



FRAGEN UND ANTWORTEN TARIFPAKET/MINDESTLOHN

Was ist drin im Tarifpaket?

Das Tarifpaket ist ein Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie in Deutschland. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn gewährleistet eine Mindesthöhe für Löhne und Gehälter. Genauso schützt der Mindestlohn Unternehmen vor einem Wettbewerb mit unangemessen niedrigen Löhnen. Mit der Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen wird die Tarifpartnerschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften gestärkt. Durch eine Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) sollen alle Branchen die Möglichkeit haben, branchenbezogene Mindestlöhne für allgemein verbindlich erklären zu lassen. Diese gelten dann auch für aus dem Ausland nach Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten.

Mindestlohn

Warum soll in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden?

Das Lohnfindungssystem wird mit dem Mindestlohn um eine bundesweit verbindliche untere Entgeltgrenze für alle Branchen und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzt. Das bestehende Lohnfindungssystem, das den Tarifvertragsparteien eine Schlüsselrolle zuweist, ist ein Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Knapp 70.000 bestehende Tarifverträge, aber auch der wirtschaftliche Erfolg deutscher Unternehmen und die wirtschaftliche Stärke Deutschlands zeigen, dass dieses System in vielen Bereichen gut funktioniert. Leider gilt dies aber längst nicht mehr für alle Bereiche. Die tarifpartnerschaftliche Ordnung des Arbeitslebens ist schwieriger geworden. Nicht einmal mehr ein Drittel der Betriebe in Deutschland ist tarifgebunden, nur noch für etwa die Hälfte der Beschäftigten gilt unmittelbar ein Flächentarifvertrag. Insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten sind die Tarif-

vertragsparteien oftmals nicht mehr in der Lage, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Dies zeigt sich auch in unangemessen niedrigen Löhnen. Durch die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns soll deshalb eine unterste Grenze für die Entlohnung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gezogen werden. Mit diesem Mindestschutz leistet der gesetzliche Mindestlohn zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb. Er sorgt zudem für mehr Stabilität in den sozialen Sicherungssystemen. Fakt ist: Für das Gros der Unternehmen, welche heute schon angemessene Löhne zahlen, ändert sich damit unmittelbar nichts.

In welchen Branchen gibt es zurzeit branchenspezifische Mindestlöhne?

Zum 1. April 2014 gibt es in 13 Branchen spezifische Mindestlöhne bzw. eine Lohnuntergrenze: Bauhauptgewerbe, Bergbau, Aus- und Weiterbildung, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerke, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Wäschereidienstleistungen, Abfallwirtschaft, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes; eine Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und einen Mindestlohn im Friseurhandwerk auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes. Die jeweils aktuelle Liste finden Sie auf www.bmas.de. Die Zahl der Beschäftigten, für die ein Mindestlohn gilt, liegt zurzeit bei fast 4 Millionen (Stand: April 2014).

Wie hoch sind die bestehenden branchenspezifischen Mindestlöhne?

Dies ist von Branche zu Branche unterschiedlich und hängt davon ab, was die Tarifvertragsparteien jeweils vereinbart haben. Zurzeit liegen die Mindestlöhne in Deutschland zwischen 6,50 Euro (Friseurhandwerk in den neuen Ländern und Berlin) und 13,95 Euro (Baugewerbe im früheren Bundesgebiet) pro Stunde (Stand: 1. April 2014).

Welches Gesetz regelt derzeit die Einführung branchenspezifischer Mindestlöhne?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht branchenbezogene verbindliche Mindestlöhne für alle dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach dem Tarifvertragsgesetz können Tarifverträge auf Antrag einer Tarifvertragspartei erstreckt werden. Damit gelten die tariflichen Arbeitsbedingungen bei einer Beschäftigung im Inland auch für die nicht

tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie beispielsweise der Mindestlohntarifvertrag im Friseurhandwerk. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) ermöglichte bisher die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten für die Wirtschaftszweige, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Es gibt jedoch keinen Wirtschaftszweig, für den aufgrund dieses Gesetzes Mindestarbeitsentgelte für die in- und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgesetzt worden sind. Das Mindestarbeitsbedingungen-gesetz wird daher aufgehoben.

Wie verbreitet ist ein gesetzlicher Mindestlohn in den EU-Mitgliedstaaten?

In fast allen EU-Mitgliedstaaten – 21 der 28 – gilt bereits ein branchen-übergreifender gesetzlicher Mindestlohn. Ausnahmen sind – neben derzeit noch Deutschland – Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern. In den meisten dieser Länder herrscht jedoch eine wesentlich höhere Tarifbindung, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist.

Ab wann soll der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gelten?

