

## Zusammenfassung der Argumente gegen Ausnahmenregelung zu Jugendlichen

### **1. Arbeitsmarktzahlen**

Die vorliegenden Arbeitsmarktdaten bestätigen nicht die Vermutung, dass Jugendliche sich bei Einführung eines Mindestlohns für Arbeit statt Ausbildung entscheiden. Schon jetzt bleiben etwa 15% eines Schuljahrganges ohne Ausbildung. Im Alter zwischen 20 bis 29 Jahre sind dies 1,4 Mio Personen. Das ist in der Regel nicht dadurch begründet, dass das „schnelle Geld“ winkt. 250 000 befinden sich in verschiedenen Übergangsmaßnahmen, in der Regel, weil sie keinen Ausbildungsplatz finden oder als nicht „ausbildungsreif“ gelten. Dieser Wert (15%) ist im langjährigen Verlauf fast unverändert. Auch nimmt die Zahl derjenigen, die keine Ausbildung beginnen bei guter Konjunktur nicht etwa zu. Das zeigt, es gibt offensichtlich keinen Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Ausbildung und damit auch Mindestlohn und Ausbildung.

Das Einkommen bei einer Erwerbsarbeit ist in der Regel deutlich höher als eine Ausbildungsvergütung, das war aber schon immer so und hat keine entscheidende Auswirkung darauf ob Jugendliche eine Ausbildung beginnen. Studenten erhalten überhaupt keine Vergütung und entscheiden sich trotzdem für ein Studium. Die Jugendlichen wissen, dass sie hier in ihre Zukunft investieren. Denn das Risiko auf Arbeitslosigkeit ist bei Jugendlichen ohne Berufsausbildung signifikant höher. 2/3 der Jugendlichen, die länger als 4 Monate Arbeitslos sind, haben keine Ausbildung. Dennoch sind nur 10% der Jugendlichen bis 25 Jahre länger als ein Jahr arbeitslos. Personen ohne Ausbildung befinden sich deutlich öfter in atypischer oder prekärer Beschäftigung.

### **2. Entwicklung der Azubi-Zahlen im Baubereich**

Die Zahlen aus dem Baubereich belegen ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen Einführung des Mindestlohns und Zahl der Azubis. Die Einführung des tarifvertraglichen Mindestlohnes im Bauhauptgewerbe 1997 hatte keinen erkennbaren Einfluss auf die Bereitschaft Jugendlicher, eine Ausbildung zu beginnen (statt eine un- oder angelernte Beschäftigung anzutreten).

Zwar sind die Azubi-Zahlen von 1995 bis 2006 kontinuierlich zurückgegangen (siehe Grafik der SOKA-BAU). Hierbei muss aber die Gesamtentwicklung der Beschäftigten in der Branche mit berücksichtigt werden: Von 1995 (Wegfall der 50%-Sonderabschreibung Ost) bis 2006 hat die Bauwirtschaft eine dramatische Krise durchlaufen, in der 50% aller Arbeitsplätze (700.000 von zuvor 1,4 Mio.) abgebaut wurden. Aber auch an den absoluten Zahlen kann man bereits ablesen, dass die Einführung des tarifvertraglichen Mindestlohnes 1997 keine signifikanten Auswirkungen auf die Azubi-Zahlen gehabt haben kann, da der Rückgang auch nach 1997 kontinuierlich, also ohne einen signifikanten „Knick“ verlief. Deutlicher ist das auf Grafik der Bauarbeitgeber ersichtlich, die die „Lehrlingsquote“, d.h. die Zahl der Azubis je 100 Baufacharbeiter im Bauhauptgewerbe von 1995 bis 2013 ausweist. Hier sehen wir für die Jahre 1995 bis 1998 einen „Bauch“, der dadurch erklärbar ist, dass ab 1995 die Beschäftigtenzahl bereits krisenbedingt reduziert wurde, die Azubizahl aber insbesondere wegen der dreijährigen Ausbildungszeit erst mit Verzögerung zurückging. Ab etwa 1999/2000 pendelt sich die Quote bei einem langjährigen Mittel zwischen 10 und 11,5 ein.

