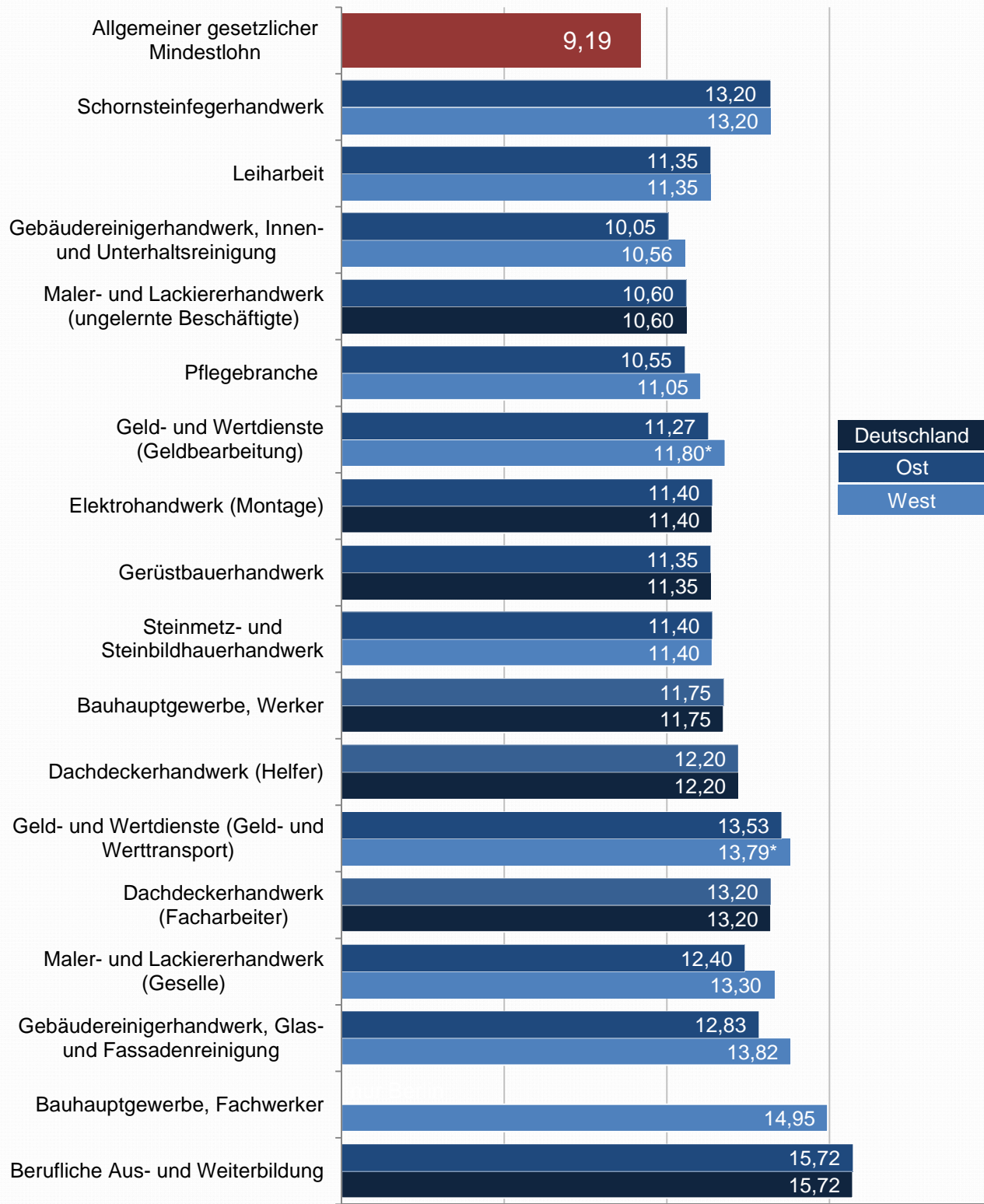


■ Mindestlöhne in Euro/Stunde, 2019
nach Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz ,
Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz



Stand: 01/2019

* Geld- und Wertdienste haben in Westdeutschland nach Bundesländern unterschiedliche Branchenmindestlöhne. Der jeweils niedrigste Wert ist abgebildet

Quelle: WSI-Tarifarchiv (2019), Mindestlöhne in Deutschland

Mindestlöhne in Euro/Stunde nach Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz, 2019

In Deutschland ist es in den zurückliegenden Jahren zu einer raschen Zunahme von Niedriglöhnen gekommen (vgl. [Abbildung III.32](#)). Dennoch gab es im Unterschied zu den meisten europäischen Ländern in Deutschland bis Ende 2014 keinen gesetzlichen Mindestlohn. Das hat sich durch die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns mit Wirkung ab dem 01.01.2015 geändert. Seitdem muss allen Beschäftigten ein Mindeststundenlohn gezahlt werden. Im Jahr 2019 liegt der Mindestlohn bei 9,19 Euro. Allerdings gibt es Ausnahmen, die sich auf folgende Bereiche und Personengruppen beziehen

- Praktikanten (6 Wochen),
- Auszubildende;
- Jugendliche bis 18 Jahren ohne Berufsabschluss (hier gibt es überhaupt keinen Mindestlohn, auch keinen abgesenkten);
- Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von 6 Monaten.

