

Mindestlohn – vom Ausland lernen

In der Diskussion über einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wird pauschal auf andere europäische Länder mit entsprechenden Regelungen als Vorbild verwiesen. Dieser Vergleich hinkt wegen der unterschiedlichen Rahmenbedingungen gewaltig:

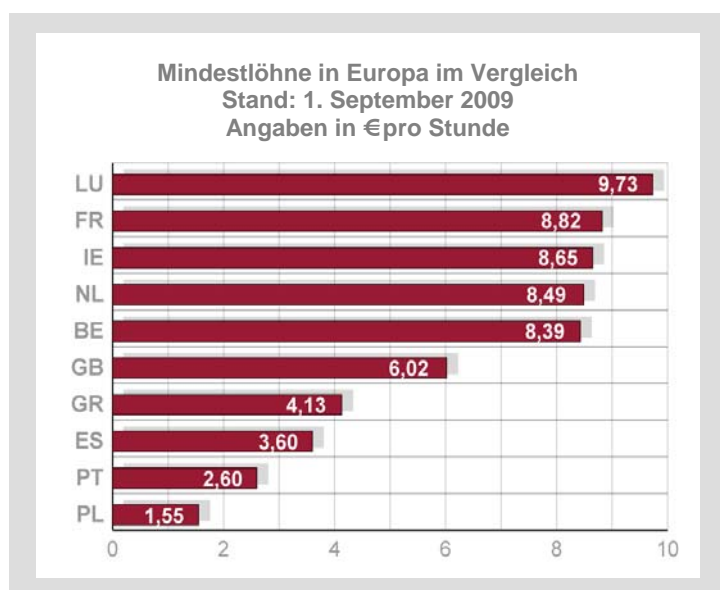
Fakt: Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den verschiedenen europäischen Ländern sind nicht vergleichbar.

- Die europäischen Länder verfügen über sehr unterschiedliche Arbeitsmarktordnungen und Systeme der Lohnfindung.
- In Deutschland gibt es ein funktionierendes, historisch gewachsenes Tarifsystem. Andere beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder mit einem funktionierenden Tarifsystem wie Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden und Österreich haben ebenfalls keinen gesetzlichen Mindestlohn.
- Zwischen den verschiedenen Ländern bestehen teils erhebliche Kaufkraftunterschiede. Deshalb verbietet sich ein Vergleich der absoluten Lohnhöhen. Beispielsweise sind die Lebenshaltungskosten in Frankreich 7 % höher als in Deutschland. Zu Luxemburg beträgt diese Differenz rund 12 % und zu Irland sogar 22 % (Eurostat, 2009).
- In vielen Ländern ist nur ein geringer Teil der Arbeitnehmer von Mindestlöhnen betroffen. In Großbritannien galt der Mindestlohn 2008 nur für 1,9 %, in Irland für 3,3 % und in Spanien für weniger als 1 % aller Vollzeitbeschäftigten.
- Die Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne im Vergleich zu den Durchschnittsverdiensten in anderen Ländern variiert erheblich. Während der Mindestlohn in Großbritannien nur 38 % des Durchschnittseinkommens entspricht, sind es in Luxemburg 50 % (Eurostat, 2009).
- Die europäischen Länder verfügen über sehr unterschiedliche Niveaus bei staatlichen Fürsorgeleistungen. Deutschland verfügt mit dem Arbeitslosengeld II bereits über ein gesetzlich garantiertes Mindesteinkommen.

Irrtum: Der Mindestlohn hat keine beschäftigungsschädlichen Wirkungen.

- Die Erfahrungen anderer Länder belegen, dass gesetzliche Mindestlöhne negative Auswirkungen haben.
- So weisen viele Studien darauf hin, dass der gesetzliche Mindestlohn in Frankreich mitverantwortlich ist für die hohe Jugendarbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote von Arbeitnehmern unter 25 ist in Frankreich mit knapp 20 % doppelt so hoch wie der deutsche Wert von gut 10 % (Eurostat, 2009).

- Wenn in Großbritannien beschäftigungsschädigende Wirkungen nicht so deutlich zum Tragen gekommen sind, liegt das u. a. daran, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in eine Zeit starker wirtschaftlicher Dynamik und einer großen Nachfrage nach Arbeitskräften fiel und der Anteil der Mindestlohnbezieher zudem relativ gering ist.



