



"Faire Löhne - Gute Arbeitsbedingungen"

- Warum Deutschland Mindestlöhne braucht -

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Oktober 2008



Aktuelles I: Erfolge am Arbeitsmarkt

Erfreuliche Entwicklungen am Arbeitsmarkt:

- Im Oktober 2008 erstmals seit 1992 wieder weniger als 3 Millionen Arbeitslose!
- Über 40 Mio. Erwerbstätige in Deutschland!

Wichtige Ursachen für diesen Erfolg:

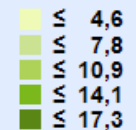
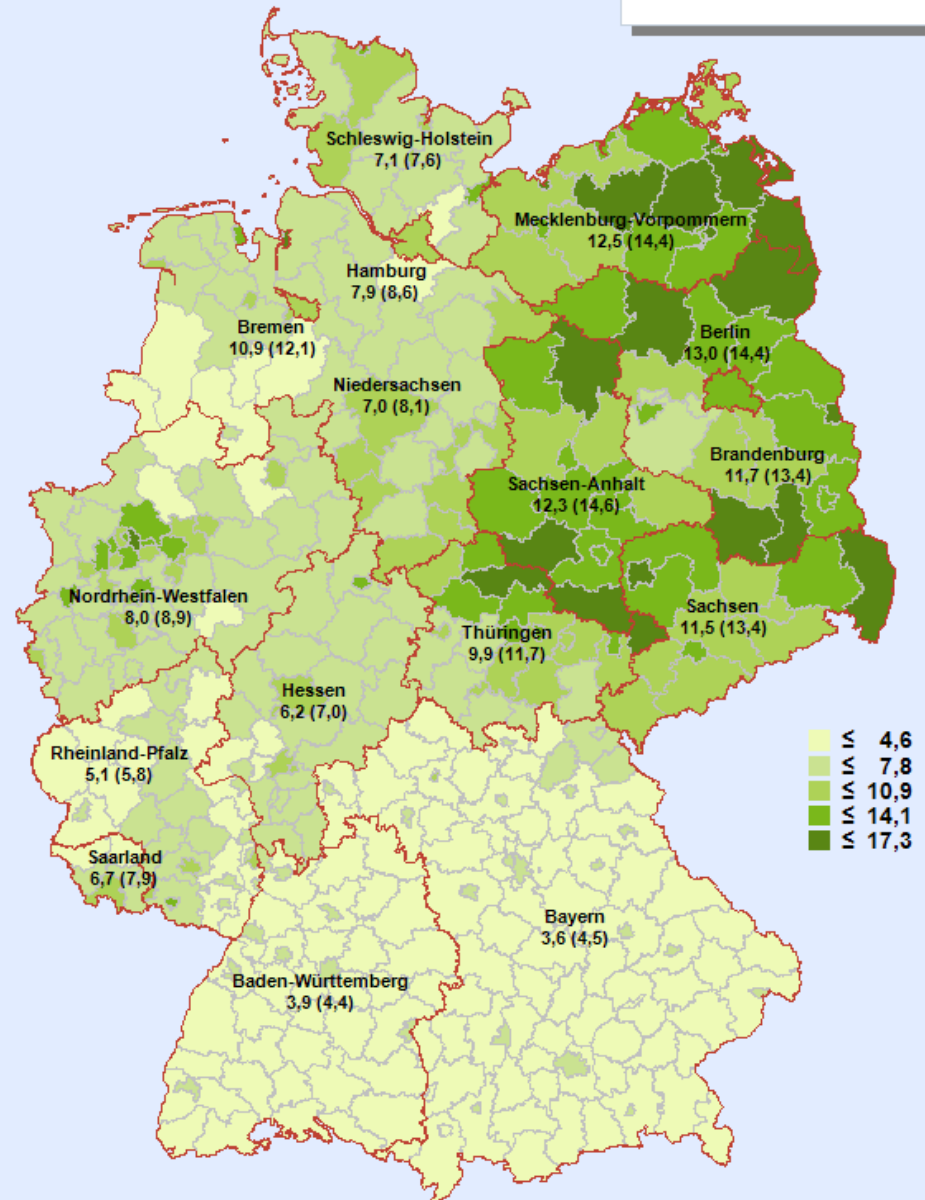
- Konjunktureller Aufschwung seit 2006
- Mehr Effizienz und Zielgenauigkeit der Arbeitsmarktpolitik durch mutige Reformmaßnahmen
 - ↓ Folge: Arbeitslosigkeit ist schneller gesunken als bei früheren Konjunkturaufschwüngen!



