

1. Mindestlohn – die aktuelle Diskussion (Quelle www.foerderland.de/1228.0.html)

Aktuell wird in der Politik eine **Diskussion** über die Notwendigkeit eines Mindestlohns geführt. Während die Linke, SPD und Bündnis 90/Die Grünen sich für einen Mindestlohn aussprechen, ist die FDP entschieden dagegen, die CSU ebenso. Die CDU hat sich zunächst gegen einen Mindestlohn ausgesprochen, ist aber mittlerweile von dieser Position abgerückt.

Auch die Gewerkschaften beteiligen sich an der Diskussion. ver.di ist für einen einheitlichen, die IG Metall für einen branchenbezogenen Mindestlohn. Funktionäre anderer Gewerkschaften sind wiederum gegen einen Mindestlohn. Sie argumentieren, dass damit die Tarifautonomie eingeschränkt werden würde. Wie man sieht, die Meinungen gehen weit auseinander.

Aber auch die Befürworter eines Mindestlohns sind sich keineswegs einig. Die Linke hätte gerne einen Mindestlohn von acht Euro, zieht aber Übergangsregeln für KMU in Betracht. Führende Politiker der SPD fordern einen Mindestlohn von 7,50 Euro. Die CDU spricht von einem Mindestlohn in Höhe von 4,50 Euro (ein Mindestlohn von 7,50 Euro sei mit ihr nicht zu machen) und die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di spricht sich für einen Mindestlohn von 7,50 Euro aus, der schrittweise auf neun Euro angehoben werden soll. Um das Chaos der Vorschläge komplett zu machen, wird auch über eine Verknüpfung mit einem Kombilohn diskutiert. Wie die verschiedenen Vorstellungen unter einen Hut gebracht werden sollen, ist jedoch fraglich.

Bundeskanzlerin Angela Merkel sprach sich grundsätzlich für einen Mindestlohn aus. Bis zum Herbst 2006 sollen konkrete Vorschläge der Regierung vorliegen, zunächst wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

2. Mindestlohn – was ist das?

Mindestlöhne können in der Art der Umsetzung, im Aufbau und der Struktur variieren. Ein Mindestlohn ist zunächst ein durch den Staat oder durch Tarifpartner **verbindlich festgelegtes** Mindestarbeitsentgelt bzw. ein verbindlich festgelegter Mindeststundenlohn. Und wie man sieht, beginnen hier bereits die ersten Unterschiede in der Ausgestaltung. Möchte man einen Stundenlohn oder ein Monatsentgelt festsetzen und wenn letzteres, welche Arbeitszeit soll dabei zugrunde gelegt werden.

Dann stellt sich die Frage, ob ein einheitlicher Mindestlohn für **alle** Arbeitnehmer oder **branchenweite** Mindestlöhne eingeführt werden sollen. Zusätzlich kann man die Höhe eines Mindestlohns auch an das Alter, die Qualifikation, die Region oder die Berufserfahrung koppeln, sowie Ausnahmeregelungen bei Einstellungen gering qualifizierter Arbeitnehmer oder Jugendlicher festlegen. Nicht zuletzt gilt es noch, die nicht ganz unwichtige Frage: "Wie hoch soll er denn eigentlich sein?", zu berücksichtigen.

3. Wunderwaffe Mindestlohn? – Argumente dafür

Es gibt, neben weiteren Aspekten, **zwei Hauptargumente**, die immer wieder als Begründung für die Notwendigkeit eines Mindestlohns in Deutschland angeführt werden:

- Mindestlohn zum Schutz vor Lohndumping durch ausländische Billiglohnkonkurrenz

- Mindestlohn zum Schutz vor Armutslöhnen

a. Mindestlohn zum Schutz vor Lohndumping durch ausländische Billiglohnkonkurrenz

Durch die EU-Osterweiterung und die EU-Dienstleistungsrichtlinie ist der Druck auf den deutschen Arbeitsmarkt und die dort gezahlten Löhne weiter gestiegen, da immer mehr **ausländische Arbeitnehmer** zu **geringeren Löhnen** in Deutschland arbeiten, als inländische Arbeitnehmer. Ein oft zitiertes Beispiel sind hier die deutschen Schlachthöfe.

