

AKTUELL

Stand: 20. März 2014

SPD-Parteivorstand, Telefon (030) 25 991-500, Internet: www.spd.de

GERECHTE LÖHNE FÜR GUTE ARBEIT GESETZLICHER MINDESTLOHN HÖHERE TARIFBINDUNG

Die SPD hat Wort gehalten. Der gesetzliche Mindestlohn wird kommen. Wir stärken die Tarifbindung in unserem Land. Wir stärken die Tarifautonomie, die ein tragender Pfeiler der Arbeitsbeziehungen in unserem Land ist. Das Tarifpaket, das Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles jetzt vorgelegt hat, besteht aus drei zentralen Elementen:

Gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro

Ab dem 01.01.2015 wird in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde gelten. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns halten wir unser Versprechen, das Leben der Menschen konkret zu verbessern.

Der gesetzliche Mindestlohn wird für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Bis zum 31.12.2016 können repräsentative Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, branchenspezifisch tarifvertraglich abweichende Regelungen vereinbaren. Eine Abweichung unter das Mindestlohnniveau von 8,50 Euro ist aber ausschließlich bis 31.12.2016 möglich. Ab dem 1.1.2017 gilt für alle: Mindestens 8,50 € pro Stunde! In der Übergangszeit können auch geltende Branchentarifverträge mit Lohngruppen unter 8,50 Euro weiter fortgelten.

Sowohl für neu abzuschließende, als auch für fortgeltende Tarifverträge gilt allerdings die Voraussetzung, dass diese Tarifverträge in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen werden und damit die Tarifverträge auf die ganze Branche und alle Beschäftigten und Arbeitgeber aus dem In- und Ausland erstreckt werden.

Ab dem 01. Januar 2017 gilt der Mindestlohn von 8,50 Euro uneingeschränkt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Höhe des Mindestlohns wird künftig in regelmäßigen

Abständen – erstmals zum 1. Januar 2018 – von einer Kommission der Tarifpartner überprüft, angepasst und anschließend über eine Rechtsverordnung staatlich erstreckt und damit allgemeinverbindlich. Um einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen, soll sich die Mindestlohnkommission bei ihren Entscheidungen insbesondere an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren.

Stärkung der Allgemeinverbindlich- erklärung von Tarifverträgen

Das Tarifvertragssystem in Deutschland hat sich bewährt und ist hoch flexibel. Gleichwohl müssen wir in den letzten Jahren feststellen, dass die Tarifbindung dramatisch zurück gegangen ist. Derzeit arbeiten nur noch 58 Prozent der Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb, in den 90er Jahren waren es noch 74 Prozent. Die Tariffucht hat zugenommen, und die Bezahlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist deutlich geringer, wenn sie nicht unter einen Tarifvertrag fallen. Durch Tariffucht haben sich Unternehmen Wettbewerbsvorteile gegenüber den Unternehmen verschaffen wollen, die sich an die Tarifverträge gehalten haben. Deshalb werden wir die gesetzlichen Bedingungen, unter denen ein Tarifvertrag allgemein verbindlich werden kann, erleichtern. Ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten und Arbeitgeber, auch wenn ein Betrieb sich durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband der Geltung des Tarifvertrages entziehen will. Damit stärken wir unser bewährtes Tarifvertragssystem und wir stärken die Tarifautonomie.

Öffnung des Arbeitnehmer- Entsendegesetzes für alle Branchen

Über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz können tariflich vereinbarte Branchen-Mindestlöhne auf die jeweilige gesamte Branche erstreckt werden. Das bedeutet, der tariflich vereinbarte Mindestlohn gilt dann für alle in- und ausländischen Beschäftigten und Arbeitgeber in dieser

Branche. Damit wird verhindert, dass über Lohndumping Wettbewerbsverzerrungen entstehen. Derzeit fallen 14 Branchen unter den Geltungsbereich des Entsendegesetzes, z.B. das Bauhauptgewerbe, das Wach- und Sicherheitsgewerbe und die Gebäudereinigung.

Die Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben sich bewährt. Deshalb wollen wir den Tarifpartnern in allen Branchen die Möglichkeit eröffnen, in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen zu werden. Damit erhalten repräsentative Tarifpartner die Möglichkeit, sowohl einen Branchen-Mindestlohn oberhalb von 8,50 Euro zu vereinbaren, als auch die Übergangszeit bis 31.12.2016 zu nutzen, um eine Heranführung an das allgemeine Mindestlohnniveau von 8,50 Euro zu vereinbaren. Die Fleischbranche hat für sich bereits einen guten Weg darin erkannt, den Übergang zum allgemeinen Mindestlohn auf diese Weise zu regeln. Es ist auf diesem Wege gelungen, in einer bislang tariffreien Zone tarifvertragliche Strukturen zu etablieren. Mit der Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes stärken wir die Tarifautonomie.

Fragen und Antworten

Warum führen wir den gesetzlichen Mindestlohn ein?