Arbeitslosenquoten im Oktober 2008

- Länder und Kreise -

Deutschland	7,2	(8,2)
Westdeutschland	6,0	(6,8)
Ostdeutschland	11,8	(13,6)

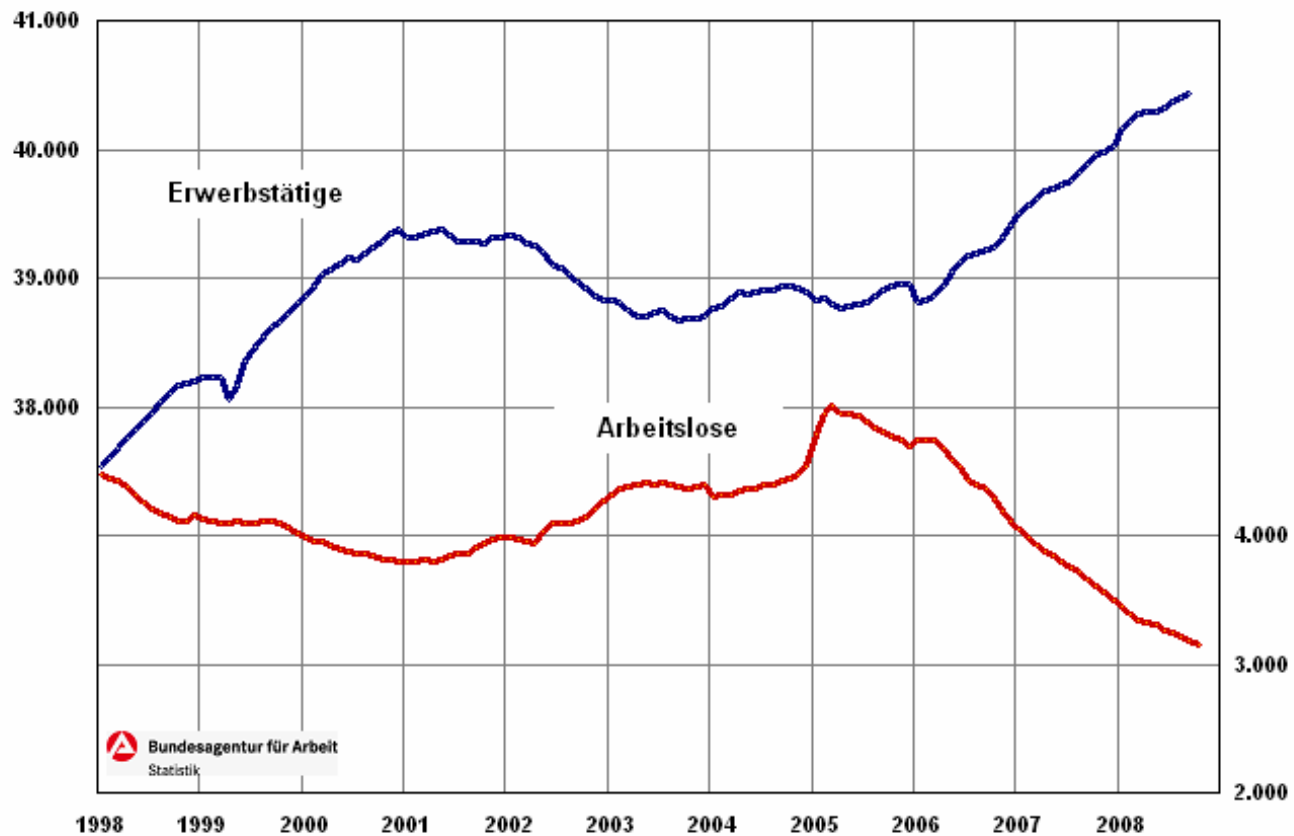




Die Trends sind positiv!

Saisonbereinigte Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland

- Angaben in Tausend -





Aktuelles II: Folgen der Finanzkrise

- Die internationale Finanzkrise birgt Risiken für Realwirtschaft und auch für den Arbeitsmarkt!
- Niemand kann derzeit seriös berechnen, wie sich die Finanzkrise auf den Arbeitsmarkt auswirken wird. Aber wir werden vorbereitet sein.
- Die Bundesregierung handelt schnell und entschlossen:
 - ↓ Das Finanzrettungspaket stabilisiert Banken und den Kapitalfluss.
 - ↓ Ein „Schutzschirm für Arbeitsplätze“ soll Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt so gering wie möglich halten!



Wichtige Lehren aus der Finanzmarktkrise:

- Der Staat hat eine Rolle in wirtschaftlichen Prozessen, „Ökonomie pur“ geht auf Kosten der Allgemeinheit!
- Der Staat muss sich in der Marktwirtschaft nicht in alles einmischen – er darf sich aber auch nicht aus allem heraushalten!
