BDA DIE ARBEITGEBER

Gesetzlicher Mindestlohn

Am 15. August 2014 ist das sog. „Tarifautonomiestärkungsgesetz" im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Ab dem 1. Januar 2015 gilt damit bundesweit ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 €. Die Bezeichnung des Gesetzes ist irreführend, seine Regelungen schwächen die Tarifautonomie, indem sie in bestehende Tarifverträge eingreifen.

Mindestlohn ist Eingriff in Tarifautonomie

Der gesetzliche Mindestlohn stellt einen gefährlichen Eingriff in die Tarifautonomie in Deutschland dar. Er verdrängt bestehende Tarifverträge und schließt – nach Ablauf der Übergangsfrist – ab dem 1. Januar 2018 abweichende tarifliche Vereinbarungen generell aus. Das ist vor dem Hintergrund der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, die diese immer wieder und gerade in der schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit in den Jahren 2008 und 2009 unter Beweis gestellt hat, nicht zu rechtfertigen. Zwar können noch bis zum 1. Januar 2018 abweichende tarifliche Regelungen weitergelten oder neue Tarifverträge mit vom Mindestlohn abweichenden Regelungen vereinbart werden. Dies setzt allerdings die Aufnahme dieser Tarifverträge in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) voraus. Hierfür liegen in vielen Branchen die Voraussetzungen nicht vor. Eine solche Verdrängungswirkung von bestehenden Tarifverträgen ist der schwerwiegendste Eingriff in die Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit. Er berücksichtigt nicht die konkrete Situation in einzelnen Branchen. Daher ist es unverzichtbar, dass dort, wo die Möglichkeit besteht, die Gewerkschaften abweichenden tariflichen Vereinbarungen zustimmen.

Anpassungen müssen staatsfern erfolgen

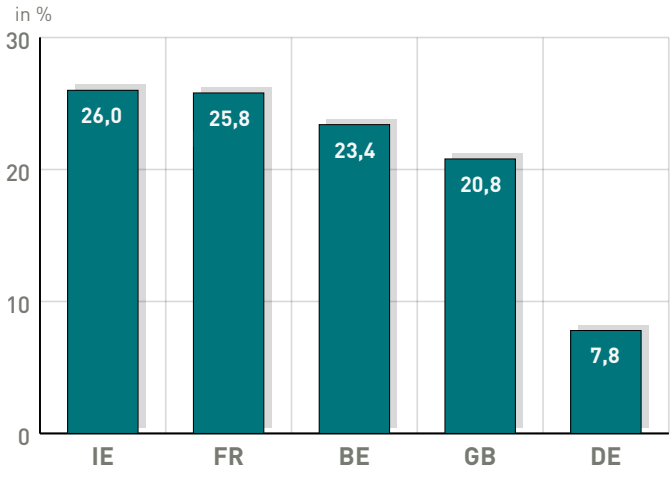
Die Mindestlohnkommission hat nichts mit Tarifautonomie zu tun. Sie ist ein staatliches Gremium, in dem keine Tarifverhandlungen stattfinden können. Sie ist keine Kommission der Tarifpartner, sondern der Bundesregierung. Um den Schaden für die Tarifautonomie zu begrenzen, sollte der Mindestlohn daher nicht Gegenstand von Abstimmungen in dieser staatlichen Kommission werden. Um dies sicher zu stellen, sollte sich eine Anpassung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung der jeweils zwei zurückliegenden Jahre orientieren. Der Tarifindex des Statistischen Bundesamtes sollte die Obergrenze sein und die Mindestlohnkommission davon nur mit Zweidrittelmehrheit, also im Konsens beider Seiten, abweichen können. Auch wenn es wünschenswert gewesen wäre, die Aushandlung des Mindestlohns komplett den Tarifpartnern zu überlassen, ist eine solche Bindung an den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes und damit an

> Um den Schaden für die Tarifautonomie zu begrenzen, sollte der Mindestlohn nicht Gegenstand von Abstimmungen in einer staatlichen Kommission werden.

Mindestlohn mindert Einstiegschancen

Ab dem 1. Januar 2015 wirkt in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 €. Bei einem Ländervergleich könnte auf den ersten Blick der Eindruck entstehen, dass Deutschland dadurch Anschluss an die Mehrzahl der übrigen europäischen Staaten erhalten würde. Allerdings: Staaten, in denen die Tarifautonomie wie in Deutschland funktioniert (insbesondere Dänemark und Schweden), verzichten auf eine Beschneidung der Tarifautonomie durch einen gesetzlichen Mindestlohn. Darüber hinaus belegen die Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlöhnen, dass in Ländern, in denen gesetzliche Mindestlöhne besonders hoch sind, auch die Arbeitslosigkeit junger Menschen signifikant höher ist als in Deutschland (so z. B. Frankreich und Belgien).

