

Gesetzliche Mindestlöhne – internationale Erfahrungen und nationale Konsequenzen

Quellen: Der Text stützt sich überwiegend auf Informationen von WSI, IAT und IMK zum Thema.

Der Ausgangspunkt: Niedriglohn – Realität in Deutschland

Von Wirtschaft und bestimmten politischen Kreisen wird immer wieder die Mähr gestreut, man müsse in Deutschland nur den Niedriglohnsektor **ausbauen** und könne damit die Arbeitslosigkeit **abbauen**. Die Idee dahinter ist einfach. Der Niedriglohnsektor wird als Chance für gering Qualifizierte gesehen und soll ihnen neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

Dieser Vorstellung folgend wurden in der vergangenen Regierungsperiode der Sektor geringfügig entlohnter Beschäftigung bis 400,00 €, so genannte Minijobs und Beschäftigung in der Gleitzone bis 800,00 € (Midijobs) deutlich ausgeweitet. Eine Bestandsaufnahme zeigt jedoch, dass der Anteil geringfügiger Beschäftigung stetig gewachsen ist, während reguläre Vollzeitarbeitsplätze weiter abgebaut wurden. Die Mini- und Midijobs haben reguläre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt, denn durch verminderte Sozialabgaben sind diese nicht nur für die Arbeitgeber, sondern beispielsweise auch für die „in der Krankenkasse mitversicherte Ehefrau“ attraktiver. Nach der Neuregelung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2001 ist ihre Zahl von bundesweit 4,13 auf 4,38 Millionen im Jahr 2003 gestiegen. Außerdem gingen **zusätzlich** 1,16 Millionen Menschen einer geringfügigen Beschäftigung neben einer regulären sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach.

Niedriglohn ist aber nicht nur Realität in Form dieser geringfügigen Beschäftigung sondern ist Realität auch in zahlreichen regulierten Vollzeiterwerbsverhältnissen.

Ausweitung und Verfestigung des Niedriglohnsektors in Deutschland

Der Niedriglohnsektor in Deutschland hat bereits jetzt erhebliche Ausmaße angenommen: 7,8 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland zu niedrigen Löhnen. Nach anderen Berechnungen sind es „nur“ 3,3 Millionen, denn die Definition dessen, was unter Niedriglohn zu verstehen ist, variieren erheblich. Trotz völlig unterschiedlicher Berechnungsweisen der Forschungsinstitute schälen sich inzwischen allgemeingültige Entwicklungstrends heraus: Der Niedriglohnsektor wächst und er verfestigt sich.

Werden unter Niedriglöhnen alle Löhne unter 2/3 des nationalen Medianlohns betrachtet, ergeben sich erschreckende Zahlen: Im Jahr 2001 waren nach dieser Definition 17,4 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten Niedriglöhner. Die Niedriglohnschwelle lag zu diesem Zeitpunkt für Gesamtdeutschland bei 1.630 Euro, in Westdeutschland wegen des allgemein höheren Lohnniveaus bei 1.700 Euro für ein Bruttomonatsgehalt. Betrachtet man die Entwicklung des Niedriglohnsektors als Anteil der niedrig entlohnten an allen

sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, dann ist es seit 1997 zu einem Anstieg von 1,6 Prozentpunkten gekommen.

Strukturen des Niedriglohnsektors

Bei näherer Betrachtung des so erfassten Niedriglohnsektors ergibt sich, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen in diesem Bereich stark überrepräsentiert sind. Es sind jedoch - entgegen der landläufigen Annahme - nicht die jungen Menschen, die nur vorübergehend von Niedriglöhnen betroffen sind oder die denen es an Produktivität mangelt und die darum schlecht bezahlt werden. Eine Analyse des WSI zeigt:

1. Frauen stellen zwar nur knapp 35 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten, jedoch 57 Prozent derjenigen im Niedriglohnbereich (Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sind es fast 70 Prozent.).
2. Auch eine abgeschlossene Berufsausbildung ist kein Schutz vor Niedriglohn. Der Niedriglohnsektor ist kein Sammelbecken von gering Qualifizierten. Tatsächlich haben zwei von drei Niedriglöhnern eine Berufsausbildung vorzuweisen oder sogar ein Studium absolviert.
3. Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland nicht der Bereich, der durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Billigjobs entstanden ist - diese machen nur 8,9 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten aus.
4. Niedriglöhner sind nicht überwiegend jung und unerfahren (und somit eher vorübergehend betroffen). Fast zwei Drittel sind älter als 30 Jahre.
5. Nur eine Minderheit der Geringverdiener, nämlich ein Drittel, übt tatsächlich einfache Tätigkeiten aus.

Folglich: Niedriglöhne werden nicht aufgrund individueller Eigenschaften der Niedriglohn-Empfänger gezahlt, sondern sind Strukturmerkmal ganzer Wirtschaftssektoren: Gut 80 Prozent der Geringverdiener arbeiten in Kleinst- und kleinen Betrieben, 63 Prozent im Dienstleistungssektor, etwa 17 Prozent in Privathaushalten.

Löhne in Deutschland – kein Schutz vor Armut

Bereits aus diesen wenigen Angaben lässt sich schließen, dass über den Niedriglohnsektor in erheblichem Maße fragwürdige gesellschaftliche Verteilungsmechanismen reproduziert werden und dass Niedriglohn längst kein Thema mehr ist, das nur klassische „Problemgruppen“ wie niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung betrifft. Es ist also offensichtlich unter dem Druck der hohen Massenarbeitslosigkeit der letzten Jahrzehnte zu einem beträchtlichen Ausbau dieses Bereichs gekommen, der auch vor gewerkschaftlich getragenen Tariflöhnen nicht Halt macht, denn selbst diese bewegen sich bekanntlich mittlerweile in einigen Bereichen in Größenordnungen von vier Euro pro Stunde.

Ferner gilt: Die These, die deutschen Löhne wären international nicht wettbewerbsfähig, ist angesichts der jüngsten Lohnentwicklungen so nicht tragbar. Mit einer

durchschnittlichen Lohnerhöhung von jeweils nur 1,6% in den Jahren 2003 und 2004 weist Deutschland den mit Abstand niedrigsten Wert in der alten EU auf

Vielmehr gilt auch für Deutschland heute schon: Arbeit schützt nicht mehr automatisch vor Armut!

Sind Niedriglöhne eine Chance für Arbeitslose?

Häufig wird mit Niedriglohn-Arbeitsplätze die Hoffnung verbunden, dass sie ein Sprungbrett zu besser entlohnten Jobs darstellen könnten. Doch auch hier sprechen die Zahlen eine andere Sprache.

Die Niedriglohnstudie des IAB (IAB Kurzbericht 3/2005) zeigt, dass Niedriglohnjobs weder die nötige Stabilität aufweisen, um als Sprungbrett zu dienen noch gibt es eine ausreichende Durchlässigkeit nach oben, denn hier mangelt es schlichtweg an Jobs. Vielmehr wird der Niedriglohnsektor für viele ArbeitnehmerInnen zur Niedriglohnfalle. Nur ein Drittel der Geringverdiener schaffte es im Zeitraum 1996 bis 2001, in eine bessere Position aufzusteigen. Viel weniger als im untersuchten Vergleichszeitraum zuvor.

Im internationalen Vergleich weist der deutsche Niedriglohnsektor damit eine besondere Prekarität auf, denn selbst in Ländern mit einem größeren Niedriglohnsektor, wie z.B. Großbritannien, ist die Aufstiegsmöglichkeit nicht so stark blockiert wie in Deutschland.