- Ein kluger Ordnungsrahmen ist legitim und wichtig, um Akzeptanz für unsere Staats- und Wirtschaftsordnung zu sichern. Das gilt nicht nur für die Finanzmärkte, sondern auch für den Arbeitsmarkt!



Gute Arbeit und faire Löhne

- Wichtiges Ziel der Bundesregierung:
Nicht nur mehr Arbeit, sondern auch mehr gute Arbeit!
- Gute Arbeit bedeutet nicht nur, aber eben auch:
Wer Vollzeit erwerbstätig ist muss seinen Lebensunterhalt ohne staatliche Hilfe bestreiten können!
- Eine angemessene Entlohnung von Arbeit ist Ausdruck der Wertschätzung für die Leistung von Erwerbstätigen und entspricht der Würde der Arbeit!

Zwei gute Gründe für Mindestlöhne in Deutschland

1. Der europäische Binnenmarkt

Die fortschreitende Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes wirkt auf die nationalen Arbeitsmärkte:

- EU-Erweiterung,
- Dienstleistungsfreiheit,
- ihre Erleichterungen durch die Dienstleistungsrichtlinie und
- die Arbeitnehmerfreizügigkeit

führen zu verstärkten Aktivitäten ausländischer Dienstleister und zu einem verstärkten Zustrom ausländischer Arbeitnehmer/innen auf den deutschen Arbeitsmarkt.

- Der europäische Binnenmarkt muss sozial flankiert werden.



