

Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten zum Mindestlohn

Durch zwei Gesetzesvorhaben – die Neufassung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) und die Novellierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes (MiA) – will die Bundesregierung die Grundlage dafür schaffen, dass Unternehmen nicht durch Lohndumping bedroht werden, dass Arbeit anständig bezahlt wird und dass der Staat nicht dauerhaft zum Lohnzahler wird.

Sind Mindestlöhne notwendig?

Dumpinglöhne entwerten die Arbeit und entwürdigen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beschäftigte, die einer ordentlichen Arbeit nachgehen, sollen von ihrem Verdienst leben können. Nur mit vernünftigen Mindestlohnregelungen kann der Konsens der sozialen Marktwirtschaft wieder hergestellt und sicher gestellt werden, dass auch die Unternehmen in einer sozialen Verantwortung für ihre Belegschaften eintreten.

Mindestlöhne verhindern zudem, dass der Staat dauerhaft als Lohnzahler in Anspruch genommen wird. Im August 2007 gab es insgesamt rd. 1.263.000 ALG II-Bezieher, die gleichzeitig über ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit verfügten. Davon gingen etwa 55 Prozent (691.000 Personen) einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Der Staat zahlt damit dauerhaft einen Teil der Löhne. Diese Fehlentwicklung führt bereits heute dazu, dass aus dem Bundeshaushalt jährlich rund 1,5 Milliarden Euro für berufstätige Bürgerinnen und Bürger bereit gestellt werden müssen.

Welchen Vorteil haben Unternehmen von einem Mindestlohn?

Mindestlöhne helfen den Unternehmen dabei, Wettbewerb über Lohndumping zu verhindern. Sie schützen die ehrlichen Unternehmen vor unfairer Billigkonkurrenz. Der Wettbewerb soll über bessere Produkte und Dienstleistungen, besseres und effizienteres Management und klügere Ideen stattfinden – und nicht über die Höhe der Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wie kann in Deutschland künftig ein Mindestlohn festgelegt werden?

In Deutschland gibt es drei Möglichkeiten:

- In allen Branchen können Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) für allgemein verbindlich erklärt werden.
- Tarifverträge können nach dem AEntG durch eine Rechtsverordnung oder eine Allgemeinverbindlicherklärung auf alle in einer Branche in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstreckt werden.
- Durch Rechtsverordnung können für einzelne Branchen Mindestlöhne nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiA) festgelegt werden.

TVG

Wird ein zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossener Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, gilt er auch für alle bislang nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das heißt: Allen Beschäftigten, die in dieser Branche arbeiten, steht der Tariflohn zu - auch dann, wenn ihr Arbeitgeber dem Tarifvertrag nicht beigetreten ist. Diese Verpflichtung trifft aber nur Unternehmen, die ihren Sitz im Geltungsbereich des Tarifvertrags haben.

AEntG

Unternehmen mit dem Sitz im Ausland sind nicht verpflichtet, für ihre in Deutschland eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tariflöhne zu zahlen. Sie können aber über das AEntG dazu verpflichtet werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag, in dem sich die Sozialpartner auf einen Mindestlohn geeinigt haben, durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklären. Dies wird nur dann der Fall sein, wenn ein öffentliches Interesse vorliegt.

Ein solcher Tarifvertrag ist von einem Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn dieser an keinen oder an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Der Tarifvertrag mit den festgesetzten Mindestlöhnen gilt also ebenso für deutsche wie für ausländische Unternehmen und für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Deutschland tätig sind. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, dass ihnen der festgesetzte Mindestlohn gezahlt wird. Dieser Anspruch besteht auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiter, er verjährt drei Jahre nach dem Ende des Arbeitsvertrages.