Lösungsweg: Kombilohn

WSI und IMK, die sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute der Hans-Böckler Stiftung, haben nationale und internationale Erfahrungen mit Kombilöhnen ausgewertet. Demnach fallen die Netto-Beschäftigungseffekte eher bescheiden aus. Mitnahme- und Verdrängungseffekte schmälern die Beschäftigungswirksamkeit. Deutsche Kombilohnversuche – vom Mainzer bis zum Magdeburger Modell – sind in der Vergangenheit auf wenig Resonanz gestoßen und verfehlten zum Teil ihre Zielgruppen. Doch auch der flächendeckende Einsatz von Kombilöhnen in Frankreich und den USA löste die Arbeitsmarktprobleme nicht.

Ein Effekt ist jedoch garantiert: Die flächendeckende Einführung eines Kombilohnes in Deutschland würde die öffentlichen Haushalte enorm belasten.

Allerdings so wird von Befürwortern argumentiert, könnten Kombilöhne verhindern, dass eine neue Klasse der „working poor“ entsteht. Diese Argumentation steht jedoch auf tönernen Füßen:

1. Kosten: Bei fast sieben Millionen Betroffenen müssten Milliarden aufgebracht werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten Niedriglöhner in Teilzeit arbeiten, die ausgleichende Differenz zwischen Verdienst und Existenz sicherndem Einkommen also besonders groß ist.

2. Lohndumping: Das Lohnniveau kann unter Druck geraten, wenn Arbeitgeber wie Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass der Staat die Lücke zwischen Arbeitslohn und lebensnotwendigem Einkommen schließt. Um solche Mitnahmeeffekte auszuschließen, dürfen Kombilohnregelungen nur zusammen mit einem gesetzlichen Mindestlohn eingeführt werden, wie in Großbritannien oder den USA.

3. Abgrenzungsprobleme: Niedriglohn und Armut sind nicht deckungsgleich: Viele Niedriglohnbezieher leben in Haushalten, deren Gesamteinkommen nicht gering ist. Typisch: Der Mann geht einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nach, die Frau hat einen Minijob. Soll das gesamte Einkommen der Haushaltsgemeinschaft berücksichtigt werden, zeichnet sich ein hoher bürokratischer Prüfaufwand ab – wie schon beim ausgiebig erprobten Mainzer Modell.

Fazit: Die Gleichung, niedrige Löhne gleich mehr Beschäftigung erweist sich als Trugschluss. Auch Kombilöhne werden keine zusätzliche Beschäftigung schaffen. Es wäre stattdessen notwendig, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge wieder in den Blick zu nehmen, um die notwendigen Beschäftigungsimpulse zu setzen.

Welcher Handlungsbedarf besteht?

Aus der aktuellen Arbeitsmarktsituation ergeben sich folgende Probleme:

1. Der Niedriglohnsektor ist nicht nur aus sozialen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen problematisch, weil er die private Kaufkraft und Binnennachfrage schwächt.
2. Arm trotz Arbeit: Der Armutsbericht der Bundesregierung zeigt, dass sich das Risiko, in Armut abzurutschen, durch Niedriglöhne erhöht. Insbesondere, wenn Aufstiegsmöglichkeiten versperrt sind und Betroffene zwischen Arbeitslosigkeit und schlecht bezahlten Jobs hin- und her pendeln.
3. Defizite der Tarifautonomie: Mittlerweile existieren ganze tariffreie Zonen. 45 Prozent der Ost- und 30 Prozent der West-Beschäftigten arbeiten ohne Tarifbindung bzw. ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung der entsprechenden Tarifverträge. In anderen Bereichen ist das Kräfteverhältnis der Tarifparteien derart verrückt, dass es bundesweit hunderte von Tarifbereichen gibt mit Brutto-Löhnen/-Entgelten unter 9 €/Std. bzw. 1.500 €/Mon. In Ostdeutschland sind Tariflöhne unter 4 €/Std. bzw. 670 €/Mon. nicht selten.

Ziel einer sozialdemokratischen Arbeitsmarktpolitik muss eine Garantie sein, dass es für Arbeit ein Einkommen oberhalb des Existenzminimums gibt. An diesem Ziel müssen sich die vorgeschlagenen Instrumente messen lassen.