Zwei gute Gründe für Mindestlöhne in Deutschland

2. Die nachlassende Tarifbindung

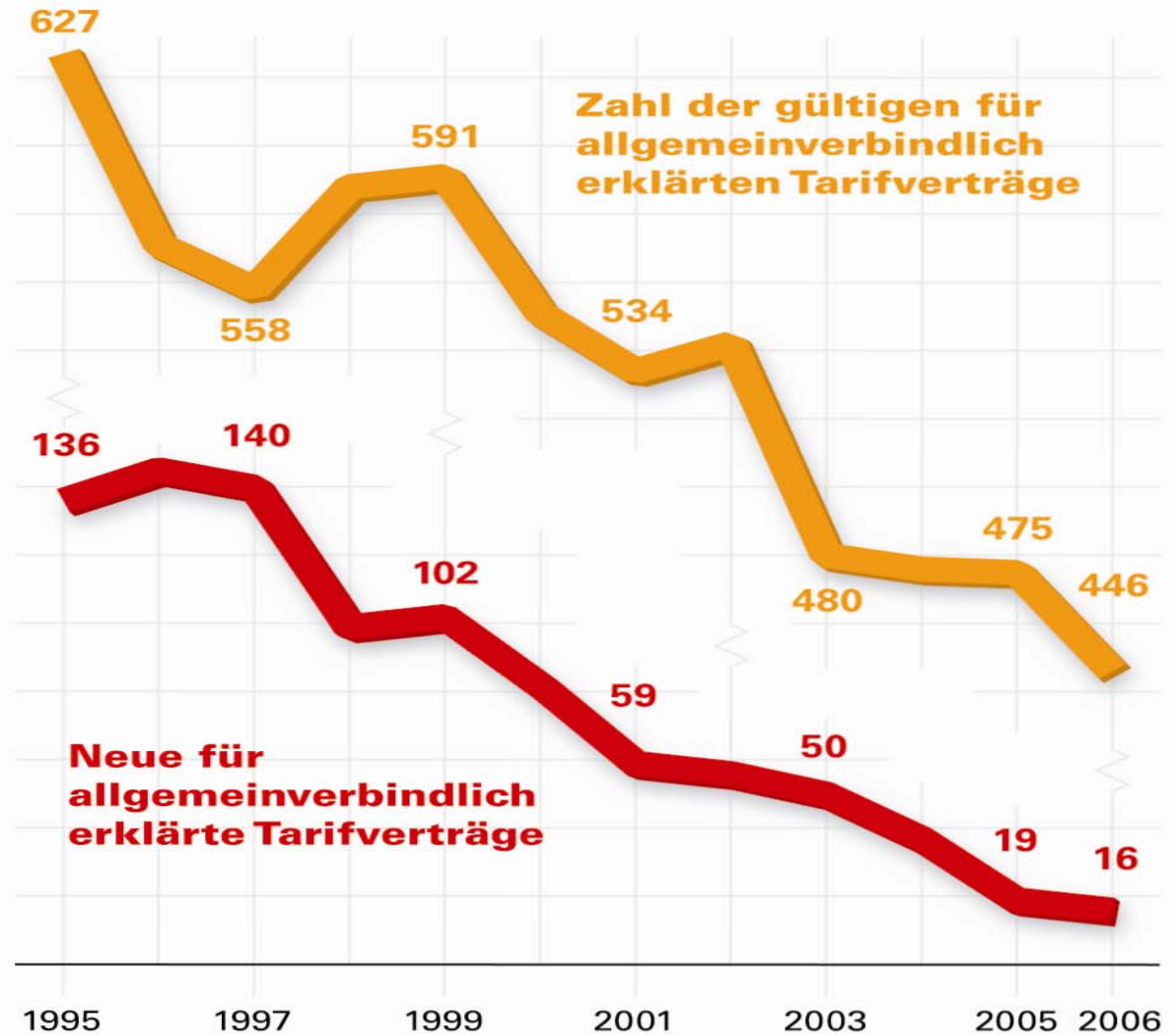
Aufgrund der zurückgehenden Tarifbindung gibt es zunehmend Wirtschaftszweige,

- für die bundesweit oder auf regionaler Ebene keine Tarifverträge mehr existieren oder
- in denen eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer/innen oder der Arbeitgeber besteht.

➔ Folge: Die Sicherstellung von Mindeststandards ist nicht mehr flächendeckend gewährleistet!



Allgemeinverbindliche Tarife stark rückläufig





Die Ziele

- Wettbewerb über Lohndumping soll in Deutschland verhindert werden.
- Wettbewerb soll über bessere Produkte und Dienstleistungen, effizienteres Management und klügere Ideen stattfinden, nicht über die Höhe der Löhne der Beschäftigten.
- Arbeitnehmer/innen, die einer ordentlichen Arbeit nachgehen, sollen angemessen entlohnt werden!