Seit im Jahr 1996 die **EU-Entsenderichtlinie** in Kraft getreten ist, besteht für die EU-Mitgliedsstaaten aber die Möglichkeit, per Gesetz festzuschreiben, dass für ausländische Arbeitskräfte, die vorübergehend in ein EU-Land entsandt werden, die gleichen Arbeitsbedingungen gelten müssen, wie für inländische Arbeitskräfte.

In Deutschland wurde die EU-Entsenderichtlinie durch das Arbeitnehmerentsendegesetz (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen) lediglich für das Baugewerbe, Maler und Lackierer, für das Abbruch- und Abwrackgewerbe und die Seeschifffahrt umgesetzt. Das Entsendegesetz ist eine Schutzbestimmung für die inländischen Betriebe aufgrund der EU-Regelungen (Dienstleistungsfreiheit etc.). Durch dieses Gesetz gibt es in den genannten Branchen Mindestlöhne, dazu wurde branchenweite Tarifverträge per Verordnung für allgemein verbindlich erklärt.

Ziel war es, die heimischen Arbeiter in der Baubranche vor **Lohndumping** durch ausländische Billigkonkurrenz zu schützen. Nun wird im Zuge der Diskussion gefordert, das Entsendegesetz auf weitere Branchen auszuweiten, um auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel dem Gaststättengewerbe oder den Schlachtbetrieben, inländische Arbeitnehmer durch einen Mindestlohn vor Lohndumping zu schützen.

b. Ein Mindestlohn zum Schutz vor Armutslöhnen

In Deutschland nimmt die Zahl der sog. "**working poor**", der Menschen, die trotz Arbeit in Armut leben immer weiter zu. Etwa zwölf Prozent der deutschen Beschäftigten (etwa 2,5 Mio. Arbeitnehmer) erhalten Armutslöhne, also Löhne unterhalb der Armutsgrenze, die nicht zur Sicherung des Existenzminimums ausreichen.

Ein Mindestlohn, so ein Argument der Befürworter, würde ein **existenzsicherndes Einkommen** für alle Arbeitnehmer garantieren. Folgt man dieser Argumentation, würde ein Mindestlohn dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Dabei führen Befürworter eines Mindestlohns immer wieder eine Studie aus den USA aus dem Jahr 1995 an, in der kein Zusammenhang zwischen einer Anhebung des Mindestlohns und steigender Arbeitslosigkeit festgestellt werden konnte.

c. Weitere Argumente der Befürworter

Befürworter eines Mindestlohns argumentieren, dass mit dem Lohn auch die **Effizienz** und die **Qualität** der Mitarbeiter steigen, da ein Mindestlohn zu einer Motivationssteigerung der betroffenen Arbeitnehmer führen würde.

Außerdem würde ein Mindestlohn die **Gleichberechtigung** der Frau vorantreiben, da

Frauen immer noch vielerorts für die gleiche Arbeit schlechter entlohnt werden. Mit einem Mindestlohn ließe sich diese Ungleichheit zumindest in den untersten Lohngruppen beseitigen.

4. Rohrkrepierer Mindestlohn? – Argumente dagegen

a. Kein Mittel gegen Armutsbekämpfung

Ein Mindestlohn knüpft nur bei der **Bedürftigkeit der Arbeitnehmer** an, nicht aber bei der Bedürftigkeit eines Haushaltes. So finden Haushalte von Alleinverdiener mit Kindern keine Berücksichtigung. Hier müssten trotzdem weitere Sozialtransfers geleistet werden. Und selbst wenn man von einem Mindeststundenlohn in Höhe von 7,50 Euro ausgeht, liegen die Einkommen von immerhin noch über 2 Mio. Arbeitnehmern unter der Armutsgrenze.