Jugendarbeitslosenquoten in der EU (2013) in %



Quelle: Eurostat 2014

das Ergebnis zurückliegender Tarifverhandlungen die zweitbeste Möglichkeit, den Mindestlohn künftig möglichst staatsfern festzulegen. Sie macht den Mindestlohn nicht unschädlich, ist aber weniger schädlich als jede andere denkbare Konstruktion.

Verlängerung des Anpassungszeitraums auf zwei Jahre richtig

Trotz der verfehlten Konstruktion des gesetzlichen Mindestlohns und des von ihm ausgehenden Eingriffs in die Tarifautonomie hat sich der Gesetzgeber zu Recht dafür entschieden, den Anpassungszeitraum für den Mindestlohn auf zwei Jahre festzulegen. Das ist gegenüber dem ursprünglich von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwurf eine wichtige Verbesserung. Ein einjähriger Anpassungszeitraum hätte die Tarifautonomie noch stärker belastet als dies durch den gesetzlichen Mindestlohn ohnehin schon der Fall ist. Die jährliche Diskussion um die Anpassung des Mindestlohns stünde im Widerspruch zu den Anpassungszeiträumen vieler tariflicher Vereinbarungen, die dadurch hätten in Frage gestellt werden können.

Mindestlohn stellt Beschäftigungshemmnis dar

Trotz vereinzelter Korrekturen im Gesetzgebungsverfahren wird der Mindestlohn gerade für Berufseinsteiger mit Vermittlungshemmnissen und für die Schwächsten am Arbeitsmarkt eine erhebliche Barriere für den Einstieg in Arbeit bedeuten. Das gilt aufgrund der Altersgrenze von 18 Jahren insbesondere für junge Menschen, die nicht ausbildungsfähig sind oder nur mit erheblichem Aufwand ausbildungsbereit gemacht werden können. Für solche Arbeitnehmer bedarf es angemessener Möglichkeiten, vom Mindestlohn abweichen zu können. Hierbei muss vor allem individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen, aber auch ganz besonderen Bedürfnissen und Vermittlungshemmnissen entsprochen werden. Dies stellt das Gesetz nur unzureichend sicher.

Auch Langzeitarbeitslose brauchen passgenaue Regelungen, die das ab dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz nicht hinreichend gewährleistet. Zudem dürfen die in vielen Branchen teils tariflich, teils in Übereinstimmung der Sozialpartner geregelten sog. Einstiegsqualifikationen nicht unterminiert werden. Durch Einstiegsqualifikationen werden junge Beschäftigungssuchende vielfach überhaupt erst fit für eine Ausbildung gemacht. Es wäre ein Widersinn, diese jungen Menschen, die in der Ausbildung keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben, für eine Phase, in der sie ausbildungsfähig gemacht werden sollen, einen solchen Anspruch zuzugestehen.

Unter dem Gesichtspunkt des Einstiegs in den Beruf werden ebenfalls die Neuregelungen zu Praktikumsverhältnissen den Anforderungen der betrieblichen und persönlichen Belange nicht ausreichend gerecht. Jungen Menschen, die sich z. B. nach dem Abschluss einer Erstausbildung oder eines Bachelor-Studiums für eine fachfremde Weiterbildung oder einen Master-Studiengang entscheiden, wird mit den Regelungen zum Praktikum die Möglichkeit erheblich eingeschränkt, in andere Tätigkeiten „hineinzuschnuppern". Die Betriebe erbringen ein Höchstmaß an Engagement, um solchen Praktikanten zu helfen. Dies sollte durch den Gesetzgeber honoriert und nicht eingeschränkt werden.

Publikationen und Ansprechpartner

Tarifautonomie nicht beschädigen – Einstieg in den Arbeitsmarkt erhalten
Stellungnahme der BDA im Rahmen des Branchendialogs zum Mindestlohn des Bundesarbeitsministeriums, März 2014

Gesetzentwurf für Mindestlohn schwächt Tarifautonomie und schafft Einstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt
Stellungnahme der BDA zum Gesetzentwurf zur „Stärkung der Tarifautonomie", Juni 2014

Mehr Jugendbeschäftigung durch praxisnahe Qualifizierung und gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen
Positionspapier der BDA zur Förderung der Jugendbeschäftigung in Europa, August 2014

kompakt:
- Arbeitslosengeld II

argumente:
- Kombi-Einkommen verbessert Teilhabechancen
- Niedriglohnbereich: Sprungbrett in Beschäftigung

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter
www.arbeitgeber.de