Mindestlöhne: In Europa bewährt!

- Mindestlöhne gelten in Deutschland vielen als „Teufelszeug“.
- Es wird behauptet, Mindestlöhne würden zwangsläufig hunderttausende Arbeitsplätze vernichten und echten Wettbewerb verhindern.
- Solche Schreckensszenarien überzeugen aber nicht. Ein Blick über den Tellerrand beweist: Mindestlöhne sind in Europa die Regel und können zum Aufbau von Beschäftigung beitragen!



Mindestlöhne in der EU

-  Gesetzlicher Mindestlohn*
-  Allgemein verbindliche Mindestlöhne
in wenigen Branchen
-  Flächendeckend tarifliche Mindestlöhne



* In vielen Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn gibt es zusätzlich darüber liegende tarifvertragliche Mindestlöhne
** Italien, Österreich: de facto flächendeckend tarifvertraglich festgelegte Mindestlöhne; Zypern: Mindestlohnregelungen für einzelne Branchen
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008



Das verdient man in Europa !

Die Höhe der gesetzlichen Mindest-Stundenlöhne in Mitgliedstaaten der EU

- Stand: Juli 2008 -

*Im Sommer 2007 lag der britische Mindestlohn noch deutlich über 8 Euro. Im aktuellen Wert kommt die starke Abwertung des Pfundes gegenüber dem Euro zum Ausdruck. Mindestlöhne werden für Stunden oder Monate festgelegt. Die Umrechnung orientiert sich an den üblichen Wochenarbeitszeiten in den Ländern auf Basis des Wechselkurses vom 10.6.2008.
**Berechnungen auf Basis von Kaufkraftparitäten von 2006.

Quelle: WSI Mindestlohndatenbank 2008 | Hans-Böckler-Stiftung 2008

Mindestlöhne: In Westeuropa meist über acht Euro

Gesetzliche Mindest-Stundenlöhne in der EU		Kaufkraftbereinigt**
Luxemburg	9,30€	9,01 €
Frankreich	8,71€	8,11 €
Irland	8,65€	6,93 €
Belgien	8,41€	7,92 €
Niederlande	8,33€	8,02 €
Deutschland	DGB-Forderung 7,50€	
Großbritannien	6,91€*	6,28 €
Griechenland	3,80€	4,26 €
Spanien	3,59€	3,85 €
Malta	3,55€	4,84 €
Slowenien	3,28€	4,35 €
Portugal	2,55€	2,98 €
Tschechien	1,97€	3,22 €
Polen	1,92€	3,20 €
Estland	1,61€	2,42 €
Ungarn	1,61€	2,76 €
Slowakei	1,54€	2,71 €
Litauen	1,34€	2,36 €
Lettland	1,34€	2,21 €
Rumänien	0,79€	1,39 €
Bulgarien	0,65€	1,45 €

Stand Juli 2008



Mindestlöhne und Jobzuwachs – das passt zusammen!

Das Beispiel „Großbritannien“

Mehr Jobs mit Mindestlohn

So entwickelte sich in Großbritannien die Zahl der Beschäftigten nach Einführung des Mindestlohns

<i>in den Branchen...</i>	<i>Änderung 1999–2006 – absolut</i>	
Wach- und Sicherheitsdienstleistungen	+23,4%	30.000
Friseurgewerbe	+14,3%	14.000
Soziale Dienstleistungen	+13,2%	128.000
Hotel- und Gaststättengewerbe	+12,0%	186.000
Einzelhandel	+11,6%	293.000
Reinigungsgewerbe	-0,2%	-1.000
Landwirtschaft	-24,7%	-67.000
Textil- und Schuhindustrie	-58,5%	-179.000
alle Niedriglohnbranchen	+6,1%	387.000
gesamte Wirtschaft	+7,1%	1.712.000



Verschiedene Wege zum Mindestlohn

Mindestlohn ist nicht gleich Mindestlohn. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Lohnuntergrenzen festzulegen:

- Für einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn, dessen Höhe der Gesetzgeber definiert, gibt es in Deutschland keine politische Mehrheit.
- Mit Rücksicht auf die Tarifautonomie sind tarifliche Vereinbarungen Grundlage für Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.