Folgende Lösungsschritte sind daher notwendig:

1. Ein bundesweites Vergabegesetz für die Tarifbindung bei öffentlichen Aufträgen
2. Stärkung von Entsendegesetz und Allgemeinverbindlichkeit zur besseren Sicherung der gesamten Lohnstruktur.

3. Einführung eines ein nationalen flächendeckenden Mindestlohnes mit einer jährlichen Anpassung

1. Schritt: Vergabegesetz

Der Staat darf sich nicht an der Lohnspirale nach unten beteiligen. Lohn- und Sozialdumping können durch bundesweites Vergabegesetz für die Tarifbindung bei öffentlichen Aufträgen wirksam begrenzt werden.

2. Schritt: Ausweitung des Entsendegesetz

Die Debatte um die EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Deutschland besonders negativ betroffen hätte, zeigt, wie wichtig eine solche Maßnahme ist.

Das Entsendegesetz legt fest, dass Tarifverträge eingehalten werden und entsprechend Löhne nach Tarif bezahlt werden. Ohne einen Tarifvertrag kann das Entsendegesetz aber nicht greifen. Nicht in allen Branchen werden Tarifverträge abgeschlossen, die bundesweit gelten, so beispielsweise in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe – also gerade in Branchen, in denen ohnehin geringe Verdienste zu erwarten sind. Ein Entsendegesetz kann daher nur Sinn machen, wenn die großen Lücken im Tarifgefüge gestopft werden.

Ergebnisse des WSI zeigen, dass Löhne, die nach Tarif gezahlt werden allerdings keine Garantie für Löhne oberhalb der Armutsgrenze sind. Denn das Entsendegesetz bietet keine Lösung für Branchen, in denen die unteren tariflichen Lohngruppen mit Beträgen zwischen 4 und 6 Euro pro Stunde deutlich unterhalb der Armutsschwelle liegen.

Wenn das Entsendegesetz auch in diesen Bereichen Anwendung findet, werden Armutslöhne und geringe Verdienste festgeschrieben und nicht beseitigt.

Deshalb ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zentral.

3. Schritt: Ein gesetzlicher Mindestlohn für alle!

Mit gesetzlichen Mindestlöhnen wird der freie Fall der Löhne nach unten gestoppt. Sie sind ein soziales Netz gegen Lohndumping und leisten einen gesamtwirtschaftlich dringend notwendigen Beitrag zur langfristigen Stärkung der Kaufkraft.

Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns

Gesetzliche Mindestlöhne gibt es bislang in Deutschland nicht. Als "heimlicher Mindestlohn" könnte laut Claus Schäfer vom WSI die **Pfändungsfreigrenze** von netto 985 Euro (brutto 1.360 Euro) gelten. dies ist der Betrag, den der Gerichtsvollzieher dem einzelnen zum Leben lässt. Dieser wirkt jedoch nicht auf den

Heimlicher Mindestlohn

Weniger als die...

Pfändungsfreigrenze

von netto



verdienen in Deutschland



**2,7 Millionen
Erwerbstätige**

* für alleinstehende Erwerbstätige
Quelle: WSI 2005; Stand 2003
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Arbeitsmarkt zurück, denn wie oben gezeigt verdienen bereits 2,7 Millionen Erwerbstätige weniger.

Eine klare Definition dessen, was ein gesetzlicher Mindestlohn sein muss oder was gar eine gerechter Lohn wäre, gibt es nicht. Allerdings haben verschiedene gesetzliche Normen wie die Pfändungsfreigrenze einen entsprechenden Rahmen abgesteckt: Die **Europäische Sozialcharta (ESC) von 1961** legt fest, dass ein Lohn unter 60 Prozent des nationalen Netto-Durchschnittslohns nicht angemessen ist. 2003 waren das nach Berechnungen des WSI 1.012 Euro, und 3,3 Millionen Menschen in Deutschland verdienten weniger.