Kritiker führen daher an, dass ein Mindestlohn nur sehr **begrenzt** zur Bekämpfung von Armut beiträgt, es müssten immer noch weitere Instrumente zur Bekämpfung der Armut greifen. Um Armut zu bekämpfen, wäre es nach Ansicht der Kritiker, daher deutlich sinnvoller, eine **negative Einkommenssteuer** einzusetzen.

b. Keine Verbesserung am Arbeitsmarkt

Ob und wie sich ein Mindestlohn auf den Arbeitsmarkt auswirkt, hängt von seiner **Höhe** ab. Ein zu geringer Mindestlohn hat praktisch keinerlei Wirkungen. Lediglich die Befürworter eines Mindestlohns könnten auf ihren Erfolg verweisen.

Ein zu hoher Mindestlohn würde, so befürchten Kritiker, die Arbeitskosten weiter ansteigen lassen und somit nur der steigenden Arbeitslosigkeit Vorschub leistet. Denn die Lohnkosten in den unteren Einkommensschichten übersteigen heute schon oft die Produktivität der Arbeitskräfte. Daraus folgt, dass die Lohnkosten eigentlich weiter sinken müssten, anstatt zu steigen.

Ein Mindestlohn verbessert nicht die Chancen einen Arbeitsplatz zu finden. Arbeitsplätze deren Produktivität unter dem Mindestlohn liegt, werden entweder ins Ausland verlagert oder wenn möglich, dauerhaft abgebaut. Ein Mindestlohn ist im Grunde nur für jene interessant, deren Lohn durch Einführung eines Mindestlohns ansteigt. Das setzt aber gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung und eine Beibehaltung der Stundenzahl voraus.

Aufgrund der Zahl der gering qualifizierten Arbeitslosen ist es aber gleichzeitig notwendig einen **Niedriglohnsektor** für diese Menschen zu schaffen, um ihnen ein Leben außerhalb von Hartz IV zu ermöglichen. Die Einführung eines Mindestlohns könnte es aber gerade gering qualifizierten Arbeitslosen noch schwerer machen, einen Arbeitsplatz zu finden.

c. Aushebelung der Zumutbarkeitsregelungen bei Hartz IV

Durch die Einführung eines Mindestlohns würden die Neuerungen von Hartz IV bezüglich der Zumutbarkeit von Arbeit ausgehebelt werden. ALG II-Empfänger müssen heute Arbeitsangebote annehmen, die bis zu 30 Prozent unter Tariflohn bezahlt werden. Diese Regelung ist, vor allem, wenn die Mindestlöhne durch Tarifverträge festgelegt werden, praktisch wirkungslos.

d. Faktisch bereits ein Mindestlohn vorhanden

Kritiker führen an, dass in Deutschland durch das soziale Transfersystem (ALG II) faktisch ein Mindestlohn vorgegeben wird, da die große Mehrheit der Arbeitslosen wohl nicht dazu bereit wäre, für ein gleiches oder geringeres Entgelt zu arbeiten. Vielmehr muss das Entgelt wohl sogar einen erkennbaren Abstand zum ALG II aufweisen können.

e. Ein Mindestlohn führt zu noch mehr Bürokratie

Es stellt sich auch die Frage, wie denn die Einhaltung eines Mindestlohns kontrolliert werden soll und welche Strafen bei Nichtachtung drohen. Soll es bei Appellen bleiben, sollen Klagen ermöglicht werden, muss ein Kontrollorgan eingesetzt werden, welche Strafen sind angemessen? Kritiker befürchten, dass die Überwachung der Einhaltung eines Mindestlohns noch mehr Bürokratie schafft.

f. Einschränkung der Tarifautonomie

Ein gesetzlicher Mindestlohn schränkt zunächst einmal die Tarifautonomie ein und könnte für die Gewerkschaften zu einem weiteren Bedeutungsverlust führen. Daher befürworten viele Gewerkschaften vor allem branchenweite Mindestlöhne, die auf den Tarifverträgen basieren.

5. Lösung durch Tarifparteien?

In einem Land mit **starken Gewerkschaften** sollte es eigentlich möglich sein, ohne einen Mindestlohn auszukommen, da durch die untersten Entgeltgruppen in Tarifverträgen faktisch Mindestlöhne geschaffen werden.

