

Pete Burgess und Alastair Usher
Incomes Data Services (London)

Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohnregelungen in Mitglieds- staaten der EU

- Ein Überblick -

Projekt
„Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen
und Tarifsystem“

für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen (MWA)

Düsseldorf
Januar 2003

Inhaltsübersicht

1	Überblick	4
1.1	Allgemeinverbindlicherklärung	4
1.2	Mindestlohn	4
2	Großbritannien	7
2.1	Allgemeinverbindlicherklärung	7
2.2	Fair Wages Resolution.....	7
2.3	Sonstige Formen der Tariftreue	7
2.4	Lohnausschüsse	8
2.5	Entsenderichtlinie	9
2.6	Gesetzlicher Mindestlohn	9
2.6.1	Politischer Hintergrund und industrielle Beziehungen.....	9
2.6.2	Der Nationale Mindestlohn	15
2.6.3	Aktuelle Diskussion - Fragen und Aussichten	33
3	Niederlande	36
3.1	Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.....	36
3.1.1	Hintergrund.....	36
3.1.2	Allgemeinverbindlicherklärung – rechtlicher Rahmen	37
3.1.3	Verfahren	38
3.1.4	Geltungsbereich von allgemeinverbindlichen Bestimmungen	43
3.1.5	Jüngste Debatte und Entwicklungen.....	44
3.2	Mindestlohn	44
3.2.1	Höhe des Mindestlohnes.....	45
3.2.2	Zahl der Mindestlohnbezieher	47
3.2.3	Anpassung der Tariflöhne an den gesetzlichen Mindestlohn	49
3.2.4	Jüngste Entwicklungen beim gesetzlichen Mindestlohn	50
4	Frankreich	52
4.1	Tarifsystem	52
4.1.1	Eingriffe der Regierung in Lohn- und Gehaltsverhandlungen	55
4.1.2	Gültigkeit und Dauer von Tarifverträgen	55
4.2	Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.....	56
4.2.1	Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung.....	57
4.2.2	Beschleunigtes Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung für Lohn- und Gehaltstarifverträge	59
4.2.3	„Erweiterte“ Allgemeinverbindlicherklärung (<i>élargissement</i>).....	59

4.2.4	Anwendung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auf entsandte Arbeitnehmer	60
4.3	Nationaler gesetzlicher Mindestlohn – SMIC	60
4.3.1	Entstehungsgeschichte des SMIC.....	61
4.3.2	Anwendung der aktuellen Rechtsvorschriften.....	62
4.3.3	Anpassungsmechanismus	63
4.3.4	Der SMIC und die 35-Stunden-Woche: Garantierter monatlicher Mindestlohn (GMR)	64
4.3.5	Höhe und Verbreitung	66
4.3.6	Einhaltung der Mindestlohnvorschriften	67
4.3.7	SMIC-Politik	68
4.3.8	Auswirkungen.....	69
4.4	Fazit	75
5	Italien	79
5.1	Überblick über die Regelungen zur Festsetzung von Mindestlöhnen in Italien	79
5.1.1	Anpassung der branchenüblichen Mindestlöhne seit 1993	79
5.1.2	Bestimmungen zur Gewährleistung der allgemeinen Anwendung von Tarifverträgen	81
5.1.3	Geltung der branchenüblichen Mindestlöhne.....	84
5.1.4	Sozialversicherungsmeldung	84
5.1.5	Einhaltung von Tarifverträgen.....	85
5.1.6	Gesetz 741	85
5.1.7	Praktische Anwendung der „minimi contrattuali“	85
5.1.8	„Contratti d’area“ und „patti territoriali“	86
5.1.9	Beschäftigungspakte.....	87
5.2	Die Regierungspolitik in Bezug auf das Tarifsysteem	88
	Literaturverzeichnis.....	90
	Anhang	92
Übersicht:	Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in den Mitgliedstaaten der EU	92
Übersicht:	Gesetzliche Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten der EU	100

1 Überblick

1.1 Allgemeinverbindlicherklärung

Von den 15 Mitgliedsstaaten der EU haben 12 Länder (alle ausser Dänemark, Schweden und Großbritannien) Verfahren zur *Allgemeinverbindlicherklärung* (AVE) von Tarifverträgen (vgl. Übersicht 1 im Anhang). In Italien wird die allgemeine Anwendung von Tarifverträgen durch eine Vielzahl von Mechanismen gewährt, die eine AVE gleichkommen. In Spanien gelten Tarifverträge, die den geltenden Rechtsnormen entsprechen, für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Geltungsbereich.

In den meisten Ländern ist die rechtliche Lage seit mehreren Jahren stabil, abgesehen von nötigen Anpassungen, um die Entsenderichtlinie umzusetzen. Zum Teil beruht diese Umsetzung auf den Möglichkeiten einer AVE, wobei nur rechtliche Vorschriften und für allgemeinverbindlich erklärte Tarifbestimmungen für entsendete Arbeitnehmer gelten dürfen, die eine *erga omnes* (d.h. universale) Wirkung erlangen. In *Finnland* ist die rechtliche Lage durch das Arbeitsvertragsgesetz (2001) geändert worden. Unter der neuen rechtlichen Lage wird die Allgemeinverbindlichkeit eines Branchentarifvertrages nicht mehr rigide nach dem Anteil der organisierten Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber bestätigt, sondern in Bezug auf einer Reihe von Kriterien (die die 'Repräsentativität' bestimmen), die durch eine im Sozialministerium ansässige Kommission bewertet werden. In Belgien, Frankreich, und Griechenland ist die AVE ein normaler und routinemäßiger Bestandteil des Tarifsystems. In diesen Ländern wird die überwiegende Mehrzahl der Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. In Finnland, Luxemburg und Portugal spielt die AVE eine wichtige Rolle.

In anderen Ländern wird die AVE eher als ein Auffangmechanismus angewandt, weil schwache Gewerkschaftsorganisationen bzw. fehlende Tarifparteien dazu führen, dass den betroffenen Arbeitnehmern der Schutz eines Tarifvertrages nicht gewährleistet werden kann. In Irland und Österreich wird AVE selten angewandt, es bestehen aber andere flankierende Mechanismen in beiden Ländern.

1.2 Mindestlohn

Von den 15 Mitgliedsstaaten der EU haben neun Länder (alle außer Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Österreich und Schweden) einen *gesetzlichen Mindestlohn* (vgl. Übersicht 2 im Anhang). In Großbritannien und Irland sind gesetzliche Mindestlöhne in den letzten drei Jahren eingeführt worden. In den sonstigen Ländern besteht einen Mindestlohn seit mehreren

Jahrzehnten. Von den Ländern ohne Mindestlohn haben Italien und Österreich Verfahren (z.B. gesetzliche Interessenvertretung, Rechtssprechung bzw. Verfassungsrecht), die einen sehr hohen Deckungsgrad von Tarifverträgen (über 90%) - und dadurch von kollektiv vereinbarten Mindestlohnsätzen - sicherstellen. Der gesetzliche Mindestlohn wird in Belgien und Griechenland formal durch eine nationale Verhandlung zwischen den Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften festgelegt. Das Ergebnis wird durch Erlass für allgemein verbindlich erklärt. In den anderen betroffenen Ländern wird das Niveau (bzw. Anpassung) von der Regierung (üblicherweise vom Arbeitsminister) unter Hinzuziehung der Sozialpartner bestimmt. In Großbritannien ähnelt das Verfahren einer Verhandlung ('vermittelter Verhandlung'), formal aber handelt der Minister auf eine Empfehlung einer Kommission, deren Mitglieder aus Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Sachverständigen besteht. Ein gleichartiges Verfahren existiert auch in Irland. Auch in Frankreich gibt es ein Verfahren, wonach ein paritätischer Ausschuss eine Empfehlung an den Minister überreichen kann.

Die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes erfolgt in Hinblick auf die:

- Preisentwicklung (Frankreich - 2%ige Schwelle seit der letzten Erhöhung; Spanien)
- Lohnentwicklung (bisherige bzw. prognostizierte [Niederlande] Entwicklung)
- Preis- und Lohnentwicklung (Portugal, Frankreich laut einer Formel)
- allgemeine Wirtschaftsentwicklung und nationale Konkurrenzfähigkeit (Großbritannien).

Nur in Belgien und Luxemburg wird ein Indexierungsverfahren, das eine laufende Anpassung ermöglicht, angewandt. In Belgien wird der Mindestlohn zusätzlich alle zwei Jahre durch eine nationale Sozialpartnervereinbarung neu verhandelt. In Luxemburg erfolgt die Anpassung durch das Indexierungsverfahren, gegebenenfalls auch alle zwei Jahre nach einer Einschätzung der Wirtschaftslage seitens der Regierung. Es besteht die Möglichkeit einer 'reinen' politischen Entscheidung in Frankreich, Irland (mit Sozialpartnerberatung), Großbritannien, den Niederlande, Portugal (mit Sozialpartnerberatung), und Spanien (mit Sozialpartnerberatung).

Die monatlichen Mindestlohnsätze in den neun EU Mitgliedsstaaten, haben laut einer Berechnung von Eurostat folgende Höhe (vgl. Tabelle). Die Darstellung ist durch a) das Verhältnis zwischen dem Mindestlohn und BSP pro Erwerbstätige sowie b) das Verhältnis zum Medianverdienst ergänzt worden. Die Aussagekraft von a) ist zwar beschränkt, da hier keine Rücksicht auf die Einkommensverteilung genommen wird, bietet aber einen relativen zuverlässigen Ver-

gleich, der nicht durch nationale Methoden der Verdiensterhebung verzerrt wird; b) ist besser geeignet die Wirkung ('bite') des Mindestlohnes zu erfassen.

Übersicht 1: Monatliche Mindestlohnsätze in verschiedenen Ländern der EU

Land	Mindestlohn pro Monat* (Stand: Februar 2002)	Als Prozentsatz des BNE pro Erwerbstäti- ge**	Mindestlohn als Pro- zentsatz des Median- verdienstes der Voll- zeitbeschäftigten***
Belgien	€1163	20.8%	59.1%
Frankreich	€1126	21.3%	69.6%
Griechenland	€ 473	15.9%	56.9%
Luxemburg	€1290	20.3%	k.A.
Niederlande	€1207	28.1%	52.1%
Portugal	€ 406	20.1%	64.8%
Spanien	€ 516	15.2%	38%
Großbritannien	€1124	23.5%	46%

* Quelle: Eurostat, Mindestlöhnen in der Europäischen Union, 2002.

** Berechnung von IDS: BNE (Atlas method) pro Erwerbstätige im Jahre 2001 (umgerechnet von US \$).
Quellen: Weltbank (GNI per capita), Eurostat (Beschäftigtenzahl). Tauschkurs = Januar 2002.

*** Quelle: Britische Low Pay Commission. Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2000: der Mindestlohn in Großbritannien ist im Oktober 2001 auf c. 53% des Medianverdienstes gestiegen.

Es gibt einen besonderen Mindestlohn für *Jugendliche* in: Belgien, Frankreich, Griechenland (gilt nur über 18 Jahre), Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Großbritannien. Nur bei Jugendlichen wird infolge von Mindestlöhnen ein negativer Beschäftigungseffekt festgestellt. In Griechenland wird der Mindestlohn für Erwachsene nach Zivilstand und Berufserfahrung differenziert. Das Verhältnis zwischen Mindestlohn und monetären Sozialleistungen ist sowohl von grosser verteilungspolitischer Bedeutung als auch äußerst kompliziert. In den Berichten über Großbritannien und Frankreich wird kurz darauf hingewiesen.

Über das Verhältnis zwischen Mindestlöhnen und Tarifverhandlungssystemen können nur schwer allgemeine Aussagen gemacht werden; diesbezüglich muss die nationale Lage bzw. Entwicklung der jeweiligen Länder im Einzelnen untersucht werden. Angaben über den Anteil der Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten (oder davon einen Vorteil haben), sind wegen begrifflicher Unterschiede schwer vergleichbar und werden hier nur für die einzelnen Länder angegeben.

2 Großbritannien

2.1 Allgemeinverbindlicherklärung

In Großbritannien sind Tarifverträge nur rechtsverbindlich, wenn dies durch die Tarifparteien ausdrücklich festgelegt wird oder als Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages. Die weitaus meisten Tarifverträge sind nicht rechtsverbindlich.

Infolgedessen gibt es in Großbritannien *kein* Instrument, das *direkt* mit den Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärungen in anderen Rechtsordnungen vieler EU Mitgliedstaaten vergleichbar wäre. Jedoch gab und gibt es Instrumente, die gewährleisten sollen, dass öffentliche Beschaffungsaufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die Mindestbeschäftigungsstandards erfüllen, sowie Instrumente zur Anwendung von Mindestlöhnen in schwach organisierten Sektoren.

2.2 Fair Wages Resolution

1891 wurde das System der so genannten „Fair Wages Resolutions“ eingeführt, die Mindeststandards für öffentliche Aufträge verlangten. 1983 wurden sie von der damaligen konservativen Regierung wieder abgeschafft.¹

Seither herrschte die Meinung, dass die Pflicht, bei öffentlichen Anbietern Mindeststandards einzuhalten, gegen das europäische Wettbewerbsrecht verstoßen könnte. Des Weiteren verfolgte die Regierung Großbritanniens im öffentlichen Beschaffungswesen einen „Best Value“-Ansatz. Dies hinderte die Behörden daran, Kriterien wie die Einhaltung von Mindestbeschäftigungsstandards in Erwägung zu ziehen. Allerdings ist ein Effekt der Übertragung von Tätigkeiten aus dem öffentlichen in den privaten Sektor, dass die Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmer zunächst unverändert bestehen bleiben (gemäß EU-Gesetzgebung). Verhandlungen über diese Frage („two-tier workforce“) werden zu Zeit zwischen der Regierung und den Gewerkschaften fortgesetzt.

2.3 Sonstige Formen der Tariftreue

Trotz der im Allgemeinen ungünstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen setzten sich die Gewerkschaften weiterhin für die Aufnahme von Klauseln zur Gewährleistung fairer Beschäfti-

¹ Großbritannien kündigte das ILO-Übereinkommen 94 über Arbeitsklauseln in öffentlichen Verträgen.

gungsbedingungen (fair employment clauses) in Verträge des öffentlichen Beschaffungswesens ein.

Das Büro des Bürgermeisters (Mayor's Office), das Teil der Greater London Authority (GLA), der für strategisch-politische Fragen für London zuständigen Behörde ist, ergänzte die Auftragsvergabeverfahren der GLA im Jahr 2002 um eine Klausel zur Gewährleistung fairer Beschäftigungsbedingungen. Der GLA wurde per Rechtsgutachten bestätigt, dass es rechtmäßig ist, die Haltung eines Anbieters bezüglich fairer Beschäftigungsklauseln bei der Bewertung von Angeboten für öffentliche Aufträge zu berücksichtigen.

Die fair employment clauses verlangen von den Anbietern, dass sie sich verpflichten, ihren Mitarbeitern eine Bezahlung und Arbeitsbedingungen zuzusichern, die mindestens denen der Beschäftigten der GLA in vergleichbarer Position entsprechen. Bislang wurden erst wenige, aber positive Erfahrungen mit diesem Instrument gesammelt. Es bleibt abzuwarten, ob sich das System zur Durchsetzung der Bestimmungen als hinreichend robust erweisen wird.

Darüber hinaus gibt es einige gemeindebasierte, von den örtlichen Geschäftsstellen der Gewerkschaften unterstützte Initiativen, welche sich für die Aufnahme von Klauseln zur Gewährleistung eines existenzsichernden Mindestlohnes in öffentliche Beschaffungsaufträge einsetzen. Erwähnenswert ist diesbezüglich die TELCO (The East London Communities Organisation), ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen zur Durchsetzung gemeinschaftlicher Interessen. Dies ist auch ein Ausdruck der Tatsache, dass die Lebenshaltungskosten in London höher sind als im übrigen Grossbritannien und die Londoner Beschäftigten somit benachteiligt sind, da es für das gesamte Land einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnsatz gibt, der die örtlichen Lebensverhältnisse nicht berücksichtigt (siehe unten).

2.4 Lohnausschüsse

1909 wurden „Wages Boards“ eingerichtet, die in Wirtschaftszweigen mit „außergewöhnlich niedrigen“ Löhnen die Höhe der Arbeitsentgelte festsetzen sollten. 1945 wurden diese Boards durch die so genannten Wages Councils (Lohnausschüsse) ersetzt. Bis Mitte der 1950er Jahre wurden 66 Lohnausschüsse eingerichtet, die für 3,5 Millionen Beschäftigte zuständig waren.

Es herrscht die Auffassung, dass die Arbeit der Lohnausschüsse zur Gewährleistung eines Lohnschutzes für Niedriglohnempfänger bis in die 1980er Jahre hinein ausreichend wirksam war, sie danach aber zunehmend ineffektiver wurden. Das System war komplex in der Durchführung, da zahlreiche, unterschiedliche Lohnsätze Anwendung fanden. Außerdem blieben die

meisten Niedriglohnempfänger im Rahmen dieses Systems unberücksichtigt, weil sie nicht in den Branchen arbeiteten, die üblicherweise an die Lohnsätze gebundenen waren. Des weiteren war man der Ansicht, die Lohnausschüsse würde die Durchsetzung und Entwicklung von Kollektivverhandlungen behindern. 1993 wurden die Lohnausschüsse in allen Sektoren mit Ausnahme der Landwirtschaft abgeschafft.² Heute findet der Nationale Mindestlohn auch auf die Beschäftigten in der Landwirtschaft Anwendung, sodass ihr Arbeitsentgelt den allgemein gültigen Mindestlohnsatz nicht unterschreiten darf. Durch das Versagen bzw. die Abschaffung der Lohnausschüsse bekam die Kampagne zur Einführung eines nationalen Mindestlohnes noch mehr Schwung, da sich einige Gewerkschaften in Niedriglohnsektoren für einen neuen Ansatz entschieden.

2.5 Entsenderichtlinie

Da Tarifverträge in Großbritannien nicht den Standards des laut EU-Entsenderichtlinie erforderlichen *erga omnes* Prinzips entsprechen, bieten sie keine Grundlage, die über diese Richtlinie durchgesetzt werden kann. Somit sind nur bestimmte gesetzliche Rechte aufgrund der Richtlinie anwendbar. Dazu gehören der gesetzliche Mindestlohn, die Arbeitszeitregelungen und die Gesetze zur Gleichstellung von Mann und Frau.

2.6 Gesetzlicher Mindestlohn

2.6.1 Politischer Hintergrund und industrielle Beziehungen

In Großbritannien gibt es seit dem 1. April 1999 einen gesetzlichen Mindestlohn. Seine Einführung war eine von mehreren beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die von der neuen, am 1. Mai 1997 gewählten Labour-Regierung ergriffen wurden.³

In der Vergangenheit wurde die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen von den britischen Regierungen mit der Begründung abgelehnt, in Großbritannien sei der Grad der Tarifbindung von jeher hoch gewesen. Jedoch ist die Tarifbindung der Beschäftigten in der Privatwirtschaft von knapp über 50 Prozent im Jahr 1980 auf etwa 20 Prozent im Jahr 2000 zurückgegangen. Dabei hat eine deutliche Verschiebung von der Branchenebene hin zu Firmentarifverträgen stattgefunden. Dieser Rückgang der Tarifbindung

² England, Schottland und Nordirland verfügen jeweils über einen eigenen landwirtschaftlichen Lohnausschuss.

³ Andere zählen hierzu auch die Anerkennung der Gewerkschaften und die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie, beides institutionelle Neuerungen in Großbritannien.

war ein entscheidender Faktor für die Einsicht seitens der Gewerkschaften, dass gesetzliche Eingriffe notwendig sind.

Die in Großbritannien geführte Debatte zum gesetzlichen Mindestlohn begann vor etwa 30 Jahren. Zwar war diese Debatte mit der Einführung des Mindestlohnes beendet, die in ihrem Rahmen erörterten Fragen bleiben aber insofern aktuell, als sie die heutigen Positionen und Praxen erheblich beeinflussen. Mit der aktuellen Debatte befasst sich ein gesonderter Abschnitt 2.6.3.

Die Schlüsselrolle, die den Gewerkschaften des *öffentlichen Sektors* im Rahmen der Kampagne für einen Mindestlohn zukam, stellt angesichts des minimalen Einflusses, den der gesetzliche Mindestlohn nach seiner Einführung auf diesen Sektor hatte – hauptsächlich als Ergebnis erfolgreicher Gewerkschaftskampagnen – die überraschende und ironische Seite der Debatte dar. Die meisten Niedriglohnempfänger sind in der Privatwirtschaft beschäftigt und nur wenige sind gewerkschaftlich organisiert.⁴ Jedoch fanden sich im öffentlichen Gesundheitsdienst und im privaten Pflegesektor, der eng mit dem Gesundheitsdienst verknüpft ist, viele Bereiche wo Niedriglöhne üblich waren. Daher besaßen die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors eine starke Mobilisierungsfähigkeit und standen einer staatlichen Lohnintervention weniger ablehnend gegenüber als die Facharbeitergewerkschaften in der Privatwirtschaft.

Letzten Endes aber erhielten die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors durch die Unfähigkeit, im Rahmen von Tarifverhandlungen oder mit Hilfe sonstiger gesetzlicher Instrumente einen Mindestlohn für den *privaten Sektor* festzusetzen, sowie durch den voraussichtlichen weiteren Rückgang der Tarifbindung in den 1980er Jahren die Möglichkeit, die anderen Gewerkschaften von der Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohnes zu überzeugen.

In jüngerer Vergangenheit spielte es ferner eine wichtige Rolle, dass auch der Industrieverband CBI (Confederation of British Industry) dem Prinzip eines gesetzlichen Mindestlohnes zustimmte, nachdem er sich diesem stets widersetzt hatte. Zum Teil war dies auf die Anerkennung des überwältigenden Wahlsiegs der Labour-Partei anlässlich der Wahl 1997 und auf das veränderte politische Klima zurückzuführen. Ferner wurde die Zustimmung des CBI durch die Art begünstigt, in der der Mindestlohn eingeführt wurde (siehe unten). Einigen Arbeitgebern im Sektor der unternehmensnahen Dienstleistungen (wie Sicherheit und Reinigung) gefiel dar-

⁴ 85% der Empfänger des gesetzlichen Mindestlohnes gehören keiner Gewerkschaft an.

über hinaus die Vorstellung, den gesetzlichen Mindestlohn als ein Mittel zur Kontrolle der Niedriglohnkonkurrenz einzusetzen.

Als die Labour-Regierung 1997 eine bipartistische Low Pay Commission (siehe unten) einrichtete, wurden auch die Arbeitgeber an dem Prozess zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes beteiligt. Daher ging es in der Arbeit der organisierten Arbeitgeber nun nicht mehr um das *Prinzip* eines Mindestlohnes, sondern um dessen *Höhe*.

Die Frage nach einem nationalen Mindestlohn war eng mit der Frage nach der staatlichen Einkommenspolitik verknüpft, was für die Debatte innerhalb der Gewerkschaftsbewegung maßgeblich war. Dadurch ist dieser Ansatz insbesondere bei den Facharbeitergewerkschaften, die sich um die Aufrechterhaltung der Lohndifferenzen und um ihre Marktmacht sorgten, in Misskredit gebracht worden. Die großen allgemeinen Gewerkschaften (wie TGWU und GMB) vertraten unterschiedliche Standpunkte. Die TGWU lehnte einen gesetzlichen Mindestlohn lange Zeit mit der Begründung ab, dieser sei von Nachteil für die Tarifautonomie und würde die Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft schwächen. Die Gewerkschaften der niedriger bezahlten Arbeitskräfte, die gelegentlich durch höherprozentige Lohnerhöhungen für diese Gruppe profitierten, zeigten sich weniger ablehnend.

Seit den 1960er Jahren hatten sich mehrere Wohlfahrtsorganisationen und Organisationen zur Bekämpfung von Armut für einen nationalen Mindestlohn eingesetzt. Hier sind insbesondere die Kinderschutzorganisation Child Poverty Action Group (CPAG) und die Low Pay Unit zu erwähnen. Ferner traf sich in den 1980er Jahren im Kontext des „Low Pay Forum“ eine Gruppe interessierter Organisationen und Wissenschaftler, die in Vorbereitung auf die endgültige Politikfestlegung Untersuchungen in diesem Bereich durchführten. Die Arbeit solcher Organisationen trug wesentlich dazu bei, dass der nationale Mindestlohn von den politischen Parteien akzeptiert wurde, bevor er zur offiziellen Politik des Gewerkschaftsdachverbandes TUC wurde.

Die Labour-Regierung von 1964 bis 1970 erwog die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, lehnte ihn jedoch aus Kostengründen ab. Den Gewerkschaften ging es zu dieser Zeit in Punkto Niedriglohn um die Festlegung eines Richtwertes für die Verhandlungen der Einzelgewerkschaften, die vom TUC koordiniert werden sollten (ebenso wie der DGB verhandelt der TUC nicht selbst). Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre organisierten die Beschäftigten des öffentlichen Sektors Kampagnen für die Abschaffung bzw. Anhebung von Niedriglöhnen, und legten Richtwerte für Mindestentgelte fest. Diese Kampagnen wurden im Anschluss an die Wahl einer konservativen Regierung im Jahr 1970 noch intensiviert; einmal bot die Regierung

den Gewerkschaften einen gesetzlichen Mindestlohn im Austausch gegen ihre Kooperation im Rahmen einer freiwilligen Anti-Inflationspolitik an, was eine weitere Entfremdung der kämpferischeren Gewerkschaften von diesem Ansatz zur Folge hatte.

In den 1970er Jahren schlug die wichtigste Gewerkschaft des öffentlichen Sektors, NUPE, der Labour-Partei vor, entweder einen gesetzlichen Mindestlohn oder einen zwischen dem TUC, dem wichtigsten Arbeitgeberverband CBI und der Regierung *auszuhandelnden* nationalen Mindestlohn zu fordern.⁵ Diese Vorschläge wurden mit der Begründung abgelehnt, ein Eingreifen des Staates sei inakzeptabel. Durch weitere Erfahrungen, die in den 1970er Jahren in der Einkommenspolitik gemacht wurden, setzte eine Erosion der Unterstützung für staatliche Interventionen in die Lohnfestsetzung ein. Auch die Arbeitgeberorganisationen gaben sich bezüglich des Korporatismus keinen Illusionen mehr hin und gingen zu einer rigorosen Politik der Nichteinmischung des Staates in die Lohnfindung über.

Zu den wesentlichen Elementen der Politik der 1979 gewählten konservativen Regierung unter Margaret Thatcher zählte die allgemeine Aufhebung der institutionellen Rolle der Gewerkschaften in vielen Aspekten des öffentlichen Lebens⁶ und eine Deregulierung des Arbeitsmarktes. Ferner ging die Konjunktur in der verarbeitenden Industrie in den 1980er Jahren stark zurück. Dieser Konjunkturrückgang, der durch ein starkes Pfund Sterling noch verschlimmert wurde, hatte die Streichung von etwa 20 Prozent aller Stellen in der verarbeitenden Industrie zu Folge.

Die Auswirkungen dieser Veränderungen und insbesondere die sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im Anschluss an die schwere Rezession in der verarbeitenden Industrie Anfang der 1980er Jahre sowie die abnehmende Branchentarifbindung leiteten eine Änderung der Debatte innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ein. Vor allem der TUC begann, sich dem Gedanken an eine Akzeptanz von weiterreichenden Schutzgesetzen, einschließlich eines gesetzlichen Mindestlohnes zu öffnen. Auch immer mehr Gewerkschaften des privaten Sektors mit Mitgliedern in Niedriglohnbranchen revidierten ihre Position und beschlossen, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes zu unterstützen, statt noch länger auf die Lohnausschüsse zu bauen. In einem Bericht von 1986 bezog der TUC eindeutig Position für einen gesetzlichen

⁵ Das aktuelle Verfahren, das eine Art Verhandlung auf nationaler Ebene darstellt, wird im Folgenden noch näher erläutert.

Mindestlohn, indem er anführte, die Hoffnungen auf eine Ausweitung von Tarifverhandlungen müssten angesichts des sich rasch wandelnden Arbeitsmarktes begraben werden. In einer Abstimmung anlässlich seines Jahreskongresses im September 1986 sprach er sich für die Unterstützung des Prinzips eines nationalen Mindestlohnes aus – ein Schritt, der als ein historischer Wandel in der Gewerkschaftspolitik Großbritanniens betrachtet wurde.

Die Labour-Partei befürwortete einen nationalen Mindestlohn in Höhe von 50 Prozent des mittleren Lohns aller männlicher Arbeiter und stellte eine Anhebung auf zwei Drittel in Aussicht (,angemessenes Mindestentgelt' laut Sachverständigenausschuss des Europarates). Als Reaktion darauf behauptete die konservative Regierung, durch die Einführung eines Mindestlohnes würden 2.000.000 Arbeitsplätze vernichtet. Dies hatte zwei einander widersprechende Effekte zur Folge. Einerseits wurden diese Behauptungen im Großen und Ganzen für unglaublich gehalten. Andererseits entwickelte die Labour-Führung Bedenken, was die Auswirkungen eines Mindestlohnes auf die Beschäftigung betraf. Tony Blair, der neue Führer der Labour-Partei, entschied sich daraufhin für einen neuen Ansatz. Er ging dazu über, vor Parlamentswahlen keine Zahlen mehr zu nennen, und schuf ein „arms-length“-Instrument. Dabei handelte es sich um eine unabhängige Kommission, deren Aufgabe es war, Empfehlungen für einen Mindestlohnsatz vorzulegen, während die endgültige Entscheidung bezüglich der Höhe des Mindestlohnes der Politik überlassen bleiben sollte. Obwohl einige Einzelgewerkschaften diesen Ansatz ablehnten, konnten der TUC und die Labour-Partei diesbezüglich eine Einigung erzielen.

Im Anschluss an ihren Wahlsieg vom 1. Mai 1997 leitete die Labour-Partei rasch die ersten Schritte zur Einrichtung der Low Pay Commission ein,⁷ die zunächst die Aufgabe hatte, sich eingehend mit der Mindestlohnfrage zu befassen und der Regierung nach entsprechenden Beratungen eine Empfehlung vorzulegen. Außerdem war die Regierung unter dem Motto „making work pay“ einer Politik verpflichtet, durch die sich Arbeit wieder lohnen sollte. Der National Minimum Wage (NMW) war ein Bestandteil dieser Politik. Des Weiteren zählten hierzu Maß-

⁶ Dies geschah durch das Ablehnen von Einkommenspolitiken und die Abschaffung mehrerer tripartistischer Gremien. Allerdings wurden zwischen den wichtigsten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen informelle Kontakte und Kanäle aufrechterhalten.

⁷ Einzelheiten zu ihrer Zusammensetzung und Rolle werden im Folgenden noch genannt.

nahmen, um allein stehende Eltern zur Rückkehr in den Beruf zu bewegen, sowie die Einführung des Working Families Tax Credit, einer Steuergutschrift für erwerbstätige Familien.⁸

Im Juni 1998 gab die Regierung bekannt, der Mindestlohn werde bei £ 3,60 festgesetzt – was nominal dem unteren Bereich der vom TUC empfohlenen 50 Prozent des mittleren Lohns eines männlichen Beschäftigten entsprach, aber unter den Zahlen lag, die der Low Pay Commission von Gewerkschaften und Bürgerorganisationen vorgelegt worden waren.⁹ Durch den Umfang der Forschungsarbeiten und die Beteiligung der Arbeitgeber erhielt dieser Betrag jedoch allgemeine Legitimität.

Zusammenfassend lauten die wesentlichen Punkte bezüglich der Debatte über den nationalen Mindestlohn und dessen Einführung wie folgt:

- Anerkennung der Tatsache, dass das Problem niedriger Löhne zur allgemeinen Armut beiträgt;
- aktive Rolle der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors im Rahmen der Kampagnen für einen Wechsel, basierend auf ihrer gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit;
- aktive Rolle von Nichtregierungsorganisationen bei der Bildung einer allgemeinen Lobby gegen Armut;
- Widerstand der Facharbeitergewerkschaften und einiger „linker“ Gewerkschaften gegen staatliche Eingriffe, basierend auf sich überschneidenden, aber nicht identischen Anliegen;
- die abnehmende Tarifbindung (keine Allgemeinverbindlicherklärungen) und die Abschaffung anderer Formen gesetzlicher Intervention überzeugen die Gewerkschaften des privaten Sektors vom Nutzen eines nationalen Mindestlohnes;
- Anzeichen für einen konsensbasierten, umfassenden Ansatz bei der Festsetzung eines Mindestlohnes, wobei die Akzeptanz seitens der Arbeitgeber durch den überwältigenden Wahlsieg der Labour-Partei im Jahr 1997 gefördert wird.

⁸ Nach Ansicht einiger Beobachter sollte diese Gutschrift zum gesetzlichen Mindestlohn hinzuaddiert werden, um so die eigentliche Höhe des Mindestarbeitsentgelts für abhängig Beschäftigte zu berechnen.

⁹ Laut Metcalf (1999) lag der Satz bei 44 % des mittleren Lohns eines vollzeitbeschäftigten Erwachsenen.

2.6.2 Der Nationale Mindestlohn

Rechtsgrundlage für den Mindestlohn ist der National Minimum Wage Act von 1998. Die Umsetzung erfolgt mittels Durchführungsverordnungen (Regulations) zu diesem Gesetz sowie mit Hilfe eines offiziellen Leitfadens (Guidance Document).

2.6.2.1 Die Low Pay Commission

Sowohl politisch als auch praktisch zählte die Einrichtung der Low Pay Commission (LPC) zu den wichtigsten Entwicklungen bei der Umsetzung des NMW. Die LPC besteht aus jeweils drei Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen,¹⁰ zwei führenden Wissenschaftlern und einem Vorsitzenden.¹¹ Die Mitglieder der Kommission werden als Individuen vom Minister *ernannt*, was dazu dient, institutionspolitische Erwägungen innerhalb der LPC zu mäßigen (wie im Folgenden noch dargelegt wird, hat die Festsetzung des NMW jedoch viele Merkmale einer *Verhandlung*). Die Beziehungen zwischen den Mitgliedern der Kommission werden von allen beteiligten Parteien als gut bezeichnet; die LPC selbst war sehr darauf bedacht, für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber an der Basis offen zu sein. Dies äußerte sich in Form von Besichtigungen und Umfragen vor Ort, die durch sehr umfassende empirische Arbeiten ergänzt wurden.

