



Deutsche
Rentenversicherung

Nord

Deutsche Rentenversicherung Nord, 23544 Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Postfach 7121
24171 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/3514

Dr. Ingrid Künzler
Vorsitzende der Geschäftsführung

Ziegelstr. 150
23556 Lübeck
Telefon 0451 485-10000
Telefax 0451 485-10003
ingrid.kuenzler@drv-nord.de

30. Januar 2012

Einführung von Mindestlöhnen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 21. Dezember baten Sie um eine schriftliche Stellungnahme zu den parlamentarischen Anträgen der Fraktionen des schleswig-holsteinischen Landtags zur Einführung eines Mindestlohns.

Wir gehen davon aus, dass Sie von uns keine allgemeine politische Bewertung der Vorschläge erwarten, sondern eine Bewertung im Hinblick auf die Tauglichkeit der Vorschläge, durch eine Verbesserung des Rentenniveaus die vielfach prognostizierte Zunahme von Altersarmut zu verhindern.

Da die Höhe der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung primär und direkt von der Dauer der Beitragszahlung und der Höhe der während des Erwerbslebens erzielten und versicherten Arbeitsverdienste abhängt, besteht ein direkter Zusammenhang zwischen den Rahmenbedingungen der Lohn- und Beschäftigungspolitik und dem Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. In den vorgelegten Anträgen wird daher z.T. ausdrücklich die Forderung gestellt, der zu beschließende Mindestlohn solle nicht nur während des Erwerbslebens die Existenzsicherung garantieren, sondern auch verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer "nach einem langen Erwerbsleben im Alter auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind."

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung haben in der Diskussion über die Vermeidung von Altersarmut stets darauf hingewiesen, dass es erfolgversprechender ist, bei den erkennbaren Ursachen der Altersarmut anzusetzen als bereits eingetretene Armut nachträglich auszugleichen. Als einer von mehreren Ursachenkomplexen lässt sich dabei aus

unserer Sicht die Ausweitung der Beschäftigungen im Niedriglohnsektor identifizieren; weitere "Risikofaktoren" sind insbesondere diskontinuierliche Erwerbsbiographien, Langzeitarbeitslosigkeit und frühe Erwerbsminderung. Die Minderung der Rentenansparungen, die sich aus gering entlohnter Beschäftigung ergibt, kann dabei nicht allein mit den Mitteln der Rentenversicherung ausgeglichen werden. Hier steht auch aus Sicht der Rentenversicherung vorrangig die Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik in der Verantwortung.

Explizites statistisches Material zu den rentenrechtlichen Auswirkungen langdauernder Beschäftigungen im Niedriglohnbereich oder in anderen Formen prekärer Beschäftigung liegt uns nicht vor. Wegen des direkten Zusammenhangs zwischen der Lohnhöhe über das gesamte Erwerbsleben und der Rentenhöhe ist eine solche statistische Untermäuerung aus unserer Sicht auch nicht erforderlich. Zur Verdeutlichung dieses Zusammenhangs dürfen wir auf die folgende Übersicht verweisen, mit der der monatliche Rentenertrag verschiedener Beschäftigungsformen und sonstiger Beitragssachverhalte dargestellt wird. Die Monatsrentenbeträge beziehen sich auf eine einjährige Dauer des jeweiligen Sachverhalts, die Gesamrenten aus unterschiedlichen Kombinationen dieser "Bausteine" lassen sich durch Multiplikation mit der entsprechenden Anzahl an Jahren ermitteln:

Ein Jahr...	... ergibt z.Zt. eine Monatsrente von
Beschäftigung mit Höchstentgelt (Beitragsbemessungsgrenze, z.Zt. 5.600 Euro mtl.)	59,90 Euro
Beschäftigung mit Durchschnittsentgelt (z.Zt. 2.704 Euro mtl.) oder Kindererziehung	27,47 Euro
Bezug von Arbeitslosengeld I	21,98 Euro
Versicherungspflichtige nichterwerbsmäßige Pflegetätigkeit (Pflegestufe II)	14,84 Euro
Geringfügige Beschäftigung mit Versicherungspflicht (400 Euro mtl.)	4,36 Euro
Geringfügige versicherungsfreie Beschäftigung (400 Euro mtl.)	3,28 Euro

Ausgehend von der offenbar konsensfähigen sozialpolitischen Zielsetzung, dass ein Versicherter nach einem "langen" Erwerbsleben auch bei durchgehender Beschäftigung im Niedriglohnbereich einen Altersrentenanspruch erwerben sollte, der über dem Grundsicherungsniveau liegt, stellt sich die Frage, mit welcher Mindestlohnhöhe das Grundsicherungsniveau erreicht wird. Geht man bei der Berechnung von dem Grundmodell der sogenannten "Eckrente" aus (45 Jahre Beschäftigung zum Durchschnittsverdienst), wäre als Untergrenze aus unserer Sicht eine Lohnhöhe anzustreben, mit der nach 45jähriger Beschäftigung zumindest das zur Zeit geltende durchschnittliche Grundsicherungsniveau von 685 Euro monatlich erreicht wird. Dies ist nach unseren Berechnungen zur Zeit ein Monatslohn von 1.499 Euro bzw. ein Stundenlohn von ca. 8,70 Euro.

Für alternative Mindestlohnhöhen würden sich nach 45jähriger Beschäftigung die folgenden Werte ergeben:

Stundenlohn in Euro	Rentenhöhe nach einem Jahr	Rentenhöhe nach 45 Jahren
7,50	13,11 Euro	590 Euro
10,00	17,47 Euro	786 Euro
12,50	21,84 Euro	983 Euro

Da es sich beim Grundsicherungsniveau um eine dynamische Größe handelt, wäre auch eine regelmäßige Prüfung und Anpassung der Lohnuntergrenze erforderlich.