Der gesetzliche Mindestlohn ist ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit. Wer den ganzen Tag arbeitet, muss vom erarbeiteten Lohn auch leben können. Das ist eine Frage der Anerkennung guter Leistungen und der Würde des Menschen und seiner Arbeit.

Der gesetzliche Mindestlohn ist aber auch ein Gebot der ökonomischen Vernunft. Die Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eine starke Binnennachfrage sind wichtige Voraussetzungen für die Stabilität von Wachstum und Beschäftigung.

Der gesetzliche Mindestlohn ist ein Gebot des fairen Wettbewerbs. Produktivität und Qualität der Leistung sollen im Wettbewerb entscheiden, nicht Lohndumping und Schmutzkonkurrenz.

Wie viele Menschen werden von der Einführung des Mindestlohns profitieren?

Wir gehen davon aus, dass zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns am 1.01.2015 etwa 3,7 Millionen Menschen unmittelbar von höheren Löhnen profitieren werden.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn wird für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Der Mindestlohn gilt auch für Mini-Jobber, denn auch diese sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikanten im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind ebenfalls Arbeitnehmer und auch für sie gilt der Mindestlohn. Besondere Entlohnungsformen, wie Umsatzbeteiligung bei Taxifahrern oder Stücklohn bei Zeitungszustellern sind auch weiterhin möglich. Entscheidend ist aber, dass auch diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Ende auf einen Bruttostundenlohn von 8,50 Euro kommen.

In einer Übergangszeit bis 31.12.2016 kann durch Tarifvertrag repräsentativer Tarifvertragsparteien von dem Mindestlohn abgewichen werden.

Für wen gilt der Mindestlohn nicht?

Der Mindestlohn gilt nicht für Ausbildungsverhältnisse, ehrenamtliche Tätigkeiten und Praktikanten, die Ihr Praktikum im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung als Pflichtpraktikum absolvieren.

Der Mindestlohn soll niemanden von einer Ausbildung abhalten. Deswegen gilt der Mindestlohn nicht für Jugendliche unter 18 Jahren, die über keine Ausbildung verfügen. Langzeitarbeitslose, die mit Eingliederungszuschüssen nach dem Sozialgesetzbuch gefördert werden, sollen diese Brücke in den ersten Arbeitsmarkt auch weiter nutzen können. Für sie gilt der Mindestlohn erst nach sechs Monaten der Beschäftigung.

Ist der Mindestlohn ein Eingriff in die Tarifautonomie?

Nein, mit dem Tarifpaket wird die Tarifautonomie gestärkt. Die Tarifbindung ist dramatisch gesunken, von 74 Prozent in den 90er Jahren auf derzeit 58 Prozent der Beschäftigten, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten. In Ostdeutschland liegt die Tarifbindung unter 50 Prozent. Diese Entwicklung ist ein Grund, warum wir heute einen gesetzlichen Mindestlohn brauchen. Immer weniger Beschäftigte erhalten einen so geringen Lohn, dass sie davon ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten können. Ein gesetzlicher Mindestlohn stellt also eine notwendige Ergänzung des bewährten Tarifvertragssystems dar. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist die untere Grenze für einen menschenwürdigen Lohn. Oberhalb dieser Grenze können höhere Löhne weiter frei durch die Tarifpartner vereinbart werden. Mit der Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und der Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes stärken wir die Tarifautonomie. Unser Ziel ist, dass wieder mehr Beschäftigte von guten Tarifverträgen profitieren können.

Kosten Mindestlöhne Arbeitsplätze?

Nein, unsere europäischen Nachbarn haben gute Erfahrungen gemacht. 21 von 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben einen gesetzlichen Mindestlohn und es gibt kein Beispiel, das einen negativen Zusammenhang zwischen dem Mindestlohn und der Entwicklung der Beschäftigung belegen würde. In vielen unserer westeuropäischen Nachbarländer liegt der Mindestlohn mit mehr als neun Euro sogar noch höher. Auch in Deutschland gibt es seit langem tariflich vereinbarte Branchenmindestlöhne. Die Evaluierung dieser Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz hat ebenfalls keine negative Beschäftigungsentwicklung in diesen Branchen ergeben.

Für die Branchen, in denen die Tarifpartner Probleme durch einen schnellen Übergang zum gesetzlichen Mindestlohn sehen, haben wir die Möglichkeit geschaffen, tarifvertraglich den Übergang bis Ende 2016 zu gestalten.

Wird die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert?

Ein Mindestlohn ist nur dann sinnvoll, wenn seine Einhaltung auch kontrolliert wird. Dies wird die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls übernehmen, deren personelle Ausstattung zu diesem Zweck verbessert wird. Verstöße gegen den Mindestlohn werden streng sanktioniert. Zudem wird eine zentrale telefonische Hotline eingerichtet, bei der Verstöße gegen den Mindestlohn gemeldet werden. Dieses Modell hat sich in Großbritannien bewährt.