Die Aufgaben der LPC werden vom Minister festgelegt. Sie muss Empfehlungen zur Mindestlohnhöhe und zu den jeweiligen Erhöhungen aussprechen, Sätze für bestimmte Gruppen vorschlagen, Untersuchungen durchführen und regelmäßige Berichte über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes veröffentlichen (neben detaillierteren Fragen, die vom Minister vorgegeben werden).

Bei der Formulierung ihrer Empfehlungen ist die LPC verpflichtet, folgende Faktoren mit zu berücksichtigen: allgemeine wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge; voraussichtlicher Effekt auf die Beschäftigung, insbesondere bei den benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt; voraussichtlicher Effekt auf die Inflation; Auswirkungen auf die Kosten für die Unternehmen und deren Wettbewerbsfähigkeit sowie mögliche Kosten für die Wirtschaft und Folgen für den Staatshaushalt.

¹⁰ TUC, CBI sowie sektorale Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen.

¹¹ Der aktuelle Vorsitzende Adair Turner ist seit Juni 2002 im Amt. Die Ernennung des früheren Generaldirektors des Industrieverbandes CBI fand die Zustimmung des TUC und gilt bislang als nicht kontrovers.

Wie oben bereits erwähnt, hatte die Regierung durch die Einrichtung eines unabhängigen Gremiums die Möglichkeit, Diskussionen, Lobbying und Forschung bis zu einem gewissen Grad von sich fern zu halten, während sie den Sozialpartnern die Möglichkeit gab, in einem Rahmen Einfluss zu nehmen, in dem das Prinzip eines gesetzlichen Mindestlohns nicht angezweifelt wurde. Im Allgemeinen ging man davon aus, dass die prinzipielle Anerkennung eines Mindestlohnes dadurch gefördert wurde, dass seine anfängliche Höhe gering war.

Die Einrichtung eines neuen Forums, in dem TUC und CBI einander begegnen und de facto Verhandlungen führen können, die als „unterstützte Verhandlungen“ („facilitated negotiation“) bezeichnet werden könnten,¹² hat in Anbetracht der Tatsache, dass andere korporatistische Institutionen in Großbritannien praktisch nicht vorhanden sind, bedeutende indirekte Folgen. Als solches dient die LPC der Stärkung dieser Spitzenorganisationen, wenngleich sich die Ankündigung einer neuen, spezifisch britischen Art des Korporatismus durch einige Beobachter in der Praxis als übertrieben erweisen mag (Metcalf, 1999). Denn in anderen Bereichen wurde die von der LPC geförderte Erfahrung eines Dialogs nicht gemacht. Gleichzeitig nahm der CBI 2002 eine kritischere Haltung zur Regierungspolitik ein – wobei er insbesondere den Gesamteinfluss einer Reihe mehrerer neuerer Maßnahmen kritisierte.

2.6.2.2 Geltungsbereich und Anwendung

Alle *Arbeitnehmer* haben einen Anspruch auf den nationalen Mindestlohn. Arbeitnehmer sind alle Personen mit einem Arbeitsvertrag sowie alle Personen, die gemäß eines beliebigen anderen (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Vertrags persönlich Arbeiten für eine andere Partei durchführen, es sei denn es handelt sich um echte Selbstständige. Ferner kann der Anwendungsbereich des nationalen Mindestlohns vom Minister auf jede beliebige andere Gruppe ausgeweitet werden.

Daher gilt der nationale Mindestlohn für eine Vielzahl von Arbeitnehmern. Hierzu zählen u.a.:

- Leiharbeiter;
- Heimarbeiter, es sei denn, es handelt sich um echte Selbstständige;
- Akkordarbeiter;

¹² „Unterstützt“ (facilitated), weil der Vorsitzende und die Experten eine große Rolle spielen und die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter anleiten sollen, damit diese zu einer für beide Seiten vertretbaren Position finden.

- behinderte Arbeitnehmer;
- Seefahrer auf Schiffen, die in Großbritannien registriert sind oder einen Teil der Arbeiten im UK durchführen, sowie Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen;
- Arbeitnehmer aus dem Ausland und britische Arbeitnehmer, die vorübergehend im Ausland tätig sind.

Das Gesetz legt Regeln für die Berechnung der Stundenlohnsätze für Arbeitnehmer, die nur auf Provisionsbasis bezahlt werden, oder für Akkordarbeiter fest, die es ermöglichen, die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnhöhe zu überprüfen.

Folgende Personengruppen sind vom Geltungsbereich des nationalen Mindestlohnes ausgenommen:

- Selbstständige;¹³
- Arbeitnehmer unter 18 Jahren, Auszubildende unter 19 Jahren sowie Auszubildende bis 26 Jahren, sofern sie sich im ersten Ausbildungsjahr befinden;
- Studenten, die im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum leisten;
- „in der Familie lebende und arbeitende Personen“ – beispielsweise Kindermädchen und Au-Pairs;
- Angehörige der Streitkräfte und Strafgefangene;
- freiwillige Helfer ohne Arbeitsvertrag sowie religiöse und sonstige Gemeinschaften.

Statistiken über die Zahl der Erwerbstätigen, auf die der NMW Anwendung findet, haben sich als problematisch erwiesen. Wie sich gezeigt hat, sind existierende Quellen (über Arbeitseinkommen und Erwerbsbevölkerung) aus methodischen Gründen unzureichend. Zurzeit wird aber an einer Verbesserung der statistischen Grundlagen gearbeitet. Diese Situation ist für die mit der Umsetzung beauftragten Personen ebenso wie für Sozialforscher, die an einer Beurteilung der Auswirkungen des NMW arbeiten, mit Schwierigkeiten verbunden.

Laut Low Pay Commission hatten durch die Einführung des NMW etwa 1,3 Millionen Menschen Anspruch auf höhere Löhne.¹⁴ Dies entsprach 5,5 bis 6,6 Prozent der erwachsenen Arbeitnehmer. Aufgrund der Tatsache, dass zahlreiche Unternehmen ihre Lohnsätze „in weiser Voraussicht“ schon vor der offiziellen Einführung des NMW erhöht hatten, verringerte sich die

¹³ Der National Minimum Wage Act sieht eine Umkehrung der Beweislast bezüglich der Selbstständigkeit vor: Ein Arbeitgeber muss nicht nachweisen, dass er niemanden beschäftigt, der angibt, selbstständig zu sein.

¹⁴ Ausgehend von der Zahl der Beschäftigten, die 1998 weniger als den Mindestlohn bezogen.

Zahl der Beschäftigten, die unmittelbar von der NMW-Einführung profitierten, auf etwa 580.000.

Wegen des angespannten Arbeitsmarktes im Zeitraum 2000/2001 und der Tatsache, dass dadurch die Löhne und Gehälter schneller stiegen als der Mindestlohn, ging die Zahl der direkt Begünstigten zurück. Im April 2000 bezogen etwa 850.000 Personen einen Stundenlohn von weniger als £ 3,70, dem Mindestlohnsatz, der zum Oktober 2000 in Kraft trat, und profitierten daher von der Erhöhung des NMW: Dies ist gleichbedeutend mit einem Rückgang gegenüber den 1,3 Millionen Beschäftigten, die anlässlich der Einführung des NMW Anspruch auf eine Lohnerhöhung hatten. Da der NMW 2001/2002 aber stark erhöht wurde, ist die Zahl der Berechtigten in diesem Zeitraum möglicherweise wieder gestiegen (2.9).

Am deutlichsten wirkte sich die Einführung des NMW auf folgende Gruppen aus:

- Teilzeitbeschäftigte (zwei Drittel der Stellen, die bis zur Einführung des NMW mit weniger als dem Mindestlohn vergütet wurden, waren Teilzeitstellen);
- Frauen (70 % der Mindestlohnbezieher sind Frauen);
- Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe (20 % der Arbeitsplätze in diesem Sektor wurden mit weniger als dem Mindestlohn vergütet) sowie Beschäftigte in Kleinbetrieben;
- ethnische Minderheiten;
- Heimarbeiter (75 % der Heimarbeiter bezogen bei Einführung des NMW ein Arbeitseinkommen unter dem Mindestlohn).

2.6.2.3 Aktuelle Höhe und Berechnungsmethode

Es existieren zwei NMW-Sätze:

- ein *Mindestlohnsatz für Erwachsene*, auf den alle Arbeitnehmer (siehe oben) einen Anspruch haben, sobald sie ihr 22. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, sie befinden sich in einer anerkannten Ausbildung;
- ein *Einstiegssatz*, der allen Arbeitnehmern zwischen 18 und 21 Jahren (einschließlich) zusteht, sowie allen Arbeitnehmern ab 22 Jahren, die eine neue Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber aufnehmen und eine anerkannte Ausbildung abgeschlossen haben.¹⁵

¹⁵ Welche Ausbildungen anerkannt sind, ist gesetzlich festgelegt; in Abhängigkeit vom Bildungssystem gibt es Unterschiede zwischen England und Wales, Schottland und Nordirland. Als grundlegendes Kriterium gilt im Allgemeinen, dass der Auszubildende eine offizielle berufliche Qualifikation anstreben und in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten an mindestens 26 Tagen an der jeweiligen Ausbildungsmaßnahme teilnehmen muss.

Zurzeit liegt der Mindestlohnsatz für einen erwachsenen Arbeitnehmer (über 22 Jahre, siehe oben) bei £ 4,10 (€ 6,31) pro Stunde; zum 1. Oktober 2002 wird er auf £ 4,20 (€ 6,46) pro Stunde angehoben. Der „Einstiegssatz“ für Arbeitnehmer zwischen 18 und 21 Jahren (einschließlich) sowie für Arbeitnehmer, die sich in einem neuen Arbeitsverhältnis befinden und die oben dargelegten Kriterien erfüllen, während der ersten sechs Beschäftigungsmonate beläuft sich auf £ 3,50 (€ 5,39) pro Stunde und wird zum 1. Oktober 2002 auf £ 3,60 (€ 5,54) erhöht.

Es gab anhaltende Diskussionen über die Beibehaltung eines „Einstiegssatzes“ bzw. eines Satzes für Jugendliche, die im Folgenden zusammenfassend dargelegt werden (2.6). Die LPC ist einhellig der Meinung, dass der NMW-Satz für Erwachsene ab einem Alter von 21 Jahren gezahlt werden sollte, was die Regierung aber ablehnte.

Die anfängliche Höhe des NMW wurde im Allgemeinen als niedrig eingestuft. Diese „Vorsicht“ galt als eine Voraussetzung für die Zustimmung der Arbeitgeber. Durch spätere Anhebungen ging der NMW schnell in die Höhe (2.9).

Jedoch halten ihn einige Gewerkschaften und Bürgerorganisationen nach wie vor für zu gering.¹⁶ Der TUC nennt offiziell keine Zahlen, da er der Ansicht ist, die Angabe eines wünschenswerten Mindestlohnsatzes dürfe nur unter Berücksichtigung einer umfassenden Bewertung der Wirtschaft erfolgen.

Ferner wurde behauptet¹⁷, die derzeitige Höhe des NMW hat die Auswirkung, dass Sozialleistungen auf einem Niveau gehalten werden, die dem Existenzminimum entsprechen oder dieses nur leicht überschreiten, um eine Übereinstimmung mit der Philosophie zu gewährleisten, nach der sich Arbeit wieder lohnen muss – d.h. um einen Anreiz für den Übergang vom Sozialleistungsbezug in die Erwerbsarbeit zu schaffen.

Um zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer den nationalen Mindestlohn erhält, wird der durchschnittliche Stundenverdienst zugrunde gelegt, der während eines Referenzzeitraums erzielt wurde. Dieser Referenzzeitraum entspricht in der Regel dem üblichen Abrechnungszeitraum (eine

¹⁶ Zum Vergleich sei erwähnt, dass der NMW gemäß den Berechnungen der Low Pay Unit £ 5,38 pro Stunde (€ 8,23) betragen würde, wäre er bei 50 Prozent des mittleren Arbeitsentgelts eines vollzeitbeschäftigten (männlichen) Arbeitnehmers festgesetzt worden (unter Zugrundelegung einer 38-Stunden-Woche); bei Anwendung des laut Sachverständigenausschuss des Europarates angemessenen Mindestentgelts („decency threshold“) würde er sich auf £ 7,97 (€12,19) belaufen.

¹⁷ Toynbee, 2002.

Woche oder maximal ein Monat). Der Verdienst entspricht dem in diesem Zeitraum erzielten Arbeitsentgelt, wobei es unerheblich ist, ob es tatsächlich ausbezahlt wurde (z.B. kann die Bezahlung von Auftragsarbeiten zeitverzögert erfolgen). Das Berechnungsergebnis hängt von der geschätzten Höhe des anrechnungsfähigen Einkommens und der berechneten Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden ab, die dem Verdienst zugrunde gelegt werden müssen.¹⁸

Folgende Zahlungen werden berücksichtigt:

- der normale Bruttolohn ohne Vorschüsse, Rentenzahlungen, Abfindungen und Zahlungen aus einem betrieblichen Vorschlagswesen;
- Leistungslohn, Leistungszulagen und Leistungsprämien;
- Gratifikationen können berücksichtigt werden. Eine Jahresgratifikation kann jedoch nicht auf das gesamte Jahr umgelegt werden, sondern wird nur für den Referenzzeitraum, in dem sie gezahlt wurde, und anteilig für den vorangehenden Zeitraum berücksichtigt;
- die mit dem Lohn ausgezahlten Trinkgelder. Jene Trinkgelder, die der Arbeitnehmer direkt vom Kunden erhält oder die in bar gesammelt und anschließend an alle Mitarbeiter ausgezahlt werden, werden *nicht* berücksichtigt;¹⁹
- vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte bis zu einer festgelegten Grenze.

Nicht berücksichtigt werden:

- die Zuschläge für Überstunden und Schichtarbeit;
- Spesen und Sachleistungen (Mahlzeiten, Auto, Benzin).

Tatsächlich geleistete Arbeitszeit

Für den Begriff der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gibt es verschiedene Definitionen. Gemäß der wichtigsten Definition muss die gesamte Dauer, die der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz verbringt, einschließlich der Zeit, die er am Arbeitsplatz anwesend sein (z.B. im Rahmen einer Schulung) oder in der er auf Abruf bereitstehen muss, mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden. Von der Arbeitszeit ausgenommen sind Essenspausen (nur zwecks Feststellung der Lohnhöhe in Verbindung mit dem NMW). Für Pausen gezahlter Lohn kann unberücksichtigt bleiben. Bei Akkordarbeitern muss lediglich der durchschnittliche Lohn, den sie für einen festgelegten Abrechnungszeitraum erhalten, der Höhe des nationalen Min-

¹⁸ Ausschlaggebend für die Auslegung dieser Definitionen in der Praxis war das Präzedenzrecht.

¹⁹ Die Art, wie mit Trinkgeldern verfahren wird, hat bei einigen Londoner Restaurantbesitzern zu Missstimmungen geführt, da ihre Mitarbeiter hohe Trinkgelder, angeblich bis zu £ 300 pro Woche in bar erhalten. Aufgrund des neuen Gesetzes geben Kunden, die mit Karte zahlen, Trinkgelder meist in bar, statt den Rechnungsbetrag aufzurunden.

destlohnens entsprechen; bei einem Rückgang der Akkordleistung muss der NMW nicht *stundenweise* gezahlt werden.

Folgende Zeiten gelten nicht als Arbeitszeit: Wegezeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, Fehlzeiten, restliche Pausen sowie arbeitsfreie Zeiten wie Jahres- und Mutterschaftsurlaub.

In Fällen, in denen die Arbeitszeiten und/oder das Arbeitsentgelt nicht auf einer einfachen Grundlage beruhen, kann die Berechnung des Stundenlohnsatzes mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Abrechnungszeitraum mindestens drei Jahre lang ausreichende Belege aufzubewahren, um nachweisen zu können, dass er mindestens den NMW gezahlt hat: Wie diese Belege aussehen sollen, ist nicht im Einzelnen festgelegt; sie müssen aber geeignet sein, ggf. den Nachweis der Erfüllung der Mindestlohnvorschriften zu erbringen.

2.6.2.4 Mindestlohnsatz für Jugendliche

Wie oben erwähnt, gibt es einen Mindestlohnsatz für Jugendliche (der als „Einstiegssatz“ bezeichnet wird, da er unter bestimmten Voraussetzungen auch auf andere Arbeitnehmer Anwendung findet). Dieser Satz stand auch nach seiner Einführung noch im Mittelpunkt zahlreicher Debatten und Untersuchungen. Allerdings galt die Einführung eines Mindestlohnsatzes für Jugendliche, ein Zugeständnis gegenüber den Arbeitgebern, als eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Einführung des NMW. Die Regierung hält auch weiterhin an diesem Mindestlohnsatz für Jugendliche fest.²⁰

Die LPC ist einhellig der Meinung, dass der volle Mindestlohnsatz für Erwachsene ab einem Alter von 21 Jahren gezahlt werden, es aber auch weiterhin einen Einstiegssatz geben sollte. Nach Auffassung des TUC sollte der Mindestlohnsatz für Erwachsene ab einem Alter von 18 Jahren gezahlt werden. Der CBI wünscht die Beibehaltung des Mindestlohnsatzes für Jugendliche.

Das Finanzministerium hält einen Mindestlohnsatz für Jugendliche nach wie vor für wichtig, da sich der Mindestlohn andernfalls negativ auf die Jugendbeschäftigung auswirken könnte. Des Weiteren ist das Ministerium besorgt über die langfristigen Folgen der Jugendarbeitslosigkeit, die dies für die anschließenden individuellen Berufserfahrungen haben könnten, da es

²⁰ Vgl. Callaghan, 2000.

empirische Belege für einen Beharrungseffekt gibt. Ferner argumentierten einige Unternehmen, jüngere Beschäftigte seien weniger produktiv und würden häufiger fehlen, sodass ein entsprechend geringerer Mindestlohnsatz aus Produktivitätsgründen notwendig sei.

Nach Einführung des NMW entschieden sich die meisten Unternehmen, jüngeren Mitarbeitern den vollen Mindestlohnsatz für Erwachsene zu zahlen, was in erster Linie als eine Reaktion auf den angespannten Arbeitsmarkt zu werten ist und in dem Wunsch nach Lohngleichheit begründet liegt (Bezahlung nach Leistung, nicht nach Alter). Durch die starke Erhöhung des NMW im Oktober 2001 (2,9 %) sahen sich einige Unternehmen jedoch veranlasst, von dieser Politik abzulassen und den Mindestlohnsatz für Jugendliche wieder einzuführen bzw. den Mindestlohn für Erwachsene erst ab einem höheren Alter zu zahlen.

2.6.2.5 Regionale Unterschiede

Trotz der Tatsache, dass die Lebenshaltungskosten je nach Region stark variieren, wird für alle Regionen ein einheitlicher NMW-Satz festgelegt. Einzige Ausnahme: Es gibt Unterschiede zwischen London und Südostengland einerseits und dem sonstigen UK andererseits. Diese ergeben sich durch Ortszuschläge („London allowances“), die tarifvertraglich oder im Rahmen von firmeneigenen „Belohnungsstrategien“ vorgesehen sind und im Durchschnitt zwischen £ 2.000 und £ 3.500 pro Jahr variieren. Die Ortszuschläge werden zusätzlich zum regulären Lohn gezahlt. Ferner arbeiten einige Unternehmen mit nach Zonen gegliederten Lohnstrukturen, um standortspezifischen Erfordernissen in Verbindung mit der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern Rechnung zu tragen.

Sowohl der TUC als auch der CBI unterstützen das Prinzip, das einen einheitlichen nationalen Mindestlohn vorsieht. Die wichtigsten Einwände gegen eine Regionalisierung lauten: Schwierigkeiten in Hinblick auf eine zufriedenstellende Einteilung in Regionen, Verkomplizierung der NMW-Struktur - und somit weniger Transparenz, sowie Schwierigkeiten bei der Durchsetzung. Wie oben erwähnt, werden zurzeit einige Kampagnen durchgeführt, um mit Hilfe von Klauseln zur Gewährleistung fairer Beschäftigungsbedingungen existenzsichernde Arbeitseinkommen für London durchzusetzen.

Es ist möglich, dass sich die regionalen Lohnunterschiede durch den NMW verringert haben, weil die Löhne außerhalb von London zwecks Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften stark erhöht wurden. Es ist jedoch nicht überzeugend, diesen Effekt von anderen Faktoren zu isolieren.

2.6.2.6 *Anpassung des NMW*

Es gibt keinen automatischen Anpassungsmechanismus. Die Höhe des NMW wird gemäß den Empfehlungen der Low Pay Commission vom Minister festgesetzt. Die Empfehlungen werden im Zweijahreszyklus abgegeben. Die Arbeitgeber werden sechs Monate vor einer geplanten Mindestloohnerhöhung entsprechend in Kenntnis gesetzt.

Die LPC erarbeitet ihre Empfehlungen im Rahmen eines Prozesses, der mit einer „Spitzenverhandlung“ auf nationaler Ebene verglichen werden könnte. Dabei kann sie ggf. mit der Unterstützung durch externe Fachleute rechnen. Darüber hinaus unterscheiden sich diese „unterstützten Verhandlungen“ auch insofern von einem normalen, bilateralen Verhandlungsprozess, als die Beteiligten versuchen, durch ihre sonstigen Interaktionen in der LPC zu einem Konsens zu gelangen, auf der Grundlage umfangreicher empirischer Untersuchungen. Außerdem bemüht sich der TUC zurzeit in einer Reihe von Fragen um einen partnerschaftlichen Ansatz. Der anfängliche Prozess zur Festsetzung des NMW unterschied sich von den anschließenden „Verhandlungsrunden“, was angesichts der Schwierigkeiten, die mit der Einigung auf eine anfängliche Höhe zwangsläufig verbunden sind, nicht weiter erstaunlich ist. Während dieses ersten Prozesses standen die Kommissionsmitglieder enger mit ihren jeweiligen Stammorganisationen in Verbindung.

Eine derartige Vorgehensweise ist im Sinne der Geschichte der Arbeitsbeziehungen Großbritanniens interessant und könnte sogar zum Vorbild für nationale Vereinbarungen in anderen Kontexten werden.²¹ Zwar gibt es zahlreiche informelle Foren und die gemeinsame Health and Safety Commission (Kommission für Arbeitsschutz), eine formelle korporatistische Struktur für wirtschaftliche oder lohnbezogene Fragen ist in Großbritannien aber schon seit längerer Zeit nicht mehr vorhanden.

Im Allgemeinen wird nur wenig oder kein Lobbying betrieben, nachdem der Minister einmal seine Zustimmung gegeben hat. Die wesentlichen Elemente der LPC-Empfehlungen fanden stets seine Zustimmung. Allerdings hielt er sich mit einer Beurteilung des zeitlichen Ablaufs und einer Stellungnahme zur Frage des Mindestlohnsatzes für Jugendliche zurück. Darüber

²¹ Beispielsweise war es der Labour-Regierung wichtig, dass die nationalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände über die Rahmenbedingungen für ein Gesetz zur Anerkennung der Gewerkschaften verhandelten. Zwar konnten in diesem Bereich gewisse Fortschritte erzielt werden, sodass sich die Parteien auf eine gemeinsame Erklärung einigten, eine abschließende Vereinbarung aber war nicht möglich. Daher wurden die Maßnahmen letzten Endes von der Regierung festgelegt. TUC und CBI gaben mehrere gemeinsame Erklärungen zu Fragen wie berufliche Bildung, Produktivität und Haushaltsvorstellungen ab.

hinaus kündigte die Regierung im Jahr 2000 eine Erhöhung des Mindestlohnsatzes für Erwachsene an, ohne sich zuvor mit der LPC beraten zu haben (allerdings basierte die Erhöhung auf einer früheren LPC-Empfehlung) – ein Schritt, der als politische Reaktion auf Kampagnen des TUC und von Hinterbänklern der Labour-Partei gewertet wurde.

Zwar sprechen sich einige *Einzelgewerkschaften* für einen formellen Anpassungsmechanismus aus, beispielsweise für eine Indexierung, aber der TUC argumentiert, eine Indexierung sei verfrüht und würde Nachteile mit sich bringen. In erster Linie würde sie ein Einfrieren des NMW auf seiner jetzigen relativen Position bedeuten. Die anfänglichen NMW-Erhöhungen waren im Allgemeinen sehr viel höher, als es bei einer Indexierung möglich gewesen wäre (siehe unten). Ferner würden durch eine Indexierung die Verhandlungen und die wirtschaftliche Bewertung wegfallen, zwei Elemente, die nach Ansicht des TUC einen entscheidenden Teil des Prozesses ausmachen. Auch der CBI hat sich gegen einen automatischen Anpassungsmechanismus ausgesprochen.

2.6.2.7 Erhöhungen

Schon vor seiner Einführung hatte der NMW Auswirkungen auf die Lohnhöhen. Es ist erwiesen, dass viele Unternehmen ihre Löhne bereits vor Inkrafttreten der Mindestlohnvorschriften erhöhten: Wie oben bereits erwähnt wurde, fiel die Anzahl der Arbeitnehmer, denen die eigentliche NMW-Einführung unmittelbar zugute kam, daher entsprechend geringer aus.

Der ursprüngliche Mindestlohnsatz für Erwachsene, der bei £ 3,60 festgesetzt worden war, erhöhte sich wie folgt:²²

Übersicht 2: Erhöhungen des nationalen Mindestlohns in GB 1999-2002

	Satz (£)	Erhöhung	Inflation seit dem Zeitpunkt der letzten Anpassung
Zum 1. April 1999	3,60	-	
Zum 1. Oktober 2000	3,70	2,8 %	3,9 %
Zum 1. Oktober 2001	4,10	10,8 %	1,6 %
Zum 1. Oktober 2002	4,20	2,4 %	Aktuelle Inflation ca. 1,5 % p.a.

Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, sahen sich einige Unternehmen infolge der beträchtlichen NMW-Erhöhung vom Oktober 2001 veranlasst, auf eine entsprechende Erhöhung für die

²² Vgl. Callaghan, 2000.

Lohngruppe knapp über dem NMW zu verzichten und in einigen Fällen auch den Mindestlohnsatz für Jugendliche wieder einzuführen, auf dessen Anwendung sie verzichtet hatten.

2.6.2.8 Durchsetzung der Mindestlohnvorschriften

Es gibt vier wesentliche Möglichkeiten zur Durchsetzung des NMW:

- das einklagbare Recht des Arbeitnehmers auf Akteneinsicht;
- Einsichtnahme durch die Steuerbehörde (Inland Revenue), die für die Durchsetzung der NMW-Vorschriften verantwortlich ist;²³
- Einreichen einer Klage vor einem Arbeitsgericht (Employment Tribunal) und/oder einem sonstigen Gericht mit dem Ziel, zu wenig gezahlte Löhne beim Arbeitgeber einzutreiben,
- sonstige Instrumente (wie die beim Arbeitgeber liegende Beweislast oder die Verpflichtung des Ministers zur öffentlichen Bekanntmachung des NMW).²⁴

Im Zeitraum 2001-2002 ging die Gesamtzahl der von der Steuerbehörde bearbeiteten Beschwerden zurück, was darauf hindeutet, dass der NMW inzwischen als fester Bestandteil des Arbeitsmarktes mehr Akzeptanz erfährt. Bei den durchgeführten Untersuchungen jedoch war der Anteil der Arbeitgeber, die sich nicht an die gesetzlichen Vorschriften hielten, höher als im Vorjahr – er lag bei 30 Prozent, im Vorjahr waren es dagegen nur 10 Prozent gewesen. Dies wird auf die größere Effektivität der Steuerbehörde zurückgeführt, die sich zum Teil aus neuen gesetzlichen Vorschriften ergibt, welche 1999 bzw. 2000 in Kraft traten und einen intensiveren Informationsaustausch zwischen der Steuerbehörde und anderen Behörden ermöglichen.

Das System zur Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften gilt allgemein als zufrieden stellend. Die Steuerbehörde ist um eine Zusammenarbeit mit anderen Behörden bemüht und sucht im Rahmen von regelmäßigen Treffen auch die Zusammenarbeit mit Bürgerorganisationen und Gewerkschaften.

²³ Die Steuerbehörde, die in Großbritannien offiziell für die Einziehung der Einkommensteuern zuständig ist, betreibt ein Beratungstelefon, bei dem alle Anrufe vertraulich behandelt werden, sowie ein aus 14 Teams bestehendes Netzwerk. Die Teams werden aus Beamten gebildet, die die Anwendung des nationalen Mindestlohnes überwachen und über direkte Interventionsbefugnisse verfügen. Sie sind befugt, im Auftrag von Arbeitnehmern rechtliche Schritte einzuleiten. Seit April 1999 hat die Steuerbehörde über 200.000 Anfragen beantwortet und ist 7.500 Beschwerden wegen Unterbezahlung nachgegangen.

²⁴ Der Vorschlag, eine gesetzliche Vorschrift einzuführen, nach der alle Lohnabrechnungen mit einem Hinweis auf den NMW zu versehen sind, wurde von der Regierung abgelehnt. Stattdessen soll durch eine „Best Practice“-Mitteilung, die möglichst von allen Arbeitgebern am Arbeitsplatz ausgehängt werden soll, über beste Verfahrensweisen informiert werden.

Über die Zahl der Personen, die nicht den NMW-Satz für Erwachsene erhalten, obwohl sie einen Anspruch darauf haben, liegen keine genauen Angaben vor. Allerdings ging der TUC für April 2000 von schätzungsweise 170.000 Personen aus.

Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass es in einigen Sektoren nach wie vor größere Probleme hinsichtlich folgender Punkte gibt:

- fehlendes Wissen der Beschäftigten, dass sie Anspruch auf den NMW haben;
- Angst vor Massregelung oder Benachteiligung - insbesondere bei Heimarbeitern, die keinen Beschäftigungsschutz genießen;
- freiwillige oder unfreiwillige Kollusion mit dem Arbeitgeber.

2.6.2.9 *Praktische Erfahrungen und Auswirkungen*

Im Folgenden wird dargelegt, wie sich die Einführung des NMW in verschiedenen Bereichen ausgewirkt hat.

Kosten

Laut LPC belaufen sich die Gesamtkosten für den NMW auf 0,35 % der nationalen Lohn- und Gehaltssumme. Somit hat sie, entsprechend der Vermutung, dass sich die Zahl der Mindestlohnbezieher verringert hat, ihre erste Schätzung leicht nach unten korrigiert. Auf sektoraler Ebene variiert der Anstieg der Lohn- und Gehaltssummen laut Schätzungen zwischen 7 % in der Friseurbranche (vermutlich wegen Wiederherstellung der Lohndifferenzen) über 4 % in der Reinigungsbranche, 2 % im Hotel- und Gaststättengewerbe und 0,75 % im Bekleidungs- und Schuhsektor.

Die Reaktionen auf Unternehmensebene fielen unterschiedlich aus – je nach Anteil der Arbeitnehmer, die den NMW oder annähernd den NMW bezogen, den Maßnahmen, die das Management ergriff, um die höheren Kosten durch höhere Produktivität auszugleichen, dem Fluktuationsrückgang und der Auswirkung auf die Lohndifferenzen. Außerdem waren die NMW-Erhöhungen ungleichmäßig.

In einer von der Low Pay Unit der West Midlands durchgeführten Umfrage gab ein Viertel der Befragten an, die Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit usw.) hätten sich nach Einführung des NMW aufgrund der vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen zur Minimierung der finanziellen Folgen zu ihren Ungunsten verändert.

Auf die *Inflation* hatte die Einführung des NMW insgesamt betrachtet keinen erkennbaren Effekt, wobei der Spielraum für die Überwälzung von Lohnerhöhungen je nach Ausmaß, in dem ein Unternehmen dem externen Wettbewerb ausgesetzt war, erheblich variierte. Im Rahmen der Umfrage behaupteten jedoch 70 Prozent der nach eigenen Angaben vom NMW betroffenen Unternehmen, sie hätten ihre Preise erhöht (am häufigsten in der Friseurbranche und im Bereich der Kinderbetreuung), obwohl diese Erhöhungen in den meisten Fällen offenbar nur geringfügig waren.²⁵

Auswirkungen auf die Beschäftigung

Es wird allgemein anerkannt, dass der NMW keine erkennbaren Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigung oder die wichtigsten betroffenen Arbeitnehmergruppen hat. Die detaillierteste Untersuchung, die auf der Gesamtebene zum Verhältnis zwischen NMW und Beschäftigung durchgeführt wurde, kam zu dem Schluss, dass für keine der vier demografischen Gruppen (Erwachsene und Jugendliche, Männer und Frauen) signifikant negative Effekte festzustellen sind.²⁶

Die LPC wies auf sektorale Abweichungen von diesem konstanten Trend hin, die aber wohl auf Entwicklungen zurückzuführen sind (z.B. auf den säkularen Beschäftigungsrückgang im Textil- und Bekleidungssektor), die bereits vor Einführung des NMW vorhanden waren. Den Umfrageergebnissen zufolge sind es offenbar diese beiden Sektoren, d.h. der Textil- und der Bekleidungssektor, in denen die Arbeitsplatzverluste im Erhebungszeitraum am größten waren. Grund hierfür ist in erster Linie die große ausländische Niedriglohnkonkurrenz in diesen Sektoren. Allerdings lassen die Ergebnisse der LPC-Umfrage darauf schließen, dass die Einführung des NMW in einigen Sektoren signifikante Auswirkungen hat, und ein geringer Teil der befragten Unternehmen berichtete von einem starken Personalabbau.

Auswirkung auf die Löhne von Niedrigbezahlten

Es deutet einiges darauf hin, dass die Beschäftigten, die 1998 weniger als den Mindestlohn verdienten, im Vorfeld der NMW-Einführung und unmittelbar danach von einer beträchtlichen Erhöhung ihres Einkommens (mittlerer Stundenlohn) profitierten. In dieser Gruppe stiegen die

²⁵ Im Rahmen der LPC-Umfrage zu den Auswirkungen des NMW gingen etwa 2.860 Antworten von Unternehmen aus relevanten Sektoren ein (dies entspricht einer Antwortquote von 14 %): 48 % dieser Unternehmen gaben an, sie seien vom NMW betroffen gewesen.

