN WETTBEWERB, SCHÜTZEN DIE STARKEN, BELASTEN DIE SCHWACHEN.

Das Beispiel des bestehenden Mindestlohns für Briefdienstleister zeigt drastisch, wie ein dominierendes Unternehmen gesetzliche Möglichkeiten missbrauchen kann, um Konkurrenz auszuschalten und Wettbewerb zu verhindern. Das nutzt starken Unternehmen, kann aber nicht im Interesse der Allgemeinheit sein, weil wettbewerbsfeindliche Löhne Arbeitsplätze kosten. Die Opfer sind die Schwachen: Arbeitnehmer, die ihren Job verlieren; Berufsanfänger, Langzeitarbeitslose und gering Qualifizierte, deren Chance auf Einstieg in Arbeit zerstört wird.

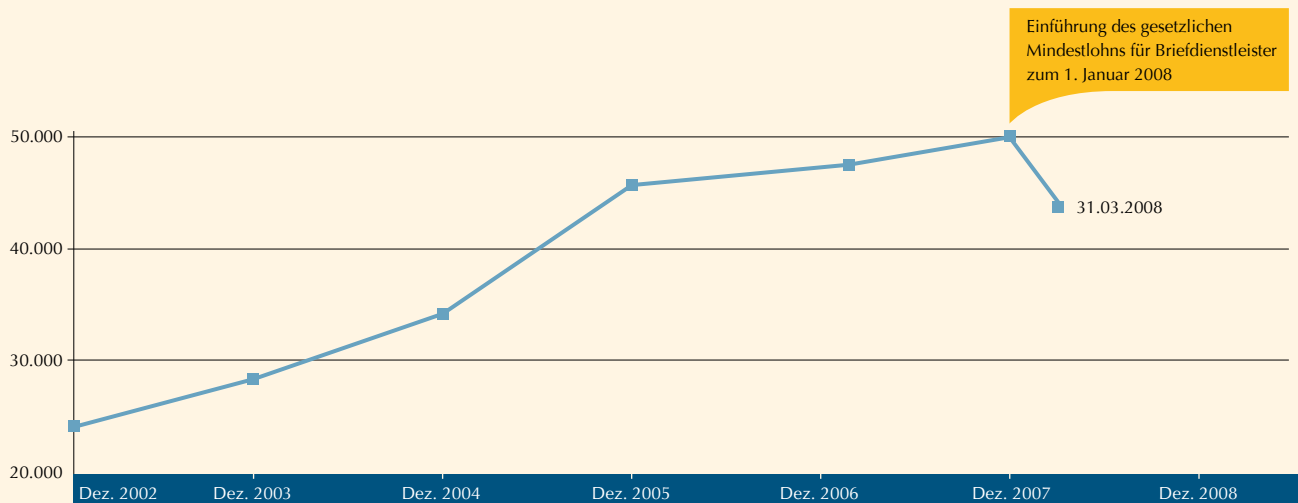
... MACHEN LÖHNE ZUM SPIELBALL DER PARTEIPOLITIK.

Die Mindestlohn-Diskussion ist schon heute ein parteitaktisches Instrument der Politik. Es ist eine Illusion zu glauben, dass entsprechende Debatten durch die Einführung weiterer gesetzlicher Mindestlöhne zu beenden sind. Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass ein deutlicher Zusammenhang zwischen Wahlen und der Erhöhung von gesetzlichen Mindestlöhnen besteht.

Jeder Wahlkampf bietet den Parteien aufs Neue die Möglichkeit, sich mit der Forderung nach höheren Mindestlöhnen zu profilieren. Frankreich und die USA sind zwei aktuelle Beispiele dafür, dass Wahlkämpfe über das Versprechen höherer gesetzlicher Mindestlöhne geführt werden. Und in Deutschland finden praktisch laufend Wahlkämpfe statt.

6

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG BEI WETTBEWERBERN DER DEUTSCHEN POST AG



Quellen: Bundesnetzagentur/BDA

... FÜHREN ZU IMMENSEN KOSTEN UND UNNÖTIGER BÜROKRATIE.

Gesetzliche Mindestlöhne können mit geltenden Tarifverträgen kollidieren, schaffen dadurch eine große Rechtsunsicherheit und erfordern unnötige Bürokratie. Insbesondere bei einem System unterschiedlicher Branchenmindestlöhne müssen diese einzeln registriert und allen betroffenen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Zudem braucht die Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne eine aufwändige Kontrolle. Dazu müssen wahrscheinlich sogar neue Kontrollbehörden geschaffen werden. Das bedeutet weitere Kosten und Bürokratie, würde die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne aber trotzdem kaum flächendeckend gewährleisten. Allein die Einführung weiterer gesetzlicher Mindestlöhne über eine Ausweitung des Entsendegesetzes würde nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln wegen des Bedarfs an zusätzlichen Kontrolleuren Kosten in Milliardenhöhe verursachen, die der Steuerzahler zu zahlen hätte.

... IN ANDEREN LÄNDERN BELEGEN DIE NEGATIVE WIRKUNG.

Ein Großteil aller empirischen Studien stellt fest, dass gesetzliche Mindestlöhne negative Beschäftigungseffekte haben. So werden die im Vergleich zu Deutschland fast doppelt so hohe Jugendarbeitslosigkeit und die immer wieder aufflammenden Unruhen in Frankreich als eine unmittelbare Folge der dort geltenden gesetzlichen Mindestlöhne gewertet.

JUGENDARBEITSLOSIGKEIT IN LÄNDERN MIT GESETZLICHEN MINDESTLÖHNEN IM VERGLEICH ZU DEUTSCHLAND

	Arbeitslosenquote	Arbeitslosenquote
	unter 25 Jahre in %	insgesamt in %
Frankreich	22,1	9,2
Belgien	20,5	8,2
Luxemburg	16,2	4,7
Großbritannien	14,1	5,3
Deutschland	12,5	9,8

Quelle: Eurostat 2006

Der Verweis auf andere Länder in der Mindestlohn-Debatte ist grob irreführend. Die Rahmenbedingungen, insbesondere die wirtschaftlichen und rechtlichen Voraussetzungen, sind äußerst unterschiedlich. Zum einen haben die meisten Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen keine funktionierende Tarifautonomie, zum anderen existiert in Deutschland mit dem Arbeitslosengeld II bereits ein gesetzliches Mindesteinkommen. Bemerkenswert ist allerdings, dass Länder mit einer ähnlich großzügigen sozialen Absicherung wie Deutschland (etwa Dänemark und Österreich) ganz bewusst auf die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen verzichtet haben.

7

GESETZLICHE MINDESTLÖHNE SIND UNSOZIAL UND VERNICHTEN ARBEITSPLÄTZE.



**Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände**

im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel. +49 30 2033-1919
Fax +49 30 2033-1805

www.mindestlohn-macht-arbeitslos.de
info@mindestlohn-macht-arbeitslos.de

Stand: September 2008

ISBN: 978-3-938349-45-8