

Mindestlohn

Die Arbeitgeber sind **gegen** jede Form **gesetzlicher Mindestlöhne** und gegen staatliche Tarifzensur. Jeder staatliche Eingriff in die Lohngestaltung **beeinträchtigt die Tarifautonomie** und setzt das bestehende 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 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 zusätzlichen 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 verbieten betriebliche Bündnisse zur Rettung eines Unternehmens. Unternehmen und Arbeitsplätze konnten vielfach dadurch ge-

rettet 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 4,50 € für Alleinstehende und für Verheiratete mit zwei Kindern von fast 9,50 € 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

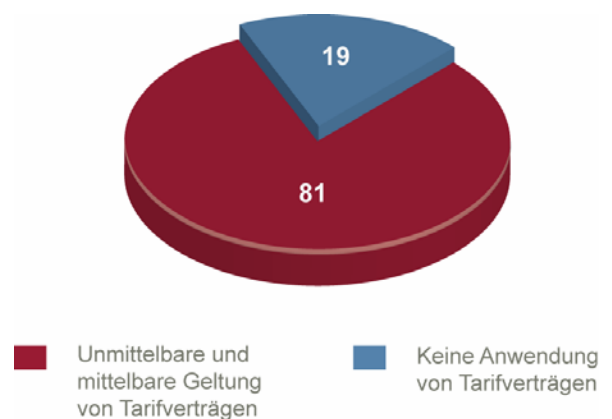
Die von Bundestag und Bundesrat verabschiedete Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ermöglicht in Verbindung mit dem Mindestarbeitsbedingungengesetz nicht nur ein sehr weitgehendes **staatliches Lohndiktat**. Mit dem Wegfall des

Tarifautonomie wahren – gegen staatliche Tarifzensur

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 Tarifzensur 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, 2008

Tarifvorrangs können sogar mehrheitlich angewendete Tarifverträge ausgeschaltet werden. Dies stellt eine erhebliche **Gefahr für die Tarifautonomie** dar. Auch darüber hinaus bergen branchenspezifische Mindestlöhne ein hohes **Missbrauchspotential**. Das Desaster bei den **Briefdienstleistungen**, bei denen Monopolschutzlöhne, die 30 % **über dem Durchschnitt der Löhne der Wettbewerber** liegen, zugunsten der Deutschen Post AG auf die ganze Branche erstreckt wurden, zeigt die schädlichen Wirkungen von Mindestlöhnen deutlich. Sie schützen die Starken, belasten die Schwachen und verhindern einen funktionierenden Wettbewerb. Eine Aufnahme von Branchen in das Entsendegesetz kommt nur in Betracht, wenn unerwünschte soziale Verwerfungen durch **Entsendearbeitnehmer** nachgewiesen sind und **Tarifverträge** gelten, die zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für **allgemeinverbindlich** erklärt worden sind.

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 Aktivierung dieses Gesetzes nach

den von Bundestag und Bundesrat beschlossenen Änderungen schafft die Ermächtigung zu einem **massiven Eingriff in die positive und negative Koalitionsfreiheit**. Tarifverträge könnten außer Kraft gesetzt werden. Damit wird die Tarifautonomie erheblich beschädigt.

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.

Publikationen

Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

BDA-Broschüre, September 2008

Beschlüsse des Präsidiums der BDA:

- Balance in der Tarifautonomie wahren, Position der Arbeitgeber zur Mindestlohndebatte vom 20. April 2007

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

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de