²⁶ Stewart, 2002.

Löhne zwischen 1998 und 1999 um 15,5 %, während sich der Verdienst der Beschäftigten mit einem Einkommen über dem NMW nur um 4,6 % erhöhte.²⁷

Die beträchtliche Erhöhung des NMW im Oktober 2001 hatte eine nochmalige Verbesserung der Einkommenssituation der Mindestlohnbezieher zur Folge, wirkte sich unter Umständen aber auch auf die Lohnunterschiede gegenüber der Gruppe knapp über dem Mindestlohn aus.

Hinsichtlich der Verringerung der Armut wird davon ausgegangen, dass sich die Einkommen der ärmsten Haushalte durch die Einführung des NMW zwar verbessert haben, dieser aber nur marginal dazu beigetragen hat, die Zahl der in Armut lebenden Menschen zu verringern (in Großbritannien liegt die Armutsgrenze bei 60 % des mittleren Haushaltseinkommens).²⁸ Bei Betrachtung aller Haushalte (einschließlich der Haushalte ohne Erwerbstätige) befanden sich 53 % der Personen, die von der Einführung des NMW profitierten, im ersten bis vierten Dezil. Werden nur die Haushalte berücksichtigt, denen erwerbstätige Personen angehören, befanden sich 74 % der Personen, die von der Einführung des NMW profitierten, im ersten bis vierten Dezil. Der durchschnittliche Lohngehalt (Bruttodifferenz zwischen NMW-Satz und Lohnhöhe vor Einführung des NMW) belief sich für die Erwerbstätigen im untersten Dezil auf fünf Prozent, für diejenigen in den beiden nächst höheren Dezilen auf ein bis zwei Prozent.²⁹

Vor Einführung des NMW lebten 15 Prozent der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter und 25 Prozent der Kinder unterhalb der Armutsgrenze. Zwar konnten diese Zahlen durch Änderungen im Steuersystem und bei den Sozialleistungen zwischen 1997 und 2000 um annähernd ein Viertel gesenkt werden, der NMW hatte aber nur geringe Auswirkungen auf diese Gruppe, da die meisten in Armut lebenden Menschen entweder einem Haushalt ohne Erwerbstätige angehören oder ihren Anspruch auf staatliche Leistungen schnell verlieren, wenn sie eine bezahlte Arbeit aufnehmen. Nur 1,2 Prozentpunkte des Rückgangs der Armutsquote von 18,6 auf 14,4 Prozent der Personen sind auf den Mindestlohn zurückzuführen.

²⁷ Stewart/Swaffield, 2001.

²⁸ Low Pay Commission, 2001b.

²⁹ Die Nettoeinkommensposition von Haushalten wird bei dieser Studie nicht untersucht. Ein Verlust von staatlichen Leistungen bei steigendem Arbeitseinkommen bleibt unberücksichtigt. In einigen Fällen können die Verluste groß sein, da der marginale Verlust von Einkommen aus staatlichen Leistungen zwischen 60 und 90 Prozent liegen kann.

Auswirkungen auf das Tarifsysteem

Lange Zeit befürchteten die Gewerkschaften, ein gesetzlicher Mindestlohn würde sowohl den Anreiz für einen Gewerkschaftsbeitritt verringern als auch die Institutionen und die Praxis der Tarifverhandlungen untergraben. Allerdings verloren diese Argumente angesichts der stark abnehmenden Tarifbindung in den 1980er und 1990er Jahren von knapp über 50 auf 20 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft an Schlagkraft. Der Rückgang in der Zahl der Branchentarifverhandlungen war ebenfalls sehr auffällig.

In Sektoren, in denen der NMW einen direkten Einfluss hatte, setzte sich die rückläufige Entwicklung fort. Dabei ist ein Teil des Rückgangs dem NMW selbst zuzuschreiben, was sich auf vielfältige Weise äußerte.³⁰

- Die Branchentarifverträge der Textil- und Bekleidungsindustrie und des Einzelhandels enthalten inzwischen keine Mindestlohnvereinbarungen mehr. Sie befassen sich ausschließlich mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und sehen eine jährliche allgemeine Lohnerhöhung vor. Auf Unternehmensebene werden weiterhin Verhandlungen über zusätzliche Lohnerhöhungen geführt.
- Mit der Begründung, es seien bereits per Gesetz wirksame Mindestlöhne festgesetzt worden, kündigten einige Arbeitgeber geltende Branchentarifverträge.³¹ Hierzu zählen der pharmazeutische Einzelhandel, der Schuhvertrieb und die Lebensmittelbranche.

Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass in den vergangenen Jahren in allen oben genannten Sektoren bei den Branchentarifverhandlungen ein struktureller Rückgang zu beobachten war und in den letzten vier bis fünf Jahren (unmittelbar nach Einführung des NMW) nur selten echte Tarifverhandlungen mit Lohnabschlüssen stattgefunden haben. Angesichts der Erosion des Branchentarifvertrags im Laufe der vergangenen 20 Jahre wäre es erstaunlich gewesen, wenn in den letzten drei Jahren keine branchenweiten Vereinbarungen gekündigt worden wären. In mehreren Fällen wurde das Ende des Branchentarifvertrages auf die Tatsache zurückgeführt, dass wegen des starken Rückgangs der betroffenen Sektoren, der häufig durch die Niedriglohnkonkurrenz aus dem Ausland bedingt ist, kaum noch Beschäftigte vorhanden sind, auf die ein Tarifvertrag Anwendung finden könnte: In einer Branche ist die Zahl der Be-

³⁰ IDS, 2002, S. 37 ff.

³¹ Ebenso argumentierten britische Arbeitgeber bei Einführung des Arbeitszeitgesetzes zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht, die Arbeitszeit richte sich nach diesem Gesetz.

schäftigten auf 150 Personen (!) zurückgegangen, die in drei verschiedenen Unternehmen beschäftigt sind.

Auswirkungen ließen sich auch in jenen Fällen beobachten, in denen der Tarifvertrag fortgesetzt wurde. Diese äußerten sich in Form von Änderungen der tariflichen Lohnsätze oder des Verhandlungsrhythmus mit dem Ziel, diese an die gesetzlichen Vorschriften zum NMW anzupassen. Hierzu zählen folgende Beispiele:

- In einigen Branchen richtet sich die jährliche Erhöhung der Tariflöhne nach der Erhöhung des NMW für das betreffende Jahr.
- Einige Tarifverträge wurden dahingehend geändert, dass der Tariflohn für Erwachsene nicht mehr wie bisher ab einem Alter von 18 Jahren, sondern in Anlehnung an die NMW-Vorschriften erst ab 22 Jahren gezahlt wird.
- In einigen Branchen wurde der Zeitpunkt für die Erneuerung der Tarifverträge entsprechend den NMW-Vorschriften auf Oktober verlegt.

Größere Bedenken gegen einen gesetzlichen Mindestlohn wegen seiner Auswirkungen auf das Tarifsysteem ließen sich somit nicht beobachten. Da 1999 neue gesetzliche Bestimmungen eingeführt wurden, die eine Anerkennung der Gewerkschaften (und daher Tarifverhandlungen auf Firmenebene) zur Folge hatten, hat sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sogar noch leicht erhöht. Wo Gewerkschaften als Folge der Gesetzgebung wieder anerkannt worden sind, ist in einer Reihe von Unternehmen eine Wiederbelebung der Tarifverhandlungen zu beobachten.

Ferner wurde argumentiert, der NMW würde eine Grundlage für Tarifverhandlungen bieten. Gelegentlich geschah dies unter Bedingungen, in denen die Gewerkschaften um den Erhalt eines Tarifvertrages zu kämpfen hatten, wobei der NMW dem Argument, einen Tarifvertrag würde die Konkurrenzfähigkeit wegen Niedriglöhnen in anderen Firmen beeinträchtigen, den Boden entzogen hat. Des Weiteren hatten die beträchtlichen Erhöhungen des NMW seit seiner Einführung vergleichbare Erhöhungen der tariflichen Mindestlöhne zur Folge, die, so wird behauptet, ohne den NMW nur schwer hätten durchgesetzt werden können. In einigen Fällen führte dies zu einer Verringerung der Lohnunterschiede am unteren Ende der Einkommensskala (siehe unten). In anderen sahen sich die Arbeitgeber veranlasst, tarifliche Mindestlöhne festzusetzen, die über die Höhe des NMW hinausgingen.

Auswirkungen auf betriebliche Lohnstrukturen und Personalstrategien

Die Unternehmen zeigten unterschiedliche Reaktionen auf den NMW. Diese reichten von Preiserhöhungen zum Ausgleich der Zusatzkosten über eine Verkürzung der Arbeitszeit, um einen Anstieg der Lohn- und Gehaltssumme zu verhindern,³² bis hin zu einer Intensivierung von Bildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer deutlichen Produktivitätssteigerung. Der Spielraum für Preiserhöhungen hängt im Wesentlichen von der Intensität der Konkurrenz aus dem Ausland ab, wenn man davon ausgeht, dass sich der interne Lohnkonkurrenz durch die weit verbreitete Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes verringert hat.

Wie oben bereits erwähnt wurde, beschlossen einige Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen zu ändern (z.B. Verkürzung der Arbeitszeiten), um einen Anstieg der Lohn- und Gehaltssumme zu verhindern. Ergebnisse aus Umfragen deuten darauf hin, dass darüber hinaus in einigen Sektoren Arbeitsplätze abgebaut wurden. In vielen Fällen besteht allerdings ein Zusammenhang mit dem säkularen Abwärtstrend im jeweiligen Wirtschaftszweig.

Wie im Folgenden noch dargelegt wird, hatte die Einführung des NMW zwei wesentliche Auswirkungen auf die betrieblichen Lohnstrukturen, nämlich

- eine Verringerung des Lohnabstands zu der Gruppe der Beschäftigten, deren Verdienst knapp über dem NMW liegt, insbesondere nach der beträchtlichen Erhöhung im Jahr 2001;
- die Festlegung eines Lohnsatzes, der etwa acht bis zehn Prozent über dem NMW liegt („Mezzaninsatz“ oder „Zwischenlohnsatz“), um nicht das Image eines „Mindestlohnarbeitgebers“ zu erwerben.

Bezüglich der Mitarbeiterfluktuation, die in Niedriglohnsektoren ein größeres Problem darstellt, ließen sich geringe, aber dennoch erkennbare Auswirkungen feststellen. Mehrere Unternehmen berichteten von einer allgemeinen Verbesserung der Mitarbeitermotivation. Einige wenige Arbeitgeber (9 % laut einer LPC-Umfrage, 3 % gemäß einer vom CBI durchgeführten Umfrage) gaben an, sie hätten sich infolge der Einführung des NMW für einen strategischeren Ansatz in den Bereichen Schulung und Entwicklung entschieden. Eine Verbesserung von Bil-

³² In einigen Fällen wurden von den Arbeitgebern offenbar weniger Stunden *ausgewiesen*, um so eine nominelle Erhöhung der Stundensätze zu erreichen.

dungsmaßnahmen war häufiger in Unternehmen festzustellen, die sich entschlossen hatten, zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit eine Erhöhung der Qualität anzustreben.

Auswirkungen auf Lohndifferenzen und Lohnverteilung

Bei den Lohndifferenzen zeigten sich Auswirkungen nur in Bezug auf die mit der Mindestlohngruppe verwandten Gruppen. Auf besser qualifizierte Arbeitskräfte hatte der NMW keine erkennbaren Effekte. Die LPC kam zu dem Schluss, dass die Auswirkungen auf die Lohndifferenzen (beim anfänglichen NMW-Satz von £ 3,60) ab einem Stundenlohn von mehr als £ 5,00 nicht mehr relevant waren. Ferner stellte sie fest, dass die Lohnspreizung und die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede durch die Einführung des NMW geringer geworden waren.

Insbesondere auf die 10,8-prozentige NMW-Erhöhung im Oktober 2001 reagierten die Arbeitgeber mit einer Lohnerhöhung für NMW-Bezieher bei gleichzeitiger Beibehaltung der Lohnhöhe in der Gruppe unmittelbar über dem NMW.³³ Nach Angaben der Arbeitgeber diene diese Maßnahme in erster Linie einer Begrenzung der Gesamtkosten. Sie glaubten, den Lohnabstand im Anschluss an die nächste, für Oktober 2002 geplante NMW-Erhöhung, die geringer ausfallen sollte, bis zu einem gewissen Umfang wieder herstellen zu können.

Die Auswirkungen auf die Lohngruppen unmittelbar über dem NMW deuten auf eine „Lohnspitze“ („pay spike“) hin. Dies wird auch durch die zur Lohnverteilung vorliegenden Gesamtdaten bestätigt. Hier lässt sich für 1998 keine Spitze erkennen, während sie 1999 sehr deutlich ausgeprägt ist. Allerdings bedarf dies einer näheren Qualifizierung. Hier ist insbesondere zu erwähnen, dass sich einige Unternehmen – die sich in Hinblick auf die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern ein Image als „besserer Arbeitgeber“ wünschen – für Mindestlöhne entschieden haben, die über dem NMW liegen. Somit ergibt sich ein typischer, so genannter „Mezzaninsatz“, der den Mindestlohn um etwa acht bis neun Prozent überschreitet. Diese Unternehmen wollen möglichst nicht mit „minimum wage jobs“ in Verbindung gebracht werden - „minimum wage job“ ist ein Begriff, der in den USA pejorative Bedeutung hat, und wird offenbar auch im UK immer häufiger so benutzt – und sind bestrebt, sich auf einem angespannten Arbeitsmarkt in eine für Arbeitnehmer attraktive Position zu bringen. Durch diese Entwicklung entstanden zwei „Spitzen“ mit einem „Tal“ dazwischen.³⁴ Dieses Phänomen wurde auch durch Ergebnisse aus Umfragen in anderen Sektoren (z.B. in den Kindertagesstätten) bestätigt.

³³ IDS, 2002.

³⁴ IDS, 2000.

Später wurden diese Ergebnisse außerdem durch Daten der New Earnings Survey (*nationale Verdiensterhebung*) untermauert und von der Low Pay Commission anerkannt.³⁵

Auch die Daten des British Household Panel Survey für Herbst 1999, der das „Mezzanin-Phänomen“ zeitlich etwas vorverlegt, zeigen für 1999 eine „Spitze“ bei £ 3,60, gemessen als Stundengrundlohn, ergeben aber eine stärkere Streuung, wenn die *durchschnittlichen* Stundenverdienste zugrunde gelegt werden. Auch hier ist wieder eine zweite Spitze und ein Tal zu erkennen. Die ausgeprägtere der beiden „Spitzen“ lässt sich dadurch erklären, dass die Stundenlöhne vieler Beschäftigter, die vor dem 1. April 1999 ein Einkommen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes bezogen, zwecks Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erhöht wurden. Dadurch ergab sich kurzfristig eine „Überrepräsentation“ rund um den NMW, bevor die Unternehmen Lohnpolitiken entwickelten, die speziell auf die neuen Gegebenheiten zugeschnitten waren.

2.6.3 Aktuelle Diskussion - Fragen und Aussichten

- Der NMW genießt breite Unterstützung in der Bevölkerung und in der Politik. Dies schließt auch die Konservative Partei ein, die sich zuvor gegen den NMW ausgesprochen hatte und düstere Folgen für die Beschäftigung vorausgesagt hatte. Offen bleibt die Frage, ob die Konservativen, sollten sie wieder die Regierung übernehmen, Einzelheiten der Durchführung ändern würden. Grundsätzlich wird der NMW auch vom CBI als ein Mindestlohn für den Arbeitsmarkt akzeptiert. Die Arbeitgeber fühlen sich verpflichtet, ein effektives Funktionieren des NMW unter Beibehaltung einer angemessenen Höhe und in seiner aktuellen institutionellen Form zu garantieren. Nach Ansicht der Low Pay Commission ist der NMW, sofern er die richtige Höhe hat, ein effektiver Mindestlohn für den Arbeitsmarkt, der die Arbeitnehmer vor Lohndumping und Geschäften durch unlauteren Wettbewerb schützt.³⁶
- Bei den Arbeitgebern gilt der NMW als geschäftliche Realität, obwohl sich in einigen Sektoren gewisse Bedenken zeigen. 2001 hatten einige Unternehmen infolge der NMW-Erhöhung (10,8 %) Schwierigkeiten, die Löhne entsprechend anzupassen, was

³⁵ Laut einer Umfrage, die von der privaten Forschungsorganisation IDS (Incomes Data Services) bei Arbeitgebern im Kinderbetreuungssektor durchgeführt wurde, empfanden KinderpflegerInnen, die durch den NMW für ihre Lohngruppe sensibilisiert worden waren, nach Angaben der Befragten die Vorstellung, zu den „minimum wage worker“, also den MindestlohnbezieherInnen zu gehören, als unangenehm.

³⁶ Low Pay Commission, 2001a.

sich in einer Verringerung der Lohndifferenzen zu denjenigen Beschäftigten niederschlug, deren Arbeitseinkommen nur knapp über dem NMW liegen. Etwa in Höhe des NMW lässt sich eine „Lohnspitze“ erkennen. Untersuchungsergebnisse deuten aber darauf, dass dieser Befund relativiert werden muss, denn eine Reihe von Unternehmen haben Maßnahmen ergriffen, um ein Image als „Mindestlohnarbeitgeber“ zu vermeiden.

- Die Höhe des NMW wird in einer *de-facto*-Verhandlung auf nationaler Ebene festgelegt, die als „unterstützte Verhandlung“ bezeichnet werden könnte, bei der Fachleute eine wichtige Rolle spielen. Infolge des Konsenses, der in der LPC durch persönliche Kontakte, gemeinsame Anstrengungen und umfassende empirische Arbeiten erzielt wurde, können die Verhandlungen nicht auf einen herkömmlichen, bilateralen Verhandlungsprozess reduziert werden, obwohl sie Gemeinsamkeiten mit einem solchen Prozess aufweisen. In diesem Sinne handelt es sich um einen ganz eigenen Prozess, auch wenn er mit den Verhandlungsprozessen, die in anderen EU-Mitgliedstaaten auf Spitzenebene stattfinden, einige wesentliche Merkmale gemein hat (wirtschaftliche Bewertung auf nationaler Ebene etc.). Durch die Festsetzung des NMW wurden die Spitzenorganisationen als Kollektiv und Sprachrohr der Interessen ihrer Mitglieder gestärkt, nachdem sie infolge des Niedergangs des Tripartismus und der Tarifverhandlungen über längere Zeit geschwächt worden waren.
- Der NMW wurde zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die wirtschaftlichen Bedingungen äußerst günstig waren, denn die allgemeine Arbeitslosigkeit war gering (obwohl es einige lokale Ausnahmen mit sehr hohen Arbeitslosenzahlen gab). Bei einem starken wirtschaftlichen Abschwung könnte es einen Stimmungsumschwung geben. In einigen Sektoren (insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe) gab es geringfügige Probleme mit der anfänglichen Höhe des Mindestlohnes und den anschließenden Erhöhungen, es waren aber keine nachweisbaren Effekte auf die Beschäftigung festzustellen. Die Arbeitgeber begrüßten die Tatsache, dass die Entscheidung, den Mindestlohn zu erhöhen, immer schon sechs Monate vor Inkrafttreten der Änderungen bekannt gegeben wurde, sodass ihnen genügend Zeit für entsprechende Anpassungen blieb.
- Nach Ansicht des CBI verliefen die Erarbeitung und Umsetzung der rechtlichen Vorschriften zum NMW sehr gut. In Verbindung mit der beträchtlichen Anzahl der sonstigen beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die laut CBI erhebliche materielle Kosten

und Erfüllungskosten nach sich zogen und Anlass zur Besorgnis geben, hatten sie aber offenbar Auswirkungen auf einzelne Arbeitgeber.

- Mit Ausnahme der Probleme, die sich möglicherweise durch die Abschaffung des Mindestlohnsatzes für Jugendliche ergeben würden, stehen die Auswirkungen des NMW auf die Beschäftigung zurzeit nicht zur Debatte. Allerdings könnte sich dies je nach gesamtwirtschaftlicher Entwicklung und in Abhängigkeit von zukünftigen Erhöhungen des NMW ändern.
- Die statistische Untermauerung des NMW stellt nach wie vor ein Problem dar. Denn bei der Bewertung der wünschenswerten Höhe und der Abschätzung der möglichen Wirkung des NMW kann die Statistik die Positionen der wichtigsten Parteien beeinflussen. Begleitend zur Einführung des NMW wurden umfangreiche Forschungsarbeiten durchgeführt, um sicherzustellen, dass er die beabsichtigte Wirkung zeigt.
- In gewisser Weise wirkte sich die Einführung des NMW auch auf das Tarifsystem aus. Insbesondere die Zahl der Branchentarifverträge war aber schon seit Anfang der 1980er Jahre rückläufig. Ein besonderer Druck lastet dabei auf Vereinbarungen in Sektoren, die in hohem Maße der Niedriglohnkonkurrenz aus dem Ausland ausgesetzt sind. Laut TUC kann ein Mindestlohn, der auf alle Arbeitnehmer Anwendung findet (und somit die Lohnkonkurrenz minimiert) den Verhandlungsführern der Gewerkschaften im organisierten Bereich eine Hilfe sein. Auch der TUC selbst wurde als Institution durchaus gestärkt.
- Das System zur Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnvorschriften wird von den betroffenen Parteien als zufrieden stellend beurteilt, wobei mehrere Pilotprojekte und Vorortbesichtigungen stattgefunden haben, um Fragen im Zusammenhang mit der Erfüllung der Mindestlohnvorschriften in ausgewählten Branchen zu untersuchen. In der informellen Wirtschaft bleibt die Unterbezahlung als Folge von Kollusion – entweder „freiwillig“ oder „erzwungen“ – ein ernstzunehmendes Problem, für das es keine einfache Lösung gibt.

3 Niederlande

3.1 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

3.1.1 Hintergrund

In den Niederlanden bilden drei Gesetze die Grundlage für das Tarifsysteem. Sie haben das Ziel, sowohl den Inhalt von Tarifverhandlungen bekannt zu machen als auch diese möglichst umfassend anzuwenden – wodurch die Zahl der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag erfasst sind, bedeutend höher als die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist. Diese „institutionelle Hebelwirkung“ bedeutet, dass bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von etwa 27 Prozent der Erfassungsgrad von Tarifverträgen bei etwa 79 bis 82 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft liegt.³⁷ Bei Berücksichtigung des öffentlichen Sektors erhöht sich der Anteil der tarifvertraglich erfassten Beschäftigten auf 85 Prozent.

Von folgenden drei Gesetzen ist die Rede:

- Tarifvertragsgesetz von 1927 (*Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst*): Dieses Gesetz verlangt von einem Arbeitgeber, der Partei eines Tarifvertrages ist, diesen nicht nur auf die gewerkschaftlich organisierten, sondern auf alle Beschäftigten anzuwenden.
- Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung und Aufhebung von Tarifverträgen von 1937 (*Wet op het algemeen verbindend en het onverbindendverklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten*): Dieses Gesetz schafft den rechtlichen Rahmen für die Befugnisse des Ministers für Beschäftigung und Soziales, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären oder sie aufzuheben. Dies wird im Folgenden noch näher erläutert.
- Gesetz über die Lohnfestsetzung (*Wet op de Loonvorming*) von 1970, einschließlich Änderungen: Dieses Gesetz schreibt vor, dass Tarifverträge beim Ministerium eingetragen werden müssen (wodurch die öffentliche Hand theoretisch mitentscheiden kann, ob eine Vereinbarung Gültigkeit hat – was in der Vergangenheit gelegentlich auch der Fall war). Anhand dieses Gesetzes wird deutlich, dass die Lohnfestsetzung früher stark durch öffentliche Vorschriften reguliert wurde, Tarifverhandlungen weniger Bedeutung hatten und – in jüngerer Vergangenheit – Interventionen üblich waren, um Lohnmode-

³⁷ Diese Spanne berücksichtigt leichte Abweichungen zwischen den verschiedenen offiziellen Schätzungen.

ration zu erzwingen. Dies ist heute nach wie vor eine Möglichkeit, mit der gelegentlich gedroht wird. Ferner kann der Minister laut diesem Gesetz (Artikel 5 und 6) verbindliche Lohnvorschriften erlassen, die einem Tarifvertrag oder einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag rechtlich gleichgestellt sind. Anders als vor 1972, als jedes Jahr bis zu 60 Anordnungen erlassen wurden, geschieht dies heutzutage allerdings nur selten (zwei- bis dreimal jährlich). Daher wird dieser Aspekt im Folgenden auch nicht näher erläutert.³⁸

Dieses rechtliche Gefüge wird auf nationaler Ebene durch eine institutionelle Grundlage in Form einer tripartistischen Zusammenarbeit ergänzt, welche innerhalb zweier wichtiger Institutionen erfolgt: SER und STAR.³⁹

Des Weiteren ist, ebenso wie in Deutschland, mit den Betriebsräten, die über eingeschränkte Verhandlungsrechte verfügen, eine Grundlage auf Unternehmensebene gegeben. Allerdings gibt es eine spürbare Tendenz, wonach die Betriebsräte zunehmend in den eigentlichen gewerkschaftlichen Bereich der Festlegung von „primären Arbeitsbedingungen“ eindringen. Inwieweit diese Entwicklung wünschenswert ist, bleibt aber umstritten.

3.1.2 Allgemeinverbindlicherklärung – rechtlicher Rahmen

Aufgrund des Gesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung und Aufhebung von Tarifverträgen von 1937 und der dazugehörigen Verordnungen ist der Arbeitsminister befugt, einen

³⁸ Bevor der Minister tätig werden kann, müssen eine Arbeitgeber- und eine repräsentative Arbeitnehmerorganisation einen gemeinsamen Antrag einreichen. Eine Anordnung hat dieselbe Wirkung wie eine Tarifvereinbarung und unterliegt inhaltlich denselben Erwägungen wie eine Allgemeinverbindlicherklärung. Diese werden im Folgenden noch dargelegt. Anordnungen haben eine Gültigkeit von höchstens zwei Jahren.

³⁹ Der SER (Sociaal-Economische Raad) ist ein tripartistisches Diskussionsforum und ein Beratungsgremium und wurde 1950 gemäß öffentlichem Recht als eine öffentlich-rechtliche Körperschaft gegründet. Er setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern sowie aus unabhängigen Fachleuten, den so genannten *kroonleden* zusammen, die von der Krone ernannt werden – insgesamt besteht er aus 33 Mitgliedern. Die Regierung ist gesetzlich verpflichtet, bei allen Vorschlägen für wichtige soziale und wirtschaftliche Rechtsvorschriften die Meinung des SER einzuholen. Allerdings hat der SER eine ausschließlich beratende Funktion und ist selbst zur Einstimmigkeit bei der Abgabe seiner Stellungnahme zu Vorschlägen nicht verpflichtet. — Die Stiftung für Arbeit STAR (Stichting van de Arbeid) wurde 1945 als privatrechtliche Institution gegründet. Sie ist das zentrale Forum für Beratungen und Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die jeweils die gleiche Anzahl an Vertretern entsenden, wobei der Vorsitz rotiert. Bis Mitte der 1970er Jahre und dann wieder Ende 1982 wurden innerhalb der Stiftung nationale Rahmentarifverträge abgeschlossen; die Einzelheiten wurden anschließend auf Branchen- oder Unternehmensebene geregelt. Inzwischen gilt die Stiftung nicht mehr als ein Forum für den Abschluss von Tarifverträgen. Sie erstellt jedes Jahr zwei Beratungsdokumente, wobei das im Herbst veröffentlichte Dokument jeweils eine Lohndiskussion beinhalten kann. Neben der Verhandlungsfunktion berät die Stiftung die Regierung zu Aspekten der industriellen Beziehungen.

Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären, sodass er auf alle Arbeitnehmer einer Branche Anwendung findet. Diese Regelung kann von Zeit zu Zeit geändert werden, um den neuesten Entwicklungen Rechnung zu tragen.

3.1.3 Verfahren

Ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages muss schriftlich erfolgen, und zwar entweder durch mindestens eine Tarifpartei der Arbeitgeberseite oder durch mindestens eine Tarifpartei der Arbeitnehmerseite. Der Antrag muss Angaben zu den tarifvertraglichen Bestimmungen enthalten, die für allgemeinverbindlich erklärt werden sollen. Ferner muss die gewünschte Dauer der Allgemeinverbindlichkeit angegeben werden. Einige Tarifvertragsklauseln können nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden.

3.1.3.1 „Bedeutende Mehrheit“

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages ist, dass dieser bereits für eine „bedeutende Mehrheit“ („*belangrijke meerheid*“) der Beschäftigten der jeweiligen Branche Anwendung findet. Das heißt, es muss mindestens eine Mehrheit vorhanden sein, und diese muss als „bedeutend“ eingestuft werden. In der Praxis ist von einer solchen Mehrheit die Rede, wenn 60 Prozent der in der Branche Beschäftigten durch den geltenden Tarifvertrag erfasst sind. Auch 55 bis 60 Prozent gelten noch als „bedeutende Mehrheit“. Sind weniger als 55 Prozent der Beschäftigten durch den Tarifvertrag erfasst, ist eine Allgemeinverbindlicherklärung allerdings nur möglich, wenn nach Ansicht des Arbeitsministers außergewöhnliche Umstände vorliegen.

Ferner kann das Ministerium, sofern es der Ansicht ist, eine Allgemeinverbindlicherklärung sei nicht im öffentlichen Interesse, diese ablehnen, selbst wenn der betreffende Tarifvertrag die Repräsentativitätskriterien erfüllt. Bei der Ablehnung eines Einwandes gegen eine vorgeschlagene Allgemeinverbindlicherklärung, der auf dem Argument beruhte, sie würde einem nicht gewerkschaftlich organisierten Konkurrenten „übertrieben hohe Arbeitskosten“ auferlegen, betonte das Ministerium, dass das eigentliche Ziel der Allgemeinverbindlichkeit darin bestünde, die Lohnhöhe aus dem Wettbewerb zwischen Unternehmen auszuklammern.

1999 wurde die Methode zur Ermittlung der Repräsentativität geändert. Eine weitere Änderung ist für 2003 geplant. Zwar ist die durchschnittliche Differenz zwischen dem Repräsentativitätsgrad vor und dem nach 1999 gering, aber dank der Änderung konnte eine beträchtliche Anzahl von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen aus der zwischen 55 und 60 Prozent liegenden „Ge-

fahrenzzone“ ausgeklammert werden, sodass sich der Anteil der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, die ursprünglich für mindestens 60 Prozent der Arbeitnehmer der betreffenden Branche Anwendung fanden, von 93 auf 98 Prozent erhöhte.

Die Tarifparteien können die Daten, ihre Zuverlässigkeit und die Datenquellen anfechten und verlangen, dass ihnen genau dargelegt wird, wie die Repräsentativität des geltenden Tarifvertrages ermittelt wurde.

3.1.3.2 Überprüfung der Gültigkeit des Antrags

Der anzuwendende Tarifvertrag wird vom Ministerium anhand einer Reihe von Kriterien (*Toetsingkader*) geprüft, um festzustellen, welche Klauseln für allgemeinverbindlich erklärt werden können und bei welchen dies nicht möglich ist. Dabei werden eventuell auch die Interessen der Öffentlichkeit berücksichtigt, wenngleich diese nur selten eine wesentliche Rolle spielen.

Folgende Klauseln können für allgemeinverbindlich erklärt werden:

- Bestimmungen, welche die gegenseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln („normative Bestimmungen“) und solche, die darüber hinaus wesentliche Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln (so genannte „diagonale“ Bestimmungen)⁴⁰, die sich aus dem Tarifvertrag ergeben. In jedem Fall müssen Bestimmungen, die für eine Allgemeinverbindlicherklärung in Frage kommen, im Wesentlichen die Arbeit selbst zum Inhalt haben.

Folgende Klauseln können *nicht* für allgemeinverbindlich erklärt werden:

- Klauseln, welche die Beziehungen zwischen den Parteien des ursprünglichen Tarifvertrages regeln;
- Bestimmungen, die normative oder „diagonale“ Elemente enthalten, welche nicht in erster Linie mit der Arbeit selbst in Beziehung stehen (wie z.B. gegenseitige Verpflichtungen zur Entwicklung und Anwendung neuer Technologien); zwar können solche Bestimmungen für allgemeinverbindlich erklärt werden, hierzu ist aber ein gesondertes Abkommen erforderlich;

⁴⁰ Hierzu zählt beispielsweise die Verpflichtung, einen bestimmten Anteil an Auszubildenden zu beschäftigen.

- Absichtserklärungen oder Vorschläge für Themen, die in einen Tarifvertrag aufgenommen werden sollten;
- Klauseln, welche die Ausübung anderer gesetzlicher Rechte oder die Anwendung von Gerichtsbeschlüssen ausschließen;
- Klauseln, die eine Ungleichbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtgewerkschaftsmitgliedern vorsehen;
- Klauseln, welche die Gestaltung von Pensionsplänen vorschreiben (wie im Folgenden dargelegt, gilt die Allgemeinverbindlichkeit lediglich für zwei Jahre bzw. für maximal fünf Jahre, wenn der Tarifvertrag die Errichtung eines zweckgebundenen Fonds vorsieht).
- Klauseln, die anderen Gesetzen oder Vorschriften entgegenstehen (z.B. solche, die in den „Überprüfungskriterien“ erwähnt werden und einen Lohn unterhalb des gesetzlichen Minimums oder einen Urlaub vorsehen, der den gesetzlichen Anspruch unterschreitet, gegen die Rehabilitationsvorschriften verstoßen usw.).⁴¹

Der Allgemeinverbindlicherklärung von zwei Tarifverträgen, deren Geltungsbereiche sich überschneiden, kann das Ministerium nicht zustimmen. Sollten zwei derartige Tarifverträge existieren, muss eine Änderung der Geltungsbereiche erfolgen, bevor die jeweiligen Tarifparteien einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stellen. Bei einer offensichtlichen Verschiebung der Grenzen zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen verlässt sich das Ministerium darauf, dass die Tarifparteien in gutem Glauben handeln und alle Anpassungen vornehmen, die notwendig sind, um Überschneidungen zu verhindern. Als Begründung hierfür wird angeführt, dass es dem Ministerium für ein endgültiges Urteil an dem notwendigen Branchenwissen fehlt.