Fakt: Mindestlöhne werden teuer mit verdeckten Subventionen und Bürokratie bezahlt.

- Vor dem Hintergrund hoher Arbeitskosten wurden in einigen Ländern mit dem Mindestlohn zugleich auch arbeitskostensenkende Maßnahmen eingeführt – mit dem Ziel, negative beschäftigungspolitische Konsequenzen aufzufangen.
- So müssen in Frankreich Arbeitgeber für Arbeitsentgelte bis zum 1,6-fachen des gesetzlichen Mindestlohns nur reduzierte Sozialversicherungsbeiträge abführen.
- Bei der Einstellung von Arbeitslosen werden Arbeitgeber in Frankreich für zwei Jahre von den Beiträgen zur Sozialversicherung für Arbeitsentgelte bis zur Mindestlohnhöhe befreit.
- Arbeitsmarkt- und ordnungspolitisch sind derartige Regelungen nicht sinnvoll. Erst wird der Arbeitsmarkt über Mindestlöhne weiter reguliert, dann sollen mit Hilfe von Subventionen die Belastungen wieder ausgeglichen werden.

Fakt: Viele Ausnahmen relativieren den Mindestlohn.

- Mindestlohnregelungen in anderen EU-Ländern sind oftmals mit Ausnahmeregelungen verbunden. Aus gutem Grund!
- In den Niederlanden gilt der gesetzliche Mindestlohn erst nach Vollendung des 23. Lebensjahrs. Für jüngere Arbeitnehmer gilt ein bis auf 30 % des Regelsatzes reduzierter Mindestlohn.
- In Großbritannien und Belgien gilt der Regelsatz erst ab 22 bzw. 21 Jahren. Für jüngere Arbeitnehmer gelten teils deutlich reduzierte gesetzliche Mindestlöhne.
- In Irland gelten für Berufseinsteiger in den ersten beiden Beschäftigungsjahren sowie für Beschäftigte in Qualifizierungsmaßnahmen geringere gesetzliche Mindestlöhne.
- In Luxemburg, Irland und den Niederlanden sind Ausnahmen vom Mindestlohn für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten möglich.

Fakt: Die hohen Personalzusatzkosten in Deutschland machen den Mindestlohn sehr teuer.

- Bei den tatsächlichen Kosten eines Mindestlohns ist nicht nur die Höhe des Bruttolohns zu berücksichtigen, sondern die Arbeitskosten insgesamt.
- Wegen der hohen Personalzusatzkosten in Deutschland wäre ein Mindestlohn noch teurer. In der deutschen Industrie betragen die Personalzusatzkosten mehr als 40 % der gesamten Arbeitskosten.

Fakt: Mindestlohn wird zum politischen Spielball.

- Wenn ein gesetzlicher Mindestlohn erst einmal eingeführt ist, dann wird er auch weiter steigen. Diese Dynamik ist etwa in Großbritannien zu beobachten, wo der Mindestlohn seit seiner Einführung 1999 schneller gestiegen ist als die Durchschnittslöhne.
- Auch in Frankreich ist der gesetzliche Mindestlohn wiederholt stärker gestiegen als die Durchschnittslöhne, was den Anteil der Mindestlohnempfänger erhöht hat.
- In einigen osteuropäischen Ländern, z. B. Polen wurde der Mindestlohn seit seiner Einführung durchschnittlich zweimal pro Jahr erhöht.
- In jedem Wahlkampf gibt es einen Überbietungswettbewerb zur Erhöhung der Mindestlöhne, und im Gegensatz zu anderen Ländern ist in Deutschland immer Wahlkampf.

Publikationen

Beschlüsse des Präsidiums der BDA:

- Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung – Positionen der Arbeitgeber zu Branchenmindestlöhnen, 18. Januar 2010

Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

BDA-Broschüre, September 2008

argumente:

- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Mindestlohn – vom Ausland lernen
- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

kompakt:

- Mindestlohn
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Mindestarbeitsbedingungengesetz
- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Ansprechpartner

Abteilung Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300
tarifpolitik@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

argumente

argumente ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form Argumente und Fakten zu aktuellen Diskussionen liefert. Die jeweils neueste Ausgabe sowie weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie unter **www.arbeitgeber.de**