Für Deutschland fordern ver.di und NGG derzeit einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 7,50 € (brutto) in der Stunde. Dieser läge im europäischen Mittelfeld (siehe Tabelle). Um ein gemeinsames politisches Handeln zu ermöglichen, sollte sich die Forderung der Partei-Linken an diesem Betrag orientieren (die Jusos haben dies auf ihrem Bundeskongress im Mai in Saarbrücken getan).

	Mindestlohn/Stunde [€]	Mindestlohn/Monat [€]
Belgien (38 Std./Woche)	7,35	1.210
Frankreich (39 Std./Woche)	7,61	1.286
Großbritannien (39 Std./Woche)	7,13	1.197
Irland (39 Std./Woche)	7,00	1.183
Luxemburg (39 Std./Woche)	8,48	1.467
Niederlande (37 Std./Woche)	7,90	1.265

Stand: 2002

Einheitlicher Mindestlohn für alle

Ein einheitlicher Mindestlohn ist wichtig, wenngleich branchenspezifische Lösungen den Charme der Differenz und Flexibilität besitzen. Allerdings ist ihre Einführung und Bestimmung mit hohen bürokratischen Hürden und konflikträchtigen Aushandlungsprozessen verbunden. Für jede einzelne Branche müssten Mindestlöhne ausgehandelt und gesetzlich fixiert werden. Gegenüber einem einheitlichen Mindestlohn, der ein Mindestmaß für alle Branchen sicherstellt, verliert die branchenspezifische Lösung deutlich den verbindlichen Charakter.

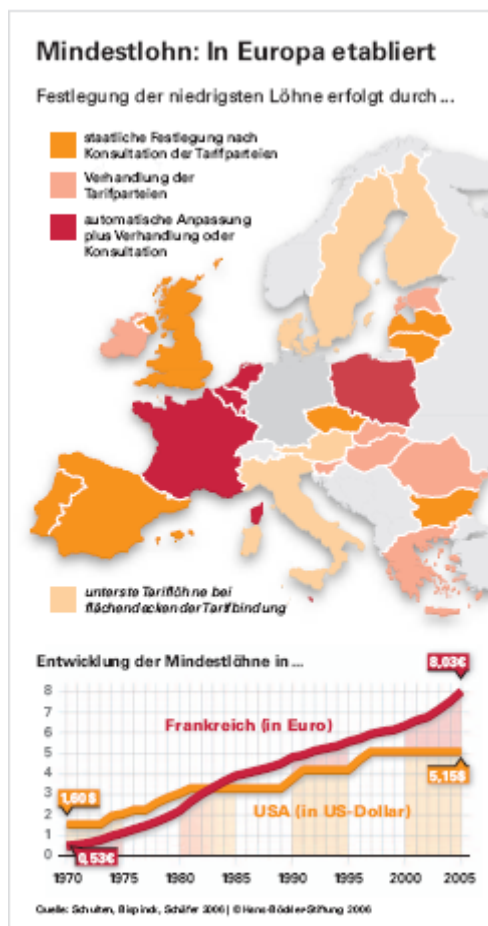
Auf der individuellen bzw. betrieblichen Ebene bedeuten gesetzliche Mindestlöhne nämlich nicht nur einen Schutz der ArbeitnehmerInnen vor existenzgefährdenden Lohn(kosten)dumping sondern auch einen Schutz der Arbeitgeber. Der Mindestlohn garantiert fairen Wettbewerb, denn die Konkurrenz von Billiganbietern, die zu Niedrigstlöhnen arbeiten lassen, bleibt außen vor.

Entlastung für die Sozialkassen

Außerdem entlastet der Mindestlohn den Sozialstaat von zu hohen Sozialtransfers für private Haushalte wie wir es derzeit beispielsweise mit den Zuverdienstmöglichkeiten beim Hartz IV beobachten. Dies bedeutet vor allem, dass gesellschaftliche wie wirtschaftliche Destabilisierungstendenzen (Stichwort „working poor“) wirksam bekämpft werden können.