Zusammenfassend möchten wir feststellen, dass die Einführung von Mindestlöhnen, ob gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt, nach Ansicht der Rentenversicherung durchaus ein wirksames Instrument in einem Gesamtkonzept zur Bekämpfung von Altersarmut darstellen kann. Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass die Bundesregierung im Rahmen des "Regierungsdialogs Rente" offenbar ein anderes Konzept verfolgt, nämlich die Einführung einer aus Steuermitteln finanzierten, bedarfsabhängigen "Zuschuss-Rente" (Zieleinkommen 850 Euro monatlich) und eine Verlängerung der Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten.

Einen anderen Aspekt in der Diskussion um Mindestlöhne stellt die Frage dar, wie wirksam die Einhaltung von Lohnuntergrenzen, seien sie tarifvertraglich oder gesetzlich geregelt, bereits jetzt überwacht werden kann. Hierzu möchten wir auf die bereits bestehenden Regelungen zum Recht der Beitragsüberwachung in der gesetzlichen Sozialversicherung hinweisen:

Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt seit dem Inkrafttreten des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - SGB IV - am 01. Juli 1977 für die Erhebung der Beitragseinnahmen das sogenannte Entstehungsprinzip (auch: Anspruchsprinzip). Dies bedeutet, dass Beiträge dann fällig werden, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist (§ 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Das Bundessozialgericht hat dieses Entstehungsprinzip in seinen Urteilen vom 25.09.1981 - 12 RK 58/80 - und 26.10.1982 - 12 RK 8/81 - bestätigt. Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind daher auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen.

Dieses Entstehungsprinzip im Sinne von § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist dahingehend eingeschränkt worden, dass bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV und bei Arbeitsentgelten aus Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7 Abs. 1a SGB IV der Beitragsanspruch erst bei tatsächlicher Auszahlung dieser Entgelte entsteht. Das Entstehungsprinzip greift in diesen Fällen nicht.

Aufgrund des Entstehungsprinzips ergibt sich das für die Sozialversicherung maßgebliche Arbeitsentgelt aus den für den Arbeitnehmer geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen. Dies sind in der Regel der Arbeitsvertrag oder die anwendbaren Tarifverträge. Damit hat das Arbeitsvertragsrecht auch entscheidende Bedeutung für das Beitragsrecht der Sozialversicherung.

Im Arbeitsrecht nehmen für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge eine besondere Stellung ein. Nach § 5 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz - TVG - kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären. Mit einer derartigen Erklärung erfassen die Regelungen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 4 TVG).

Ein Entgeltanspruch mindestens in Höhe des in dem allgemein verbindlichen Tarifvertrag festgesetzten Lohns bzw. Gehalts kann demnach von den Arbeitsvertragsparteien, die der Geltung dieses Tarifvertrages unterliegen, nicht rechtswirksam unterschritten werden.

Ein Mindestlohn kann darüber hinaus auch über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgelegt werden. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) vom 20. April 2009 bildet die Grundlage dafür, dass in Deutschland in bestimmten Branchen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen festgelegt werden können. Ursprüngliches Ziel der Gesetzgebung war die Festschreibung zwingender Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die von im Ausland ansässigen Arbeitgebern zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, insbesondere im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, nach Deutschland entsandt werden. Daneben bietet das Gesetz aber auch eine rechtliche Möglichkeit, über die Gruppe der aus dem Ausland entsandten Arbeitnehmer hinaus auch für alle im Inland tätigen Arbeitnehmer Mindestarbeitsbedingungen zur Geltung zu bringen.

Soweit die zwingenden Arbeitsbedingungen nicht in einem nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) allgemeinverbindlichen Tarifvertrag festgelegt sind kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 1 AEntG auch bestimmen, dass die Regelungen eines Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich ausnahmslos für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten.

Der Erlass einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz setzt allerdings nicht zwingend das Bestehen eines Tarifvertrages voraus. Es können auch in der Verordnung unmittelbar die zwingenden Arbeitsbedingungen festgeschrieben werden (vgl. PflegeArbbV vom 25.05.2010).

Dementsprechend können auch die über eine Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 1 AEntG festgelegten zwingenden Arbeitsbedingungen nicht rechtswirksam durch abweichende Regelungen der Arbeitsvertragsparteien abbedungen werden.

Die vorstehenden Ausführungen gelten daher entsprechend, sofern durch den Gesetzgeber ein einheitlicher Mindestlohnanspruch vorbehaltlos durch gesetzliche Regelung festgesetzt werden würde. Auch in diesem Fall könnte der gesetzlich festgelegte Mindestlohn nicht rechtswirksam durch abweichende Regelungen der Arbeitsvertragsparteien unterschritten werden.

Die Einhaltung der vorstehend erläuterten rechtlichen Regelungen werden die Prüfdienste der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung auch in Zukunft im Rahmen ihrer regelmäßigen – mindestens alle vier Jahre bei jedem Arbeitgeber durchzuführenden – Betriebsprüfungen (§ 28 p SGB IV) überprüfen. Sie sichern damit zum einen, dass die geschuldeten Beiträge auch später für die Rentenberechnung wirksam werden. Zum anderen verringern sie durch die ausnahmslos bei allen Betrieben durchzuführenden Prüfungen das Risiko gesetztes- bzw. tariffreu entlohnender

Arbeitgeber, im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, die dies nicht tun, Nachteile zu erleiden.

Wie Ihnen sicherlich bekannt ist, wurde das Thema Mindestlöhne letzte Woche zum wiederholten Mal im Bundestag behandelt. Die Anträge der Oppositionsparteien zur Einführung gesetzlicher Mindestlöhne fanden dort erneut keine parlamentarische Mehrheit.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Ingrid Künzler
Erste Direktorin