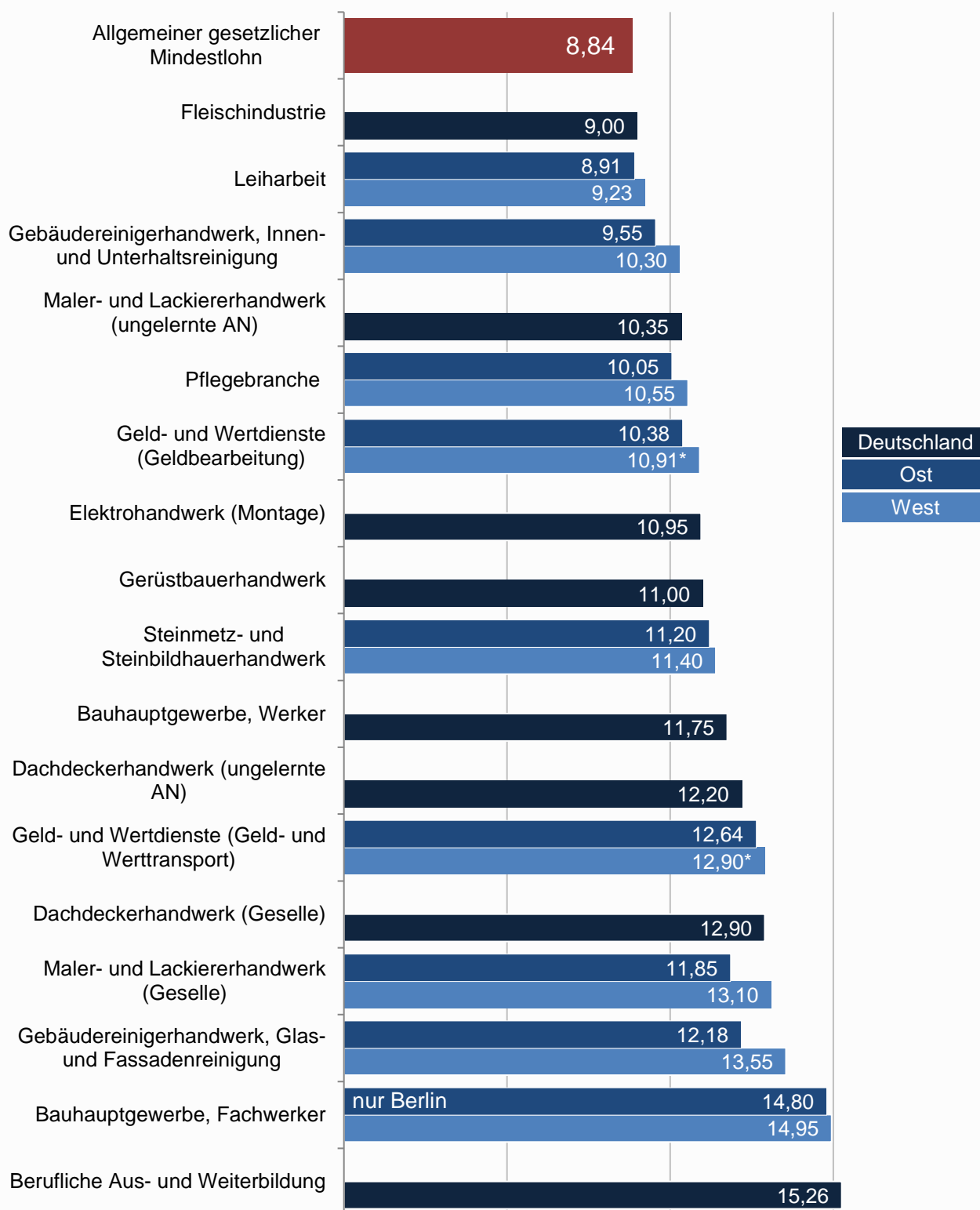


■ Mindestlöhne in Euro/Stunde, 2018
nach Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz ,
Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz



Stand: 02.02.2018

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

Quelle: WSI-Tarifarchiv (2018), Mindestlöhne in Deutschland

Mindestlöhne in Euro/Stunde nach Mindestlohngesetz, Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz und Tarifvertragsgesetz, 2018

In Deutschland ist es in den zurückliegenden 20 Jahren zu einer raschen Zunahme von Niedriglöhnen gekommen (vgl. [Abbildung III.32](#)). Dennoch gab es im Unterschied zu den meisten europäischen Ländern in Deutschland lange Zeit keinen gesetzlichen Mindestlohn. Das hat sich durch die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns mit Wirkung ab dem 01.01.2015 geändert. Seitdem musste allen Beschäftigten ein Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro gezahlt werden.

Die Höhe des gesetzlichen 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). Ende Juni 2016 hat die Kommission erstmals empfohlen, den Mindestlohn ab dem 01.01.2017 auf 8,84 € zu erhöhen. Die Bundesregierung ist dieser Empfehlung gefolgt.

Allerdings gibt es weiterhin Ausnahmen, die sich auf folgende Bereiche und Personengruppen beziehen:

- verpflichtende Praktika im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung sowie freiwillige Praktika von bis zu 6 Wochen,
- Auszubildende, unabhängig vom Alter, im Rahmen einer Berufsausbildung;
- Jugendliche bis 18 Jahren ohne Berufsabschluss (hier gibt es überhaupt keinen Mindestlohn, auch keinen abgesenkten);
- Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von 6 Monaten;
- ehrenamtlich Tätige.

Im Gegensatz zum gesetzlichen Mindestlohn gibt es bei den Branchenmindestlöhnen praktisch keine Ausnahmeregelungen. Lediglich für Auszubildende wird in der Regel eine niedrigere Vergütung gezahlt. Eine mögliche Ausnahme für Flüchtlinge, wie sie teilweise beim gesetzlichen Mindestlohn gefordert wird, existiert in den Branchen ebenfalls nicht und steht auch nicht zur Diskussion.

MindestlohnAusnahmeregelung für Langzeitarbeitslose

Vor allem die Ausnahme für Langzeitarbeitslose, begründet mit dem Argument, so werde die berufliche Wiedereingliederung erleichtert, sind heftig umstritten. 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. Insgesamt besteht die Gefahr, dass die Diskriminierung und Stigmatisierung von Langzeitar-

beitslose 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.

Im Vorfeld der Mindestlohneinführung wurde zusätzlich befürchtet, 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. Eine Evaluation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat jedoch gezeigt, dass der befürchtete Drehtüreffekt nicht eintritt, allerdings konnte auch keine bessere Integration der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt erreicht werden. 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 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 2015 unterlagen in Westdeutschland lediglich 29 % der Betriebe einem Branchentarifvertrag (vgl. [Abbildung III.6](#)). Im Osten Deutschlands stellt sich die Lage noch dramatischer dar, hier wurden nur 18 % 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 und Arbeitnehmer an den Tarif gebunden, die nicht im Arbeitgeberverband bzw. 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 weites Ermessen bei der Entscheidung über eine AVE, allerdings führt die schwammige Formulierung im Gesetz immer wieder zu kontroversen Debatten, nicht zuletzt vor Gericht.

...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, ausländische Unternehmen im Baugewerbe zu verpflichten für ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer die tariflichen Mindestarbeitsbedingungen (Entgelt, Urlaub, Urlaubsgeld) einzuhalten. Erst ab 2007 wurde das AEntG auch für andere Branchen geöffnet. 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.