MiA

Der dritte Weg zum Mindestlohn führt über das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiA), das gerade überarbeitet wird. Es soll für die Branchen gelten, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber eines Wirtschaftszweiges bundesweit oder regional weniger als 50 Prozent der unter dem Geltungsbereich aller Tarifverträge fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Die festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen sind ausnahmslos für alle in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden. Das gilt unabhängig davon, ob ihr Arbeitgeber seinen Sitz innerhalb oder außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs einer festgesetzten Mindestarbeitsbedingung hat. Auf diesem Weg wird Lohndumping aus dem Ausland verhindert und eine Diskriminierung von In- und Ausländern vermieden.

In welchen Branchen gilt bereits ein Mindestlohn?

Gegenwärtig gibt es in Deutschland rund 8.000 verschiedene Tarifverträge über Arbeitsentgelte, die in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Regionen für die jeweils tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mindestlöhne und –gehälter darstellen. Davon sind nur wenige nach dem TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden. So gibt es Allgemeinverbindlicherklärungen beispielsweise bundesweit für das Bäckerhandwerk und das Wach- und Sicherheitsgewerbe in mehreren Bundesländern.

Daneben sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach dem AEntG die Entgelttarife für folgenden Branchen für allgemeinverbindlich erklärt worden:

- Baugewerbe (für etwa 520.000 Beschäftigte)
- Maler- und Lackiererhandwerk (für etwa 100.000 Beschäftigte)
- Dachdeckerhandwerk (für etwa 60.000 Beschäftigte)
- Abbruchgewerbe (für etwa 10.000 Beschäftigte)
- Elektrohandwerk (für etwa 230.000 Beschäftigte)
- Briefdienstleistungen (für etwa 150.000 Beschäftigte)
- Gebäudereinigerhandwerk (für etwa 800.000 Beschäftigte)

Am 18. Juni 2007 haben die Spitzen der Regierungsparteien im Koalitionsausschuss vereinbart, Mindestlöhne für weitere Branchen möglich zu machen und das AEntG für weitere Branchen zu öffnen.

Für wie viele Beschäftigte gibt es einen Mindestlohn?

Durch das AEntG sind derzeit etwa 1,8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping geschützt. Die folgenden acht Branchen haben bis zum 31. März 2008 einen Antrag auf Aufnahme gestellt:

1. Arbeitnehmerüberlassung (Leih-/Zeitarbeit)
2. Pflegedienste (Altenpflege)
3. Wach- und Sicherheitsgewerbe
4. Abfallwirtschaft
5. Weiterbildung
6. forstliche Dienstleistungen
7. textile Dienstleistungen im Objektkundenbereich
8. Bergbauspezialarbeiten

In diesen acht Branchen sind rund 1,57 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig. Insgesamt könnte mit der Ausweitung der Schutzbereich des AEntG also fast verdoppelt und Mindestlöhne für viele weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber in Deutschland sichergestellt werden.

Können noch weitere Branchen die Aufnahme in das AEntG beantragen, und so einen Mindestlohn einführen?

Ja, auch nach Ablauf der Meldefrist zum 31.3.2008 ist eine Aufnahme in das AEntG möglich, wenn Tarifvertragsparteien der Branche einen Antrag beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellen und die in der Koalition vereinbarten Bedingungen erfüllt sind.

Voraussetzung für die Aufnahme einer Branche in das AEntG ist, dass alle an Flächen- und Firmentarifverträge gebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche beschäftigen. Ist dies der Fall, erhalten Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, die Aufnahme ihrer Branche in das AEntG zu beantragen. Sie können nach der Erweiterung des AEntG beantragen, dass ein zwischen ihnen geschlossener Tarifvertrag auf alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche erstreckt wird.

Warum gibt es keinen einheitlichen, gesetzlichen Mindestlohn?

In Deutschland werden die Löhne traditionell von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt, also den Arbeitnehmer- und den Arbeitgebervertretern. Die Tarifautonomie ist in Artikel 9 des Grundgesetzes verankert. Es gibt aber zunehmend Wirtschaftszweige oder einzelne Regionen, in denen es entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber besteht.