3.1.3.3 Einwände und Bekanntmachung

Erfüllt der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung die Voraussetzungen, wird er im *Staatscourant* (Amtsblatt) veröffentlicht. Einwände können innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung eingereicht werden. Nach Ablauf dieser Frist werden die Tarifparteien über eventuelle Einwände informiert. Anschließend werden die Einwände zusammen mit der Reaktion

⁴¹ Die Gewährleistung, dass ein Tarifvertrag den gesetzlichen Vorschriften entspricht, fällt in die Verantwortung der Tarifparteien.

der Tarifparteien an die Lohnkommission der Stiftung für Arbeit (*Stichting van de Arbeid*) weitergeleitet. Die Stiftung für Arbeit befasst sich ausschließlich mit Einwänden, die nicht schon an anderer Stelle besprochen wurden (beispielsweise, wenn ein Unternehmen bereits einen eigenen Tarifvertrag hat eintragen lassen und daher von der Pflicht zur Einhaltung des Branchentarifvertrages entbunden werden möchte. Seit Oktober 2001 ist ein solches Unternehmen (anders als in der Vergangenheit) nicht mehr verpflichtet, erneut einen entsprechenden Antrag zu stellen.). Auch verzichtet die Stiftung für Arbeit auf die Erörterung von „offensichtlich unrealistischen“ Einwänden. Die meisten Einwände betreffen den Geltungsbereich eines zukünftigen allgemeinverbindlichen Tarifvertrages (siehe auch weiter unten). Sobald sich die Stiftung für Arbeit zu den Einwänden geäußert hat, entscheidet der Arbeitsminister, ob der betreffende Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird oder nicht. Seine Entscheidung wird anschließend im *Staatscourant* veröffentlicht. Für den Fall, dass ein Antrag abgelehnt wird, werden auch die Gründe für die Ablehnung im *Staatscourant* bekannt gegeben.

3.1.3.4 Wirkung

Nachdem ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, findet er für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Branche Anwendung. Eine rückwirkende Allgemeinverbindlicherklärung ist nicht möglich. Die Allgemeinverbindlichkeit tritt zwei Tage nach ihrer Bekanntgabe im *Staatscourant* in Kraft und gilt für höchstens zwei Jahre. In keinem Fall kann die Gültigkeit eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages über den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt des Vertragsablaufs hinaus verlängert werden. Die einzige Ausnahme gilt für den Fall, dass der ursprüngliche Tarifvertrag die Errichtung eines Fonds vorsieht, der beispielsweise Zahlungen an Arbeitnehmer im vorzeitigen Ruhestand gewährleisten sollen. In diesem Fall kann der Tarifvertrag für eine Dauer von bis zu fünf Jahren für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Nachdem ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, sind alle Nichtunterzeichner innerhalb seines definierten Geltungsbereiches an diesen Vertrag gebunden. Die Tarifbindung beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem die Allgemeinverbindlichkeit offiziell in Kraft tritt.⁴²

Hat ein Unternehmen in einer Branche, für die ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, einen eigenen Firmentarifvertrag vereinbart, ist es nicht an den allgemeinverbindlichen

Tarifvertrag gebunden. Für den Fall, dass Firmentarifverträge bereits vorhanden sind, wie beispielsweise in der Chemieindustrie, ergeben sich hierdurch in der Regel keine Probleme. Jedoch gab es Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre eine Reihe von Fällen, in denen Unternehmen versuchten, von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zurückzutreten und stattdessen einen neuen Firmentarifvertrag mit einer „Betriebsgewerkschaft“ oder einer sonstigen anerkannten Gewerkschaft abzuschließen⁴³ – trotz der Tatsache, dass dies zwangsläufig Spannungen hervorruft und „Vergeltungsmaßnahmen“ wahrscheinlich macht.

Ferner erhebt sich hierdurch die Frage, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine Gewerkschaft vom Ministerium als offizieller Verhandlungspartner für den Abschluss eines Firmentarifvertrages anerkannt wird. (Dies ist in mancherlei Hinsicht mit dem Problem vergleichbar, das sich in Deutschland hinsichtlich der gerichtlichen Anerkennung von Organisationen als Tarifparteien stellt, wie beispielsweise im Fall des CGB). In einem wissenschaftlichen Beitrag wird diese Frage als ein „wichtiger, aber unscharfer Bereich“ bezeichnet.⁴⁴ Wenngleich behauptet wurde, eine Gewerkschaft müsse Mitglied in einem der im Lohnkomitee der Stiftung für Arbeit vertretenen Verbände sein (dies sind drei an der Zahl), um als Verhandlungspartner anerkannt zu werden, vertritt das Ministerium alles in allem offenbar keine feste Position bezüglich der Frage, wie die Verhandlungskompetenz einer Gewerkschaftsorganisation zu beurteilen ist. Die Tatsache, dass im Lohnkomitee entschieden wird, ob ein Tarifvertrag angenommen oder abgelehnt wird, verleiht den etablierten Gewerkschaften allerdings ein gewisses Maß an Einfluss, wenn es darum geht zu verhindern, dass neue Gewerkschaften neben den bestehenden Strukturen Fuß fassen.

Entschließt sich ein Unternehmen zum Alleingang, geht es auch Risiken ein, denn jedes Unternehmen, das bereits Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist, kann nur mit dessen Genehmigung von einem Branchentarifvertrag zurücktreten und einen eigenen Firmentarifvertrag abschließen – es sei denn, es beschließt, ganz aus dem Verband auszutreten.

⁴² Ferner kann der Fall eintreten, dass ein Branchentarifvertrag für einen Arbeitnehmer Anwendung findet, weil sein individueller Arbeitsvertrag entsprechende Bestimmungen enthält, sein Arbeitgeber aber nicht an diesen Tarifvertrag gebunden ist.

⁴³ Unter anderem zählten hierzu die Firma Kooren (1988 und 1992), die im Rotterdamer Hafen Schleppdampfer baut, und das Möbelhaus IKEA (1994): Diese Beispiele und ihre Bedeutung für das niederländische System werden (in Englisch) dokumentiert in: Coen Teulings/Joop Hartog, *Corporatism or competition?* (1998), S.286 ff.

⁴⁴ Teulings/Hartog, S.290.

Sobald ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, können keine Rechtsmittel mehr eingelegt werden, um die Gültigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung anzufechten. Die Einhaltung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages kann nur vor einem Zivilgericht durchgesetzt werden.

3.1.4 Geltungsbereich von allgemeinverbindlichen Bestimmungen

Von den 5,7 Millionen Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag Anwendung findet, sind etwa 550.000 durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst (2000): Dies entspricht 9,6 Prozent aller tariflich gebundenen Arbeitnehmer und steht rund 2.800.000 Beschäftigten in der Privatwirtschaft gegenüber, die direkt durch einen Branchentarifvertrag erfasst sind. Auf etwa 650.000 Arbeitnehmer findet ein Firmentarifvertrag Anwendung.⁴⁵

Laut Teulings/Hartog (op.cit) ist die Lohnspreizung geringer, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Anwendung findet. Sie kommen zu folgendem Schluss: „Tarifverhandlungen auf Branchenebene wirken daher in Verbindung mit einer obligatorischen Allgemeinverbindlicherklärung offenbar egalisierend auf die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern in unterschiedlichen Unternehmen.“

PBO (publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie)

Ist eine Branche durch eine Vielzahl kleiner Unternehmen und schwache Gewerkschaftsorganisation gekennzeichnet, können Branchenausschüsse eingerichtet werden (die den Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft (PBO) haben). Der SER (siehe oben) trägt die Gesamtverantwortung für die Gewährleistung der Repräsentativität solcher Gremien. Diese können Branchentarifverträge abschließen und sie durch eine Anordnung für die gesamte Branche für allgemeinverbindlich erklären. Nach Angaben des SER gibt es derzeit jedoch nur eine PBO, von der die Löhne und Gehälter auf diese Weise festgesetzt werden (allerdings sind zahlreiche PBO, in denen die Sozialpartner paritätisch vertreten sind, als Lobbying- und Handelsinformationsorganisationen tätig, was als ein Faktor zur Verbesserung der Sozialpartnerschaft bezeichnet werden könnte). Bei der in Frage kommenden PBO handelt sich um den Einzelhandelsausschuss Hoofbedrijfschap Detailhandel, bei der entsprechenden Vorschrift um die *Verordening*

⁴⁵ Firmentarifverträge werden in erster Linie von großen, multinationalen Unternehmen und insbesondere von Mischkonzernen abgeschlossen, deren Tätigkeiten sich schwer nur einer bestimmten Branche zuordnen lassen. Allerdings haben solche Unternehmen u.U. in jenen Branchen, in denen sie tätig sind, die Lohnführerschaft inne.

Arbeidsworwaarden Detailhandel (VAD), die für alle Arbeitnehmer der Branche Anwendung findet, sofern sie nicht schon durch einen Firmentarifvertrag erfasst sind.

3.1.5 Jüngste Debatte und Entwicklungen

Die liberale VVD-Partei (die Koalitionspartner in den letzten drei Regierungen war) hat sich stets für die Abschaffung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung ausgesprochen – ein Anliegen, das sie in gewisser Hinsicht mit einigen Arbeitgebern teilt – und unterbreitete dem Kabinett schließlich Ende der 1990er Jahre einen Vorschlag für eine entsprechende Initiative. Diese Initiative wurde jedoch vom Arbeitsminister blockiert und stand seither niemals wieder ernsthaft zur Diskussion, obwohl sie nach wie vor zum Parteiprogramm der VVD gehört. Es bleibt abzuwarten, ob sich die neue, 2002 gewählte Regierungskoalition erneut mit dieser Frage befassen wird. (Die Koalition ist inzwischen zusammengebrochen: Stand November 2002).

Des Weiteren fand eine Debatte über die Ablösung des Systems der sektoralen Vereinbarungen durch allgemeinere Rahmentarifverträge statt, wobei die inhaltliche Ausgestaltung auf Unternehmensebene erfolgen würden. Der Vorschlag soll der größeren Vielfalt und den höheren Anforderungen der einzelnen Unternehmen sowie den Launen des Arbeitsmarktes Rechnung tragen, mit denen die verschiedenen Unternehmen an unterschiedlichen geografischen Standorten konfrontiert sind. Zu den Nebeneffekten würden der Wegfall der Branchentarifverträge mit ihren strengen Vorgaben und somit eine allgemeine Lockerung des Regelwerkes zählen.

In gewisser Weise ist genau diese Situation eingetreten, obwohl sich beispielsweise im Bankensektor die fünf wichtigsten Banken entschlossen, eigene Firmentarifverträge auszuarbeiten, nachdem sie vom geltenden Branchentarifvertrag zurückgetreten waren. Einiges weist darauf hin, dass Branchentarifverträge von kleineren Unternehmen nicht durchgehend eingehalten werden, allerdings betreffen Nichteinhaltungen meist die Arbeitszeit und nicht die Vergütung.

3.2 Mindestlohn

Die Einführung eines Mindestlohnes wurde erstmals 1964 in der tripartistischen Stiftung für Arbeit (*Stichting van de Arbeid – STAR*) vereinbart. Als Mindestlohn, der allerdings nur für männliche Beschäftigte über 25 Jahren galt, wurde die runde Summe von 100 Niederländischen Gulden (NLG) festgesetzt. Seit 1966 hatten auch Frauen Anspruch auf den Mindestlohn. 1968 wurde ein Gesetz verabschiedet, das die Einführung eines nationalen Mindestlohnes vorsah. Dieses *Wet minimumloon en minimumvakantie bijslag* (Mindestlohn- und Mindestur-

laubsgeldgesetz) trat im Februar 1969 in Kraft. Ursprünglich galt es für alle Arbeitnehmer zwischen 24 und 64 Jahren. 1970 wurde die untere Altersgrenze auf 23 Jahre herabgesetzt, 1974 ein Mindestlohn für Jugendliche eingeführt. Zunächst hatten 15-Jährige einen Anspruch auf 40 Prozent des Mindestlohnes für Erwachsene, wobei sich dieser Anspruch jedes Jahr um 7,5 Prozent erhöhte, sodass mit 22 Jahren ein Anspruch auf 92,5 Prozent des Mindestlohnes für Erwachsene bestand. Im Januar 1981 und erneut im Juli 1983 wurden diese Mindestlohnsätze für Jugendliche abgesenkt, sodass 15-Jährige einen Anspruch auf 30 Prozent des Mindestlohnes für Erwachsene hatten und dieser Anspruch sich mit zunehmendem Alter bis auf 85 Prozent (22-Jährige) erhöhte.

Ferner fand das Gesetz ursprünglich nur für Vollzeitbeschäftigte Anwendung (hierzu zählen alle Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit ein Drittel der Normalarbeitszeit überschreitet). Allerdings wurde diese Regelung 1993 geändert, sodass das Gesetz heute auch für so genannte *kleine deeltijdarbeiders* (geringfügig Beschäftigte) gilt, d.h. für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als ein Drittel der Normalarbeitszeit beträgt. Im September 1996 wurde das Gesetz erneut geändert, um auch Heimarbeiter mit einer Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden pro Woche zu berücksichtigen.

Das Gesetz schreibt eine Lohnuntergrenze vor, die nicht unterschritten werden darf. Seine Einhaltung wird zwar vom Arbeitsministerium überwacht, das Gesetz selbst sieht aber keine Strafen für Unternehmen vor, die gegen seine Bestimmungen verstoßen, indem sie Löhne unterhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnuntergrenze zahlen. Allerdings hat ein Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Anhebung seines Lohnes auf das gesetzlich vorgeschriebene Minimum über die Zivilgerichte durchzusetzen. Des Weiteren sind die meisten Sozialleistungen an die Höhe des nationalen Mindestlohnes gekoppelt.

Darüber hinaus sieht das Gesetz ein Mindesturlaubsgeld in Höhe von 8 Prozent des Jahresarbeitsentgelts vor. Dieses Mindesturlaubsgeld ist den Beschäftigten jeweils im Mai bzw. Juni eines Jahres ausuzahlen.

3.2.1 Höhe des Mindestlohnes

Der Mindestlohn wird als Tages-, Wochen- und Monatslohnsatz festgesetzt. Seit Juli 2002 gelten folgende Sätze:

- €1.231,80 pro Monat;

- €284,25 pro Woche;
- €56,85 pro Tag.

Die Differenz zwischen Mindestlohn und Durchschnittsverdienst verringerte sich in der Zeit von 1980 bis 1996 dramatisch: von 65 auf 49 Prozent. 1999 belief sich der monatliche Mindestlohn laut Eurostat auf 44 Prozent des Durchschnittsverdienstes (Arbeiter in der verarbeitenden Industrie).

Anpassung der Mindestlohnhöhe

In der Vergangenheit unterlagen die Erhöhungen des Mindestlohnes relativ starken Eingriffen des Staates. Beispielsweise wurde der Mindestlohnsatz 1984 um 3 Prozent abgesenkt und anschließend bis 1989 (Deflationsphase) nicht erhöht. Auch zwischen 1992 und 1995 wurde der Mindestlohn von damals NLG 2.163,20 (€981,75) monatlich wegen der allgemein schlechten wirtschaftlichen Bedingungen nicht erhöht.

Seit der Einführung eines neuen Gesetzes im Jahr 1991 (Wet koppeling met afwijkingsmogelijkheid) findet zweimal jährlich, nämlich jeweils zum 1. Januar und zum 1. Juli, eine Überprüfung des gesetzlichen Mindestlohnes statt. Vorgesehen ist dabei eine Erhöhung entsprechend der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Tariflöhne. Allerdings enthält das Gesetz zwei Vorbehaltsklauseln: Eine Anpassung des Mindestlohnes ist nicht erforderlich, wenn

- die Tariflöhne auf ein Niveau steigen, das als schädlich für die Beschäftigung gilt, oder
- die Zahl der Sozialleistungsbezieher (die Höhe der Sozialleistungen ist mit der Höhe des Mindestlohnes verknüpft) so stark steigt, dass Druck auf die Ausgaben der öffentlichen Hand entsteht.

Infolgedessen blieb die Erhöhung des Mindestlohnes in den vergangenen zehn Jahren als Maßnahme zum Schutz der Beschäftigung gelegentlich hinter der Entwicklung der Tariflöhne zurück.

Ferner kann der Arbeitsminister eine außerordentliche Erhöhung des Mindestlohnes veranlassen, wenn die Umstände dies rechtfertigen oder verhindert werden muss, dass dieser zu weit hinter den sonstigen Arbeitseinkommen zurückbleibt.

Mindestens einmal alle vier Jahre holt der Minister die Empfehlungen des tripartistischen Sozialökonomischen Rates (SER) zu diesen Fragen ein. Des Weiteren kann die Regierung die Erhöhung des Mindestlohnes begrenzen oder sogar den gültigen Mindestlohnsatz absenken,

wenn seitens der Arbeitgeber nach Rücksprache mit ihrem Arbeitgeberverband, der sie gegenüber der Regierung vertritt, nachgewiesen wird, dass der Fortbestand ihrer Unternehmen gefährdet ist.

Auch bei der Festsetzung des Mindesturlaubsgeldes – dessen Höhe per Gesetz auf 8 Prozent des Arbeitsentgelts festgesetzt wurde – nahm der Staat in der Vergangenheit Einfluss: Zwischen 1981 und April 1987 wurde es auf 7,5 Prozent des Arbeitsentgelts gekürzt.

**Übersicht 3: Niederlande:
Entwicklung von Mindestlohn und Tariflohn im Vergleich**

Jahr	Mindestloohnerhöhung in %	Tarifloohnerhöhung in % (Inflation in %)
2002	4,29 %	3,2 % (Mai 2002) (prognostizierte Inflation: 2,25 %)
2001	6,18 % (einschließlich 1,9 % als spezieller Sozialversicherungszuschlag) ⁴⁶	4,5 % (4,5 %) (+1,9 % spezieller Sozialversicherungszuschlag)
2000	2,95 %	3,3 % (2,6 %)
1999	2,96 %	2,8 % (2,2 %)
1998	2,82 %	3,1 % (2 %)
1997	1,82 %	1,8 % (2,2 %)
1996	1,89 %	1,6 % (2,1 %)

Stellt ein Arbeitgeber einen behinderten Arbeitnehmer ein, kann er beim UWV (Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen), das für die Durchführung der Sozialversicherung zuständig ist, einen Antrag auf Befreiung von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes stellen (laut Gesetz zur Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern von 1998 – *Wet REA*).

3.2.2 Zahl der Mindestlohnbezieher

Laut den jüngsten Zahlen des CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) gab es im Jahr 2000 284.600 Mindestlohnbezieher. Nach Angaben von Eurostat entsprach dies 2,2 Prozent der Arbeitnehmer.

⁴⁶ „Overhevelingstoelag“: Dieser Zuschlag musste erstmals 1990 von allen Arbeitgebern als Ausgleich für die Tatsache gezahlt werden, dass seit diesem Zeitpunkt die Sozialversicherungsbeiträge zu bestimmten Volksversicherungen (z.B. Altersvorsorge) ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer gingen. Später wurde er herabgesetzt und 2001 schließlich vollständig gestrichen, da die Arbeitgeber ihrerseits inzwischen vollständig für Krankengeldzahlungen aufkommen müssen. Als Ausgleich wurden die Löhne 2001 um 1,9 Prozent erhöht.

Die Zahlen für die vergangenen 30 Jahre weisen starke Schwankungen auf, da verschiedene Berechnungsmethoden zugrunde gelegt wurden, die Zahl der Anspruchsberechtigten stieg und sich die relative Mindestlohnhöhe im Vergleich zum Durchschnittsverdienst verringerte. Ferner spielten Arbeitsmarktfaktoren eine Rolle. 1976 erreichte die Zahl der Mindestlohnbezieher mit 400.000 den absoluten Höchststand – um anschließend bis 1993 auf den Tiefststand von 170.000 zu fallen.

Der starke Rückgang der Zahl der Mindestlohnbezieher in den 1980er Jahren beruhte auf der Tatsache, dass der Mindestlohnsatz allmählich weit hinter dem Durchschnittsverdienst zurückblieb. 1984 wurde er um 3 Prozent abgesenkt und erst 1990 wieder erhöht. Da die tariflichen Vergütungen in dieser Zeit anstiegen, vergrößerte sich die Differenz zwischen Tariflöhnen und dem nationalen Mindestlohn beträchtlich. Letzten Endes bezogen immer mehr Arbeitnehmer ein Einkommen über dem Mindestlohn.

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre nahm die Zahl der Mindestlohnbezieher wieder zu: Zu einem großen Teil lag dies in der Tatsache begründet, dass damals auch geringfügig Beschäftigten (Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von weniger als 12 Wochenstunden – *kleine deeltijdbaanen*) ein Anspruch auf den Mindestlohn eingeräumt wurde und darüber hinaus die Arbeit im Rahmen verschiedener Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit dem Mindestlohn vergütet wurde. In den Tarifverhandlungen gab es ferner Bemühungen um eine Absenkung der Einstiegstarife (siehe unten).

Dank Zeitarbeitsfirmen und der so genannten *banenpools*, über die ältere Langzeitarbeitslose vermittelt werden, waren in den Jahren 1994 und 1995 die meisten Mindestlohnbezieher im Dienstleistungssektor zu finden.

1997 waren über die Hälfte der Mindestlohnbezieher Frauen: 7 Prozent der weiblichen Beschäftigten bezogen den Mindestlohn, bei den Männern waren es dagegen nur 4 Prozent. Darüber hinaus waren die Hälfte der Mindestlohnbezieher unter 25 Jahre. Von den Erwerbstätigen in einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis bezogen 17 Prozent den Mindestlohn, wohingegen es bei den Vollzeitbeschäftigten 3 Prozent und bei den Teilzeitbeschäftigten 6 Prozent waren.

Tabelle 1: Niederlande: Anzahl der Mindestlohnbezieher in '000

1990	1991	1992	1993*	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
146,2	139,7	129,0	169,5	201,0	267,4	308,5	310,0	310,0	287,9	284,6

(*Zeitpunkt der Änderung der Berechnungsmethode)

3.2.3 Anpassung der Tariflöhne an den gesetzlichen Mindestlohn

Eine 1993 vom Arbeitsministerium durchgeführte Umfrage kam zu dem Ergebnis, dass die tariflichen Mindestlöhne durchschnittlich 12,4 Prozent über dem nationalen Mindestlohn lagen. Die Abweichungen variierten zwischen 5 Prozent im Banken- und Versicherungswesen bis hin zu 28 Prozent im Baugewerbe. Den Umfrageergebnissen zufolge fanden Tarifverträge, die einen Mindesttarif in Höhe des nationalen Mindestlohnes vorsahen, nur für 13 Prozent der Beschäftigten Anwendung, während 47 Prozent durch Tarifverträge erfasst waren, deren Tarifsätze den gesetzlichen Mindestlohn um mindestens 10 Prozent überstiegen.

In der Tarifrunde 1995 äußerte der damalige Minister für Beschäftigung Ad Melkert, die Abweichung zwischen gesetzlichem Mindestlohn und Tariflöhnen sei zu groß, sodass die Arbeitgeber es vermieden, insbesondere niedrig bezahlte, gering qualifizierte Kräfte zu beschäftigen (d.h. genau die Gruppe, die am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist). 1996 drohte er an, Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung abzulehnen, sollten sich die Sozialpartner nicht auf tarifliche Mindestlohnsätze einigen, die dem gesetzlichen Mindestlohn angepasst waren.

Die Reaktionen, die sich im Verlauf der Tarifrunde 1995 zeigten, waren unterschiedlich. In einigen Tarifverträgen wurde ein Tariflohn in Höhe des gesetzlichen Minimums festgesetzt (wobei erstmals die Zahl der Arbeitnehmer, denen dieser niedrigste Tariflohn gezahlt werden sollte, nach oben begrenzt wurde); andere sahen einen neuen, niedrigeren Satz vor, statt den Lohn der untersten Lohngruppe abzusenken. Dabei wurde jedoch seitens der Arbeitgeber behauptet, dass die Bereitschaft zur Einstellung von gering qualifizierten Arbeitskräften vorhanden sei, es aber an einer Nachfrage nach solchen Arbeitsplätzen fehle (ein Argument, dem die Gewerkschaften zustimmten).

Die Einstiegstarife galten in der Regel für einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten. Danach hatten die Beschäftigten Anspruch auf den vollen Tariflohn. Die Einstiegstarife waren speziell auf bestimmte Gruppen ausgerichtet: Langzeitarbeitslose, jugendliche Arbeitslose, ethnische Minderheiten oder ungelernte Arbeiter. In einigen Fällen wurden auch Bildungsmaßnahmen angeboten, um das Qualifikationsniveau zu verbessern.

Zu Beginn der Tarifrunde 1997 lagen die niedrigsten Lohnsätze der meisten Tarifverträge etwa 5 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn. Etwa 17 Prozent der Unternehmen hatten neue Mitarbeiter eingestellt, die in die neuen, niedrigeren Lohngruppen eingruppiert worden waren. Offiziellen Untersuchungen zufolge waren etwa 5 Prozent aller Beschäftigten in diese neuen

Lohngruppen eingruppiert worden; in Unternehmen, in denen sie bereits über einen längeren Zeitraum Anwendung fanden, belief sich dieser Anteil allerdings auf 15 Prozent.

Die jüngsten verfügbaren Zahlen – d.h. die Zahlen für 2000 – zeigen, dass heute 86 Prozent aller Tarifverträge niedrigere Einstiegstarife vorsehen – der Durchschnitt liegt noch immer etwa 5 Prozent über der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes. Ferner beschäftigten im Jahr 2000 lediglich 14 Prozent der Unternehmen Arbeitnehmer, die mit dem niedrigsten Tariflohn bezahlt wurden, weil es entweder keine Mindestlohnstellen gab, die besetzt werden konnten, oder sie gezwungen waren, wegen des Mangels an geeigneten Arbeitskräften höhere Löhne zu zahlen.

3.2.4 Jüngste Entwicklungen beim gesetzlichen Mindestlohn

3.2.4.1 Die Debatte 1997/1998 über die Absenkung des gesetzlichen Mindestlohnes

Nach einer einjährigen, langwierigen Debatte wurden im Juni 1997 Pläne aufgegeben, den Mindestlohn für Neueinstellungen aus der Gruppe der 200.000 Langzeitarbeitslosen um 30 Prozent abzusenken. Der erste Gesetzentwurf hierzu war dem Parlament 1996 vorgelegt worden: Die Möglichkeit, bestimmten Mitarbeitern einen abgesenkten Mindestlohn zu zahlen, sollte an die Bedingung geknüpft werden, dass diese Arbeitskräfte für einen Zeitraum von ein bis vier Jahren eingestellt werden, während die niedrigere Bezahlung für eine Dauer von bis zu zwei Jahren zulässig sein sollte. Ferner sollte den Betroffenen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden. Nachdem der Gesetzentwurf im Parlament keine Mehrheit erzielen konnte, wurde er verworfen. Eine der größten Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang ergab sich durch die Tatsache, dass die Sozialleistungen an den Mindestlohn gekoppelt sind und ihn bereits um 30 Prozent unterschreiten: Durch die Einführung einer derartigen Maßnahme wären weitere Probleme im Zusammenhang mit dem Bestreben aufgeworfen worden, Arbeit lohnenswert zu machen.

Während der Wahlkampagne 1998 kam die Frage nach einer Absenkung des Mindestlohnes erneut auf. Auf der einen Seite standen die Arbeitgeberorganisation VNO-NCW und die VVD (die den rechten Flügel der Liberalen bildet und zu jenem Zeitpunkt der ersten lila Koalition angehörte), auf der anderen Seite die Gewerkschaften und die Arbeiterpartei PvdA als der wichtigste Koalitionspartner in der Regierung. Das Hauptargument für eine Mindestlohnabsenkung konzentrierte sich auf die Behauptungen der Arbeitgeber, in den 1970er Jahren sei ein großer Teil der gering qualifizierten Beschäftigung dank der hohen Mindestlohnsätze abgebaut worden. Allerdings wies das Arbeitsministerium auf Untersuchungen hin, die zu dem Ergebnis

kamen, dass eine Absenkung des Mindestlohnes nicht zwangsläufig zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit führen wird. Seither wurden diese Argumente in einem derart offenen Forum nicht mehr vorgebracht.

3.2.4.2 Ablehnung von Plänen aus dem Jahr 1999 über eine einmalige Mindestlohnerhöhung

Nachdem der Mindestlohn über einen Zeitraum von zehn Jahren (von 1984 bis 1994) so gut wie gar nicht erhöht worden war, gab die Regierung 1999 beim SER einen Beratungsbericht zu der Frage in Auftrag, ob eine einmalige Erhöhung des Mindestlohnes mit dem Ziel, die Verdienstlücke zwischen Mindestlohn und Tarifentgelten zu verringern, wünschenswert sei. Das mit der Haltung der Regierung in Einklang stehende Ergebnis lautete, dass eine zusätzliche Mindestlohnerhöhung eine Gefahr für das Beschäftigungswachstum bedeuten könne, das sich zum damaligen Zeitpunkt beträchtlich beschleunigt hatte. Seither wurden im Hinblick auf einmalige, außerordentliche Erhöhungen oder Absenkungen von keiner Seite mehr Schritte unternommen.

4 Frankreich

4.1 Tarifsysteem

Typisch für die Tarifverhandlungen in Frankreich sind

- Eingriffe des Staates in die industriellen Beziehungen, einschließlich in die Tarifverhandlungen; diese Eingriffe besitzen eine starke Tradition;
- die Koexistenz getrennter Vorschriften zur Regelung der Tarifverhandlungen in dem privaten und in dem öffentlichen Sektor;
- fünf verschiedene Gewerkschaftsorganisationen – die Unterscheidung erfolgt weniger nach Berufsgruppen oder Sektoren, sondern vielmehr nach politischen und ideologischen Gesichtspunkten – denen auf allen Tarifverhandlungsebenen eine starke institutionelle Rolle zukommt;
- ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad (in der Privatwirtschaft etwa 6 %, zusammen mit dem öffentlichen Sektor 10 %), aber eine sehr hohe Tarifbindung (über 90 %);
- eine komplexe Tarifverhandlungsstruktur – die Verhandlungen reichen von der nationalen, branchenübergreifenden Ebene über die regionale und die Branchenebene bis hin zur betrieblichen Ebene;
- in der jüngsten Vergangenheit energische Entwicklungen im sozialen Dialog und bei den Tarifverhandlungen – insbesondere auf betrieblicher Ebene – was sich zum Teil auf die gesetzliche Vorschrift, die eine Einigung zwischen den Tarifpartnern bezüglich der Arbeitszeitverkürzung erfordert, zurückzuführen ist;
- die Möglichkeit für (repräsentative) Einzelgewerkschaften, Vereinbarungen zu treffen, die für alle Arbeitnehmer gelten;
- eine gesetzliche Pflicht, auf (nationaler) Branchen- und auf Unternehmensebene jährlich neu über Löhne und Gehälter – und gewisse andere Themen – zu verhandeln, allerdings ohne die Pflicht, eine Einigung zu erzielen;

- eine zunehmende Dezentralisierung/Individualisierung der Lohn- und Gehaltsfestsetzung, die häufig einseitig durch die Entscheidung des Arbeitgebers auf Firmenebene erfolgt. Dabei darf das Arbeitsentgelt allerdings den nationalen Mindestlohn bzw. den tariflichen Mindestlohn der betreffenden Branche, sofern dieser verbindlich ist, nicht unterschreiten.

In Frankreich etablierten sich Tarifverhandlungen erst, nachdem durch die 1950 verabschiedeten Gesetze das heutige System errichtet worden war. Den französischen Arbeitgebern widerstrebt es von jeher, die einseitige Lohnkontrolle aufzugeben. Daher gewannen Tarifverhandlungen erst in den 1960er Jahren und in erster Linie auf Branchenebene an Boden. Das Gesetz von 1950 wurde mehrmals geändert. Per Gesetz vom 13. Juli 1971 wurde ein weites Recht auf Tarifverhandlungen geschaffen, die in Prinzip alle Arbeitsbedingungen erfasste. Des Weiteren wurden mit diesem Gesetz ein gemeinsamer Rahmen für Tarifverhandlungen auf Betriebs- und Unternehmensebene festgelegt und der Geltungsbereich von Tarifverträgen erweitert, indem die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung geschaffen wurde. Per Gesetz vom 14. November 1982 – dem dritten „Auroux-Gesetz“ – sollten Tarifverhandlungen, insbesondere auf Unternehmens- und Betriebsebene, gefördert werden. Ferner besteht seit Inkrafttreten dieses Gesetzes die Pflicht, jährlich neu über Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu verhandeln, sofern mindestens eine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist (jedoch ohne die Pflicht, eine Einigung zu erzielen).⁴⁷

In den vergangenen Jahren vollzog sich eine deutliche Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, sodass sie heute vor allem auf betrieblicher Ebene stattfinden, wo der Einfluss der Gewerkschaften gering ist. Der Status und die Bedeutung von Vereinbarungen auf Branchenebene, einem Bereich, in dem die Gewerkschaften traditionell einen größeren Einfluss hatten, nahmen entsprechend ab.

Ein Branchentarifvertrag legt normalerweise, in der Regel jeweils für eine Region, die Mindestlohnsätze und grundlegenden Arbeitsbedingungen fest und verpflichtet – sofern er nicht vom Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wird (siehe unten) – lediglich die unterzeichnenden Unternehmen (allerdings findet er auf alle Arbeitnehmer Anwendung, ob sie

⁴⁷ Dies änderte sich mit dem nationalen Rahmenabkommen vom 31. Oktober 1995. Dieses Abkommen sieht vor, dass in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, in denen eine Gewerkschaftsvertretung nicht vorhanden ist, ein Arbeitnehmervertreter gewählt werden kann (Belegschaftsvertreter, Betriebsratsmitglied

Mitglied in einer unterzeichnenden Gewerkschaft sind oder nicht). Die tatsächliche Höhe der Löhne und Gehälter wird auf Unternehmensebene festgesetzt und darf die Tariflöhne der betreffenden Branche nicht unterschreiten. In der Praxis hängt die Höhe der Löhne und Gehälter von Faktoren wie der Größe des Unternehmens, den Besitzverhältnissen und des gewerkschaftlichen Organisationsgrades ab, liegt aber im Durchschnitt etwa 15 bis 30 Prozent über den Tariflöhnen.