## Entwicklung der bei SOKA-BAU registrierten Auszubildendenverhältnisse

Jahr (31.12.)	Auszubildende		
	West	Ost	Gesamt
1994	55.310	35.631	90.941
1995	59.342	39.853	99.195
1996	57.082	38.886	95.968
1997	52.189	34.277	86.466
1998	48.617	27.751	76.368
1999	46.769	22.189	68.958
2000	44.685	17.329	62.014
2001	39.494	13.110	52.604
2002	34.251	9.546	43.797
2003	30.820	7.620	38.440
2004	30.311	7.230	37.541
2005	30.324	6.804	37.128
2006	31.039	6.493	37.532
2007	32.340	6.325	38.665
2008	32.415	5.865	38.280
2009	31.861	5.192	37.053
2010	31.362	4.675	36.037
2011	31.972	4.415	36.387
2012	32.526	4.300	36.826
2013	31.945	4.345	36.290

Quelle: Geschäftsberichte SOKA-BAU  
(ohne Berlin)

## Ausbildung in der Bauwirtschaft



Lehrlingsquote (Lehrlinge je 100 Baufacharbeiter), Lehrlinge im 1. Ausbildungsjahr



Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. | Klaus | Stand: 04/2013

### 3. Rechtliche Bewertung von MindestlohnAusnahmen

**Das Gutachten von Prof. Andreas Fischer-Lescano zeigt:** nicht nachweisbar, dass über MindestlohnAusnahmen die Attraktivität von Ausbildungen gesteigert werden kann - Ausnahme für junge Beschäftigte wirkt mittelbar altersdiskriminierend und verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz im deutschen Grundgesetz – Verweis auf Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wonach Bemessung der Grundvergütung nach Altersstufen einen nicht rechtfertigbaren Verstoß gegen den Gleichheitssatz bedeutet; damit übernimmt das BAG die Rechtsprechung des EuGH zum Verbot der Altersdiskriminierung - Nach Ansicht des EuGH kann auch eine MindestlohnAusnahme bei Berufsanfänger\_innen, selbst wenn sie – woran es die Zweifel gibt – geeignet wäre, die Attraktivität einer Berufsausbildung zu erhöhen, nicht gerechtfertigt werden; dem nationalen Gesetzgeber ist nämlich die unmittelbare Anknüpfung an Altersstufen wie auch die mittelbare Altersdiskriminierung von Berufsanfänger\_innen bei der Ausnahmengestaltung zum Mindestlohn unionsrechtlich nur gestattet, wenn Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit im Einzelnen nachgewiesen werden können - der Ausschluss junger Menschen widerspricht zudem dem Schutzauftrages aus Art. 1 i.V.m. Art. 2 und Art. 20 GG: die danach zu gewährleistende Basislinie zur Sicherung würdiger Arbeitsbedingungen gilt auch für Arbeitsverhältnisse junger Menschen.

### 4. Erfahrung aus anderen Ländern in Europa

**a. Dazu GA von Fischer-Lescano, S. 19 (mit weiteren Nachweisen):** „Sowohl die ökonomische Wirksamkeit als auch die rechtliche Zulässigkeit der Differenzierung nach Alter bzw. der Berufserfahrung junger Menschen sind äußerst umstritten. In einzelnen Ländern, wie in Belgien, wurden die Differenzierungen daher auch wieder abgeschafft. In GB, wo solche Ausnahmen zunehmend zurückgenommen werden, gibt es eine Reihe von Untersuchungen, die nachweisen, dass sich die steuerpolitischen Erwartungen dieser MindestlohnAusnahmen nicht erfüllen, dass insbesondere nicht nachgewiesen werden kann, dass eine altersabhängige MindestlohnAusnahme die Attraktivität einer Berufsausbildung im Vergleich zu einer Erwerbstätigkeit steigert oder zumindest auf konstantem Niveau behält.“

## b. Frankreich

Jugendliche mit weniger als 6 Monaten Berufserfahrung erhalten bis zum 16. Lebensjahr 20 % weniger, vom 17.-18. Lebensjahr 10 % weniger als ordentliche SMIC-Empfänger. Für Auszubildende wird die prozentuale Lohnminderung im Verhältnis zum SMIC sowohl vom Alter als auch von der Schulausbildung abhängig gemacht. Die Maßnahme wird in Frankreich von den Gewerkschaften scharf kritisiert; z.B. Standpunkt der Gewerkschaft CFDT: *Einen prekären Arbeitsvertrag speziell für Jugendliche zu entwickeln, stellt eine seltsame Wahrnehmung von Generationengerechtigkeit dar. Es ist nichts anderes als eine altersabhängige Diskriminierung, die dem, was Jugendliche an sozialem Zusammenhalt erwarten dürfen vollkommen entgegensteht. Jugendliche haben das gleiche Recht auf Berücksichtigung wie alle anderen Angestellten.*

## c. Niederlande

In den Niederlanden werden ein allgemeiner Mindestlohn und ein Mindestlohn für Jugendliche unterschieden. Jüngere Arbeitnehmer erhalten z.B. ab 15 Jahren 30% des gesetzlichen Mindestlohnes, ein 22-jähriger Arbeitnehmer erhält 85%.