Der Mindestlohn kommt. Ab dem 1. Januar 2015 haben grundsätzlich alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch auf ein Arbeitsentgelt von mindestens brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. In einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2016 ist es möglich, per Tarifvertrag auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes davon abzuweichen. Ab dem 1. Januar 2017 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Wie ist der genaue Zeitplan bis zum 1. Januar 2015?

Jetzt starten die Beratungen im Deutschen Bundestag über den Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie. Sie sollen vor der parlamentarischen Sommerpause abgeschlossen sein. Die Beschlussfassung im Bundesrat ist für September 2014 geplant. Somit kann der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2015 gelten.

Für welche Branchen soll der Mindestlohn gelten?

Der Mindestlohn gilt für alle Branchen. Hier wird es keine Ausnahmen geben.

Wer bestimmt über Höhe und Anpassung des Mindestlohns?

Die Höhe des Mindestlohns soll künftig jedes Jahr – erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2018 – von einer Kommission der Tarifpartner überprüft werden. Die Entscheidung der Kommission über eine Anpassung des Mindestlohns soll anschließend per Rechtsverordnung staatlich erstreckt und damit allgemein verbindlich werden.

Wie werden die Mitglieder der Mindestlohnkommission ernannt?

Die Mindestlohnkommission besteht aus einem oder einer Vorsitzenden sowie sechs stimmberechtigten und zwei beratenden Mitgliedern. Alle fünf Jahre schlagen die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern je drei Vertreterinnen und Vertreter für die Kommission vor. Der Vorschlag soll jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder enthalten. Diese werden dann von der Bundesregierung als Mitglieder berufen. Der Vorsitz wird auf Basis eines gemeinsamen Vorschlags der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch die Bundesregierung vergeben. Wird kein gemeinsamer Vorschlag unterbreitet, beruft die Bundesregierung je eine Person auf Vorschlag beider Parteien. In diesem Fall wechselt der Vorsitz nach dem jährlichen Beschluss. Die zwei beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt und bringen ihren wissenschaftlichen Sachverstand in die Kommission ein. Auch hier schlagen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je eine Person vor, die dann von der Bundesregierung in die Kommission berufen wird. Die Bundesregierung wird darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratende Mitglieder vorschlagen.

Müssen die Branchen, in denen es bereits einen Mindestlohn gibt, diesen dann ebenfalls auf 8,50 Euro anheben?

Ja. Lediglich bis zum 31. Dezember 2016 sind tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlaubt. Ab dem 1. Januar 2017 gilt der allgemein verbindliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung.

Wie viele Beschäftigte werden von der Einführung eines Mindestlohns profitieren?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden durch den gesetzlichen Mindestlohn geschützt. Mit seiner Einführung im Jahr 2015 werden voraussichtlich 3,7 Millionen Menschen von einem gesetzlichen Mindestlohn direkt profitieren.

Für welche Beschäftigungsverhältnisse soll der Mindestlohn gelten?

Der gesetzliche Mindestlohn soll für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, damit sind Auszubildende und Ehrenamtler nicht erfasst. Ausgenommen sind Kinder und Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes, also unter 18 Jahren, ohne Berufsabschluss. Sie sollen nicht wegen besser bezahlter Hilfstätigkeiten auf eine Ausbildung verzichten. Für Praktikantinnen und Praktikanten, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren oder ein Schnupper- bzw. Orientierungspraktikum von maximal sechs Wochen für die Wahl einer Ausbildung machen, gilt der Mindestlohn ebenfalls nicht. Gleiches gilt für freiwillige Praktika von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Die Vorschriften zur angemessenen Vergütung für Praktikanten nach dem Berufsbildungsgesetz bleiben in solchen Fällen unberührt.

Bei Personen, die zuvor langzeitarbeitslos im Sinne von §18 Drittes Sozialgesetzbuch waren, kann in den ersten sechs Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden. Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag gilt, werden nach Tariflohn bezahlt. Die Bundesregierung wird zum 1. Januar 2017 überprüfen, ob diese Ausnahme zu besseren Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen geführt hat. Ihnen soll die Chance auf eine Perspektive im ersten Arbeitsmarkt nicht verbaut werden.

Wer kontrolliert, dass der Mindestlohn auch bezahlt wird?

Der Mindestlohn kann seine schützende Wirkung nur entfalten, wenn er auch wirksam kontrolliert wird. Bei Kontrolle, Haftung und Sanktionen greift das Gesetz auf die bewährten Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zurück. Kontrollbehörde ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll. Über eine Mindestlohn-Hotline wird es schnell und einfach möglich sein, sich zu informieren und auch Hinweise zu geben, wo der Mindestlohn eventuell nicht eingehalten wird.

Welche Sanktionen greifen, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Es wird auf die bewährten Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zurückgegriffen. Arbeitgeber, die sich ordnungswidrig verhalten, können im Einzelfall mit Geldbußen bis zu 500.000,00 Euro belegt werden.