Die Spannweite der Mindestlöhne zwischen den Branchen lässt sich vor allem durch die Unterschiede der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Gegebenheiten erklären. So unterscheidet sich das Lohnniveau der einzelnen Branchen generell unter dem Einfluss verschiedener branchentypischer Produktions-, Produktivitäts- und Gewinnentwicklungen sowie der Wettbewerbskonstellationen sehr stark. Zudem haben auch institutionelle Faktoren, wie die Verbreitung und Ausgestaltung von Tarifverträgen, einen Einfluss auf das Lohnniveau. So besteht etwa im Bauhauptgewerbe eine jahrzehntelang gewachsene Sozialpartnerschaft mit starken gewerkschaftlichen Strukturen und flächendeckenden Branchentarifverträgen. Im Bauhauptgewerbe gibt es zudem die Besonderheit, dass die zweite Lohngruppe zuletzt nur in Westdeutschland und in Berlin für allgemeinverbindlich erklärt werden konnte. Dagegen sind in Wirtschaftsbereichen mit schwacher Sozialpartnerschaft Branchentarifverträge mittlerweile eher selten vorzufinden, bei einer gleichzeitigen Ausbreitung von Niedriglöhnen. Während es in einigen Dienstleistungsbranchen in den vergangenen Jahren zumindest zu einer Einigung über Branchenmindestlöhne nach dem AEntG gekommen ist, kam in anderen Dienstleistungssektoren die Einführung oder Weiterführung eines Branchenmindestlohns nicht zustande. So gilt etwa im Friseurhandwerk, im Einzelhandel, im Wach- und Sicherheitsgewerbe oder im Gastgewerbe lediglich der gesetzliche Mindestlohn als verbindliche unterste Lohngrenze. Dabei kann der gesetzliche Mindestlohn eine funktionierende Tarifpartnerschaft nicht gleichwertig ersetzen, um den Anteil der vom Niedriglohn betroffenen Beschäftigten zu verringern. Denn durch seine derzeitige Höhe ist der gesetzliche Mindestlohn ebenfalls nur ein Niedriglohn.

Fraglich bleibt die weitere Entwicklung der Mindestlöhne. Während der gesetzliche Mindestlohn voraussichtlich 2019 das nächste Mal erhöht werden wird, hängen die Branchenmindestlöhne von den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner in den jeweiligen Branchen ab. In knapp der Hälfte der hier dargestellten Branchen laufen die Mindestlohntarifverträge nicht über 2017 hinaus weiter. Gerade in Branchen mit niedrigen Mindestentgelten, wie der Fleischwirtschaft, der Land- und Forstwirtschaft, der Abfallwirtschaft oder den Wäschereidienstleistungen im Objekt-

kundengeschäft besteht die Möglichkeit, dass kein weiterer Mindestlohntarifvertrag abgeschlossen werden kann, sondern der gesetzliche Mindestlohn ab 2018 die Untergrenze bildet.

Während die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die wirtschaftliche Entwicklung durchweg positiv ausfallen, stellen sich nach wie vor Herausforderungen bei der Durchsetzung der Mindestlöhne. Die derzeitigen Kontrollen und personellen Kapazitäten der Zoll- und Sozialbehörden reichen nicht aus, um Verstöße effektiv aufzudecken und zu ahnden. Dabei ist es beim gesetzlichen Mindestlohn nachteilig, dass die Entgeltbestandteile nicht in das Gesetz aufgenommen worden sind. Die Unübersichtlichkeit und Unklarheit der Regelungen zu den anrechnungsfähigen und nicht-anrechnungsfähigen Entgeltbestandteilen erschweren die Kontrollen zusätzlich. Zudem sind die Beschäftigten nach wie vor auf sich gestellt, um ihre Lohnansprüche vor Gericht durchzusetzen. Dabei leisten zwar die Gewerkschaften eine wichtige Unterstützungshilfe, diese fehlt jedoch vollständig von staatlicher Seite aus.

Methodische Hinweise

Die vorliegenden Daten beruhen auf einer Zusammenstellung aus der Mindestlohndatenbank des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Darstellung von regionalen (tariflichen) Mindestlöhnen wurde genauso außen vor gelassen, wie die vergabespezifischen Mindestlöhne.