

Mindestlohn

Die Arbeitgeber sind gegen jede Form gesetzlicher Mindestlöhne und gegen staatliche Tarifizensur. Jeder staatliche Eingriff in die Lohngestaltung beeinträchtigt die Tarifautonomie und setzt das bewährte System der Lohnfindung aufs Spiel. Die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns würde zudem zum Spielball politischer Debatten.

Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Gesetzliche Mindestlöhne bedrohen Arbeitsplätze. Bei dem von den Gewerkschaften geforderten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € wären nach Berechnungen des ifo-Instituts 1,2 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland bedroht. Insbesondere die neuen Bundesländer wären betroffen. Ein solcher Mindestlohn würde zudem die öffentlichen Kassen wegen Zahlungen an Arbeitslose sowie Ausfälle an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen mit 5,8 Mrd. € zusätzlich belasten. Internationale Studien belegen die destruktive Wirkung gesetzlicher Mindestlöhne gerade für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Vermittlungshindernissen, die ohne einen funktionierenden Arbeitsmarkt für einfache Tätigkeiten keine Chance auf den Einstieg in Arbeit haben. Jeder berufliche Aufstieg setzt einen erfolgreichen Einstieg voraus. Gesetzliche Mindestlöhne beschränken zudem betriebliche Bündnisse zur Rettung eines Unternehmens. Unternehmen und Arbeitsplätze konnten vielfach dadurch erhalten werden, dass sich Gewerkschaften, Betriebsrat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verständigt haben, zur

Beschäftigungssicherung zeitlich befristet vom geltenden Tarifvertrag abzuweichen. Gesetzliche Mindestlöhne machen ein solches Abweichen unmöglich.

Arbeitslosengeld II gewährt Mindesteinkommen

Über 98 % aller Vollzeitbeschäftigten verfügen über ein Existenz sicherndes Einkommen. Arbeitnehmern, die ein solches z. B. wegen fehlender Qualifikation nicht erzielen können, gewährleistet zu Recht die staatliche Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II ein Existenz sicherndes Mindesteinkommen. Umgerechnet auf eine Vollzeitstelle (38 Std./Woche) beträgt dies bereits für Hilfebedürftige ohne eigenes Erwerbseinkommen rd. 5,30 € für Alleinstehende und für Verheiratete mit zwei Kindern mehr als 11,00 €/Stunde. Beziehen Arbeitnehmer ergänzendes Arbeitslosengeld II, ist dies kein Indiz für Lohndumping: Allenfalls 11.500 alleinstehende Arbeitnehmer sind nach letzten Zahlen trotz Vollzeitjob längerfristig auf ergänzende staatliche Hilfe angewiesen (IAB, 2011).

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

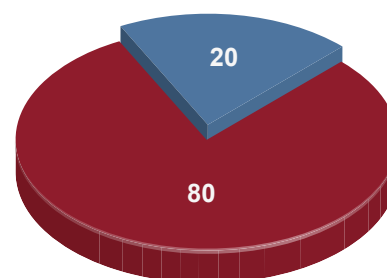
Im Jahr 2009 wurde das Arbeitnehmer-Entsendegesetz geändert. In Verbindung mit dem Mindestarbeitsbedingungengesetz ermöglicht es ein sehr weitgehendes staatliches Lohndiktat. Das Bekenntnis der christlich-liberalen Koalition zum Vor-

Tarifautonomie wahren – gegen staatliche Tarifizensur

Die Tarifautonomie als wichtigstes Element der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit ist das Recht der Tarifparteien, Tarifverträge frei von staatlichen Eingriffen abzuschließen. Eine gesetzliche Vorrangentscheidung bei konkurrierenden Tarifverträgen oder im Verhältnis eines Tarifvertrags zu einer staatlichen Lohnfestsetzung ist staatliche Tarifizensur und damit einer der schärfsten Eingriffe in die Tarifautonomie. Zur Koalitionsfreiheit gehört auch das Recht, nicht Mitglied einer Koalitionspartei zu sein und keine Tarifverträge abzuschließen bzw. anzuwenden. Staatlich verordnete Löhne setzen diese negative Koalitionsfreiheit faktisch außer Kraft. Damit wird das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifvertragsparteien zu Lasten der Arbeitgeber gestört.