Im Rahmen eines Forschungsprojekts des europäischen Forschungsverbunds, den die Russell-Sage-Foundation mit Sitz in New York zwischen 2004 und 2008 gefördert hat, wurden Fallstudien in den fünf beteiligten EU-Ländern (Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Niederlande) in verschiedenen Branchen - u.a. dem Einzelhandel - durchgeführt. Im Jahr 2010 ist dazu ein Buch erschienen („Low-Wage Work in the Wealthy World“). Dem Kapitel zum Einzelhandel ist zu entnehmen, dass vor allem in Dänemark, in den Niederlanden und Großbritannien in großem Umfang unter 25-Jährige im Einzelhandel tätig waren. Die Anteile dieser Gruppe an allen Beschäftigten lag in DK bei 48,5%, in NL bei 44,7% und in GB bei 34%. Frankreich und Deutschland lagen mit einem Beschäftigungsanteil der unter 25-Jährigen von nur 19,3% bzw. 15,6% deutlich darunter. Die Unterschiede wurden mit den niedrigeren Mindestlöhnen für Jüngere in NL und GB in Verbindung gebracht.

Darauf verweisen auch Amlinger, Bispinck und Schulten in ihrer Studie „Jugend ohne Mindestlohn?“ vom 14. März 2014. Zudem hinaus verweisen sie auf Studien, wonach jüngere Beschäftigte keine niedrigere Produktivität aufweisen, spezielle Jugendmindestlöhne sogar insgesamt zu negativen Beschäftigungseffekten führen können (Niederlande) und junge Beschäftigte an der Altersschwelle ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko ausweisen (GB). Sie zeigen auf, dass sich für die These, dass Mindestlöhne sich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft auswirken würden, keine empirischen Nachweise finden lassen.

**Tabelle: Jugendmindestlöhne nach Lebensalter in der Europäischen Union**

Land	Standard-Mindestlohn für Erwachsene	Mindestlohn für junge Beschäftigte nach Lebensalter in Prozent des Standard-Mindestlohns			
<b>Belgien</b>	ab 21 Jahren	20:	98 %	19:	96 %
		18:	94 %	17:	76 %
		16:	70 %		
	ab 18 Jahren	17:	76 %	16:	70 %
<b>Frankreich</b>	ab 18 Jahren	17:	90 % (nur in den ersten sechs Monaten)		
		unter 17:	80 % (nur in den ersten sechs Monaten)		
<b>Griechenland</b>	ab 25 Jahren	bis 25:	87,2 %		

<b>Großbritannien</b>	ab 21 Jahren	zwischen 18-20: 80 %; 59 %	unter 18:
<b>Irland</b>	ab 18 Jahren	ab 18: (im zweiten Berufsjahr) ab 18: (im ersten Berufsjahr) 80 %	90 % 70 %
<b>Luxemburg</b>	ab 18 Jahren	17-18: 80 %	15-16: 75 %
<b>Malta</b>	ab 18 Jahren	17: 96 % 94 %:	unter 17:
<b>Niederlande</b>	ab 23 Jahren	22: 85 % 20: 61,5 % %; 18: 45,5 %; % 16: 34,5 %;	21: 72,5 19: 52,5 17: 39,5 15: 30 %
<b>Tschechien</b>	ab 18 Jahren	18-21: 90% ( nur in den ersten 6 Monaten) 15-18: 80%	
<b>Kein Jugendmindestlohn</b>	Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn		

Quelle: WSI 2014 (aus Studie von Amlinger/Bispinck/Schulten, Jugend ohne Mindestlohn)

**Fazit:** Es wird deutlich, welche fatalen Folgen eine Ausnahmeregelung für Jugendliche im Mindestlohngesetz gerade auch im Einzelhandel haben würde. Die Arbeitgeber werden vermehrt Jugendliche einstellen, um Personalkosten zu sparen und damit einen neuen prekären Arbeitsmarkt schaffen, der reguläre Beschäftigung (auch älterer Beschäftigter) verdrängt. Nicht umsonst drängen die Einzelhandelsarbeitsgeber in Deutschland derzeit darauf, eine Ausnahme für jugendliche Beschäftigte einzuführen. Auch wird eine neue „Klasse“ von Beschäftigten entstehen, die – wie schon im Bereich der Werkverträge - für die gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn bekommen.