Auf *nationaler*, branchenübergreifender Ebene werden keine Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen. Das wichtigste Instrument für die Festsetzung von tariflichen Mindestlöhnen ist der *Branchentarifvertrag*. Nach Aussagen des Arbeitsministers finden auf nicht weniger als 98 Prozent der abhängig Beschäftigten Branchentarifverträge Anwendung. Dies liegt u.a. in der Tatsache begründet, dass sich der Kreis der tariflich abgesicherten Beschäftigten erst jüngst durch den Abschluss eines nationalen Tarifvertrags im Hotel- und Gaststättengewerbe um zusätzliche 2,5 Millionen ArbeitnehmerInnen erweitert hat.⁴⁸ Einige Tarifverträge legen die Löhne und Gehälter für alle Arbeitnehmer, einschließlich der mittleren Führungskräfte fest; andere sehen für Führungskräfte gesonderte Vereinbarungen vor.

Das Auroux-Gesetz vom 14. November 1982 verlangt von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die einen Branchentarifvertrag abgeschlossen haben, dass sie mindestens einmal jährlich zusammenkommen, um über Löhne und Gehälter zu verhandeln, und mindestens einmal alle fünf Jahre, um den Zustand des Rahmentarifvertrages zu überprüfen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung den jeweiligen Tarifvertrag zu ändern und daher stammen die Eingruppierungssysteme in manchen Fällen noch aus den 1970er Jahren.

Bis 1999 gab der nationale Arbeitgeberverband *Mouvement des Entreprises de France* (Medef) jedes Jahr Lohn- und Gehaltsleitlinien für seine Mitgliedsunternehmen heraus. Nachdem die unternehmerischen und individuellen Leistungen bei der Lohn- und Gehaltsfestsetzung immer mehr an Bedeutung gewonnen hatten, verzichtete er aber schließlich darauf. Darüber hinaus können sektorale Arbeitgeberorganisationen einseitige „Empfehlungen“ aussprechen, wenn,

oder ein von einer Gewerkschaft benannter Arbeitnehmer), der mit dem Arbeitgeber einen Vertrag aushandelt. Im April 1999 wurde dieses Abkommen um drei weitere Jahre verlängert.

⁴⁸ Noch immer erhalten etwa 43,7 Prozent (DARES, 2002) der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe eine Vergütung, die in etwa dem nationalen Mindestlohn entspricht. Der Einstiegslohn der Branche (Januar 2001) beläuft sich auf €6,41 pro Stunde – dies liegt unter dem derzeitigen gesetzlichen Mindestlohnsatz von €6,83.

wie es häufig der Fall ist, eine Einigung bezüglich der Löhne und Gehälter auf dem Verhandlungswege nicht erzielt werden kann.

Auch auf regionaler und *Département*-Ebene können Tarifverträge geschlossen werden. Üblich ist der Abschluss von Branchentarifverträgen, die jeweils für eine Region, ein Département oder eine Stadt bzw. Gemeinde gelten. Der für die jeweilige Branche auf nationaler Ebene erzielte Tarifvertrag wird dabei an die entsprechende Ebene angepasst.

4.1.1 Eingriffe der Regierung in Lohn- und Gehaltsverhandlungen

In der Privatwirtschaft gibt es keine verbindliche Einkommenspolitik. Seit Mitte der 1970er Jahre haben die verschiedenen Regierungen versucht, Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsfindung in der Privatwirtschaft auszuüben. Zum größten Teil war dies auf die direkte oder indirekte Beeinflussung des gesetzlichen Mindestlohnes SMIC oder die Ermahnung zu freiwilliger Beschränkung (in der Vergangenheit unterstützt durch eine strenge Währungspolitik) begrenzt. Andere Formen der staatlichen Intervention, wie beispielsweise die Festsetzung der Löhne und Gehälter, sind laut Tarifgesetz von 1950 untersagt.

4.1.2 Gültigkeit und Dauer von Tarifverträgen

Ein Tarifvertrag – auf welcher Ebene auch immer er abgeschlossen wird – ist verbindlich, sobald er von einer oder mehreren, von den Arbeitsbehörden als repräsentativ anerkannten Gewerkschaft/en (derzeit sind dies die Gewerkschaften CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC und CGC-CFE) und von einer Arbeitgeberorganisation oder einem einzelnen Arbeitgeber unterzeichnet wurde. Daher kann ein Vertrag selbst durch die Unterschrift einer einzelnen Minderheitsgewerkschaft Gültigkeit erlangen.

Laut Gesetz vom 14. November 1982 kann eine Gewerkschaft unter bestimmten Voraussetzungen gewisse Klauseln eines auf Unternehmensebene – oder auf Betriebsebene – geschlossenen Tarifvertrages ablehnen, vorausgesetzt sie hat während der letzten Betriebsratswahlen im Unternehmen mindestens 50 Prozent der maximal möglichen Stimmenzahl (nicht der tatsächlich abgegebenen Stimmen) erzielt und übt ihr Vetorecht innerhalb einer Woche nach Unterzeichnung des Tarifvertrages aus. Diese Voraussetzungen wurden 1992 verschärft, als Fristen für die Anfechtung geplanter Änderungen eingeführt wurden. In der Praxis sind die Gewerkschaften zur Erfüllung dieser Voraussetzungen aber nur selten in der Lage.

Die Verfahren und Fristen für die Kündigung eines Tarifvertrages werden in den Tarifverträgen selbst festgelegt. Wurde ein Tarifvertrag von mehreren Parteien unterzeichnet und wird er nur von einem Unterzeichner gekündigt, bleibt er für die restlichen Parteien in Kraft. Andererseits müssen für den Fall, dass alle unterzeichnenden Arbeitgeber oder alle unterzeichnenden Gewerkschaften eine Kündigung des Tarifvertrages wünschen, innerhalb einer Frist von drei Monaten neue Verhandlungen stattfinden. Kündigt ein Arbeitgeber seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, bleibt er weiterhin an alle Bestimmungen gebunden, die der Verband in der Zeit seiner Mitgliedschaft ausgehandelt hat.

Die meisten Tarifverträge gelten für einen Zeitraum von zwölf Monaten und verlängern sich automatisch, sofern sie nicht ausdrücklich gekündigt werden. Die weitaus meisten Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene finden jährlich zwischen Dezember und März statt.

4.2 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Kraft eines Gesetzes aus dem Jahr 1936 (Arbeitsgesetzbuch, Art. L. 133) kann das Arbeitsministerium die Bestimmungen eines Tarifvertrages per Ministerialerlass (*arrêté*) für allgemeinverbindlich erklären, sodass sie auch auf Unternehmen Anwendung finden, die den Tarifvertrag nicht unterzeichnet haben. Die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung besteht bei Branchen- und bei branchenübergreifenden Tarifverträgen, die auf nationaler oder regionaler Ebene geschlossen wurden. Ein Firmentarifvertrag kann *nicht* für allgemeinverbindlich erklärt werden. Des Weiteren liegt es im Ermessen des Arbeitsministeriums, nur bestimmte tarifvertragliche Bestimmungen für allgemeinverbindlich zu erklären.⁴⁹ Offenbar gesetzeswidrige Klauseln sind von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

Bei den Allgemeinverbindlicherklärungen wird nach zwei Arten unterschieden:

1. **Allgemeinverbindlicherklärung** (*procédure d'extension*): Der einschlägige Tarifvertrag wird für alle Unternehmen der Branche und der geografischen Region für verbindlich erklärt – unabhängig davon, ob sie einer der Tarifparteien angehören oder nicht.

⁴⁹ Wird ein Tarifvertrag in seiner Gesamtheit für allgemeinverbindlich erklärt, enthält er aber Klauseln über tarifliche Erhöhungen der Löhne und Gehälter, welche von der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen sind (*avenants non étendus*), ist der Arbeitgeber zu Lohn- und Gehaltserhöhungen nicht verpflichtet.

2. „Erweiterte“ **Allgemeinverbindlicherklärung** (*procédure d'élargissement*): Ein Branchentarifvertrag kann für alle Unternehmen für verbindlich erklärt werden, die in derselben Branche, aber in einer anderen geografischen Region tätig sind (dies gilt für den Fall, dass die Bemühungen um einen Tarifabschluss in der betreffenden Region endgültig gescheitert sind). Ferner kann er für alle Unternehmen einer anderen Branche sowie gegebenenfalls für andere Tätigkeitsgruppen für verbindlich erklärt werden. Diese zweite Art der Allgemeinverbindlicherklärung fand bislang typischerweise Anwendung, wenn eine Branche in einer Region besonders stark vertreten war und der für diese Branche in dieser Region geschlossene Tarifvertrag anschließend für andere Betriebe in anderen Regionen für verbindlich erklärt werden sollte – dies war u.a. in der Versandhandelsbranche (*vente par correspondance*) der Fall, die gehäuft im Norden vertreten ist und deren regionaler Tarifvertrag anschließend für andere Regionen für verbindlich erklärt wurde.

4.2.1 Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung

Bevor ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, müssen laut Arbeitsministerium mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Diese Voraussetzungen wurden zuletzt per Gesetz vom 14. November 1982 verschärft. Allerdings kann das Ministerium auf die Erfüllung dieser Voraussetzungen verzichten, wenn gegen die Allgemeinverbindlicherklärung keine Einwände erhoben werden.

Ein auf nationaler Ebene geltender branchenübergreifender (*interprofessionnel*) oder Branchentarifvertrag muss Bestimmungen über die Anerkennung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten, die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen zum Zwecke der Eingruppierung sowie Schlichtungsverfahren für eventuelle Arbeitsstreitigkeiten enthalten.

Die Erwägung, einen (auf nationaler Ebene geltenden) Branchentarifvertrag *in seiner Gesamtheit* für allgemeinverbindlich zu erklären, setzt *zwingend* voraus, dass er Bestimmungen zu *allen* folgenden Punkten enthält:

- Arbeitnehmervertretung (Einrichtung von Betriebsräten und Arbeitsschutzausschüssen oder Benennung von Arbeitnehmervertretern) und Gewerkschaftsrechte;
- Eingruppierung und berufliche Qualifikationen;
- Vergütung - einschließlich SMIC, Lohngruppen und -stufen (aber keine Lohnsätze), Lohnzuschläge, gleiche Bezahlung;
- bezahlter Urlaub;

- Einstellungsverfahren;
- Kündigungsverfahren – einschließlich Kündigungsfristen und Entlassungsabfindungen;
- Schulung und Ausbildung – einschließlich Schulung von behinderten Arbeitnehmern;
- Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz;
- Bestimmungen über die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern;
- schwangere und stillende Beschäftigte; junge Arbeitnehmer; Teilzeitkräfte; Heimarbeiter; entsandte Arbeitnehmer; Mitarbeiter externer Agenturen (d.h. Leiharbeiter);
- Schieds- und Schlichtungsverfahren.

Aus prozessualer Sicht können Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn sie von mindestens einer „repräsentativen“ Gewerkschaft und einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberorganisation unterzeichnet wurden.⁵⁰

Die Allgemeinverbindlicherklärung kann auf Antrag einer der Tarifparteien oder auf Initiative des Arbeitsministeriums erfolgen. Allgemeinverbindlicherklärungen können jedoch erst nach Rücksprache mit dem Nationalen Tarifausschuss (Commission nationale de la négociation collective) angeordnet werden.⁵¹ Um die Allgemeinverbindlicherklärung zu unterbinden, müssen mindestens zwei Vertreter der Arbeitgeber- oder der Gewerkschaftsseite schriftlich Widerspruch einlegen. Laut den jüngsten verfügbaren Daten – von Dezember 1997 – wurden 54 Prozent aller Branchentarifverträge per Regierungserlass für allgemeinverbindlich erklärt.

Erwähnenswert ist, dass das Verfahren der *Allgemeinverbindlicherklärung* praktisch systematisch Anwendung findet. Die *erweiterte Allgemeinverbindlicherklärung* ist dagegen weitaus seltener. Ferner wird eine Allgemeinverbindlicherklärung im Allgemeinen von (größeren) Arbeitgebern unterstützt, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass sie als ein wirksames Mittel gegen Preisunterbietungen eingesetzt werden kann.

⁵⁰ Die Repräsentativität der Gewerkschaften bleibt – insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Fähigkeit, Vereinbarungen zu schließen - ein in gewisser Weise umstrittenes Thema, was in erster Linie daran liegt, dass nur 6 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft (10 % zusammen mit dem öffentlichen Sektor) Mitglied in einer Gewerkschaft sind.

⁵¹ Der Nationale Tarifausschuss (*Commission Nationale de la Négociation Collective*) ist ein beratendes Gremium, das vom Arbeits- und vom Landwirtschaftsministerium verwaltet wird. Es hat die Aufgabe, den für Beschäftigung zuständigen Minister zum Tarifvertragsrecht zu beraten und die Erhöhungen des nationalen gesetzlichen Mindestlohnes SMIC zu überwachen. Den Vorsitz im Ausschuss führt der Minister, der Mitgliederkern besteht aus 18 Vertretern der fünf auf nationaler Ebene anerkannten Gewerkschaften – CGT, CFDR, FO, CFTC und CFE-CGC - und 18 Vertretern der Arbeitgeberorganisationen – Medef, CGPME (KMU), UPA (Selbstständige), CNMCCA und FNSEA (Landwirtschaft), UNAPL (Freie Berufe).

4.2.2 Beschleunigtes Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung für Lohn- und Gehaltstarifverträge

Soll eine einzelne Tarifbestimmung (*avenant*) für allgemeinverbindlich erklärt werden, die sich ausschließlich mit den Löhnen und Gehältern befasst, findet ein weniger umfassendes, beschleunigtes Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung (Art. L. 133-10). Wie dieses Verfahren im Detail aussieht, wird durch den nationalen Tarifausschuss CNNC bestimmt.

4.2.3 „Erweiterte“ Allgemeinverbindlicherklärung (*élargissement*)

Die Allgemeinverbindlicherklärung eines regionalen oder Branchentarifvertrages in einer anderen Region oder Branche kann auf Initiative des Arbeitsministeriums oder auf Antrag einer der Tarifparteien erfolgen, wenn

- die Sozialpartner in einer bestimmten Region oder Branche endgültig zu keiner Einigung gelangt sind oder
- keine Sozialpartner für Verhandlungen zur Verfügung stehen,

es sei denn, die Mehrheit der Mitglieder des Nationalen Tarifausschusses spricht sich gegen die Allgemeinverbindlicherklärung aus.

Werden an einem Branchentarifvertrag für eine Dauer von mindestens fünf Jahren keine tariflichen Änderungen vorgenommen, wird davon ausgegangen, dass die Sozialpartner in dieser Branche inaktiv sind, sodass gegebenenfalls die für allgemeinverbindlich erklärten tariflichen Bestimmungen einer anderen Region oder Branche Anwendung finden können.

Das Verfahren der erweiterten Allgemeinverbindlicherklärung kann in verschiedenen Situationen Anwendung finden:

- Soll ein Tarifvertrag, der bereits für eine geografische Region für allgemeinverbindlich erklärt wurde, auf eine weitere Region Anwendung finden, muss diese der ersteren in wirtschaftlicher Hinsicht entsprechen („wirtschaftlich analog sein“);
- hat eine erweiterte Allgemeinverbindlicherklärung die Anwendung eines Branchentarifvertrages auf eine andere Wirtschaftsbranche zur Folge, muss diese zweite Branche mit der ersten hinsichtlich der Art der Wirtschaftstätigkeit verwandt sein;
- ein nationaler, branchenübergreifender Tarifvertrag, der bereits für allgemeinverbindlich erklärt wurde, kann durch eine erweiterte Allgemeinverbindlicherklärung auch auf

Tätigkeiten oder Branchen Anwendung finden, die bis dahin von seinem Geltungsbereich ausgenommen waren;

- ferner besteht die Möglichkeit, durch eine erweiterte Allgemeinverbindlicherklärung einzelne, bereits zu einem früheren Zeitpunkt vereinbarte Klauseln (wie etwa Lohn- und Gehaltsbestimmungen) des fraglichen Tarifvertrages für allgemeinverbindlich zu erklären. Dies ist sinnvoll, da – wie in Fußnote 3 dargelegt – die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nicht *automatisch* auch die Allgemeinverbindlichkeit bereits bestehender Lohn- und Gehaltsbestimmungen (*avenants*) zur Folge hat.

4.2.4 Anwendung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auf entsandte Arbeitnehmer

Gemäß Art. L. 364-11 des Arbeitsgesetzbuches wird davon ausgegangen, dass die für eine Branche geltenden Bestimmungen eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages oder einer für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarung zu einem speziellen Thema (*accord*) auch auf entsandte Arbeitnehmer Anwendung finden, wenn sie in folgenden Bereichen eine Verbesserung gegenüber den gesetzlichen Mindestanforderungen darstellen: Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Frauen und Jugendliche am Arbeitsplatz, Sonntags-/Nachtarbeit, Freizeit, gesetzliche Feiertage, Eingruppierung, Bezahlung, Reisekosten sowie Unfall-/Krankengeld.

Erlass 2000-861 nennt jedoch gewisse Ausnahmen für kurzfristig entsandte „vorbereitende Mitarbeiter“ in Dienstleistungsbranchen. Gemäß diesem Erlass finden die oben genannten Bestimmungen für entsandte Arbeitnehmer auf Beschäftigte, die für eine Dauer von weniger als acht Tagen entsandt werden, um Arbeiten in der ersten, einleitenden Phase eines Projekts durchzuführen, keine Anwendung (vorausgesetzt diese Arbeiten sind integraler Bestandteil eines Vertrags zur Lieferung von Waren oder Dienstleistungen).

4.3 Nationaler gesetzlicher Mindestlohn – SMIC

In Frankreich heißt der nationale gesetzliche Mindestlohn „**Fehler! Textmarke nicht definiert.**SMIC“ (*salaire minimum interprofessionnel de croissance*). Der SMIC entspricht dem Lohnsatz, der im Mutterland Frankreich per Gesetz nicht unterschritten werden darf. Er findet auf alle Arbeitnehmer Anwendung – einschließlich der Beschäftigten in der Landwirtschaft. Eine Ausnahme bilden Jugendliche unter 18 Jahren mit weniger als sechs Monaten Berufserfahrung sowie behinderte Arbeitnehmer, für die andere Gesetze gelten.

4.3.1 Entstehungsgeschichte des SMIC

Das erste Gesetz über den nationalen Mindestlohn (*loi du 12 février 1950*) wurde 1950 eingeführt und sah einen garantierten Mindestlohn (*salaire minimum interprofessionnel garanti - SMIG*) vor. 1953 wurde der SMIG an den Index der Kosten für einen genau definierten Haushalt, 1957 an den allgemeinen Preisindex für Kosten von Familien mit niedrigem Einkommen gebunden. Seit 1966 war er an den Verbraucherpreisindex gekoppelt. Laut den ersten verfügbaren Zahlen (zitiert in CSERC, 1999) profitierten 1954 schätzungsweise 16 Prozent der Arbeitnehmer von einer Anhebung des SMIG um 5,7 Prozent.

Ferner beinhaltete das erste Mindestlohngesetz ein komplexes System aus *regionalen Differenzierungen*: 1950 belief sich die größte regionale Abweichung nach unten gegenüber dem Mindestlohnsatz für Paris auf 18 Prozent. Bis 1954 hatte sich diese Differenz auf 13,5 Prozent, bis 1960 auf acht Prozent verringert. Im Juni 1968 schließlich waren alle regionalen Unterschiede beseitigt.⁵²

Zwischen 1950 und 1967 stieg der SMIG real um 22 Prozent, im Verhältnis zum Durchschnittsverdienst ging er jedoch von 56 auf 34 Prozent zurück. Somit hatte sich das Arbeitseinkommen eines durchschnittlichen Arbeitnehmers real verdoppelt, während es für Niedriglohneempfänger lediglich um 22 Prozent gestiegen war. Der Mindestlohn „griff“ insofern nicht mehr, als sich die 2,1-prozentige SMIG-Erhöhung von März 1966 nur noch auf 1,2 Prozent der Arbeitnehmer auswirkte. Als politische Reaktion auf die Ereignisse des Mai 1968 wurde u.a. der SMIG zum 1. Juni 1968 um 35 Prozent angehoben. Nachdem das Versagen der existierenden Mindestlohnvorschriften eingeräumt worden war, wurde der SMIG 1970 durch den SMIC abgelöst. Die damals eingeführten SMIC-Vorschriften sind noch heute in Kraft.

Die neuen Rechtsvorschriften stellten einen Richtungswechsel dar.⁵³ Allgemein ausgedrückt verkörperte der SMIG das Prinzip eines „sozialen Minimums“, das den Vorrang frei ausgehandelter Löhne gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 26 über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen aus dem Jahr 1928 untermauerte (dieses Übereinkommen besagt, dass der Staat nur in Gewerben in die Lohnfestsetzung eingreifen sollte, „in denen keine wirksamen Einrichtungen zur Festsetzung der Löhne, sei es durch Gesamtarbeitsvertrag oder auf

⁵² Die OECD appellierte wiederholt an die französischen Behörden, die nach Regionen differenzierten Mindestlöhne (ebenso wie einen breiteren Spielraum für Mindestlöhne, die nach Lebensalter differenziert sind) wieder einzuführen. Siehe Martin (1999).

⁵³ Vgl. CSERC, 1999.

anderem Wege, bestehen und in denen die Löhne außergewöhnlich niedrig sind“). Der SMIC dagegen steht als sein Nachfolger für eine andere Konzeption, die in etwa der in einem ILO-Übereinkommen aus dem Jahr 1970 dargestellten Auffassung gleichkommt. Gemäß dieser Auffassung soll der gesetzliche Mindestlohn allen Beschäftigten eine Teilhabe an den Ergebnissen des wirtschaftlichen Wachstums ermöglichen. Das Gesetz über die Einführung des SMIC weist ausdrücklich darauf hin, dass der Mindestlohn nicht länger eine simple Lohngarantie darstellt, sondern einen „wachstumsorientierten“ Mindestlohn (*salaire minimum interprofessionnel de croissance* - SMIC), der den am niedrigsten bezahlten Arbeitnehmern „eine Kaufkraftgarantie und eine Garantie für die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung der Nation“ bieten soll. Laut Gesetz von 1970 wird der Mindestlohn nicht nur entsprechend der Preisentwicklung, sondern zum Teil auch entsprechend der Entwicklung der realen Arbeitseinkommen (Stundenlohn für Arbeiter) angepasst.

4.3.2 Anwendung der aktuellen Rechtsvorschriften

Der nationale Mindestlohn umfasst den Arbeitsverdienst, einschließlich

- Lohnnebenleistungen (Verpflegung, Unterkunft);
- Trinkgelder, wo diese leicht berechnet werden können (z.B. solche, die zentral über den Arbeitgeber verteilt werden);
- regelmäßige Sonderzahlungen und individuelle, leistungsorientierte Zuschläge.

Folgende Einkommensarten bleiben beim zugrunde gelegten Verdienstbegriff unberücksichtigt:

- Zuschläge für Nacht- oder Wochenendarbeit,
- Dienstalterszulagen,
- Urlaubsgeld, gewinnorientierte Löhne und Gehälter,
- Gefahren- und Schmutzzulagen.

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf den SMIC. Allerdings finden für bestimmte Gruppen abweichende Sätze Anwendung. Hier ist insbesondere der Mindestlohnsatz für junge Leute und Auszubildende zu erwähnen. Junge Arbeitnehmer haben Anspruch auf 80 Prozent (16- bis 17-Jährige) bzw. 90 Prozent (17- bis 18-Jährige) des regulären SMIC-Satzes. Sobald eine sechsmonatige Berufserfahrung in der betreffenden Funktion bzw. Branche vorhanden ist, sind diese reduzierten Mindestlohnsätze hinfällig. Der Mindestlohnsatz für Auszubildende variiert in Ab-

hängigkeit von Alter und Ausbildungsstadium. Der niedrigste Satz liegt bei 25 Prozent des SMIC und gilt für 16-Jährige, die eine Ausbildung aufnehmen. Nach sechs Monaten steigt dieser Satz auf 35 Prozent und schließlich auf das Maximum von 75 Prozent des SMIC. 1997 fanden diese Mindestlohnsätze auf etwa 340.000 Auszubildende Anwendung. Für behinderte Arbeitnehmer beläuft sich der Mindestlohnsatz auf 90 Prozent des regulären SMIC-Satzes.

4.3.3 Anpassungsmechanismus

Der Anpassungsmechanismus für den SMIC wird zur Zeit reformiert. Die neue Gesetzgebung wird wahrscheinlich im Laufe des Frühjahrs 2003 in Kraft treten.⁵⁴ Das Gesetz wird die gegenwärtige Regelung ergänzen und zum Teil ersetzen.

Die bestehende Regelung sieht den folgenden Anpassungsmechanismus vor:

- sobald der vom INSEE (Institut national de la Statistique et des Études Économiques) veröffentlichte nationale Preisindex im Vergleich zum letzten Referenzzeitpunkt um mindestens zwei Prozentpunkte gestiegen ist: In diesem Fall wird er automatisch um den entsprechenden Prozentsatz erhöht. (Folglich kann der SMIC bei einer starken Preisinflation mehrmals jährlich angehoben werden – 1975 wurde er beispielsweise fünf Mal erhöht);
- jährlich zum 1. Juli per Erlass des Ministerrates - auf Empfehlung des Nationalen Tarifausschusses und entsprechend einer festgelegten Anpassungsformel: Anhebung entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex und zusätzlich entsprechend der Hälfte der Erhöhung der Stundenlöhne der Arbeiter (die derzeit anhand der Ergebnisse der ACEMO ermittelt wird, einer vom Arbeitsministerium durchgeführten vierteljährlichen Erhebung bei Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten).

Darüber hinaus veranlassten die verschiedenen Regierungen häufig – im Wesentlichen aus politischen Gründen – in ihr freies Ermessen gestellte SMIC-Erhöhungen (so genannte „*coups de pousse*“). Seit 1970 sind diese Erhöhungen mehr oder weniger die Regel: Lediglich in den Jahren 1977, 1986/87, 1993/94 und 1999 nahmen die Regierungen von einer Erhöhung nach freiem Ermessen Abstand.

⁵⁴ Loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. Stand im Dezember 2002 – Zweite Lesung im Nationalrat.

Zweck der neuen ab 2003 geltenden Regelung ist die Beseitigung der Differenz zwischen dem Stundensatz und dem Monatssatz des SMICs. Sie funktioniert wie folgt: Ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes bis zum Juli 2005 werden die zwei Mindestlohnsätze (Stunden- bzw. Monatslohnsatz) durch die überproportionale Erhöhung des Stundlohnsatzes um 11,4%⁵⁵ aneinandergeführt.

SMIC-Satz für 2002/2003

Zum 1. Juli 2002 wurde der reguläre SMIC-Stundensatz auf **€6,83** angehoben. Die Höhe des monatlichen Mindestlohnes berechnet sich unter Bezugnahme auf die Arbeitszeitverkürzung (s.u.).

4.3.4 Der SMIC und die 35-Stunden-Woche: Garantierte monatlicher Mindestlohn (GMR)

Bis zur Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche im Jahr 2000 wurde lediglich ein SMIC-Stundensatz festgesetzt. Der entsprechende monatliche Mindestlohn ergab sich durch Multiplikation dieses Stundensatzes mit 169 (d.h. mit der üblichen Monatsstundenzahl bei einer 39-Stunden-Woche). Obwohl die Regierung anlässlich der Einführung der 35-Stunden-Woche versprach, es werde auch zukünftig nur einen SMIC-Satz geben, wurden mit dem zweiten Aubry-Gesetz zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Februar 2000 eine Reihe von SMIC-Monatssätzen eingeführt.

Als Begründung für die Einführung eines garantierten monatlichen Mindestlohnes (*garantie mensuelle de rémunération*) wurde angeführt, dass bei einer Verkürzung der Arbeitszeit Einkommenseinbußen für Beschäftigte, die nach Stunden bezahlt werden, vermieden werden sollten, bei einer direkten Erhöhung des SMIC-Stundensatzes aber diejenigen Arbeitnehmer überdurchschnittlich profitiert hätten, deren Arbeitszeit nicht verkürzt worden war.

Laut Artikel 32 des zweiten Aubry-Gesetzes müssen alle SMIC-Bezieher eines Unternehmens, das – zum 1. Januar 2000 – eine kürzere Wochenarbeitszeit einführt, mindestens denselben Wochenlohn wie zuvor erhalten.⁵⁶ Dies gilt nicht nur für die zum Zeitpunkt der Arbeitszeitver-

⁵⁵ D.h. der prozentuale Unterschied zwischen der 35-Stundenwoche und der bisherige gesetzlichen 39-Stundenwoche.

⁵⁶ Entgegen den Warnungen von Forschungsorganisationen wie dem CSERC (Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts). Dieser hatte 1999 darauf hingewiesen, dass [die Regierung] bei ihren Überlegungen bezüglich des Übergangs zur 35-Stunden-Woche das Ziel im Auge behalten sollte, die Stundenlohnkosten nicht zu erhöhen.

kürzung bereits beschäftigten SMIC-Bezieher, sondern auch für spätere Neueinstellungen, deren Tätigkeit mit den Aufgaben auf bereits vorhandenen SMIC-Stellen übereinstimmt.

Daher ist der Arbeitgeber gegebenenfalls verpflichtet, SMIC-Beziehern einen „gestaffelten Lohnzuschlag“ zu zahlen, um zu verhindern, dass sich die monatliche Vergütung durch die kürzere Arbeitszeit verringert. Bei der jährlichen Erhöhung des SMIC steigen die monatlichen Mindestlohnsätze weniger stark an als die SMIC-Stundensätze, da bei ersteren die Steigerung der Stundenlöhne unberücksichtigt bleibt. Diese wiederum unterliegt einem schnelleren Wachstum, weil sich die Löhne der nach Stunden bezahlten Beschäftigten prozentual erhöhen. *Anhang 1* enthält nähere Angaben zu den garantierten monatlichen Mindestlohnsätzen.

Die Regierung strebt eine Konvergenz zwischen SMIC-Stundensatz und SMIC-Monatssätzen bis spätestens den 1. Juli 2005 an. Theoretisch bedeutet dies, dass der Stundenlohnsatz stärker steigen muss als der garantierte monatliche Mindestlohn. Die Struktur zur Anpassung des Mindestlohnes führt in gewisser Weise automatisch zu dieser Konvergenz, denn sie gewährleistet, dass der SMIC-Stundensatz entsprechend den realen Erhöhungen der Tariflöhne für Arbeiter steigt, während sich die monatlichen Mindestlohnsätze entsprechend den langsamer steigenden Monatslöhnen erhöhen.

Unmittelbar nach ihrer Wahl im Juni 2002 beauftragte die Raffarin-Regierung den tripartistischen Wirtschafts- und Sozialausschuss CES mit der Suche nach Lösungen für das Problem der „Vielfalt der SMIC-Sätze“. Der Ausschuss hat seinen Bericht im Sommer 2002 vorgelegt. Der Druck zur frühestmöglichen Rückkehr zu einem einheitlichen monatlichen Mindestlohnsatz – der sich proportional zum SMIC-Stundensatz berechnet – kam sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgebern. Die Arbeitgeber haben betont, dass das bestehende System mit seinen unterschiedlichen monatlichen Mindestlohnsätzen, die sich nach dem individuellen Zeitpunkt der Einführung der 35-Stunden-Woche und der bis dahin im Betrieb geltenden Wochenarbeitszeit richten, äußerst komplex und daher schwer zu verwalten war und es diesem System darüber hinaus an Transparenz fehlte. Die Einführung mehrerer unterschiedlicher monatlicher Mindestlohnsätze, deren genaue Höhe und Berechnungsmethode vielen unüberschaubar waren, hat zweifellos nicht dazu beigetragen, die Transparenz zu fördern, die sich – wie oben erwähnt – als wichtig erwiesen hat, um bei den Beschäftigten das Wissen um den SMIC zu verbessern und somit die Einhaltung der Vorschriften zu sichern.

Erst vor kurzem haben auch die Gewerkschaften – vor allem die Verbände CGT und CFDT – Kampagnen für die Einführung eines einheitlichen monatlichen SMIC-Satzes gestartet. Der CGT setzt sich für einen monatlichen Pauschalsatz in Höhe von €1.400 brutto ein.

Zwar wurde die Schaffung der Vielfalt der SMIC-Sätze mit der Begründung unternommen, sie werde der Lohngleichheit zwischen den Beschäftigten in Unternehmen mit unterschiedlichen Arbeitszeiten aufrechterhalten. Sie hat aber offenbar eher zu einer Erhöhung der Lohnungleichheit geführt, denn ein Niedriglohneempfänger erhält für die von ihm verrichtete Arbeit je nach Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, einen unterschiedlichen Lohn, dessen Höhe sich nach dem Zeitpunkt richtet, zu dem das jeweilige Unternehmen die Arbeitszeitverkürzung eingeführt hat. (Im Wesentlichen gilt, dass der monatliche Mindestlohnsatz umso höher ist, je später die 35-Stunden-Woche eingeführt wurde, da er sich auf der Grundlage des zum Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung gültigen SMIC-Stundensatzes berechnet.)

4.3.5 Höhe und Verbreitung

Real hat sich der SMIC seit seiner Einführung mehr als verdoppelt und auch im Verhältnis zum Durchschnittsverdienst ist er gestiegen. Anfang der 1970er Jahre entsprach er 40 Prozent des Durchschnittsverdienstes, bevor er 1985 seinen Höchstwert von 51 Prozent erreichte. Seither bewegt er sich bei etwa 47 Prozent.⁵⁷

Laut der jüngsten Umfrage der Forschungsabteilung DARES des Arbeitsministeriums (DARES, 2002) kam die Erhöhung des SMIC von Juli 2001 13,9 Prozent aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft zugute. Dies entspricht einer absoluten Zahl von 2,7 Millionen Beschäftigten. Der Bericht bestätigt, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die mit dem SMIC bezahlt werden, einen engen Zusammenhang mit der Größe des Unternehmens aufweist: 2001 waren 30,7 Prozent der Arbeitnehmer, die von der SMIC-Erhöhung profitierten, in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten tätig, während nur 4,7 Prozent dieser Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiteten.