Gegner von Mindestlöhnen behaupten, dass sie entweder so niedrig angesetzt sein müssten, dass sie nichts bringen oder so hoch, dass sie negative Beschäftigungseffekte zeitigen würden. Solche negativen Beschäftigungseffekte konnten jedoch in der Praxis unserer europäischen Nachbarländer nicht nachgewiesen werden. Gleichermäßen darf ein Mindestlohn auch nicht als Beschäftigungsmotor verstanden werden. Auch wenn durchaus mit positiven Effekte auf die Binnennachfrage zu rechnen ist.

Welche Erfahrungen haben andere Länder mit dem Mindestlohn?



* Quelle: Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, Claus Schäfer (Hrsg.): Mindestlohn in Europa, VSA-Verlag, Hamburg 2006
Download unter www.boecklerimpuls.de

“Der nationale gesetzliche Mindestlohn hat Vorteile für über eine Million Niedriglohn-Bezieher gebracht. Seine Wirkung ist ohne einen spürbar negativen Einfluss auf Wirtschaft und Beschäftigung geblieben. Der Mindestlohn wurde angewandt ohne größere Probleme – erst recht ohne die von einigen vorausgesagten – obwohl er für einige Wirtschaftsbereiche eine Herausforderung war. Er ist deshalb keine Quelle von öffentlichen Auseinandersetzungen mehr, sondern ein akzeptierter Teil des Arbeitslebens geworden.”

Bericht der britischen Low Pay Commission (Niedriglohn-Kommission) 2003 – besetzt mit Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaft

“Unternehmen, deren Existenz lediglich davon abhängt, ihren Beschäftigten weniger als einen zum Leben ausreichenden Lohn zu zahlen, sollen in diesem Land kein Recht mehr haben, weiter ihre Geschäfte zu betreiben. Mit einem zum Leben ausreichenden Lohn meine ich mehr als das bloße Existenzminimum - ich meine Löhne, die ein anständiges Leben ermöglichen.”

U.S.-Präsident Franklin D. Roosevelt (1933)

Mindestlohn gängig in Europa

In 9 von 15 alten EU-Mitgliedsstaaten existiert ein gesetzlicher Mindestlohn. Dieser besteht häufig schon seit Jahrzehnten. Jüngere Entwicklungen sind die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns 1999 in Großbritannien und 2000 in Irland. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es auch in allen neuen MOE Mitgliedsstaaten. Dieser wurde meistens Anfang der 90er Jahre eingeführt.

Keinen Mindestlohn gibt es in Schweden, Dänemark, Deutschland, Italien, Finnland, Österreich. In den meisten dieser Länder existieren jedoch Mindestlohn-Äquivalente.

- Skandinavien: Hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad von 80-90 %
- Österreich: Hohe Tarifbindung von 98 % durch Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer
- Italien: Hohe Tarifbindung von 90 % abgesichert durch die Verfassung

Nur in Deutschland existiert kein solches funktionales Äquivalent!

Politische Praxis des Mindestlohns – verschiedene Modelle

In den Ländern werden dabei unterschiedliche Formen der Festlegung und Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns praktiziert:

1. **„Rein politische“ Entscheidung (USA).** In den USA legt die Regierung frei die Lohnuntergrenze fest. Dies führte real zu Verlusten, da über Jahre der Mindestlohn nicht erhöht wurde.
2. **Politische Entscheidung mit institutionalisierten Konsultationen von Arbeitgebern und Gewerkschaften (Großbritannien, Irland, Spanien, Portugal).** Der Staat legt den Betrag nach Anhörung der Tarifparteien fest. Dazu wurde meist ein ständiges Gremium eingerichtet. In Großbritannien hält sich die Regierung in aller Regel an die Empfehlungen einer Niedriglohn-Kommission, in der drittelparitätisch Arbeitgeber, Gewerkschafter und Wissenschaftler sitzen
3. **Ergebnis von nationalen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften (Belgien, Griechenland).** Die Dachverbände von Gewerkschaften und Arbeitgebern handeln – etwa in einem branchenübergreifenden Tarifvertrag – die Höhe des Mindestlohns aus. Gibt es eine Einigung, erklärt der Staat diese für verbindlich. Das Modell räumt eine Vetochance ein. In Belgien verweigert sich der Arbeitgeberverband seit Anfang der 90er-Jahre. Folge: Zwischen 1990 und 2002 wuchs der Durchschnittslohn 15 Prozent stärker als der Mindestlohn.
4. **Indexierung des Mindestlohnes an die Preis- und/oder Lohnentwicklung sowie politische Entscheidung mit institutionalisierten Konsultationen (Frankreich, BeNeLux-Staaten).** Das Niveau der Untergrenze passt sich der Preis- und Lohnentwicklung an. Der Grundgedanke ist: Die Mindestlöhner sollen an der Wohlstandsentwicklung teilhaben. Das Indexmodell wird in der Regel mit einem