Die Pläne der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat im Koalitionsausschuss zwei Möglichkeiten zur Umsetzung von Mindestlöhnen vereinbart:

- Das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG), mit dessen Hilfe bisher für drei Branchen Mindestlöhne vereinbart wurden, wird für weitere Branchen geöffnet.
- Das **Mindestarbeitsbedingungengesetz** (MiArbG) aus dem Jahr 1952 wird modernisiert und zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen an die heutigen Verhältnisse angepasst.

Diese Beschlüsse hat die Bundesregierung unter Federführung des BMAS mit zwei entsprechenden Gesetzentwürfen umgesetzt.

Welches Gesetz gilt für welche Branche?

Das AEntG und das MiArbG verhalten sich wie „kommunizierende Röhren“. Die Abgrenzung zwischen beiden Gesetzen erfolgt anhand des Kriteriums „Tarifbindung von 50%“:

- Liegt die Tarifbindung in einer Branche bei mindestens 50%, kann die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt werden.
- Wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber eines Wirtschaftszweiges bundesweit weniger als 50% der in der Branche tätigen Arbeitnehmer/innen beschäftigen, gilt das Mindestarbeitsbedingungengesetz.



Diese Voraussetzungen gelten:

Es muss **nicht zwingend** zu einer Erstreckung eines Tarifvertrages nach dem AEntG oder zu einer Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen nach dem MiArbG kommen:

- Voraussetzung beim **AEntG** ist die Aufnahme der Branche in den Geltungsbereich und ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung!
- Voraussetzung beim **MiArbG** ist, dass der sog. Hauptausschuss feststellt, dass in diesem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen.



Mindestlöhne über das AEntG

- Mit Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen von nach dem 31. März 2008 aufgenommenen Branchen befasst sich zunächst der **Tarifausschuss**, der aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/innen besteht. Das Votum des Gremiums ist maßgeblich dafür, ob eine Rechtsverordnung nach dem AEntG erlassen werden kann und ob ggf. die Bundesregierung oder das BMAS für den Erlass zuständig ist.
- Bei mehreren Tarifverträgen und konkurrierenden Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung aus einer Branche gelten konkrete Kriterien, anhand derer entschieden wird, welcher Tarifvertrag durch Rechtsverordnung erstreckt werden kann. Dies sind die Gesetzesziele & die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge.



Für wen gilt der Mindestlohn?

- Ein Tarifvertrag, der über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch auf die nicht direkt an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer/innen erstreckt wird, 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 ebenso für deutsche wie für ausländische Unternehmen und ihre Mitarbeiter/innen, die in Deutschland tätig sind.
- Die Arbeitnehmer/innen haben einen Anspruch darauf, dass ihnen der Mindestlohn gezahlt wird. Dieser Anspruch besteht auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiter, er verjährt drei Jahre nach dem Ende des Arbeitsvertrages.



Anträge aus 8 Branchen

- Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien folgender acht Branchen Interesse an der Aufnahme in das AEntG bekundet:
Arbeitnehmerüberlassung, Altenpflege und ambulante Krankenpflege, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Abfallwirtschaft, Weiterbildung für Arbeitslose, forstliche Dienstleistungen, textile Dienstleistungen im Objektkundenbereich, Bergbauspezialarbeiten.
- Über die Aufnahme dieser Branchen ins AEntG berät eine 12-köpfige Arbeitsgruppe der Koalitionsfraktionen.