Dieser Faktor ist insbesondere für die aktuelle Debatte über die „Vielfalt“ der SMIC-Monatssätze für Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche relevant, weil kleinere Unternehmen (mit weniger als 20 Beschäftigten) laut den Gesetzen zur Verkürzung

⁵⁷ Für kaufkraftbereinigte Mindestlohnangaben in Prozent des BIP siehe zusammenfassende Tabellen. Nach Abowd et al. (2000) belief sich der volle SMIC-Satz für Erwachsene im November 1999 auf 70 Prozent des Medianeinkommens aus einer Vollzeitbeschäftigung.

der Arbeitszeit für die Einführung der 35-Stunden-Woche zwei Jahre länger Zeit haben als größere Unternehmen (d.h. sie müssen die 35-Stunden-Woche nicht bis 2002, sondern erst bis 2004 einführen). Infolgedessen sind derzeit fast zwei Drittel der Beschäftigten, die von den Mindestlohnänderungen profitieren, noch immer 39 Stunden pro Woche erwerbstätig und beziehen daher den „herkömmlichen“, einheitlichen SMIC-Stundenlohn.

Eine Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbranchen zeigt, dass der Dienstleistungssektor der bei weitem größte Arbeitgeber von Mindestlohnbeziehern ist: Von den Beschäftigten, die von einer SMIC-Erhöpfung profitierten, waren die meisten im Dienstleistungssektor tätig, wo das Angebot an Teilzeit- und befristeten Stellen sehr groß ist. Im Hotel- und Gaststättengewerbe beziehen etwa 43,7 Prozent aller Beschäftigten den SMIC, was Ausdruck für die Tatsache ist, dass der erste Branchentarifvertrag in diesem Sektor 1997 unterzeichnet wurde und der für diese Branche vereinbarte Einstiegslohn den SMIC-Stundensatz unterschreitet.

Darüber hinaus weist der DARES-Bericht auf Geschlechterunterschiede hin, was die demografischen Auswirkungen des SMIC betrifft. 2001 profitierten 19,9 Prozent der weiblichen Beschäftigten von der SMIC-Erhöpfung, bei den männlichen Beschäftigten waren es dagegen nur 9,9 Prozent. Jedoch verringert sich das Geschlechterungleichgewicht bei jungen ArbeitnehmerInnen: Von den männlichen Beschäftigten unter 26 Jahren beziehen 27,4 Prozent den SMIC, bei den weiblichen Beschäftigten derselben Altersgruppe sind es 36,9 Prozent.

4.3.6 Einhaltung der Mindestlohnvorschriften

Die örtliche Aufsichtsbehörde führt bei zufällig ausgewählten Unternehmen oder als Reaktion auf Beschwerden von Arbeitnehmern Betriebsprüfungen durch. Wird festgestellt, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter unterbezahlt, wird dieser mit einer Geldstrafe belegt und kann bei fortgesetzter Missachtung der Mindestlohnvorschriften zu einer Gefängnisstrafe verurteilt werden. Die Zahl der jährlich aufgedeckten Fälle von Unterbezahlung ist sehr gering. Außerdem sollte nicht vergessen werden, dass in Frankreich fast alle Beschäftigten wissen, dass es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, und der aktuelle SMIC-Satz regelmäßig in Zeitungen, im Fernsehen, im Radio und im Internet veröffentlicht wird. Wie oben erwähnt, wurde diese Transparenz durch die Einführung mehrerer garantierter monatlicher Mindestlohnsätze beeinträchtigt.

Nominell wird das SMIC-Gesetz zwar zu annähernd 100 Prozent eingehalten (zumindest in der formellen Wirtschaft), allerdings weisen bei Arbeitgebern durchgeführte Verdiensterhebungen darauf hin, dass die Vergütung einiger Vollzeitbeschäftigter unter dem aktuellen Mindestlohn

liegt. Häufig ist dies jedoch begründet – meist durch Fehlzeiten oder eine Arbeitszeit, welche die gesetzliche Wochenarbeitszeit unterschreitet, sowie durch die Zahlung von sonstigen, zusätzlichen Sondervergütungen, die bei der Berechnung des SMIC nicht berücksichtigt werden, durch die der Bruttolohn aber dennoch die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes erreicht. Am wahrscheinlichsten ist eine Unterbezahlung in der informellen Wirtschaft. Hierzu liegen jedoch wenige bis gar keine Statistiken vor.⁵⁸

4.3.7 SMIC-Politik

Ein bemerkenswertes Merkmal des Mindestlohnes in Frankreich ist seine politische Sensitivität – sowohl was seine allgemeine symbolische Rolle betrifft, als auch hinsichtlich seiner Anfälligkeit für politische Manipulation. Wie bereits erwähnt, wurde der SMIC als politische Reaktion auf die *événements de mai* 1968 erhöht. Als 1981 mit François Mitterrand der erste Sozialist zum Präsidenten gewählt wurde, folgte eine Erhöhung des SMIC um 10 Prozent. 1993 versuchte der gaullistische Premierminister Edouard Balladur, für Berufseinsteiger bis 25 Jahre einen Mindestlohnsatz in Höhe von 80 Prozent des regulären SMIC-Satzes einzuführen, sah sich aber durch die Flut von Protesten gezwungen, dieses Vorhaben aufzugeben. Anlässlich der Präsidentschaftswahlen 1995 sprachen sich beide Kandidaten – Jacques Chirac und Lionel Jospin – für eine Erhöhung des SMIC um das Doppelte des gesetzlich vorgesehenen Minimums aus. Wie in anderen Ländern Steuersenkungen, wird der ins freie Ermessen der Regierung gestellte *coup de pouce* in Frankreich als ein politisches Instrument eingesetzt.

Interessanterweise hat sich die im Juni 2002 gewählte neue Mitte-Rechts-Regierung Raffarin dazu entschlossen, diesen besonderen politischen Ball nicht zu spielen. Wie oben bereits erwähnt, haben die neu antretenden Regierungen in der Vergangenheit stets „nachgeholfen“ und den Mindestlohn zusätzlich zu der jährlich im Juli fälligen Anpassung an den Verbraucherpreisindex erhöht. Darüber hinaus hat die neue Regierung Raffarin bereits das Versprechen von Präsident Chirac eingelöst, die Einkommensteuer um fünf Prozent zu senken. (Angesichts der Tatsache, dass mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen keine Einkommensteuer zahlen, da ihr Einkommen den Steuerfreibetrag nicht überschreitet, werden die Geringverdienende von dieser wohlwollenden steuerlichen Maßnahme, die mehr Geld in den Taschen der Bürger gewährleis-

⁵⁸ Frei/Schneider (2000) gehen für Frankreich, Deutschland und Großbritannien von 13 bis 16 Prozent des ausgewiesenen BIP aus. Ferner gibt es Behauptungen, dass der informelle Sektor in Großbritannien noch größer sei – zumindest, was den Umfang der illegalen Beschäftigung betrifft.

ten soll, nur profitieren, wenn der SMIC über das gesetzlich vorgesehene Mindestmaß hinaus erhöht wird.)

Es sprachen jedoch mehrere Faktoren gegen eine zusätzliche „freiwillige“ Erhöhung des Mindestlohnes. Zwar war sich die neue Regierung – die in der Opposition Kritik an der Tatsache geübt hatte, dass in Verbindung mit der Einführung der 35-Stunden-Woche mehrere SMIC-Monatssätze festgesetzt wurden – darüber im Klaren, dass eine außerordentliche Erhöhung des SMIC-Stundensatzes dazu beitragen würde, eine Konvergenz von Stundensatz und Monatssätzen bis zum gesetzlich vorgesehen Zeitpunkt 2005 zu erreichen, allerdings wurde im Zeitraum 2001/2002 ein nur geringes Wachstum verzeichnet. Außerdem „sollte ein Zeichen für die Unternehmen gesetzt werden“. Infolgedessen kündigte die Regierung am 25. Juni 2002 eine Anhebung des SMIC-Stundensatzes um das gesetzlich vorgesehene Mindestmaß – von 2,4 Prozent – zum 1. Juli 2002 an und verstärkte gleichzeitig die Suche nach möglichen Lösungen für das Problem der Vielfalt der SMIC-Monatssätze.

4.3.8 Auswirkungen

4.3.8.1 Einkommensverteilung

Die aus den jüngsten Arbeitskräfteerhebungen vorliegenden Daten zeigen bei der Verteilung der Stundenverdienste aller Arbeitnehmer eine deutliche „Spitze“ in Höhe des Mindestlohnes. Ebenso wie in Großbritannien kann diese Spitze unterschiedlich interpretiert werden. Ferner kann eine solche Spitze je nachdem, ob der Mindestlohn eine noch relativ neue Einrichtung ist (wie in Großbritannien) oder bereits seit langem etabliert ist, unterschiedliche Bedeutung haben.

Für Bazen (1999) bedeutet das Vorhandensein einer Spitze erstens, dass der SMIC einen erfolgreichen Beitrag zur Erhöhung der Löhne der Zielgruppe leistet, ohne dass die Beschäftigten dieser Gruppe ihre Arbeit verlieren, und zweitens, dass sich die Verteilung insgesamt nicht nach oben verschiebt. (Wie weiter unten erwähnt wird, kann laut Bazen ferner davon ausgegangen werden, dass der SMIC zum Abbau von Lohnungleichheit beiträgt – allerdings nur in einem bestimmten Bereich der Einkommensverteilung.)

Die Auswirkung des SMIC auf die Verteilung der Stundenverdienste ist bei Frauen, jungen Arbeitnehmern und ungelernten Beschäftigten stärker (Bazen, 1999). In der Gruppe der Arbeitnehmer bis 25 Jahre entspricht der SMIC (laut den Zahlen für 1998) sogar dem typischen Lohn und kommt annähernd dem mittleren Lohn gleich, der den SMIC nur um 11 Prozent ü-

bersteigt. In der Gruppe der ungelerten Arbeitnehmer entspricht der SMIC dem typischen Lohn (Modus), der Medianlohn liegt 10 Prozent über dem SMIC.

Bazen (1999) bezeichnet dies als eine Situation, in der „der SMIC die Lohnungleichheit am unteren Ende der Lohnskala verringert, indem er zu einer Erhöhung der Einkommen bestimmter Niedriglohngruppen beiträgt“.

4.3.8.2 SMIC und Arbeitskosten – „Puffer“ für Sozillasten

Die Existenz des SMIC und dessen Höhe wirken sich auf die Arbeitskosten anders aus als auf die direkten Löhne, da verschiedene Maßnahmen ergriffen wurden, um die Auswirkungen des SMIC auf die Sozialversicherungsbeiträge (und somit auf die Arbeitskosten und die Beschäftigung) möglichst gering zu halten. Zurzeit existieren drei wesentliche Maßnahmen zur Verringerung der Sozialabgaben, die ein Arbeitgeber für Beschäftigte leisten muss, deren Verdienst dem SMIC oder annähernd dem SMIC entspricht. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich nicht kumulierbar:

- Ermäßigungen für Niedriglohnbeschäftigte: Die Entlastung der Arbeitgeber von den Sozialversicherungsbeiträgen gilt unabhängig von der Arbeitszeit des Beschäftigten oder der Art des Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitsentgelte bis zu einer Höhe von 130 Prozent des SMIC;
- Reduzierung der Arbeitgebersozialabgaben für Niedriglohnstellen bei Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche: Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge für alle Arbeitsentgelte unterhalb einer Grenze von 180 Prozent des SMIC. Die Ermäßigungen sind gestaffelt;
- spezieller Arbeitsvertrag als Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung (*contrat initiative-emploi, CIE*): Stellt ein Arbeitgeber einen Langzeitarbeitslosen, einen jugendlichen Arbeitslosen, einen Arbeitslosen über 50 Jahre oder einen Bezieher der staatlichen Sozialhilfe (RMI) ein, ist er für die Dauer von zwei Jahren von den Sozialabgaben für Löhne bis zur Höhe des SMIC vollständig befreit.

4.3.8.3 Der SMIC im Zusammenhang mit Lohn- und Gehaltsverhandlungen

Durch die Rolle, die der nationalen Mindestlohn in Frankreich spielt, treten mehrere Themen in den Vordergrund, die mit den Tarifverhandlungen in Zusammenhang stehen. Bazen (1999) bemerkt hierzu:

„Die Koexistenz von nationalem Mindestlohn und kollektiven Lohnverhandlungen bereitet wenig Probleme, solange der nationale Mindestlohn als Auffangnetz für Beschäftigte in Unternehmen bereit steht, die tarifvertraglich nicht gebunden sind, und dieser unterhalb der Tariflöhne bleibt.“

Jedoch haben der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Zersplitterung der offiziellen Gewerkschaften sowie die Tatsache, dass die zwischen mehreren, unterschiedlichen Verbänden bestehenden Beziehungen zerbrochen sind, zusammen mit den geringen Mitgliederzahlen in den verschiedenen Arbeitgeberverbänden zu einer Situation geführt, in der die Zahl der nicht durch einen Tarifvertrag erfassten Beschäftigten von jeher signifikant war – und bleibt.⁵⁹

Daher ist die gesetzliche Festlegung eines Mindestlohnes zu einem wesentlichen Faktor für den Schutz eines beträchtlichen Teils der Erwerbstätigen geworden. Ferner hat die Regierung in diesem Bereich eine derart wichtige Rolle übernommen, weil die Sozialpartner anlässlich der Einführung des ersten Mindestlohngesetzes nicht in der Lage waren, sich auf eine Höhe für den SMIG (Vorläufer des SMIC) zu einigen.

4.3.8.4 Tariflöhne unterhalb des SMIC

Der Nationale Tarifausschuss kommt in seinem jüngsten Bericht (CNNC, 2002) zu der Feststellung, dass 2001 etwa 72 Prozent der außerhalb der metallverarbeitenden Industrie und des Baugewerbes abgeschlossenen Lohntarifverträge mindestens eine Lohngruppe unterhalb des SMIC vorsahen (dies gilt für Betriebe, die bereits die 35-Stunden-Woche eingeführt hatten – für Betriebe, in denen sich die Wochenarbeitszeit noch immer auf 39 Stunden belief, traf dies auf 73 Prozent der abgeschlossenen Lohntarifverträge zu). In der metallverarbeitenden Industrie betrug der Anteil dieser Tarifverträge 93 Prozent, im Baugewerbe 87 Prozent. Wenn ein Tarifvertrag einen Stundenlohnsatz vorsieht, der den SMIC unterschreitet, muss den Arbeitnehmern der betreffenden Lohngruppe laut Arbeitsgesetzbuch mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden.

⁵⁹ Mit anderen Worten sind zwar weit über 90 Prozent der Erwerbstätigen in Branchen beschäftigt, in denen Tarifverhandlungen geführt werden, dies heißt aber weder, dass die Sozialpartner in diesen Branchen – oder auf regionaler Ebene – regelmäßig Tarifverträge abschließen, noch dass Arbeitgeber, die keiner Tarifpartei angehören, an eine unterzeichnete Vereinbarung gebunden sind. Wie oben dargelegt, ist die Allgemeinverbindlicherklärung natürlich ein sinnvolles Instrument, um dieser Situation entgegen zu wirken, allerdings sind derzeit nur 54 Prozent aller Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.

Diese Feststellung ist angesichts der 1990 eingeleiteten so genannten *opération bas salaires* umso überraschender.⁶⁰ Damals sahen etwa 59 Prozent der Branchentarifverträge Tariflöhne unterhalb des nationalen Mindestlohnes (SMIC) vor. Dies veranlasste den damaligen Premierminister Michel Rocard, sich mit der Forderung nach einer Neuverhandlung der Tarifverträge an die einzelnen Branchen zu wenden. Mit dieser Initiative sollte gewährleistet werden, dass kein Branchentarifvertrag Stundenlohnsätze unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes SMIC enthielt. Dadurch war eine gewisse Lohnprogression garantiert. Die Ergebnisse waren allerdings bestenfalls mäßig. Zwar wurden zwischen 1991 und 1994 die Tariflöhne in vielen Branchen über dem SMIC festgelegt – die Zahl der Tarifverträge, die Stundenlohnsätze unterhalb des SMIC enthielten, fiel von 164 im März 1990 auf 37 im Dezember 1992 – aber dies geschah häufig durch eine neue Eingruppierung und weniger durch eine direkte Erhöhung der Tarifvergütungen. Darüber hinaus wurde die Wahrscheinlichkeit, das ursprüngliche Ziel zu erreichen, immer geringer, weil die nachfolgenden Regierungen die Tendenz zeigten, für die in ihr freies Ermessen gestellte Erhöhung des SMIC einen Prozentsatz oberhalb der Inflationsrate zu wählen.

Im Besonderen könnte bei einer Betrachtung des geschichtlichen Hintergrunds dieser Situation das Argument angeführt werden, dass die Arbeitgeber durch die Mitte der 1980er Jahre betriebene Politik der Inflationsrückführung im Verhandlungsprozess die Oberhand gewannen. Da sich der SMIC durch die automatische Anpassung und durch regelmäßige, „politische“ gestellte Erhöhungen kontinuierlich erhöhte, erreichte er – die Arbeitgeber weigerten, die ausgehandelten Tariflöhne entsprechend zu erhöhen – Ende der 1980er Jahre die Höhe der niedrigsten Tariflöhne, um diese schließlich zu übersteigen, wodurch die Tariflöhne letzten Endes unwirksam wurden. Diese Situation entstand, weil es durch die nachträgliche Aufnahme der Stundenlöhne für Arbeiter in die SMIC-Anpassungsformel zwar eine formelle Verknüpfung zwischen der *Verdienstentwicklung* und der Höhe des SMIC gibt, aber „keine formelle Verbindung zwischen der Festsetzung der SMIC-Höhe und das Tarifgeschehen“.⁶¹ (Was den Zusammenhang zwischen den vereinbarten tariflichen Vergütungen und dem SMIC betrifft, so verbietet das Arbeitsgesetzbuch die Indexierung von tariflichen Mindestlöhnen: Eine Erhöhung der Tariflöhne muss das Ergebnis freier Verhandlungen sein.)

⁶⁰ Es sollte jedoch erwähnt werden, dass sich das Commissariat du Plan schon 1975/1976 des Problems der niedrigen Tariflöhne bewusst war und sich in seinen Jahresberichten für diesen Zeitraum damit befasste.

⁶¹ Bazen, 1999

Im Kontext von Kostenbeschränkungen ist die Weigerung der Arbeitgeber, die Löhne entsprechend den SMIC-Anpassungen zu erhöhen, auch eine Folge der Art der Durchführung von Tarifverhandlungen. Gemäß Auroux-Gesetz von 1982 besteht die Pflicht zu jährlichen Tarifverhandlungen. Dennoch werden die meisten Lohntarife (noch) durch Anwendung eines Systems aus genau festgelegten Koeffizienten ermittelt, die mit einem Grundlohn multipliziert werden.⁶² Diese Koeffizienten werden alle fünf Jahre neu ausgehandelt. Um jeweils für die Dauer eines Jahres zu gewährleisten, dass die Tariflöhne der Branche über dem SMIC liegen, müsste der Grundlohn erhöht werden. Dadurch würde sich aber die gesamte Lohnskala nach oben verschieben. Ferner werden viele Zuschläge wie Dienstaltersprämien und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, durch die sich die Arbeitskosten erhöhen, anhand des Grundlohnes berechnet.

Die fehlende Verzahnung zwischen gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhnen hat verschiedene Auswirkungen. Am auffälligsten sind

- eine Verringerung der Lohnunterschiede, durch die eine effektive Lohnprogression verhindert wird: Einige Erwerbstätige beziehen von Jahr zu Jahr den Mindestlohn, statt mit zunehmender Betriebszugehörigkeit eine vereinbarte Lohnskala zu durchlaufen. 1989 waren rund 40 Prozent der Mindestlohnbezieher seit über fünf Jahren und 20 Prozent seit über 10 Jahren bei ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt (Bazen, 1999). Präziser ausgedrückt erhalten Arbeitnehmer, die in Lohngruppen unterhalb des SMIC eingruppiert sind, angesichts der Tatsache, dass allen erwachsenen Arbeitnehmern mindestens der SMIC gezahlt werden muss, in der Regel einen nicht konsolidierten Zuschlag zur Aufstockung ihres Einkommens bis zur Höhe des Mindestlohnes. Steigen die Beschäftigten in der Lohnskala auf, bis sie schließlich eine tarifliche Vergütung in Höhe des SMIC erhalten, wird der Zuschlag gestrichen, sodass die Höhe ihres realen Einkommens unverändert bleibt und die effektive Lohnprogression somit gering ist. Darüber hinaus bedeutet die Tatsache, dass es in Tarifverhandlungen vor allem darum geht, die Einstiegsgehälter auf das Niveau des SMIC anzuheben, dass sich die Lohnunterschiede im unteren Bereich der Lohnskalen verringert haben;

⁶² Allerdings sollte erwähnt werden, dass dies in einigen wichtigen Sektoren, beispielsweise in der metallverarbeitenden Industrie, nicht zutrifft. Dort werden lediglich garantierte jährliche Mindestlöhne ausgehandelt, während die Koeffizienten nur zur Berechnung von Schichtzulagen, Nachtzuschlägen und Dienstalterszulagen herangezogen werden.

- Änderungen bei der Niedriglohnfestsetzung, die immer häufiger nicht mehr auf sektoraler, sondern auf gesamtwirtschaftlicher Ebene stattfindet: Die Verantwortung für die Festsetzung der Niedriglohnsätze geht von den Sozialpartnern auf den Staat über, so dass die anwendbaren Lohnsätze außerhalb von Tarifverhandlungen ermittelt werden. Daher sind für ihre Festsetzung der gesamtwirtschaftliche Produktivitätszuwachs sowie politische Erwägungen maßgeblich, während die Situation der in der jeweiligen Branche tätigen Unternehmen und die Produktivität der Beschäftigten unberücksichtigt bleiben.

Des Weiteren verdeutlicht diese fehlende Übereinstimmung zwischen gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhnen die mangelnde Koppelung zwischen den Tarifverhandlungsebenen (sowie die Schwäche der Gewerkschaften in bei den Lohnverhandlungen). Geschichtlich betrachtet lässt sich eine Verbindung mit den Anfängen des SMIG im Jahre 1950 herstellen. Der CERC (*Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale*) weist darauf hin, dass damals zunächst die Sozialpartner gebeten wurden, sich auf eine Mindestlohnhöhe zu einigen. Nachdem dieser Versuch fehlgeschlagen war, waren sie – ausgenommen ihre Präsenz im Nationalen Tarifausschuss CNNC – stets nur in geringem Umfang an der Mindestlohnfestsetzung beteiligt. Dennoch war das Verhältnis zwischen dem SMIC und den Tariflöhnen niemals so weitentfernt, als dass deren Koexistenz unproblematisch gewesen wäre. Für die Gewerkschaften kann der SMIC stets nur ein sozialer Mindestlohn sein; für Arbeitgeber bleibt er im Rahmen von Lohnverhandlungen häufig ein Bezugspunkt (und somit ein Mittel zur Durchsetzung von relativ niedrigen Vergütungen).

Der für Löhne und Einkommen zuständige Forschungsrat der Regierung CERC – früher CSERC (*Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts*) – räumt ein, dass der Zusammenhang zwischen SMIC und Tarifverhandlungen problematisch ist:

„Eine der Schwierigkeiten, die mit der Festlegung der Höhe des SMIC in Frankreich verbunden sind, ist die Tatsache, dass Lohnverhandlungen heute keine Bedeutung mehr haben. Die Erhöhung des Mindestlohnes ist meist eine Frage der politischen Entscheidung und des politischen Zeitplans, weniger das Ergebnis branchenübergreifender Verhandlungen. Dies hat in den einzelnen Wirtschaftsbranchen zu einem Rückgang an realen Lohnverhandlungen geführt, da dort [Lohnsätze vereinbart werden, die] häufig niedriger sind als der SMIC und daher keine Anwendung finden.“

(CERC, 2002).

Nach Ansicht des CERC ist diese Situation in mehrerer Hinsicht schädlich. Die in den einzelnen Branchen vereinbarten Lohnskalen werden am unteren Ende der künstlich nach unten ge-

drückt, sodass einige (größere) Unternehmen im Rahmen ihrer Lohnpolitik über die Branchenbestimmungen hinwegsehen. Andererseits drücken diejenigen Unternehmen, die diese Bestimmungen anwenden (dies sind häufig Kleinstbetriebe) ihre Lohnskalen nach unten und schränken somit eine Lohnprogression für die Niedrigstlohnbezieher ein, da ein Aufstieg in der Lohnskala ohne Wirkung bleibt, solange die Vergütung in der entsprechenden Lohngruppe die Höhe des SMIC nicht überschreitet. Daher stellt die aktuelle Situation für den CERC eine Behinderung der jährlichen Lohnverhandlungen dar.

4.3.8.5 Auswirkungen des SMIC auf die Beschäftigung

Ebenso wie in anderen Ländern hält auch in Frankreich die Debatte über die Auswirkungen des Mindestlohnes auf die Beschäftigung an. Es gibt jedoch zahlreiche Studien, die offenbar alle zu derselben grundlegenden Erkenntnis gelangen, nämlich dass sich der SMIC beschäftigungshemmend auswirkt. Allerdings ist dieser Effekt laut den meisten Studien gering und fast ausschließlich auf junge Arbeitnehmer beschränkt.

Wie oben bereits erwähnt, fand eine Debatte über die Erweiterung des Spielraumes für altersabhängige Mindestlohnsätze statt (Balladur-Regierung 1993), wobei dieser Vorschlag aber von der Öffentlichkeit ebenso wie von der Politik abgelehnt wurde. Martin (1999) weist darauf hin, dass ein spezieller Mindestlohnsatz für junge Arbeitnehmer (der über den reduzierten Sätzen für Minderjährige liegt) *de facto* existiert, da viele junge Arbeitnehmer aufgrund zahlreicher Ausnahmen im Zusammenhang mit Ausbildungs- und besonderen Beschäftigungsmaßnahmen (hier sind insbesondere die so genannten *contrats d'apprentissage/d'orientation /de qualification* zu erwähnen) ein Arbeitsentgelt unterhalb des SMIC beziehen. Doch ist diese „vertrackte Situation“ laut Martin möglicherweise ungünstiger als ein einfaches System aus verschiedenen, altersabhängigen Mindestlohnsätzen, wie es beispielsweise in den Niederlanden praktiziert wird.

4.4 Fazit

- Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wird systematisch genutzt - unterstützt durch die Arbeitgeber ebenso wie durch die Gewerkschaften, wobei erstere auf diese Weise Lohnunterbietungen ausschließen wollen, während letztere Gerechtigkeit für alle Beschäftigten einer Branche und insbesondere für solche anstreben, die in kleineren Betrieben beschäftigt sind, wo selten eine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist – was dazu geführt hat, dass die Allgemeinverbindlichkeit einen negativen Effekt haben kann: Es kann nämlich ein Teufelskreis entstehen, bei dem ein geringer gewerkschaftli-

cher Organisationsgrad (sowie in geringerem Umfang eine geringe Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden) beinahe automatisch eine Nachfrage nach Allgemeinverbindlichkeit voraussetzt und fördert. Durch eine derart häufige Inanspruchnahme des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung werden Arbeitnehmer wiederum wenig Sinn in einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sehen, wodurch der gewerkschaftliche Organisationsgrad weiter abnimmt.

- Die Tatsache, dass die für die einzelnen Branchen ausgehandelten Tariflöhne niedriger sind als der SMIC, stellt eine französische Besonderheit dar. Diese Situation, die ein Produkt aus dem Wunsch der Arbeitgeber, die Arbeitskosten möglichst gering zu halten, und der Unfähigkeit nahezu aller Regierungen ist, einen (politisch nützlichen) *coup de pousse*, d.h. eine ins freie Ermessen gestellte Erhöhung des SMIC abzulehnen, hat eine weit verbreitete Verringerung der Lohnunterschiede sowie einen Rückgang an „realen“ Lohnverhandlungen auf Branchenebene zur Folge. Verschärft wird dieses Problem durch die Tatsache, dass in vielen Sektoren ein Koeffizientensystem beibehalten wird, durch das bei einer Erhöhung der Einstiegsgehälter eine entsprechende Erhöhung aller sonstigen Lohnsätze erforderlich wird. Dadurch verringert sich die Wahrscheinlichkeit, Tariflöhne in Höhe des SMIC durchsetzen zu können.
- Lohndrift: Aufgrund der Tatsache, dass die Differenz zwischen Tarifgehältern und den Effektivgehältern der Unternehmen je nach Branche und Unternehmen rund 20 Prozent ausmacht, haben einige Akteure das Interesse an Branchentarifverhandlungen verloren, da diese kaum Auswirkungen auf die realen Löhne und Gehälter haben.
- Politische Sensitivität des SMIC: Während der SMIC von verschiedenen Regierungen regelmäßig über das gesetzlich vorgesehene Mindestmaß hinaus erhöht wurde – und der Druck hierfür ist heute eher noch höher als in der Vergangenheit, da eine Konvergenz zwischen dem SMIC-Stunden- und den SMIC-Monatsätzen angestrebt wird (dies würde in der Hauptsache eine Erhöhung des Stundensatzes um 11,4 Prozent erforderlich machen, um den Unterschied zwischen dem Monatsverdienst bei einer 39-Stunden-Woche und dem Monatsverdienst bei einer 35-Stunden-Woche auszugleichen) – wurde ein „Mithalten“ der Tariflöhne der einzelnen Branchen mit dem SMIC dadurch verhindert. Darüber hinaus hat die politische Sensitivität des SMIC in hohem Maße jede Diskussion über eine Regionalisierung oder breitere Differenzierung der Mindestlohnsätze für junge Arbeitnehmer verhindert.

- Beschäftigungseffekte des SMIC: Die Auswirkung des SMIC auf die Beschäftigung ergibt vor allem aus den Folgen für die allgemeinen Arbeitskosten, weniger aus der Wirkung auf den Lohn. Mit mehreren Initiativen für eine Ermäßigung der Sozialbeiträge sollte die Belastung, die den Arbeitgebern von Niedriglohnbeschäftigten durch die Lohnnebenkosten entstehen, verringert werden. Die meisten Untersuchungen kommen zwar zu dem Ergebnis, dass sich der SMIC negativ auf die Beschäftigung ausgewirkt hat, gleichzeitig ist man sich aber auch einig, dass dieser Effekt auf jüngere Arbeitnehmer beschränkt ist.

Anhang zum Kapitel über Frankreich

Gemäß zweitem Aubry-Gesetz zur Arbeitszeitverkürzung leitet sich der garantierte monatliche Mindestlohn aus dem zum Zeitpunkt der Einführung der 35-Stunden-Woche gültigen SMIC-Stundensatz ab, der mit der Anzahl der Monatsstunden bei einer 39-Stunden-Woche (169) multipliziert wird. Folglich gibt es – entsprechend der Anzahl der Jahre seit Einführung des garantierten monatlichen Mindestlohnes – mehrere monatliche Mindestlohnsätze, da die Höhe des garantierten monatlichen Mindestlohnes von der Höhe des SMIC-Satzes abhängt, der zum Zeitpunkt der Einführung der 35-Stunden-Woche im Betrieb gültig war.⁶³ Die jährlich vorgesehene prozentuale Erhöhung dieses Betrages fällt geringer aus als die jährliche Erhöhung des SMIC-Stundensatzes, da er in Abhängigkeit von der Erhöhung des Monatsverdienstes und nicht entsprechend der Erhöhung des Stundenverdienstes berechnet wird. (Die Stundenlöhne sind während der Einführung der 35-Stunden-Woche zwangsläufig stärker gestiegen, da viele Arbeitnehmer bei einer relativ kürzeren Wochenarbeitszeit dasselbe Arbeitsentgelt beziehen.) Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der garantierten monatlichen Mindestlöhne seit ihrer Einführung im Jahr 2000. Auch die aktuellen, seit dem 1. Juli 2002 gültigen Sätze werden aufgeführt.

Übersicht 4: Mindestlohnsätze bei einer Verkürzung der Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden (ab 1.7.2002, FRF/€)

	1.1.00 – 1.7.00	1.7.00 – 30.6.01 (+ 1,45 %)	1.7.01 – 30.6.02 (+ 2,85 %)	Seit dem 1.7.02 (+ 1,80 %)
Monatlicher Mindestlohn bei Einführung der 35-Stunden-Woche zwischen dem 15.6.98 und dem 30.6.99	FRF 6.797,18	FRF 6.895,74	€1.081,21 (FRF 7.092,27)	€1.100,67 (FRF 7.219,92)
Monatlicher Mindestlohn bei Einführung der 35-Stunden-Woche zwischen dem 1.7.99 und dem 30.6.00	FRF 6.881,68	FRF 6.981,46	€1.094,65 (FRF 7.180,43)	€1.114,35 (FRF 7.309,66)
Monatlicher Mindestlohn bei Einführung der 35-Stunden-Woche zwischen dem 1.7.00 und dem 30.6.01	-	FRF 7.101,38	€1.113,45 (FRF 7.303,77)	€1.133,49 (FRF 7.435,21)
Monatlicher Mindestlohn bei Einführung der 35-Stunden-Woche zwischen dem 1.7.01 und dem 30.6.02	-	-	€1.127,23 (FRF 7.388,68)	€1.147,52 (FRF 7.527,24)
Monatlicher Mindestlohn bei Einführung der 35-Stunden-Woche zum 1.7.02	-	-	-	€1.154,27 (FRF 7.571,51)

⁶³ Für Beschäftigte, die sich schon vor dem ersten Aubry-Gesetz zu einer Verkürzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit entschlossen haben (z.B. gemäß dem Vorgängergesetz *loi Robien*, das eine Arbeitszeitverkürzung auf freiwilliger Basis vorsah) wurde kein garantierter monatlicher Mindestlohn festgesetzt.