Der gesetzliche Mindestlohn sichert die Entgelte nach unten hin ab. Über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne, die nach dem Entsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder Tarifvertragsgesetz abgeschlossen worden sind.

Die Höhe des Mindestlohns wird auf Vorschlag der ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgelegt. Die Kommission wird alle fünf Jahre durch die Bundesregierung neu berufen. Sie besteht aus einem Vorsitzenden, je drei stimmberechtigten ständigen Mitgliedern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, sowie zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

MindestlohnAusnahmeregelung für Langzeitarbeitslose

Vor allem die Ausnahmen für Langzeitarbeitslose, begründet mit dem Argument, so werde die berufliche Wiedereingliederung erleichtert, sind heftig umstritten und werden es wohl auch bleiben - mit der entsprechenden Belastung der Gerichte:. Die Problematik beginnt schon bei der Abgrenzung, denn die Definition nach §18, Abs. 1 SGB III umfasst nur jene, die auch in Deutschland arbeitslos gemeldet sind. Beschäftigte aus dem Ausland oder BerufsrückkehrerInnen bleiben ausgeklammert, obgleich sie womöglich sehr viel länger ohne Beschäftigung waren. Die Regelung gilt zudem nur für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, während tariflich vereinbarte Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz keinen Ausschluss kennen. Insgesamt besteht die Gefahr, dass die Diskriminierung und Stigmatisierung von Langzeitarbeitslose noch verstärkt

wird, wenn sie bei einer Bewerbung um eine Stelle einen entsprechenden Nachweis vorlegen. Dazu können sie allerdings von den Arbeitsagenturen/Jobcentern nicht gezwungen werden. Befürchtet wird auch, dass einzelne Arbeitgeber die Beschäftigung von preiswerten, nicht unter den Mindestlohn fallenden Langzeitarbeitslosen im Rotationsverfahren praktizieren: Wenn nach 6 Monaten der befristete Arbeitsvertrag ausläuft, werden neue Arbeitslose eingestellt. Dagegen spricht allerdings die empirische Erfahrung, denn die geringen Chancen einer dauerhaften Erwerbsintegration von Langzeitarbeitslosen sind im Wesentlichen gerade nicht eine Folge zu hoher Löhne, sondern Folge vor allem von unzureichenden bzw. veralteten Qualifikationen, von gesundheitlichen und psychischen Problemen und nicht zuletzt von Vorurteilen.

Allgemeinverbindlichkeit

Die Ansprüche aus einem Tarifvertrag gelten für alle Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Voraussetzung ist aber auch, dass ihr Arbeitgeber ebenfalls tarifgebunden ist, d.h. Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes ist. Ist der Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband und hat er mit der Gewerkschaft auch keinen Firmentarifvertrag abgeschlossen, ist er "Außenseiter" und muss die Regelungen des Tarifvertrags auch nicht anwenden. Im Jahr 2017 unterlagen in Westdeutschland lediglich 27 % der Betriebe einem Branchentarifvertrag (vgl. [Abbildung III.6](#)). Im Osten Deutschlands stellt sich die Lage noch dramatischer dar, hier wurden nur 16 % der Betriebe von einem Branchentarifvertrag erfasst (vgl. [Abbildung III.7](#)).

Anders sieht es aus, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dann sind auch diejenigen Arbeitgeber an den Tarif gebunden, die nicht im Arbeitgeberverband sind. Auch ist es nicht entscheidend, ob die Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

...nach dem Tarifvertragsgesetz

Das zuständige Bundes- oder Landesarbeitsministerium kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, wenn beide Tarifparteien einen entsprechenden Antrag stellen und eine Mehrheit im paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Tarifausschuss dem zustimmt. Zugleich ist erforderlich, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) im „öffentlichen Interesse geboten erscheint“. Das ist in der Regel der Fall, wenn der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine überwiegende Bedeutung hat oder wenn dies aufgrund der Folgen einer "wirtschaftlichen Fehlentwicklung" geboten ist. Das Ministerium hat also ein sehr weites Ermessen bei der Entscheidung über eine AVE.

...nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Der erste Schritt auf dem Weg zu einem Branchenmindestlohn nach dem AEntG sind Tarifverhandlungen, in denen tarifliche Mindestlöhne zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden. Diese tarifvertraglichen Regelungen sind zunächst prinzipiell nur für die ArbeitnehmerInnen, die

Mitglied in der vertragsschließenden Gewerkschaft sind, und die Arbeitgeber, die Mitglied im vertragsschließenden Arbeitgeberverband sind, bindend. In einem zweiten Schritt geht es darum diesen Mindestlohn-Tarifvertrag im Rahmen der AVE für alle Beschäftigten der betroffenen Branche für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Das AEntG bietet seit 1996 den Rechtsrahmen und zielt ursprünglich vor allem darauf, auch ausländische Unternehmen zu verpflichten für ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen (Entgelt, Urlaub, Urlaubsgeld) einzuhalten (so waren bis 2007 nur das Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe in das AEntG aufgenommen). Seit 1998 kann auch der Bundesminister für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages herstellen – auch gegen den Willen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber. Diese Option ist allerdings noch nie genutzt worden. Ein Tarifvertrag darf nur dann durch eine Rechtsverordnung aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn hieran ein öffentliches Interesse besteht.