anderen Modell kombiniert. So kann in Frankreich eine Tarifkommission für eine überproportionale Steigerung sorgen oder eine Nullrunde verhängen. Tatsächlich steigt der französische Mindestlohn SMIC stärker als der Durchschnittslohn.

Vorbild für Deutschland könnte das britische Modell sein:

Labour hat in Großbritannien 1999 einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt, den National Minimum Wage (NMW). Nach sieben Jahren lässt sich die Bilanz (vgl. Studie des Instituts Arbeit und Technik, IAT) sehen:

- Die Löhne im gesamten unteren Einkommensbereich haben sich erhöht.
- Die Einkommenssituation von rund 1,5 Millionen Beschäftigten hat sich folglich verbessert.
- Die öffentlichen Haushalte wurden entlastet, da das höhere Arbeitsentgelt Einkommenszuschüsse verzichtbar machte. Konkret bedeutete dies: steigt die gesetzliche Lohngrenze um zehn Pence, spart der britischen Haushalt 93 Millionen Pfund.
- Die verbindliche Lohnuntergrenze stößt auf breite Akzeptanz, selbst im Lager der Arbeitgeber.
- Der Mindestlohn hat der Beschäftigung nachweislich nicht geschadet - die Zahl der Erwerbstätigen ist auf der Insel seit 1999 gestiegen, die Arbeitslosenquote von 5,9 Prozent in 1999 auf 4,7 Prozent im Jahr 2004 gesunken.

Wie sieht der britische Mindestlohn aus?

Kein Lohn unter 5,05 Pfund brutto die Stunde (= 7,28 Euro). Ausgenommen davon sind so genannte "Entwicklungslohne" - das Entgelt für Auszubildende unter 26 Jahren und für Ältere, wenn der neue Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten für ihre Qualifizierung sorgt. Der NMW wird bei Bedarf an das allgemeine Lohnniveau angepasst. Nachtzuschläge und Überstunden dürfen nicht mit eingerechnet, sondern müssen zusätzlich gezahlt werden.

Schlüssel zum Erfolg ist die Low-Pay-Commission (LPC). In der Niedriglohnkommission sitzen je drei Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Wissenschaft. Nur so konnten Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam für die Einführung des Mindestlohns gewonnen werden. Die LPC schlägt der Regierung die Höhe des Mindestlohns vor – diese folgt dem Vorschlag in der Regel.

Durchsetzung von Mindestlöhnen – der Weg ist wichtig

Obwohl Großbritannien ein Land mit hohen Anteilen von Niedriglöhnen und einer starken Einkommensdifferenzierung ist, hat es die Labour-Regierung geschafft, dieses höchst kontroverse Instrument so einzuführen, dass es im Prinzip heute nicht mehr umstritten ist. Das Beispiel Großbritannien zeigt wie es einerseits gelingt die Debatte um den Mindestlohn zu entideologisieren und andererseits auf die Bedürfnisse der Betroffenen Rücksicht genommen wird. Beispielsweise werden kleine Betriebe gesondert

beraten, da diese häufig größere Schwierigkeiten haben, die Kosten auf die Preise zu überwälzen. Außerdem wurde bei der Einführung der Mindestlohn eher niedrig gehalten (mit deutlichem Anstieg in den Folgejahren) und den Betrieben ausreichend Vorlaufzeit gegeben.