5 Italien

5.1 Überblick über die Regelungen zur Festsetzung von Mindestlöhnen in Italien

In Italien gibt es keinen einheitlichen gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohn. Vielmehr werden für jede Branche eigene, auf nationaler Ebene geltende Mindestlohnsätze (*minimi contrattuali*) ausgehandelt, die mit Hilfe einer Vielfalt von Instrumenten, auf die im Folgenden noch näher eingegangen wird, rechtlich durchsetzbar sind.

Dieses System findet auf alle Wirtschaftszweige Anwendung, auch auf die Heimarbeit. Infolgedessen gibt es eine Reihe jeweils für verschiedene Branchen und Berufsgruppen gültige Mindestlohnsätze.

Ein gesetzlicher oder sonstiger Mechanismus zur Festsetzung von Mindestlöhnen für Branchen, in denen keine Tarifverhandlungen stattfinden, ist nicht vorhanden. Angesichts der theoretisch 100%-igen Tarifbindung wäre ein solches Verfahren eigentlich gar nicht nötig. Als etwaiger Auffangmechanismus gilt aber eine diesbezügliche Vorschrift der italienischen Verfassung (Artikel 36). Danach hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf

„einen Lohn, der der Menge und der Güte seiner Arbeit angemessen und jedenfalls ausreichend sein muss, ihm und der Familie ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten.“

Nach Auslegung der Zivilgerichte muss daher der in einer vergleichbaren Branche gültige Mindestlohn Anwendung finden (siehe auch weiter unten).

5.1.1 Anpassung der branchenüblichen Mindestlöhne seit 1993

Seit 1993 werden die Löhne und Gehälter, einschließlich der nationalen Branchenmindestlohnsätze [der Branchen], im Rahmen einer politischen Vereinbarung zwischen der Regierung, den nationalen Gewerkschaftskonföderationen und der nationaler Arbeitgeberorganisation festgesetzt.⁶⁴ Ziel dieser Politik war, die Tarifrunde auf die *erwartete* Inflationsrate auszurichten, ein Schritt, der durch die Abschaffung des zwischen 1945 und 1992 vorherrschenden Systems der automatischen Lohnindexierung möglich wurde. Parallel dazu sollten Produktivitätsanstieg und

⁶⁴ „Mindestlohnsätze“ bezieht sich hier *nicht* auf den absoluten Mindestlohn der jeweiligen Branche, sondern auf den Mindestlohnsatz für die jeweilige Position oder Tätigkeitsgruppe: Unter gewissen Umständen kann es sich dabei jedoch um den gerichtlich durchsetzbaren Mindestlohn handeln. Darüber hinaus dient der Mechanismus zur Anpassung der „Mindestlohnsätze“ *ipso facto* der Erhöhung des im jeweiligen Branchentarifvertrag vereinbarten absoluten Mindestlohnes und ist somit ein Indikator für den Umfang, in dem die am niedrigsten bezahlten Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen Entwicklung teilnehmen.

Leistungsverbesserung durch Tarifverhandlungen auf *Unternehmensebene* berücksichtigt werden.

Im Rahmen dieses Systems sind die auf Branchenebene abgeschlossenen *Lohn- und Gehaltstarifverträge* für die Dauer von zwei Jahren gültig. Auf dieser Ebene müssen die Löhne und Gehälter entsprechend der *prognostizierten* Inflation erhöht werden. Während der Lohn- und Gehaltsverhandlungen sind folgende Kriterien im Auge zu behalten:

- die herrschende Einkommens- und Beschäftigungspolitik;
- die Sicherung der Kaufkraft der Beschäftigten;
- allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarkttrends;
- die Wettbewerbs- und Wirtschaftsentwicklungen der jeweiligen Branche.

Anlässlich der im Zweijahresrhythmus stattfindenden Anpassung der tariflichen Mindestlöhne prüfen die Tarifparteien die Differenz zwischen der prognostizierten und der tatsächlichen Inflationsrate der vergangenen zwei Jahre, Währungsschwankungen und die allgemeinen Lohn-trends, sodass die Mindestlöhne ggf. entsprechend angepasst werden können.

Seit Einführung dieser Politik fielen die Erhöhungen der Mindestlohnsätze äußerst bescheiden aus. Zwischen 1993 und 1997 stiegen die tariflich vereinbarten Mindestlöhne auf gesamtwirtschaftlicher Ebene um 14,4, die Inflation um 15,5 Prozent. 1998 wurden die Mindestlöhne um 2,4 Prozent erhöht, während die Inflation um 1,8 Prozent zunahm. Des Weiteren stiegen die Mindestlöhne 1999 um 1,8 Prozent und somit etwas stärker als die Inflation mit 1,6 Prozent. Wie aus folgender Tabelle ersichtlich wird, lag die Inflationsrate in den Jahren 2000 und 2001 jedoch erneut über der Erhöhung der tariflichen Mindestlöhne. Im ersten Quartal 2002 stiegen die Mindestlöhne mit 3,0 Prozent erstmals wieder stärker als die Inflation (2,3 Prozent).

Übersicht 5: Italien: Mindestloohnerhöhungen und Inflationsrate

	Mindestloohnerhöhungen (%)	Inflation (%)
1993-1997	14,4	15,5
1998	2,4	1,8
1999	1,8	1,6
2000	1,9	2,6
2001	2,4	2,7
2002 (1. Quartal)	3,0	2,3

Bei Betrachtung dieser Entwicklungen sollte nicht vergessen werden, dass viele Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen beschäftigt sind und es daher unwahrscheinlich ist, dass sie von zusätzlichen Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene profitieren. Darüber hinaus machen die tariflichen Mindestlöhne für die große Mehrheit der Industriearbeiter rund 80 Prozent ihrer Normalverdienste aus. Daher hatte die aktuelle Einkommenspolitik für viele Beschäftigte eher negative Auswirkungen.

Allerdings kann dies nicht endgültig belegt werden, da es in Italien keine regelmäßige Verdiensterhebung auf nationaler Ebene gibt. Einige Quellen geben Trends an, nennen jedoch nicht die eigentlichen Lohn- und Gehaltsniveaus als Geldsumme. Beispielsweise ging die Bank von Italien anhand von Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für das Jahr 2001 davon aus, dass der Anstieg der Nominallöhne auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bei 3,0 Prozent lag, in der Privatwirtschaft jedoch nur bei 2,5 Prozent.

5.1.2 Bestimmungen zur Gewährleistung der allgemeinen Anwendung von Tarifverträgen

Es gibt eine Reihe von Instrumenten, um zu gewährleisten, dass Branchentarifverträge in ihrem Geltungsbereich eine breite Anwendung auch auf Arbeitgeber finden, die keiner Tarifpartei angehören. Das am weitesten verbreitete Verfahren, das im Folgenden dargelegt wird, hat sich aus der Rechtssprechung entwickelt.

Nach Angaben der italienischen Statistikämter sind als Konsequenz aus diesen konvergenten, sich überschneidenden Instrumenten rund 85 Prozent der Arbeitnehmer von einem Tarifvertrag erfasst.⁶⁵

Angesichts der illegalen Beschäftigung, die Schätzungen zufolge in Italien sehr hoch ist, ist es jedoch fraglich, ob in der Praxis tatsächlich ein derart hoher Prozentsatz an Erwerbstätigen durch einen Tarifvertrag erfasst ist. Tarifvertragliche Bestimmungen sind häufig äußerst wirk-

⁶⁵ Hierbei handelt es sich um eine theoretische Zahl. Diese ergibt sich aus der theoretischen Annahme, dass 100 % der Arbeitnehmer tarifvertraglich erfasst, abzüglich des *geschätzten* Anteils an informellen Arbeitskräften (d.h. irregulär Beschäftigte, illegale Zuwanderer etc.). Siehe *Employment Outlook* der OECD von 1997, S. 86. Ein erschwerender Faktor ist die Tatsache, dass zahlreiche Arbeitskräfte offiziell als Selbstständige tätig sind, tatsächlich aber als Arbeitnehmer eingestuft werden müssten. Würde ein entsprechender Anteil an Selbstständigen in die Berechnung einbezogen, würde sich der Prozentsatz der tarifvertraglich erfassten abhängig Beschäftigten verringern. Wie im Folgenden noch erläutert wird, ergeben sich aufgrund der Tatsache, dass in Italien theoretisch für etwa 85 Prozent der Arbeitnehmer ein Tarifvertrag Anwendung findet, Probleme weniger im Zusammenhang mit dem Regulierungsinstrument an sich, sondern mit seiner Einhaltung und Durchsetzung.

same Instrumente zur Durchsetzung von Mindestanforderungen; dies setzt allerdings die Legalität der Beschäftigungsverhältnisse voraus.

Wie alle zivilrechtlichen Verträge finden in Italien auch Tarifverträge nur für jene Arbeitgeber unmittelbar Anwendung, die Tarifpartei oder Mitglied einer Tarifpartei sind.⁶⁶ Artikel 39 der italienischen Verfassung, der eine Eintragung der Tarifparteien vorschreibt und somit die Möglichkeit schafft, einen Kollektivvertrag für einen gesamten Sektor oder eine gesamte Branche für allgemeinverbindlich zu erklären, fand in der Praxis niemals Anwendung.⁶⁷ (Siehe auch „Gesetz 741“ im Folgenden).

Arbeitnehmer können Tarifverträge nur über Kollektivorganisationen abschließen, die in ihrem Auftrag tätig werden und ihre Interessen vertreten.

Arbeitgeber können auch ohne die Mitgliedschaft in einer Kollektivorganisation Tarifverträge abschließen.

Nationale Branchentarifverträge (*contratti collettivi nazionali del lavoro*, CCNL) in denen rechtlich durchsetzbare Mindestlöhne festgesetzt werden, werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen. Normalerweise gelten sie für die Dauer von vier Jahren; die Geltungsdauer von Lohn- und Gehaltsklauseln ist allerdings auf zwei Jahre begrenzt.

Alle Aspekte eines individuellen Arbeitsvertrages werden durch den für die jeweilige Branche geltenden nationalen Tarifvertrag geregelt. In diesem nationalen Tarifvertrag kann sogar festgelegt werden, welche Fragen und Verfahren auf lokaler Ebene zu verhandeln sind.

Zwar findet ein Tarifvertrag in der Regel nur für diejenigen Anwendung, die ihn unterzeichnet haben, er kann aber entsprechend den gerichtlichen Auslegungen der Verfassung und je nach

⁶⁶ Diese Bestimmung trat an die Stelle der früheren, obligatorischen Anwendung von „korporatistischen Tarifverträgen“ (*contratto collettivo corporativo*) gemäß einer Vorschrift der faschistischen Regierung, die im November 1944 abgeschafft wurde.

⁶⁷ In Artikel 39 [Gewerkschaften] heißt es: (1) Die gewerkschaftliche Organisation ist frei.(2) Den Gewerkschaften darf keine andere Verpflichtung auferlegt werden als die Eintragung bei örtlichen oder zentralen Ämtern gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.(3) Bedingung für die Eintragung ist, dass die Satzungen der Gewerkschaften einen inneren Aufbau auf demokratischer Grundlage festlegen.(4) Die eingetragenen Gewerkschaften haben Rechtspersönlichkeit. Sie können, einheitlich vertreten im Verhältnis ihrer eingeschriebenen Mitglieder, *Arbeitskollektivverträge abschließen, die für alle Angehörigen der Berufsgruppen, auf die sich der Vertrag bezieht, verbindliche Wirkung haben.*

Reaktion eines Arbeitgebers auf einen bestehenden Tarifvertrag auch für andere Personen Gültigkeit haben.

- Kündigt ein Arbeitgeber seine Mitgliedschaft in dem Arbeitgeberverband, der den geltenden Tarifvertrag unterzeichnet hat, ist er verpflichtet, sich weiterhin an die tariflichen Bestimmungen zu halten. Dies gilt so lange, bis nach seinem Verbandsaustritt ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.
- Ein Arbeitgeber kann sich explizit dazu entschließen, den geltenden Tarifvertrag seiner Branche anzuwenden, obwohl er keiner Tarifpartei angehört. Dies verpflichtet ihn nicht zur Einhaltung nachfolgender Tarifverträge.
- Ein Arbeitgeber, der keiner Tarifpartei angehört, ist an den in seiner Branche geltenden nationalen Tarifvertrag gebunden, sobald er *implizit* zu verstehen gibt, dass er seine Bestimmungen akzeptiert. Dies ist der Fall, sobald er eine beliebige Klausel dieses Tarifvertrages, ausgenommen Lohn- und Gehaltsbestimmungen, anwendet. Mit anderen Worten finden die tariflich vereinbarten Löhne und Gehälter schon aufgrund der Auslegung der Verfassung automatische Anwendung, während alle anderen tariflichen Bestimmungen kraft der expliziten oder impliziten Einhaltung des Tarifvertrages durch den Arbeitgeber Gültigkeit erhalten.
- Ein Arbeitgeber, der Mitglied einer Tarifpartei ist, kann den Tarifvertrag auch für Mitarbeiter anwenden, die keiner Gewerkschaft angehören, denn es wird davon ausgegangen, dass diese Mitarbeiter sich aufgrund der Tatsache, dass sie bei eben diesem Arbeitgeber beschäftigt sind, mit dem Tarifvertrag einverstanden erklären.
- Im Allgemeinen ist es einem Arbeitgeber, der einen Firmentarifvertrag abschließt, entsprechend der neueren Rechtssprechung möglich, diesen für sämtliche Mitarbeiter anzuwenden. Dies trifft allerdings nicht zu, wenn ein Mitarbeiter durch die Bestimmungen des Firmentarifvertrages schlechter gestellt ist als bei Anwendung des Branchentarifvertrages und er sich weder explizit noch implizit mit diesen Bestimmungen einverstanden erklärt hat.
- Laut Zivilgesetzbuch kann ein Arbeitgeber nur den für seine Branche geltenden nationalen Tarifvertrag anwenden. Die jüngere Rechtssprechung hat diesbezüglich Anlass zu Verwirrung gegeben, denn in einigen Fällen fand dieser Grundsatz nach wie vor An-

wendung, während der Arbeitgeber in anderen Fällen verpflichtet war, den von seinem Arbeitgeberverband abgeschlossenen nationalen Tarifvertrag anzuwenden (ein Arbeitgeber kann auch einem branchenfremden Verband beitreten). Darüber hinaus schreibt die Verfassung vor, dass die „Höchstdauer des Arbeitstages [...] gesetzlich geregelt [wird]“ und der „Arbeiter [...] Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag und auf einen bezahlten Jahresurlaub [hat]; er kann darauf nicht verzichten“.

5.1.3 Geltung der branchenüblichen Mindestlöhne

Wie oben erwähnt, hat ein Arbeitnehmer gemäß der italienischen Verfassung Anspruch auf einen Lohn, der „der Menge und der Güte seiner Arbeit angemessen und jedenfalls ausreichend sein muss, ihm und der Familie ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten“.⁶⁸

Auslegung der Gerichte

Nach Auslegung der Zivilgerichte (*preture*), die in Italien die Funktion von Arbeitsgerichten haben, entspricht der „Lohn, der [...] ausreichend sein muss, [...] ein freies und würdiges Leben zu gewährleisten“, dem in der Branche vereinbarten tariflichen Mindestlohn für die jeweilige Berufsgruppe. Diesbezügliche Urteile der Zivilgerichte wurden bei Berufungsverfahren von den Kassationsgerichten (*cassazione*) stets bestätigt.

Somit sind Arbeitgeber verpflichtet, den Grundlohn zu zahlen, selbst wenn sie keiner Tarifpartei angehören. Laut Auslegung der Gerichte umfasst der „Grundlohn“ ein 13. Monatsentgelt, auf das nun jeder Arbeitnehmer in Italien einen Anspruch hat, aber *kein* 14., 15. oder 16. Monatsentgelt.

5.1.4 Sozialversicherungsmeldung

Das Sozialversicherungssystem stellt ein zusätzliches Instrument dar, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber die tariflich vereinbarten Mindestlohnsätze zahlen. Für die Festsetzung der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge verlangt die nationale Sozialversicherungsanstalt INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) vom Arbeitgeber, dass er u.a. Angaben zu dem für seine Mitarbeiter gültigen Tarifvertrag macht. Darüber hinaus gibt es einen *Mindestso-*

⁶⁸ Wir untersuchen hier nicht die geschlechterspezifischen Folgen dieser Äußerung, wengleich implizit eine Zahlung verlangt wird, die ausreicht, um nicht nur dem eigentlichen Arbeitnehmer, sondern einer Reihe von Individuen ein „würdiges“ Leben zu gewährleisten.

zialversicherungsbeitrag, der sich auf der Grundlage der tariflich vereinbarten Mindestlöhne berechnet.

Die INPS ist eine paritätisch verwaltete Einrichtung.

5.1.5 Einhaltung von Tarifverträgen

Laut Artikel 36 des Arbeitnehmerstatutes (*Statuto dei Lavoratori*) von 1970 sind alle Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag ausführen oder staatliche Zuschüsse erhalten, zur Anwendung des für ihre Branche geltenden Branchentarifvertrages verpflichtet und ferner dafür verantwortlich, dass dieser Tarifvertrag auch von Subunternehmen eingehalten wird. Geschieht dies nicht, können der Auftrag storniert bzw. die Zuschüsse verweigert werden. Auch Angebote im Rahmen einer Ausschreibung für öffentliche Beschaffungsaufträge müssen in der Regel den anwendbaren Tarifverträgen entsprechen.⁶⁹

5.1.6 Gesetz 741

Laut Gesetz Nr. 741 von 1959 wurde die Regierung vom Parlament aufgefordert, alle geltenden Tarifverträge binnen einem Jahr nach ihrem Abschluss per Erlass rechtskräftig zu machen: Infolgedessen wären die Bestimmungen dieser Tarifverträge auf alle Beschäftigten anwendbar. Diese Maßnahme wurde jedoch vom Verfassungsgericht unterbunden, sodass die Gesetzesdekrete nur befristet Anwendung fanden. Da tarifvertragliche Bestimmungen auf gerichtlichem Wege durchgesetzt werden, wurde die Inanspruchnahme dieses administrativen Verfahrens und der dazugehörigen korporatistischen Verbände nicht für notwendig erachtet.

5.1.7 Praktische Anwendung der „minimi contrattuali“

Die Mindestlohnsätze werden öffentlich bekannt gegeben. Ferner wird das System von den Gewerkschaftsverbänden in Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion und den Sozialversicherungseinrichtungen erfolgreich überwacht. Die Einhaltung der *minima contrattuali* wird u.a. durch die Tatsache gewährleistet, dass ein Arbeitgeber in den Sozialversicherungsunterlagen seiner Mitarbeiter angeben muss, welcher Tarifvertrag jeweils Anwendung findet. Darüber hinaus gibt es einen Mindestsozialversicherungsbeitrag, der sich auf der Grundlage der tariflich vereinbarten Mindestlöhne berechnet.

⁶⁹ Dies hat im Zusammenhang mit Outsourcing Kontroversen bezüglich der Frage hervorgerufen, welche Tarifverträge anwendbar sind.

Allerdings wird durch die Größe der italienischen Schattenwirtschaft, deren Anteil sich laut Schätzungen auf rund 30 Prozent der Gesamtwirtschaft beläuft, das Ausmaß der Nichteinhaltung der Mindestlöhne deutlich. Für die Tatsache, dass die informelle Wirtschaft Italiens zu den größten in der EU zählt, lassen sich zahlreiche unterschiedliche Gründe anführen. Es besteht die begründete Annahme, dass das Bestreben, möglichst wenig *Steuern und Sozialbeiträge* zu zahlen, ein stärkeres Motiv für den Schritt in die Illegalität ist als die Absicht der untertariflichen Bezahlung. Denn die tariflichen Mindestlöhne sind ohnehin schon äußerst gering, während sich beispielsweise die Sozialbeiträge der Arbeitgeber auf einen Betrag in Höhe von 28 bis 34 Prozent des Bruttolohnes belaufen.

Allerdings wurde behauptet, die Anwendung eines Tarifvertrages in seiner Gesamtheit (d.h. die Lohngruppierung) stelle in einigen Regionen des Landes ein Kostenproblem dar.

So fordert die Svimez als wichtigste Entwicklungsbehörde für Süditalien, wo die informelle Wirtschaft bedeutend größer ist als in anderen Regionen des Landes (23,5 % der Arbeitskräfteinheiten, gegenüber 12,1 % in Mittel- und Norditalien), seit langem Pilotprogramme zur Differenzierung der Mindestlohnsätze. Im Süden sollen für neu eingestellte Mitarbeiter ausgehandelte Abweichungen von den aktuellen, auf nationaler Ebene geltenden Mindestlohnsätzen der Branchen Anwendung finden, was mit einem Anspruch auf Weiterbildung und berufliche Entwicklung verknüpft werden soll. Diese Abweichungen würden nicht als eine isolierte Maßnahme, sondern als Teil eines flexibleren Systems eingeführt, das zur Schaffung von Anreizen für Start-Ups dienen soll. Schon heute bilden vergleichbare Vereinbarungen – die *contratti d'area* und die *patti territoriali* – die Grundlage aktueller Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit. Doch weist die Svimez darauf hin, dass man bei der Einführung der von ihr geforderten neuen Vereinbarungen auf den hohen Grad an Bürokratie und die dirigistische Mentalität im Zusammenhang mit den geltenden Maßnahmen verzichten könnte.

5.1.8 „Contratti d'area“ und „patti territoriali“

Dies sind die Hauptinstrumente der vereinbarten Entwicklungsprogramme für Gebiete mit hoher Arbeitslosigkeit oder für eine industrielle Restrukturierung, die durch Zuschüsse der Regierung und der EU gefördert werden. Die Programme werden mit Beteiligung der Gewerkschaften durchgeführt, und diese stimmen sehr häufig Abweichungen von den Mindestlöhnen zu, um die Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten.

So sieht beispielsweise der „contratto d’area“ für die Provinz Crotone neben anderen Abweichungen von nationalen Tarifverträgen die Möglichkeit vor, neu eingestellte Mitarbeiter in einem Arbeits- und Ausbildungsverhältnis (contratti di formazione-lavoro) zwei Stufen unter der üblichen Lohngruppe einzugruppieren. Wird der betreffende Mitarbeiter anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, wird diese Eingruppierung für die Dauer eines weiteren Jahres beibehalten. Im ersten Ausbildungsjahr darf der Lohn, der diesen Beschäftigten gezahlt wird, den Mindestlohn für die betreffende Lohngruppe um 40 Prozent unterschreiten. Danach steigert er sich allmählich, sodass er im vierten Jahr nur noch 10 Prozent unter dem Mindestlohn liegen darf. Darüber hinaus sieht der „contratto d’area“ ein vierjähriges Moratorium für alle Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene vor. Der „contratto“ findet für die Beschäftigten folgender Branchen Anwendung: Textilverpackung, Liköre und Gewürze, Backwaren und regionale Käseherstellung, Holzverarbeitung und Marmorverarbeitung.

5.1.9 Beschäftigungspakte

Hierbei handelt es sich um eine weitere Form der integrierten Intervention zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die von den Behörden nach Rücksprache mit den Gewerkschaften vorgenommen wird. Beschäftigungspakte bieten die Möglichkeit einer Abweichung von den nationalen Branchentarifverträgen. Zwei Beschäftigungspakte wurden z.B. für die Städte Catania und Mailand geschlossen. Zwar sieht keiner der beiden Pakte spezielle Abweichungen von den Mindestlöhnen vor, doch halten sie Möglichkeit offen, derartige Abweichungen im Rahmen von Verhandlungen zu vereinbaren.

Aktuelle Diskussion und Perspektiven

Die Mindestlöhne stellen zurzeit ein heikles Problem dar, denn sie finden im Zusammenhang mit der aktuellen Regierungspolitik zur Reformierung des Arbeitsmarktes, der industriellen Beziehungen und des Arbeitsrechts Erwähnung. Mit diesen Reformen befasst sich ein Weissbuch (*Libro Bianco*). Einige Auszüge aus diesem Dokument waren Anlass für einen Generalstreik des Gewerkschaftsdachverbandes CGIL, andere mündeten im „Pakt für Italien“ (*Patto per l’Italia*), der im Juli 2002 zwischen der Regierung und den beiden Gewerkschaftsverbänden CISL und UIL geschlossen wurde.

5.2 Die Regierungspolitik in Bezug auf das Tarifsysteem ⁷⁰

„In Italien werden die regionalen Unterschiede im Niveau der Arbeitslosigkeit, die sehr viel größer sind als in jedem anderen größeren europäischen Land, durch eine annähernd homogene Lohnverteilung begleitet. Wir sind ein sehr „egalitäres“ Land, wenn es um die Lohnpolitik geht, verfügen gleichzeitig aber über sehr unterschiedliche Arbeitsmarktbedingungen.

Unter anderem ergibt sich diese Situation offenbar aus einem Tarifsysteem, dessen Zentralität flexible Lohnstrukturen und angemessene Reaktionen auf unterschiedliche Produktivitätsniveaus oder Arbeitsmarktbedingungen nicht zulässt.

Das Wachstum der Beschäftigung und eine Verringerung der Beschäftigungslücke zwischen Nord und Süd kann auch durch die Mobilität von Personen und Unternehmen beeinflusst werden. Diese Mobilität kann durch eine größere Differenzierung der aktuellen Löhne gefördert werden. Daher scheint es angebracht, dass sich vor allem die Sozialpartner, aber auch die nationalen und lokalen Arbeitsvermittler mit dieser Möglichkeit befassen, die aktuelle Tarifstruktur mit dem Ziel einer größeren Flexibilität zu überarbeiten. Dies könnte durch eine stärkere Dezentralisierung der Verhandlungen erreicht werden, sodass diese vermehrt dort stattfinden, wo Produktivitätsgewinne erzielt werden und die Bedingungen des lokalen Marktes besser berücksichtigt werden können“.

Die Ausführungen über Änderungen des Systems der industriellen Beziehungen sind kaum spezifischer, dort ist aber die Rede davon, dass nationale Tarifverträge zu Rahmenverträgen werden sollten, die „eine Art Mindestlohn“ gewährleisten würden. Der Zeitpunkt der Erneuerung dieser Rahmenverträge würde mit der politischen Planung der Regierung abgestimmt, sodass „das zwischengeschaltete Verhandlungsmoment eliminiert“ würde - d.h. der Zweijahresrhythmus für die Festsetzung der Mindestlöhne.

Des Weiteren wird erwähnt, dass dezentralisierte Verhandlungen keine Inflationserwartungen erzeugen sollten. Daher würde der nationale Tarifvertrag die Kaufkraft der Mindestlöhne garantieren, während zusätzliche dezentralisierte Verhandlungen nur stattfinden würden, wenn diese durch Produktivitätsgewinne gerechtfertigt sind.

Die Regierung weist darauf hin, dass ein Wechsel hin zu einem flexibleren Tarifsysteem auch notwendig ist, weil die Europäische Kommission bestimmt hat, dass einige Formen von Steuererleichterungen und Sozialabgabenermäßigungen für den Süden nicht vereinbar mit den EU-Subventionsvorschriften sind.

Der Rückzug des CGIL aus den Verhandlungen, die mit der Regierung über die im *Libro Bianco* empfohlenen Reformen geführt wurden, spricht für sich. Die geplanten Änderungen des Tarifsystems wurden als eine Wiedereinführung des 1969 abgeschafften Systems der regional differenzierten Lohnsätze („gabbie salariali“) ausgelegt. Der CGIL nannte in Verbindung mit der Absenkung der Mindestlöhne für einige Regionen des Landes eine Zahl von 30 Prozent.

⁷⁰ Auszüge aus dem *Libro Bianco*.

Seiner Ansicht nach sind die „gabbie salariali“ gleichbedeutend mit einer Diskriminierung der Beschäftigten im Süden des Landes.

Andererseits erklärt sich der Gewerkschaftsbund CISL mit einer Reihe von Vorschlägen einverstanden. Für viele dieser Vorschläge, u.a. für eine Reform des Tarifsystems und der Mindestlöhne, hat er über mehrere Jahre hinweg gekämpft. Der CISL ist der Ansicht, dass der CGIL zu viel in die Vorschläge der Regierung hineininterpretiert, und behauptet, die „gabbie salariali“ stünden mit den neuen Empfehlungen in keinerlei Zusammenhang.

Die größte Arbeitgeberorganisation Confindustria hat sich bezüglich dieser Frage zurückhaltend gezeigt und auf eine offizielle Stellungnahme verzichtet. In der Vergangenheit hat sie jedoch anlässlich zahlreicher Gelegenheiten ihre Präferenz für ein dezentralisiertes Tarifsystem zum Ausdruck gebracht, bei dem Verhandlungen auf Unternehmens- oder lokaler Ebene eine größere Rolle spielen.

Literatur

Abowd, J.M./Kramarz, F. et al. (2000) – ‘The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and the United States’, (Paris: INSEE-CREST Working Paper)

Bazen, S. (1999) - ‘The French Minimum Wage: An Overview of its Working and its Impact’ (Beitrag für das Internationale Symposium über Mindestlöhne der UK Low Pay Commission, London)

Bazen, S./Martin, J.P. (1991) – ‘The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France’, *OECD Economic Studies*, (Paris: OECD).

Callaghan, B. (2000), ‘Anleitung zur Einführung eines nationalen Mindestlohnes. Das britische Beispiel’, *WSI-Mitteilungen*, 8/2000.

CSERC - Conseil supérieur de l’emploi, des revenus et des coûts (1999) – *Le SMIC: salaire minimum de croissance*, (Paris: La Documentation Française)

CERC - Conseil de l’emploi, des revenus et de la cohésion sociale (2001) – *Accès à l’emploi et Protection sociale*, (Paris: La Documentation Française)

CNNC – Commission nationale de la négociation collective (2002) – *Bilan de la négociation collective 2001*, (Paris: La Documentation Française)

DARES (2002) – ‘Les salariés au smic et à la garantie mensuelle au 1er juillet 2001’, *Premières Informations No. 27.1*, (Paris: DARES/Ministère de l’emploi)

Frey, B.S./Schneider, F. (2000) ‘Informal and Underground Economy’, in: *International Encyclopaedia of Social and Behavioral Science*, (Amsterdam: Elsevier)

IDS, (2000) *IDS Report*, No. 822, December 2000.

IDS, (2002) *Report to the Low Pay Commission on the Impact of the National Minimum Wage*, March 2002.

Julien, E. (2002) – ‘La négociation collective en France’ (im Auftrag des MEDEF erstellter Beitrag für das Séminaire international de la Confindustria, Turin)

Low Pay Commission (2001a), *The National Minimum Wage, Third Report of the Low Pay Commission*, Vol. 1, March 2001.

Low Pay Commission (2001b), *The National Minimum Wage, Third Report of the Low Pay Commission*, ‘Making a Difference: The Next Steps’, Volume 2, June 2001.

Martin, J.P. (1999) – ‘Comment on “The French Minimum Wage: An Overview of its Working and its Impact”’ (Beitrag für das Internationale Symposium über Mindestlöhne der UK Low Pay Commission, London)

Metcalf, D. (1999) , ‘The British National Minimum Wage’, *British Journal of Industrial Relations*, 37: 2, 171-201.

OECD (2001) – *OECD Economic Surveys 2001: France*, (Paris: OECD)

Ponthieux, S./Concialdi, P. (2000) – ‘Bas salaires et travailleurs pauvres: une comparaison entre la France et les Etats-Unis’, in: *Revue de l’IRES No. 33*, (Paris: DARES/IRES).

Stewart, M.B. (2002) *The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers*, February 2002.

Stewart, M.B. and Swaffield, J. (2001) *Using new information in the BHPS to evaluate the impact of the National Minimum Wage*, April 2001.

Toynbee, P. (2002), ‘A job is not enough’, *The Guardian*, 14 June 2002.