Der Organisationsgrad der Gewerkschaften in Deutschland beträgt aber mittlerweile weniger als 70 Prozent, Tendenz fallend. Branchen, die einem Tarifvertrag unterliegen haben zwar bereits faktisch einen Mindestlohn, doch viele Branchen in Deutschland unterliegen heute gar keinem Tarifvertrag mehr oder er wird durch Ausnahmeregelungen unterlaufen.

Und selbst dort, wo Tarifverträge gelten, liegen die untersten Einkommensgruppen manchmal unter dem Existenzminimum. Die Gewerkschaften sind also gar nicht mehr allein in der Lage, einen Mindestlohn in allen Branchen durchzusetzen.

Für die Gewerkschaften wäre es daher wohl die eleganteste Lösung, würde man die unterste Entgeltgruppe von Branchentarifverträgen durch Rechtsverordnung für allgemein verbindlich erklären. Dann würde diese auch für Arbeitnehmer verbindlichen gelten, bei denen kein Tarifvertrag zur Anwendung kommt. So könnten die Gewerkschaften ihren Einfluss möglicherweise sogar vermehren.

In Deutschland gibt es aber kaum branchenweite Tarifverträge, vielmehr werden an vielen Stellen nur Haustarifverträge geschlossen. Insgesamt haben lediglich vier Branchen, darunter die Baubranche, branchenweite Tarifverträge. Eine Branchenlösung wäre, selbst wenn sie möglich wäre, in der Handhabung und Kontrolle außerdem sehr umständlich und kompliziert.

6. Der Blick über den deutschen Tellerrand

Während die Diskussion in Deutschland andauert, was ja bekanntlich öfter mal länger dauert, haben die meisten europäischen Länder, sowie die USA, Japan und

Kanada bereits einen grundsätzlichen Mindestlohn eingeführt. Insgesamt **18 der 25** europäischen Staaten haben einen Mindestlohn. In Europa haben, neben Deutschland, die Schweiz, Finnland, Dänemark, Schweden, Italien und Österreich bisher auf die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns verzichtet. Diese Länder haben zwar keine gesetzlichen Mindestlöhne, allerdings gibt es hier branchenweite Mindestlöhne basierend auf Kollektivverträgen.

Vor allem in den **skandinavischen Staaten** wird aufgrund des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades (über 80 Prozent) fast jeder Arbeitnehmer von tarifvertraglichen Regelungen erfasst.

Mit Blick auf die Staaten mit gesetzlichem Mindestlohn, argumentieren in Deutschland nun nicht wenige Fürsprecher eines Mindestlohns mit dessen positiven Entwicklungen in anderen Staaten. Denn was in anderen Ländern funktioniert, kann ja für Deutschland nicht schlecht sein. Dieser Vergleich ähnelt dem von Äpfeln und Birnen. Denn in den Ländern, in dem es bereits einen Mindestlohn gibt, wurde die Frage nach der inhaltlichen Ausgestaltung des Mindestlohns ganz unterschiedlich beantwortet. Daher macht es wenig Sinn, auf die Erfolge eines Mindestlohns in anderen Ländern zu verweisen.

Alle hier betrachteten Länder haben einen **einheitlichen, gesetzlichen Mindestlohn** eingeführt, jedoch mit unterschiedlichen Ausgestaltungen. In den meisten Ländern gibt es einen festen Monatslohn, einige wie zum Beispiel Irland, die USA und England, haben sich allerdings für eine gesetzliche Festlegung der Stundenlöhne entschieden. Fast alle Länder passen die Mindestlöhne an die Lebenshaltungskosten an, die USA verzichtet allerdings darauf.