Ziele des Mindestarbeits- bedingungengesetzes

Während im AEntG auf eine tarifvertragliche Lohngestaltung zurückgegriffen werden kann, gibt es beim MiArbG keine Tariflöhne oder keine ausreichende Tarifbindung.

Deshalb sollen folgende **Ziele** gelten:

- Die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen.
- Die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen.
- Der Erhalt von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.



Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen über das MiArbG

Um eine direkte staatliche Festsetzung der Lohngrenzen zu vermeiden, werden Ausschüsse mit Expertinnen und Experten bzw. Branchenvertretern einberufen.

Diese prüfen die Notwendigkeit von Mindestlöhnen und entwickeln Vorschläge.

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz sieht zwei verschiedene Arten von Ausschüssen vor:

- Einen ständigen Hauptausschuss und
- für einzelne Branchen zu bildende Fachausschüsse.



Hauptausschuss und Fachausschüsse

Der **Hauptausschuss** nimmt alle Branchen in den Blick und entscheidet, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen und Mindestlöhne festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Für die Berufung von je zwei Mitgliedern des Hauptausschusses erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Vorschlagsrecht. Der/die Vorsitzende sowie zwei weitere Mitglieder werden vom BMAS vorgeschlagen. Die Bundesregierung, die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmer sowie die Länder können dem Hauptausschuss Vorschläge für die Festsetzung von Mindestlöhnen unterbreiten.

Für jede Branche, für die der Hauptausschuss die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten beschließt, wird jeweils ein **Fachausschuss** gebildet. Dieser legt die konkrete Höhe der Mindestarbeitsentgelte fest. In ihm sind sachverständige Personen aus Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gleichen Teilen vertreten sowie zusätzlich ein/e Vorsitzende/r.



Für wen gelten die Vereinbarungen ?

- Mindestlöhne nach dem AEntG und festgesetzte Mindestarbeitsbedingungen nach dem MiArbG gelten grundsätzlich für alle in- & ausländischen Arbeitnehmer/innen.
- ↓ Eine Übergangsregelung besteht im MiArbG. Hier erhält - mit Blick auf die Belange der Tarifvertragsparteien - ein bereits vor dem 16. Juli 2008 (Tag des Kabinettschlusses) abgeschlossener Tarifvertrag sowie dessen Folgetarifvertrag für die Zeit ihres Bestehens Vorrang vor einer Mindestlohnverordnung.
- Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz innerhalb oder außerhalb des Geltungsbereichs eines festgesetzten Mindestarbeitsentgelts hat.
- Die Gesetzentwürfe zur Neufassung von AEntG und MiArbG verhindern Lohndumping und ermöglichen faire Löhne für die Beschäftigten.



Faire Entlohnung fördern !

- Die Diskussion über die Gesetzentwürfe läuft.
- Bei allen unterschiedlichen Meinungen zu den Details sollte niemand das wichtigste Ziel aus den Augen verlieren:
- Wir müssen die Grundlage dafür schaffen,
 - ↓ dass ehrliche Unternehmen nicht durch Lohndumping bedroht werden und
 - ↓ dass Arbeit anständig bezahlt wird!

Mindestlöhne haben einen „Mehr“-Wert!

- Mindestlöhne verhindern Einkommensarmut und wirken sozialer Stigmatisierung entgegen.
- Mindestlöhne heben das allgemeine Lohnniveau und wirken sich so steigernd auf Renten und Sozialleistungen aus!
- Mindestlöhne verhindern Armut, ermöglichen soziale Teilhabe und schaffen gesellschaftliche Chancengerechtigkeit.
- Ganz besonders angesichts der aktuellen Finanzkrise sorgen Mindestlöhne auch für Sicherheit und Vertrauen, weil sie signalisieren, dass ein vollständiges soziales „Abrutschen“ nicht möglich ist.