Übersicht: Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen (TV) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾ ?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Belgien	Ja (<i>extension de la force obligatoire des conventions</i>) – AVE per königlichem Erlass. Es gibt auch ein Verfahren, das das Anschließen an einen bestehenden TV seitens einzelner AG regelt (<i>acte d'adhésion</i>)	a) Gilt für die ganze private Wirtschaft, solange der TV im Rahmen eines paritätischen Ausschusses verhandelt worden ist (Industrie oder Branchenausschuss oder National Arbeitsrat - CNT). In der Regel gilt die AVE für nicht-organisierte AG im Bereich eines paritätischen Ausschusses, sie kann aber auch in eine andere Region oder Branche ausgedehnt werden. Ein solcher Ausschuss besteht in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen. b) Allgemeinverbindliche TV gelten für entsendete AN.	Tarifvertragsgesetz, 5 Dezember 1968 (<i>Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires</i>) – Ch. 2 Sect. 5	90% aller Beschäftigten im privaten Gewerbe arbeiten in Branchen mit einem paritätischen Ausschuss – d.h. sind tarifgebunden. Alle Unternehmen werden einem paritätischen Ausschuss zugeordnet, auch wenn sie nicht Mitglied eines AG-Verbandes sind. Diese Angehörigkeit eines Ausschusses ist nötig für die Durchführung der Lohnindexierung, verdeutlicht auch die Lage bei der AVE.	a) AVE gilt für alle (substantielle) Bestandteile eines TV. b) Nein, aber üblicherweise Entgelt und Arbeitszeit. c) Nur TV, die im Rahmen eines paritätischen Ausschusses verhandelt worden sind (keine Firmentarifverträge). D.h. nationale branchenübergreifende TV, BranchenTV, gelegentlich regionale BranchenTV. Der AIP branchenübergreifender TV, der alle zwei Jahre neuverhandelt wird, gilt nicht als eigentlicher TV sondern als 'Abkommen', das durch nationalen bzw. branchenbezogenen TV 'umgesetzt' werden muss.	Keine, vorausgesetzt, der TV ordnungsgemäß in einem paritätischem Ausschuss vereinbart worden ist.	a) Auf Antrag einer Tarifvertragspartei bzw. des paritätischen Ausschusses für den Sektor. a) Nein. Siehe a) b) Nein. Ob ein TV allgemeinverbindlich wird, liegt jedoch im Ermessen des Arbeitsministers. Zustimmung des paritätischen Ausschusses nötig bei Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit.
Dänemark	Keine AVE Viele nicht-tarifgebundene AG verhandeln Anschluss-tarifverträge	Entwicklungen im Bereich Mindeststandards, hauptsächlich bei der Umwelt, bei der Vergabe öffentlicher (kommunaler) Aufträge. Keine Tariftreue als solche.	-	Nicht relevant Ein Drittel aller AG haben Anschlussverträge c. 75% Tarifbindung	-	-	-

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert ? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Deutschland	Ja	a) Ja b) Bei Entsendung gelten besondere tarifvertraglichen Bestimmungen im Baugewerbe, sonst nur gesetzliche. Ein Gesetz zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz) fand keine Mehrheit in Bundesrat und war damit gescheitert.	Tarifvertragsgesetz, 1949 Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 1996	c. 6 Mio. AN im Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten TV. c. 1,0 Mio. AN in den Geltungsbereichen von allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträgen <i>plus</i> Bereichen mit Mindestlohntarifverträgen (Bau, Elektrohandwerk), wovon 0,3 Mio. keine vorher nicht vorhandene Tarifbindung haben. 28 Mio. sozialversicherungspflichtige AN – also je nach Art der Tarifbindung, 20%, 3,4%, bzw. 0.1% aller AN betroffen (letzte Zahl = zusätzliche entgeltbezogene Tarifbindung) c. 70% der AN in West-, 55% in Ostdeutschland	a) AVE gilt für den ganzen TV, aber nicht alle bestehenden TV in einem Tarifbereich werden für allgemeinverbindlich erklärt. b) Auflistung der in Frage kommenden Tarifinhalte nur im Entsendegesetz. c) AVE gilt nur für (regionale) Branchentarifverträge und hat Anwendung nur für bisher nicht tarifgebundenen AG und AN. Ein AG im Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen TV darf theoretisch einen TV abschließen, der einen Mindestlohnsatz unter dem im BranchenTV vorgesehenen Mindestlohnsatz enthält.	1) Tarifgebundene AG müssen mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des TVs fallenden AN beschäftigen. 2) Die AVE muss im öffentlichen Interesse sein. Von 1) und 2) kann 'zur Behebung eines sozialen Notstandes' abgesehen werden.	a) Auf Antrag einer Tarifvertragspartei beim Bundesarbeitsministerium. b) Ja, außer beim Entsendegesetz.: siehe c) unten. c) Laut dem Entsendegesetz darf der Arbeitsminister auf Antrag einer Tarifpartei die Rechtsnormen eines einschlägigen TV für das <i>Baugewerbe</i> auf nicht tarifgebundenen AN und AG ohne Zustimmung der AN/AG Vertreter im Tarifausschuss ausdehnen.
Finnland	Ja	a) Ganze Wirtschaft b) Nein.	Arbeitsvertragsgesetz, 2001 Entsendegesetz, 1999	keine Angabe	Mindestbedingungen in Arbeitsverträgen müssen mit den Vorschriften des für allgemeinverbindlich erklärten TVs konform sein.	Bis 2001 50% der AG in einer Branche hatte tarifgebunden sein müssen (ungeachtet der Anzahl der bei diesen AG beschäftigten AN).	

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert ? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Finnland (Forts.)						Als Ergebnis der Novellierung des Arbeitsvertragsgesetzes (2001) wird die Entscheidung von einem vom Arbeitsminister bestellten Gremium getroffen. Dieses hatte die Aufgabe bekommen, alle (ca. 200) TV zu überprüfen. Wo mindestens 50% aller AN schon tarifgebunden sind, wird ein TV automatisch für a.v. erklärt. Wenn nicht, ist das Gremium beauftragt andere Kriterien (wie eine längere Geschichte kollektiver Verhandlung bzw. Organisationsgrad der AG) zu erwägen. Im Falle einer Streitigkeit innerhalb des Ausschusses gibt es die Möglichkeit eine Berufung zum Arbeitsgericht, das ein endgültiges Urteil fällt.	
Frankreich	Ja Es gibt auch ein Verfahren, das das Anschließen an einen TV seitens einzelner AG regelt	a) Gilt für die ganze Wirtschaft, einschließlich des öffentlichen Sektors. b) Vorschriften der a.v. TV gelten für entsendete AN, solange sie eine Verbesserung des gesetzlichen Mindestniveaus	Code de Travail Art. L. 133	Deckungsgrad der TV: 96.7% der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 10 AN und 83.9% in kleineren Unternehmen.	a) Das Arbeitsministerium kann entweder alle oder einige tarifvertraglichen Bestimmungen für a. v. erklären (i. d. R. substantielle Bestimmungen), es sei denn, eine Bestimmung verstößt gegen die gesetzlichen Vorschriften.	Für die AVE müssen TV von mindestens einer repräsentativen Gewerkschaft und einem AG-Verband unterzeichnet werden (siehe Hauptbericht).	a) Auf Antrag einer Tarifvertragspartei oder auf Initiative des Arbeitsministeriums. b) Nein. Ein Erlass für AVE nur erlaubt nach Beratungen

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Frankreich (Forts.)		bzw. der Mindestvorschriften bei der Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Schutz für Frauen und Jugendlichen, Sonntags- und nächtliche Ruhe, Feiertage, Einstufung, Fahrtkosten, Entgeltfortzahlung darstellen. c) Keine besonderen Vorschriften bei öffentlichen Aufträgen.			b) Ein branchenübergreifender TV muss Bestimmungen zu folgenden Themen enthalten: Organisationsrecht für Gewerkschaften und Koalitions- und Ausdrucksrecht der AN, Berufsausbildung, Schlichtungsverfahren. c) Nur branchen- bzw. branchenübergreifenden TV, nicht aber Firmentarifverträge. Es gibt zwei Verfahren. Zu den Einzelheiten vgl. Hauptbericht.		zwischen Ministerium und dem nationalen paritätischen Ausschuss für Tarifangelegenheiten (CNNT). Eine Organisation, die Mitglied des Ausschusses ist, und den in Frage kommenden TV nicht unterzeichnet hat, hat ein Einspruchsrecht. c) Ja, siehe auch b).
Griechenland	Ja	Gilt für die ganze Wirtschaft. Mindestlohnsätze werden auch für die private Wirtschaft durch AVE des nationalen TV festgelegt (siehe auch 'Gesetzliche Mindestlohnregelung in der EU')	Law 1876/90.	Keine Angabe bei AVE 100% Deckungsgrad für den nationalen Mindestlohn	Der Verfahren gilt für Branchen- und Berufstarifverträge, solange kein Firmentarifvertrag schon existiert.	Mindestens 51% der AN in der Branche bzw. im Beruf müssen bei einem tarifgebunden ArbG beschäftigt werden.	Auf Antrag der Tarifvertragsparteien oder auf Initiative des Arbeitsministerium nach Beratungen mit den anerkannten Sozialpartnern im Zentralen Arbeitsrat.
Irland	Ja – in sehr begrenztem Umfang Siehe auch Mindestlohntabelle f. d. gesetzl. Mindestlohn und Festsetzung der Mindestlohnsätze in Niedriglohnsektoren	Gilt nur für beim Arbeitsgericht (Labour Court) registrierte TV. Aktualisierte Branchenentgeltkollektivvereinbarungen nur im Baugewerbe, Textil- und Schuhhandel, Elektrohandwerk, Druckgewerbe.	Industrial Relations Act, 1946-2001	Keine Angabe Tarifbindung c. 45% aller AN (entspricht dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad)	Der Verfahren gilt nur für beim Arbeitsgericht (Labour Court) registrierte TV, die sowohl Branchen- als auch Firmentarifverträge umfassen. Registrierte TVs sind rechtsverbindlich für alle AN, und deren AG, in Geltungsbereich des TV.	Registrierte TV müssen von repräsentativen Organisationen abgeschlossen werden.	Auf Antrag einer Tarifvertragspartei und nach Beratungen des Arbeitsgerichts mit interessierten Personen.

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert ? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Italien	Die AVE von TV wird durch mehrere rechtliche Möglichkeiten gesichert.	a) Ganze Wirtschaft b) Nein	Verfassung, Bürgerliches Gesetzbuch und Rechtsprechung (siehe Hauptbericht 'Italien'). AG müssen sich auch beim Sozialversicherungsanstalt (INPS) registrieren, wobei sie den für sie einschlägigen TV angeben müssen.	a) Nicht relevant b) Nicht relevant c) Wegen Anwendung der Verfassung usw. in der Theorie 100%	a) In der Regel werden die tariflichen Entgelte entsprechend der Funktion für allgemeinverbindlich erklärt b) Nicht relevant c) Nur nationale Branchentarifverträge	Nicht relevant	Auf Antrag zur Arbeitskammer des Zivilgerichtes
Luxembourg	Ja (<i>Déclaration d'obligation générale</i>)	a) Ganze Wirtschaft b) Nein	<i>Loi du 12 Juin 1965 concernant les conventions collectives de travail</i>	Keine Angaben zur AVE Deckungsgrad der TV = c. 60% aller Beschäftigten (50% BranchenTV, 50% FirmenTV).	a) Alle Bestimmungen. b) Ja: • Einstellungsverfahren • Arbeitszeit • Urlaub, Feiertage • Entgelt, einschließlich Indexierung, Zulagen für Nacht-, Schichtarbeit usw., Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. c) Nur Branchentarifverträge	AVE nur bei TV, die das Ergebnis der Schlichtung oder Schiedsspruch der nationalen Schlichtungsstelle (Office Nationale de Conciliation) sind.	a) Auf Antrag sowohl von AN- und AG-Vertretern im paritätischen Ausschuss der nationalen Schlichtungsstelle. b) Ja, im Rahmen der Schlichtungsstelle. c) Die Behörden dürfen nicht auf eigener Initiative handeln. Beratungen mit den einschlägigen Gewerkschaften und AG-Verbänden mindestens ein Monat vor der AVE.
Niederlande	Ja	a) Gilt für die ganze Wirtschaft. Voraussetzung: ein bei der Gewerbeaufsicht registrierter TV muss schon existieren. b) AVE gilt nicht, wo ein Unternehmen einen registrierten FirmenTV hat, auch	<i>Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collective arbeidsovereenkomsten 1937</i> <i>Besluit aanmelding van collective arbeidsovereenkomsten en het aanvragen</i>	Tarifbindung: c. 70% der Beschäftigten.	a)+b) AVE nur für Bestimmungen, die 'primär mit der Arbeit' zu tun haben. D.h. sowohl normative als auch 'diagonale' Bestimmungen, die die Rechte und Pflichten der TV-Parteien regeln (z.B. zur Zahl der Azubis) Keine Anwendung bei Bestimmungen, die gesetzlichen Vor-	In der Regel müssen 60% der AN in der Branche bei organisierten AG beschäftigt werden. Bei Gelegenheit werden 55% - 60% als 'repräsentative Mehrheit'	a) Auf Antrag einer Tarifvertragspartei. b) Nein c) Nein

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Niederlande (Forts.)		wenn die Bestimmungen ungünstiger als der BranchenTV sind.	<i>van algemeen verbindend verklaring 1999</i>		schriften verletzen oder Bestimmungen, die : 1. den obligatorischen Teil eines TVs ausmachen. 2. nur einen Betrieb betreffen. 3. die Auswirkung von Gerichtsbeschlüssen ausschließen . 4. einen Nur-Gewerkschafts-Betrieb erfordern. 5. die ungleiche Behandlung von organisierte und nicht-organisierte AN ermöglichen. 6. die Altersversorgung betreffen. 7. die Versicherung zur Gewährung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle betreffen. 8. als solche keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben. Wo solche Bestimmungen einen direkten Bezug zur Arbeit haben, können sie Gegenstand einer AVE sein, müssen aber gesondert behandelt werden. c) Nur Branchentarifverträge.	angenommen worden. Wo der Anteil der schon von einem TV umfassten AN unter 55% der gesamten Beschäftigten liegt, ist die Anwendung der AVE nicht möglich, es sei denn, es laut dem Arbeitsminister 'besondere Umstände' gibt.	

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾ ?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Österreich	Ja Es gibt drei Mechanismen: a) Verfahren zur AVE (<i>Satzung</i>) b) Festlegung von Mindestlohnsätzen in Branchen ohne TV bzw. eine Tarifvertragspartei (siehe auch Mindestlohntabelle) c) Kraft Pflichtmitgliedschaft der AG in der gesetzlichen Interessenvertretung (<i>Wirtschaftskammer</i>)	a) Nur in der privaten Wirtschaft. Das Prinzip der <i>Aussenseiterwirkung</i> bedeutet auch, dass nicht-organisierte AN, die bei einem tarifgebundenen AG arbeiten, in den Gunst der TV kommen. b) Alle tarifvertraglichen Bestimmungen, die günstiger als die gesetzlichen Vorschriften sind, gelten für entsendete AN im fachlichen Bereich des TVs.	Arbeitsverfassungsgesetz vom 14. Dezember 1973 (ArbVG 1 §18-21 – 'Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung')	a) k. A. b) 97% der AN in der privaten Wirtschaft in Unternehmen, die Mitglieder der Wirtschaftskammer sind.	a) AVE gilt für alle oder auch für einzelne tarifvertragliche Bestimmungen, die nicht aber aus ihrem unmittelbaren 'rechtlichen und sachlichen Zusammenhang gelöst werden' dürfen. In der Regel werden nur die normativen Bestimmungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. b) Keine Pflichtbestimmungen. c) AVE gilt für Branchentarifverträge <i>entweder</i> wo TV vereinbart vom Arbeitgeberverband dessen Mitgliedschaft freiwillig ist (also, nicht Untergliederung der Wirtschaftskammer) <i>oder</i> wo regionale Branchentarifverträge für Regionen allgemeinverbindlich erklärt wurden, in denen kein TV verhandelt worden ist.	a) Arbeitsverhältnisse müssen in 'wesentlichen gleichartig' sein wie diejenige, die schon unter dem TV stehen b) TV muss 'überwiegende Bedeutung' haben in der Branche: nicht näher definiert, würde aber in der Praxis als Mehrheit der AN in einer Branche schon bei organisierten AG betrachtet. c) Arbeitsbedingungen sollen nicht schon tariflich reguliert sein, außer im Falle der nationalen branchenübergreifenden TV (Generalkollektivverträge).	a) Auf Antrag einer Tarifvertragspartei zum Bundeseinigungsamt. b) Nein. Die Tarifvertragsparteien haben das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme. Solange aber der TV die oben genannten Voraussetzungen erfüllt, wird das Bundeseinigungsamt verpflichtet den TV für allgemeinverbindlich zu erklären. c) Nein.
Portugal	Ja	Ganze Wirtschaft	Erlass 519-C1/79 Chap V11 Art 29, novelliert durch 209/92	Tarifbindung = 80% aller AN.	a) Alle oder einzelne Tarifbestimmungen b) Nein. In der Regel werden Entgelt und Arbeitszeit umfasst. c) Nur Branchentarifverträge (CCT) oder branchenübergreifenden TV (ACT)	AVE gilt für AG mit gleichartiger Wirtschaftstätigkeiten, die entweder nicht in dem Tarifbereich schon tarifgebunden sind oder in einem anderen Tarifbereich tätig sind, wo bisher keine TV-Parteien existieren.	Das Arbeitsministerium darf einen TV für a.v. erklären nach Beratungen mit d. TV-Parteien. Nachdem das Ministerium sein Vorhaben bekannt gegeben hat, haben Interessierten bis zur 15 Tage, um einen Einspruch zu erheben.

Land	Gibt es ein Verfahren zur AVE der TV?	a) Gilt die AVE für alle Branchen? b) Gibt es Vorschriften für einzelnen Sektoren bzw. AN-Gruppen (z.B. entsendete AN, ¹⁾ Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen ²⁾)?	Rechtliche Basis	Anzahl der betroffenen AN % aller Beschäftigten Tarifbindung in der gesamten Wirtschaft	Werden alle Bestandteile der TV für allgemeinverbindlich erklärt? Gibt es Pflicht- bzw. Mindestvorschriften in allgemeinverbindlichen TV? Welche Art von TV darf für allgemeinverbindlich erklärt werden?	Welche Voraussetzungen müssen getroffen werden?	Wie wird die AVE beantragt bzw. initiiert ? Müssen beide (bzw. alle) TV-Parteien zustimmen? Dürfen die Behörden auf eigene Initiative eingreifen bzw. entscheiden?
Spanien	Ja Anschlusstarifverträge sind auch möglich	a) Gilt für alle Branchen b) Nein	Art. 92.2 des Arbeiterstatuts RD 572/1982 Ley 24/1999	a) k.A. b) k.A. c) 80-85% aller AN sind tarifgebunden.	a) Ja b) Ja c) Regionale bzw. Branchentarifverträge können vom Arbeitsminister für a.v. erklärt werden bei gleicher bzw. ähnlicher wirtschaftlicher Tätigkeit oder mit gleichen bzw. ähnlichen Beschäftigungseigenschaften. AVE gilt für Firmen und Regionen, wo kein TV in Kraft ist. FirmenTV dürfen für a.v. erklärt werden, wo Firmen bzw. Branchen keine TV haben und kein TV auf einer höheren Ebene zur AVE vorhanden ist.	'Wo kollektive Verhandlungen besonders erschwert wird oder wo besondere wirtschaftliche bzw. soziale Umstände vorherrschen, die eine AVE an andere Unternehmen und Arbeitnehmer für ratsam machen, um eine Benachteiligung einer dieser Parteien zu verhindern'.	a) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Partei. b) Nein c) Nein
Schweden	Nein TV gelten nur für AN bei tarifgebundenen AG. Freiwillige Anschlussverträge	-	-	Tarifbindung c. 80%.	-	-	-
Großbritannien	Nein TV sind nicht verbindlich, es sei denn, es wird ausdrückl. erklärt bzw. kraft Eingliederung in indiv. Arbeitsverträge.	- Die Entsenderrichtlinie gilt nur für einige gesetzlichen Bestimmungen, wie der nationale Mindestlohn und Arbeitszeitverordnung.	-	c. 20% aller AN in der privaten Wirtschaft	-	-	-

Übersicht: Gesetzliche Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Land	Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Amtliche Bezeichnung	Wird der Mindestlohn per Gesetz, per Tarifvertrag (TV) oder per AVE festgelegt?	c) Gilt der Mindestlohn für die ganze Wirtschaft? d) Gibt es Ausnahmen (Branchen oder AN-gruppen ¹⁾ ?	Aktuelle Höhe (Stand: Januar 2003)	Besondere Mindestlohnsätze für Jugendliche, Azubis usw.?	Anpassungsverfahren	Anzahl der direkt davon betroffenen AN	Gesetzliche Bestimmungen zu Mehrarbeits-sätzen
Belgien	Ja RMMMMG (<i>revenu minimum mensuel moyen garanti</i>)	Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag (CCT Nos. 21, 35, 43, 50).	a) Die ganze private Wirtschaft (öffentlicher Dienst hat andere Mechanismen) b) Gilt nicht für 'subventionierte AN' (Lehrlinge), Familienmitglieder in Familienbetriebe, und AN die üblicherweise weniger als ein Monat beschäftigt sind. c) Schwerbehinderte erhalten den Mindestlohn ungemindert.	# 1163, 24 pro Monat ab 1.6.2001 (wird in Juni 2002 erhöht) für AN, die über 21 Jahre sind. # 1195,08 pro Monat für AN, die mindestens 21.5 alt sind und 6 Monate Betriebszugehörigkeit haben. # 1209,33 pro Monat für AN, die mindestens 22 Jahre alt sind und 12 Monate Betriebszugehörigkeit haben.	Der Mindestlohn für Jugendliche wird um 6% für jedes Jahr unter 21 reduziert (d.h. ein 20-jähriger erhält 94%, ein 16-jähriger 70% des 'Anfangsmindestlohnes' für Erwachsene)	Indexierung (<i>index santé</i>)	k.A.	Ja. Tarifvertrag und Gesetz Überstunden über 40 Wochenstunden - 50% Zulage und Freizeitausgleich binnen 13 Wochen.
Dänemark	Nein	-	-	-	-	-	-	-
Deutschland	Nein Gegen die guten Sitten verstoßende Lohnsätze können gerichtl. aufgehoben werden	-	-	-	-	-	-	Nein
Finnland	Nein	-	-	-	-	-	-	-
Frankreich	Ja SMIC (<i>salaire minimum interprofessionnel de croissance</i>)	Art. L.141-1 – L.141-7, Code de Travail.	a) Ganze Wirtschaft b) Gilt nicht für Arbeiter im Agrarbereich, Handelsmarine, und AN, die mit Kost und Logis bezahlt werden. c) Gilt für Heimarbeiter und Kinderbetreuer, die bei den Eltern wohnen.	# 6.83 Mindestmonatsentgelte werden in Anlehnung an Arbeitszeitreduzierungen gerechnet (siehe Hauptbericht 'Frankreich') .	80% des normalen Mindestlohnes für 16-17-jährige; 90% für 17-18-jährige. In beiden Fällen nur in den ersten sechs Monaten Betriebszugehörigkeit.	Drei Verfahren: • Jährlich am 1.7. auf Hinweis v. nationalen paritätischen Ausschuss für Tarifangelegenheiten • Erlass vom Ministerrat • Nach 2%-iger Preiserhöhung v. Referenzwert.	13.6% aller AN in der privaten Wirtschaft sind in Juli 2000 von der Erhöhung des Mindestlohnes betroffen worden (30% in Betrieben mit weniger als 10 AN; 4.0% in Betrieben mit mehr als 500 AN).	Ja. Dies erklärt zum Teil, warum tarifliche Mindestlohnsätze unter dem SMIC liegen. Siehe Hauptbericht 'Frankreich'

Land	Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Amtliche Bezeichnung	Wird der Mindestlohn per Gesetz, per Tarifvertrag (TV) oder per AVE festgelegt?	c) Gilt der Mindestlohn für die ganze Wirtschaft? d) Gibt es Ausnahmen (Branchen oder AN-gruppen ¹⁾ ?	Aktuelle Höhe (Stand: Januar 2003)	Besondere Mindestlohnsätze für Jugendliche, Azubis usw.?	Anpassungsverfahren	Anzahl der direkt davon betroffenen AN	Gesetzliche Bestimmungen zu Mehrarbeits-sätzen
Griechenland	Ja	Festgelegt im National Kollektiven Abkommen und für allgemein-verbindlich erklärt.	Gilt für die ganze Privatwirtschaft	Verschiedene Mindestlohnsätze werden je nach Zivilstand und Berufserfahrung festgelegt. Es gibt einen Mindestmonatsgehalt für Angestellte und ein Mindesttageslohn für Arbeiter – in beiden Fällen muss der AN über 18 Jahre sein. ab 1. Januar 2003 € 509.15 monatlich für Angestellte € 23.22 täglich für Arbeiter.	Siehe vorherige Spalte	Werden im Rahmen der Verhandlung des nationalen Abkommens festgelegt.	k.A.	150% des üblichen Lohnsatzes für Überstunden (über 40 Stunden pro Woche): maximal 120 Stunden jährlich.
Irland	Ja National Minimum Wage/National Minimum Hourly Rate of Pay	Per Gesetz National Minimum Wage Act, 2000	a) Gilt für die ganze Wirtschaft und alle Kategorien von AN b) Es gibt einige Ausnahmen (z.B. Lehrlinge, Familienmitglieder).	€ 6,35 ab 1. Oktober 2002	Ja Mindeststundenlohn für Jugendliche unter 18 Jahren = € 4,18 (70% des normalen Satzes) Über 18 Jahre und erste Beschäftigung = € 4,77 im ersten Jahre, € 5,37 im zweiten. Auszubildende über 18 Jahre 75%-90% des normalen Satzes, je nach 'Periode' der Ausbildung. Eine Periode darf nicht weniger als ein Monat und nicht mehr als ein Jahr sein.	Niveau und Erhöhungen werden von der Industrieministerin im Rahmen des nationalen Sozialpartnerabkommens (Programme for Prosperity and Fairness) unter Hinzuziehung einer Beratungskommission (National Minimum Wage Commission) bekannt gegeben.	163,000 AN (13.5% aller Beschäftigten) sind direkt betroffen.	Keine rechtlichen Bestimmungen. Bei der Berechnung des Durchschnittsstundenlohnsatzes dürfen Mehrarbeitszuschläge nicht berücksichtigt werden.

Land	Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Amtliche Bezeichnung	Wird der Mindestlohn per Gesetz, per Tarifvertrag (TV) oder per AVE festgelegt?	c) Gilt der Mindestlohn für die ganze Wirtschaft? d) Gibt es Ausnahmen (Branchen oder AN-Gruppen ¹⁾ ?	Aktuelle Höhe (Stand: Januar 2003)	Besondere Mindestlohnsätze für Jugendliche, Azubis usw.?	Anpassungsverfahren	Anzahl der direkt davon betroffenen AN	Gesetzliche Bestimmungen zu Mehrarbeits-sätzen
Italien	Nein	Es gibt einige rechtlichen Mechanismen, die sowohl die Ausdehnung der Wirkung von TV gewähren als auch ein Mindesteinkommen für AN sichern. Vgl. Tabelle zur AVE.						
Luxemburg	Ja SSM (<i>salaire social minimum</i>)	Gesetz vom 12. März 1973 (mit Novellierungen)	a) Gilt für alle AN auf luxemburgischem Staatsgebiet. b) Mit Zustimmung der Gewerbeaufsichtsbehörde dürfen Schwerbehinderte einen niedrigeren Lohnsatz bezahlt werden. Firmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten können eine Abweichung vom SSM.	Normaler Mindestlohn = € 7,91 pro Stunde und € 1368.74 pro Monat.	Mindestlohnsatz für Jugendliche im Alter von 17-18 Jahre = 90% des Normalwertes, und 75% im Alter von 15-17 Jahre. Ein höherer Lohnsatz von 120% des normalen Satzes gilt für AN mit anerkannten Berufsqualifikationen (<i>SSM pour travailleurs qualifiés in 2003</i> = € 1642.49.	SSM wird durch ein Indexierungsverfahren an die Preisbewegungen angepasst. Eine Erhöhung findet statt, wenn die Inflation um 2.5% über den vorherigen Referenzwert steigt. Die Regierung ist verpflichtet, einen Bericht über die wirtschaftliche Entwicklung dem Unteren Haus des Parlaments alle zwei Jahre vorzulegen.	35,705 AN = 16.2% aller Beschäftigten.	Mehrarbeitszuschläge per Gesetz festgelegt. 125% des üblichen Lohnsatzes für Arbeiter, 150% für Angestellte.
Niederlande	Ja <i>Minimumloon</i>	Per Gesetz <i>Wet minimumloon</i> plus <i>Wet minimumvakantie-bijslag</i> (das das Urlaubsgeld für Mindestlohnempfänger regelt).	a) Ja, außer: 1) Beamte. 2) Beschäftigte in privaten Haushalten b) Der Arbeitsminister kann Lohnsätze unter dem Mindestlohn für wirtschaftlich gefährdete Betriebe bzw. Branchen zulassen.	€1249,20 pro Monat €288,30 pro Woche €57,66 pro Tag (Für Erwachsene im Alter von 23-64 Jahre).	Ja Mindestlohnsatz für Jugendliche wird als Prozentsatz des Erwachsenenmindestlohnes gerechnet, wie folgendes: 15 Jahre – 30% 16 – 34.5% 17 – 39.5% 18 – 45.5% 19 – 52.5% 20 – 61.5% 21 – 72.5% 22 – 85%	Erhöht im Januar und Juli mit Bezug auf amtlichen Prognosen für die Steigerung der Tariflöhne vom <i>Centraalplanbureau (CPB)</i> . Gelegentlich hat die Regierung bei den Erhöhungen eingegriffen. 1984 wurde der Mindestlohn um 3% gekürzt (wegen negativer Inflation)	Ende 2000, erhalten 285,000 Beschäftigten den Mindestlohn (4% aller AN). 60% davon sind weiblich. 6% aller weiblichen AN erhalten den Mindestlohn, vgl. 3% aller männlichen AN. Fast 50% aller AN, die den Mindestlohn erhalten, sind unter 25 Jahren.	Mehrarbeitszuschläge per TV bzw. Arbeitsvertrag.

Land	Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Amtliche Bezeichnung	Wird der Mindestlohn per Gesetz, per Tarifvertrag (TV) oder per AVE festgelegt?	c) Gilt der Mindestlohn für die ganze Wirtschaft? d) Gibt es Ausnahmen (Branchen oder AN-Gruppen ¹⁾ ?	Aktuelle Höhe (Stand: Januar 2003)	Besondere Mindestlohnsätze für Jugendliche, Azubis usw.?	Anpassungsverfahren	Anzahl der direkt davon betroffenen AN	Gesetzliche Bestimmungen zu Mehrarbeitsätzen
Niederlande (Forts.)			AN, die teilbehindert sind, erhalten einen Prozentsatz des Mindestlohnes, wenn sie eine Tätigkeit nicht 100% ausführen können.			und im Zeitraum 1992-1995 wegen der allgemeinen schwierigen Wirtschaftslage eingefroren.		
Österreich	Nein VGI. Tabelle zur AVE							
Portugal	Ja (RMMG <i>remuneração mínima mensal garantida</i>)	Erlass (No. 69-A/87), wie novelliert.	a) Gilt für die ganze Wirtschaft. b) Es gibt zwei Sätze.	Ab 1. Januar 2003: € 356,60 pro Monat in der Industrie, im Dienstleistungsbereich, im Handel, und im Agrarbereich. Der Mindestlohnsatz für AN in privaten Haushalten ist € 353,20 monatlich. Teilzeitarbeitnehmer erhalten den Mindestlohn anteilig.	AN unter 18 Jahren erhalten einen niedrigen Lohnsatz. Auszubildende unter 25 Jahren können einen Mindestlohnsatz bekommen, der 20% unter dem üblichen Niveau liegt. Behinderte AN mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit können bis zu 50% weniger als der normalen Mindestlohn bezahlt werden.	Jährlich in Januar unter Hinzuziehung der Sozialpartnerorganisationen. Die Anpassung berücksichtigt sowohl Preis- als auch Lohnentwicklungen.	C. 5% aller AN erhalten den Mindestlohn.	Mehrarbeitszuschläge werden gesetzlich festgelegt.
Spanien	Ja <i>Salario mínimo interprofesional</i>	Erlass (RDLG 1/95, art.27).	Gilt für alle AN.	€15,04 pro Tag €451,20 pro Monat €6316,80 pro Jahr (14 Monatsentgelte), zusammen mit durch TV festgelegte zusätzlichen Entgeltkomponenten (z. B. dienstzeitbezogene Bonuszahlungen)	Nein. Sonderlohnsätze für Jugendliche wurden im Jahre 1988 abgeschafft. Sonderbestimmungen gelten für einige Kategorien von AN.	Im Januar unter Hinzuziehung von AN und AG Organisationen. Typischerweise wird mit Bezug auf Preisentwicklung erhöht. Als Folge ist der Wert des Mindestlohnes, gemessen an dem Durchschnittseinkommen	Es gibt verschiedene Schätzungen. Laut der Regierung erhalten 200.000 den Mindestlohn. Demgegenüber, laufen Schätzungen der Gewerkschaften auf 500.000. Die erwerbstätige Bevölkerung beträgt 14.9 Mio.	Mehrarbeitszuschläge werden per TV festgelegt. Laut Gesetz muss Mehrarbeit mit den entsprechenden Zuschlägen entgolten werden.

Land	Gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn? Amtliche Bezeichnung	Wird der Mindestlohn per Gesetz, per Tarifvertrag (TV) oder per AVE festgelegt?	c) Gilt der Mindestlohn für die ganze Wirtschaft? d) Gibt es Ausnahmen (Branchen oder AN-Gruppen ¹⁾ ?	Aktuelle Höhe (Stand: Januar 2003)	Besondere Mindestlohnsätze für Jugendliche, Azubis usw.?	Anpassungsverfahren	Anzahl der direkt davon betroffenen AN	Gesetzliche Bestimmungen zu Mehrarbeitsätzen
Spanien (Forts.)					AN mit befristeten Verträgen, die weniger als 120 Tage beschäftigt werden, haben anteiligen Anspruch auf Zahlungen für Wochenende, gesetzliche Feiertage und 13./14. Monatsgehälter. Dienstleute in privaten Haushalten erhalten €3.44.	stets gefallen (von 42% im Jahre 1983 auf 36% im Jahre 2000).		
Schweden	Nein		-	-	-	-	-	-
Großbritannien	Ja National Minimum Wage (NMW) Lohnsätze im Agrarbereich vom paritätischen 'Lohnausschuss für die Agrarwirtschaft' festgelegt. Der Mindestlohnsatz muss aber dem nationalen Mindestlohn entsprechen.	Per Gesetz (National Minimum Wage Act, 1998), mit detaillierter Umsetzung durch Verordnungen (National Minimum Wage Regulations 1999, wie novelliert).	Gilt für alle 'Arbeiter': d.h. sowohl für alle AN als auch für Personen, die persönlich eine Tätigkeit im Auftrag einer anderen Partei ausführen und nicht selbstständig sind. Der NMW gilt für: Heimarbeiter, Schwerbehinderte, Seeleute (auf Schiffe, die britische Flagge führen), AN auf Bohrinseln usw. Der NMW gilt nicht für: • Selbständige • Geschäftsführer • AN unter-18 Jahren • Einige Auszubildende, • Arbeiter in Familien (au pairs usw.), • Gefangene.	£4,20 (€6.52) pro Stunde ab 1. Oktober 2002	'Entwicklungslohnsatz' für Arbeiter zwischen 18-21 Jahren inklusiv: £3,60 (€5.59) ab 1. Oktober 2002. Dieser Satz kann auch für Arbeiter gelten, die das 22. Jahr vollendet haben und in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung bei einem neuen AG sind, soweit sie einer anerkannte Berufsausbildung nachgehen.	Der NMW wird vom Industrieminister unter Hinzuziehung der Niedriglohnkommission (Low Pay Commission – LPC) festgelegt. The rate is set by the Secretary of State for Trade and Industry, following consultation with the Low Pay Commission (see Main Report – UK). Es gibt weder ein automatisches Verfahren noch ein vorgeschriebenes Datum für die Anpassung des NMW.	C. 1,3 Mio. AN 'hatten ein Anspruch auf einer Lohnerhöhung als Ergebnis der Einführung des NMW' (LPC). (Siehe Hauptbericht 'Großbritannien')	Nein Mehrarbeitszuschläge werden bei der Berechnung des NMW nicht berücksichtigt.