Zu Beginn des Jahres 2005 war Rumänien mit einem Mindestlohn von 72 Euro im Monat das Schlusslicht in der Skala der Mindestlöhne, Luxemburg lag am anderen Ende der Skala mit einem Mindestlohn von immerhin 1467 Euro. Daran lässt sich nicht zuletzt auch das Lohngefälle innerhalb Europas aufzeigen. In Europa beträgt der Mindestlohn zwischen 33 und 60 Prozent des Durchschnittseinkommens, in der Mehrheit der Länder liegt der Mindestlohn aber unter 50 Prozent des Durchschnittseinkommens. Auch in der Reichweite der Mindestlöhne lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten feststellen. Während in Spanien beispielsweise lediglich ca. 1,4 Prozent der Vollzeitkräfte vom Mindestlohn betroffen sind, sind es in Luxemburg immerhin etwa 16,2 Prozent (Stand Januar 2005).

In allen Ländern gibt es unterschiedliche Ausgestaltungen beispielsweise in Form von Stafflungen nach Alter, Berufserfahrung oder Qualifikationen, sowie Ausnahmen für gering qualifizierte Arbeitnehmer oder Jugendliche.

Auch was die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns angeht, gehen die Länder unterschiedliche Wege. Während in manchen Ländern, wie zum Beispiel Frankreich nur geringe Geldstrafen bei Nichteinhaltung verhängt werden, belassen es die Niederlande bei Appellen an die Arbeitgeber. In Irland drohen dagegen bei Nichteinhaltung sogar Gefängnisstrafen.

Wie man sieht lassen sich bei einem Blick über den deutschen Tellerrand vor allem die vielfältigen Ausgestaltungsmöglichkeiten eines Mindestlohns erkennen. Es macht

jedoch wenig Sinn bei der Forderung nach einem Mindestlohn pauschal auf die positiven Erfahrungen im Ausland zu verweisen.

Staaten und ihre Mindestlöhne

Staat	gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn pro Monat
Luxemburg	1.467 €
Niederlande	1.265 €
Belgien	1.210 €
Vereinigtes Königreich	1.197 €
Frankreich	1.197 €
Irland	1.183 €
Griechenland	668 €
USA	666 €
Spanien	599 €
Malta	557 €
Slowenien	490 €
Portugal	437 €
Türkei	240 €
Tschechien	235 €
Ungarn	232 €
Polen	205 €
Estland	172 €
Slowakei	167 €
Litauen	145 €
Lettland	116 €
Bulgarien	77 €
Rumänien	72 €
Russland	ca. 10 € (300 Rubel)
Schweden , Dänemark	Branchenregelungen
Österreich	über Sozialpartner
Deutschland	(in der Diskussion)
Schweiz	(in der Diskussion)

Stand 01/2005 Eurostat, Quelle:
wikipedia

7. Fazit

Die Debatte um die Einführung eines Mindestlohns füllt bereits Bände und wird meistens von idealistischen bis polemischen Kommentaren begleitet. Dabei wird selten auf die wohl wichtigsten wie auch naheliegendsten Fragen eingegangen:

- Passt ein Mindestlohn in das deutsche Tarif- und Sozialsystem?

- Erreicht man mit dem Instrument „Mindestlohn“ überhaupt die angestrebten Ziele?

Für das Erreichen der verfolgten Ziele ist ein Mindestlohn wohl das falsche Instrument. Zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit kann ein Mindestlohn nichts beitragen. Hier wäre eine **Kombilohn** oder eine **negative Einkommenssteuer** ein wesentlich sinnvoller Instrument. Der Lohnwettbewerb innerhalb der EU lässt sich mit einem Mindestlohn wohl auch nicht aufhalten. Selbständige Einzelunternehmer werden vom Entsendegesetz nicht erfasst, hier wäre es vielmehr von Nöten den Missbrauch in Form von Scheinselbständigkeit stärker zurückzudrängen.

Wenn man die Sache genau besieht, dann passt ein Mindestlohn auch nicht in das deutsche Tarif- und Sozialsystem. Zum einen schafft das System der Sozialtransfers einen faktischen Mindestlohn. Zum anderen schränkt die Unterstützung des Staates bei der Umsetzung des Mindestlohns die Tarifautonomie der Tarifparteien ein.