

## 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 einem von den Gewerkschaften geforderten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 € käme es nach Berechnungen des ifo-Instituts zu 1,1 Mio. zusätzlichen Arbeitslosen in Deutschland. Das RWI kommt zu ähnlichen Ergebnissen und bezifferte die zusätzliche fiskalische Belastung eines erhöhten Verwaltungsaufwandes und gestiegenen Kosten für die Arbeitsvermittlung auf ca. 9 Mrd. €. Insbesondere die neuen Bundesländer wären davon betroffen. Auch internationale Studien über gesetzliche Mindestlöhne belegen vor allem **die destruktive Wirkung 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 betriebliche Bündnisse zur Rettung eines Unternehmens. Unternehmen und Arbeitsplätze konnten vielfach dadurch gerettet 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.

### ALG 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 das Arbeitslosengeld II ein **Mindesteinkommen** – umgerechnet auf eine Vollzeitstelle in der Höhe von rund 4,86 € für Alleinstehende und für Verheiratete mit zwei Kindern von fast 11,00 € pro Stunde. Die wachsende Zahl von Arbeitnehmern, die ergänzend Arbeitslosengeld II erhalten, ist kein Indiz für Lohndumping. Allenfalls 4.100 alleinstehende Arbeitnehmer sind trotz Vollzeitjob dauerhaft auf ergänzende staatliche Hilfe angewiesen.

### Arbeitnehmer-Entsendegesetz

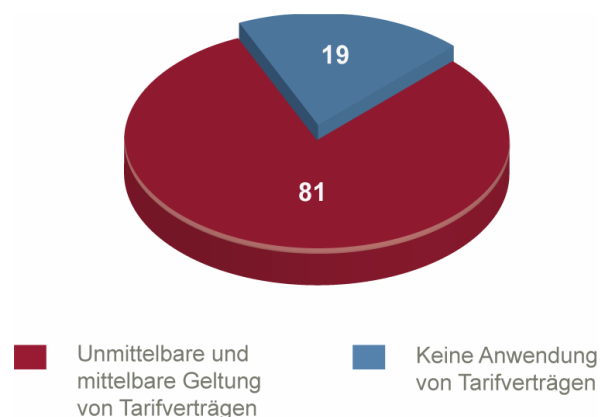
Das in der vorangegangenen Legislaturperiode geänderte Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht in Verbindung mit dem Mindestarbeitsbedingungengesetz ein weitgehendes **staatliches Lohndiktat**, wie das Desaster bei den Briefdienstleistungen eindrucksvoll zeigt. Das Bekenntnis der schwarz-gelben Regierung zum Vorrang der Tarifautonomie vor einer staat-

### 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 Tarifverträge Anwendung finden in %



Quelle: IAB, 2009

lichen 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 AEntG und MiArbG 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 kommt nur in Betracht, 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 der Vergangenheit beweist das Funktionieren des auf der Tarifautonomie basierenden deutschen Tarifsystems. Unter den heutigen Bedingungen einer international verflochtenen, arbeitsteiligen und globalisierten Wirtschaft ist dieses Gesetz völlig 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. Zur Zeit ist kein Bereich ersichtlich, in denen eine Anwendung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes in Betracht kommt.

### **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 Tarifsysteem verfügen, haben ebenso wie Deutschland auf die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes verzichtet.

## **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

### **kompakt:**

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Kombi-Einkommen
- Mindestarbeitsbedingungengesetz

### **argumente:**

- Arbeitsplätze statt Mindestlohn
- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Mindestlohn – vom Ausland lernen
- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

## **Ansprechpartner**

### **Abteilung Lohn- und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

**BDA** | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

## **kompakt**

*kompakt* ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter [www.bda-kompakt.de](http://www.bda-kompakt.de)

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)