Wird der Mindestlohn auch für Saisonarbeiterinnen bzw. Saisonarbeiter, Werkvertragsarbeiterinnen bzw. Werkvertragsarbeiter und Beschäftigte gelten, die pro Stück bezahlt werden, wie z. B. Zeitungszustellerinnen und -zusteller?

Ja. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Stücklöhne gibt es auch weiterhin. Wichtig ist dabei nur, dass die Beschäftigten für jede gearbeitete Stunde umgerechnet mindestens 8,50 Euro erhalten.

Wird der Mindestlohn auch für ausländische Beschäftigte gelten?

Ja. Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für sie, wenn sie in Deutschland arbeiten – egal, ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Unternehmen angestellt sind.

Wird der Mindestlohn auch für Minijobberinnen und Minijobber gelten?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für Minijobberinnen und Minijobber. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin Pauschalsteuer und Sozialabgaben allein.

Warum wurde dem Gesetzgebungsverfahren ein Branchendialog zum Mindestlohn vorgeschaltet?

Damit hat das BMAS die Zusage der Koalitionsvereinbarung eingelöst, die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns im Dialog mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern aller Branchen, in denen der Mindestlohn wirksam wird, zu erarbeiten. Die Regierung wird die Branchen auch weiterhin dabei unterstützen, mögliche Anpassungsschwierigkeiten in den Griff zu bekommen.

Wie ist der Dialogprozess abgelaufen?

Der Dialog verlief in mehreren Phasen. Verbände und Gewerkschaften konnten ihre schriftlichen Stellungnahmen beim BMAS einreichen. Auf dieser Grundlage fanden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Branchen statt, die auf besondere Probleme aufmerksam gemacht haben. Pro Branche nahmen jeweils Vertreterinnen und Vertreter der Verbände und der Gewerkschaften teil. Der Dialog fand seinen Abschluss in einem Gespräch von Bundesministerin Andrea Nahles mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Öffnung Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Was regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz?

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ermöglicht es, branchenbezogene Mindestlöhne für alle dort arbeitenden Beschäftigten verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Diese Regelung bietet den Branchen die Möglichkeit für passende Mindestlohnösungen in der Gestaltungsverantwortung der Tarifvertragsparteien. Sie entscheiden über die Höhe. Nichts geht über ihren gemeinsamen Antrag hinaus. Die Branchenmindestlöhne sorgen mit für fairen Wettbewerb der Unternehmen, indem sie Dumpingvorteile verhindern, und schützen gleichzeitig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ausbeutung. Mit den einzelnen Branchen erarbeitet das BMAS derzeit passgenaue Lösungen für die Einphasung des Mindestlohns.

Warum soll das Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit dem Tarifpaket zukünftig für alle Branchen geöffnet werden?

Die bisherigen Erfahrungen mit den bestehenden Branchenmindestlöhnen sind durchweg positiv. Sie haben zu mehr Fairness im Wettbewerb der Unternehmen beigetragen und nicht zu Arbeitsplatzverlusten geführt. Diese tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhne haben sich bewährt. Deshalb soll der Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes über die bereits dort genannten Branchen hinaus für alle Branchen geöffnet werden. Dies ermöglicht künftig allen Branchen, diese Regelungen für sich zu nutzen. Gerade während der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns haben die Tarifvertragsparteien so die Möglichkeit, tarifliche Anpassungen vorzunehmen.

Reform der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Was bewirkt die Reform der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen?

Die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist das Herzstück des Tarifpakets. Sie trägt dazu bei, dass die Tarifpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften wieder ihre Gestaltungskraft bei der Ordnung des Arbeitslebens entfalten kann. Aufgrund der sinkenden Tarifbindung wird die Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung durch das derzeitige Erfordernis des 50-Prozent-Quorums gehemmt. Nach bisheriger Rechtslage ist Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung, dass im Geltungsbereich des Tarifvertrags mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der an diesen Tarifvertrag gebunden ist (50-Prozent-Quorum). Dieses 50-Prozent-Quorum entfällt nunmehr. Stattdessen bekommt das auch bisher schon geltende Kriterium des *öffentlichen Interesses* an der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags zentrale Bedeutung. Ob das öffentliche Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung vorliegt, wird vom zuständigen Arbeitsministerium beurteilt.

Zukünftig kann ein *öffentliches Interesse* vorliegen,

- wenn die Tarifvertragsparteien eine überwiegende Bedeutung des Tarifvertrags für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in seinem Geltungsbereich darlegen,
- wenn die Absicherung der Wirksamkeit eines Tarifvertrags gegen Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Das öffentliche Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung ist grundsätzlich auch gegeben, wenn durch die Allgemeinverbindlicherklärung die Funktionsfähigkeit von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien wie bspw. Sozialkassen gesichert werden soll.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.