Deshalb wurde von den Koalitionsspitzen am 18. Juni 2007 auch vereinbart, das Mindestarbeitsbedingengesetz von 1952 (MiA) zu modernisieren und zur Festsetzung von Mindestlöhnen tauglich zu machen.

Wegen der fehlenden Tarifstruktur in den Branchen, muss sich der Gesetzgeber hier an den gesetzlich festgelegten Zielen des MiA orientieren und kann nicht auf Tarifbindung oder Tariflöhne abstellen. Diese Ziele sind:

- Die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen,
- die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs,
- der Erhalt und die Schaffung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung,
- die Vermeidung von Lohn-Aufstockung durch staatliche Leistungen.

Nach dem bisherigen Stand der Entwürfe sollen Ausschüsse mit unabhängigen Expertinnen und Experten bzw. Branchenvertretern einberufen werden, die die Notwendigkeit von Mindestarbeitsbedingungen prüfen und Vorschläge entwickeln. Deutschland folgt damit dem erfolgreichen Beispiel anderer europäischer Länder, wie etwa Großbritannien, wo eine mit Fachleuten besetzte Niedriglohnkommission (Low-Pay-Commission) Vorschläge für den Mindestlohn macht.

Was passiert, wenn es mehr als einen Mindestlohn-Tarifvertrag in einer Branche gibt?

Für den Fall, dass es zwei oder mehr konkurrierende Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung gibt, werden im aktualisierten AEntG konkrete Kriterien festgelegt, anhand derer entschieden wird, welcher Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Zu berücksichtigen sind bei dieser Entscheidung zwischen zwei oder mehr Tarifverträgen die folgenden Kriterien:

- Die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- die Zahl der von dem Tarifvertrag erfassten Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat sowie
- das fiskalische Interesse, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren eigenen Lebensunterhalt bestreiten können und regelmäßig nicht ergänzend auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind.

Wird es Branchen geben, die keinen Mindestlohn haben?

Das AEntG und das MiA verhalten sich wie zwei kommunizierende Röhren. Die Abgrenzung zwischen beiden Gesetzen erfolgt anhand des Kriteriums „Tarifbindung von 50%“. Wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber eines Wirtschaftszweiges mindestens 50% der in der Branche tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, gilt das AEntG. Liegt die Tarifbindung der Branche unter 50% gilt das MiA. Mindestlöhne können damit in jeder Branche entweder auf der Grundlage des einen oder des anderen Gesetzes festgelegt werden. Es bleiben keine "weißen Flecken". Ob es letztlich zu Mindestlöhnen kommt, hängt von den besonderen Gegebenheiten der Branche und im Bereich des AEntG von den Entscheidungen der Tarifvertragsparteien ab.

Gehen durch Mindestlöhne Arbeitsplätze zwangsläufig verloren ?

Nein. Neuere internationale Studien kommen zu dem Ergebnis, dass von Mindestlöhnen keine oder sogar leicht positive Beschäftigungseffekte ausgehen. So ist etwa in Großbritannien die Arbeitslosigkeit seit der Einführung des Mindestlohns im Jahre 1999 deutlich zurückgegangen. Nach einer aktuellen Untersuchung der London School of Economics haben die britischen Unternehmen in dreifacher Weise auf die Einführung des Mindestlohns reagiert: Zum einen kam es in vielen Branchen zu

einer spürbaren Erhöhung der Produktivität, womit bereits ein Teil der zusätzlichen Kosten kompensiert werden konnte. Darüber hinaus kam es in einigen Sektoren zu moderaten Preisanstiegen. Schließlich gingen in einigen Bereichen auch die Gewinne zurück, ohne dass dies jedoch zu Beschäftigungsverlusten geführt hat. Durch die Förderung der privaten Konsumnachfrage hat der Mindestlohn im Gegenteil die Beschäftigungsentwicklung positiv beeinflusst