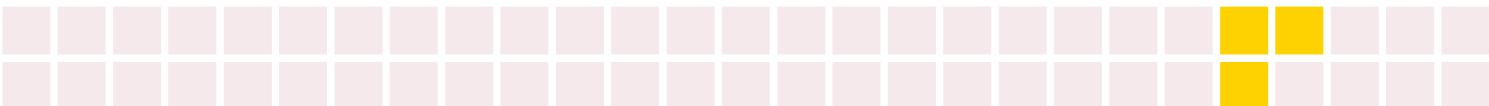
Bedeutung von Tarifverträgen ungebrochen

Anteil der Beschäftigten, auf die im Jahr 2010 Tarifverträge Anwendung fanden in %



■ Unmittelbare und mittelbare Geltung von Tarifverträgen
■ Keine Anwendung von Tarifverträgen

Quelle: IAB, 2011



rang der Tarifautonomie vor einer staatlichen Lohnfestsetzung schließt allerdings den Erlass von Mindestlohnverordnungen aus, durch die Tarifverträge außer Kraft gesetzt werden. Der Vorrang tarifvertraglicher Regelungen vor staatlicher Lohnfestsetzung muss in der Konsequenz aber auch bedeuten, dass die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz in der letzten Legislaturperiode geschaffene Ermächtigung zum Eingriff in Tarifverträge gestrichen und der Tarifvorrang wieder hergestellt wird. Eine Aufnahme von weiteren Branchen in das Entsendegesetz kann nur in Betracht kommen, wenn unerwünschte soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer nachgewiesen sind und ein Mindestlohtarifvertrag gilt, der zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Dies gilt auch vor dem Hintergrund des Wegfalls der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit am 1. Mai 2011.

Mindestarbeitsbedingungengesetz 1952

Die Nichtanwendung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952 in sechs Jahrzehnten beweist das Funktionieren des auf der Tarifautonomie basierenden deutschen Tarifsystems. Unter den heutigen Bedingungen einer international verflochtenen, arbeitsteiligen und globalisierten Wirtschaft ist dieses Gesetz erst recht untauglich. Die Anwendung des Gesetzes kommt nur in Betracht, wenn soziale Verwerfungen nachgewiesen sind und die Festsetzung von Mindestentgelten mit der Tarifautonomie vereinbar ist. Damit muss jede Festsetzung von Mindestentgelten ausscheiden, durch die tarifvertragliche Vereinbarungen außer Kraft gesetzt werden. Zurzeit ist kein Bereich ersichtlich, in denen eine Anwendung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes in Betracht kommt.

Publikationen

Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

BDA-Broschüre, September 2008

Beschlüsse des Präsidiums der BDA:

- Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung – Positionen der Arbeitgeber zu Branchenmindestlöhnen, vom 18. Januar 2010
- Balance in der Tarifautonomie wahren, Position der Arbeitgeber zur Mindestlohndebatte vom 20. April 2007

kompakt:

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Arbeitslosengeld II
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Kombi-Einkommen
- Mindestarbeitsbedingungengesetz
- Tarifeinheit

Ausland gibt keine Handlungsempfehlung

Der Hinweis auf Mindestlöhne anderer europäischer Länder übersieht, dass Deutschland über ein funktionierendes Tarifsystem verfügt und mit dem Arbeitslosengeld II ein Mindesteinkommen gewährleistet wird. Auch die sonstigen Rahmenbedingungen sind nicht vergleichbar. Oftmals sind die Arbeitslosenquote niedriger, das Arbeitsrecht flexibler und die Arbeitskosten geringer. Im Übrigen belegen die Erfahrungen anderer Länder negative Auswirkungen von Mindestlöhnen, wie z. B. in Frankreich die hohe Jugendarbeitslosigkeit. Andere europäische Länder, die über ein gut funktionierendes Tarifsystem verfügen, haben ebenso wie Deutschland auf die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes verzichtet.

argumente:

- Arbeitsplätze statt Mindestlohn
- Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-8-Staaten
- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Mindestlohn – vom Ausland lernen
- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de