In dieser Hinsicht lässt sich von Großbritannien lernen.

Schadet der Mindestlohn der Tarifhoheit?

Branchenspezifisch ist die Macht von Gewerkschaften in Deutschland unterschiedlich stark ausgeprägt. Wie oben beschrieben liegen heute auch tarifliche Löhne unterhalb des Existenzminimums. In anderen Branchen gelingt es den Gewerkschaften dagegen nach wie vor gute und stabile Löhne auszuhandeln. Allerdings wird der Deckungsgrad von Flächentarifverträgen durch Tariffucht der Arbeitgeber zunehmend brüchig.

Der Mindestlohn stellt daher die Tarifhoheit nicht in Frage, sondern möchte dort, wo diese nicht greift eine Haltelinie für Lohndumping einziehen. Auch hier belegt der internationale Vergleich, dass

1. es in der EU oberhalb der gesetzlichen Mindestlöhne eine lebendige Tarifpolitik gibt.
2. es keine beobachtbare Sogwirkung der Mindestlöhne auf das darüber liegende Lohngefüge gibt.
3. es eine produktive Rückendeckung der Tarifpolitik durch den Mindestlohn – wie durch andere gesetzliche Mindestnormen gibt.

Denn ebenso wie es beispielsweise im Falle von Urlaubsregelungen eine gesetzliche Mindestregelung gibt, ermöglicht der Mindestlohn die Besserstellung durch Tarifverträge.

Stärkung der Mitbestimmung in Europa

Gleichzeitig gilt es jedoch anzuerkennen, dass es politisch in der aktuellen Situation nicht nur gilt, Mindestlöhne einzuführen, sondern auch die Mitbestimmung in Europa muss gestärkt und ausgebaut werden. Fast alle europäischen Staaten verfügen über Strukturen betrieblicher Mitbestimmung, sei es in Form eines Betriebsrates oder in der Form einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung. Hier gilt es, die Stärkung betrieblicher Mitbestimmung durch verstärkte europäische Abstimmungen zwischen den Gewerkschaften durchzusetzen. Gleichzeitig sollte die Politik Schritte zur Harmonisierung betrieblicher Mitbestimmung in Europa unternehmen. Ein positives Beispiel sind hier die europäischen Betriebsräte, die schon heute das Ausspielen der Belegschaften gegeneinander unterbinden. Deshalb muss endlich eine wirklich europäisch zusammen gesetzte und legitimierte Interessenvertretung als Pendant zu den polyglotten, grenzüberschreitenden Unternehmensführungen etabliert werden. Ein solcher Weg der zeitgemäßen Flankierung europäischer Mitbestimmungsregeln wäre eine

notwendige Ergänzung nationaler Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Dies würde das System der Flächentarifverträge stärken und den Argumenten, der Mindestlohn schwäche die Lohnstrukturen, Wind aus den Segeln nehmen.

Ist ein Mindestlohn beschäftigungsfeindlich?

Wie oben dargestellt lässt sich aus den Erfahrungen der anderen Länder kein negativer Einfluss auf die Beschäftigung ableiten. Zu diesem Ergebnis kamen ebenfalls mehrere vergleichende OECD-Untersuchungen von 1995 und 1998, sowie David Card und Alan B. Krueger (1997, *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press) in einer Untersuchung zum US-Mindestlohn, die englische Low Pay Commission bestätigt dies in ihren Berichten seit 1999 für Großbritannien und Ragacs 2003 wiederum konnte im internationalen Vergleich ebenfalls keinen kausalen Zusammenhang entdecken (Literaturangaben siehe unten).

Denn jenseits neoklassischer Modellrechnungen lässt sich empirisch aufgrund der Schwierigkeit, die Auswirkungen eines einzelnen Elements in einem komplexen Wirtschaftsgefüge zu messen, nur schwer ein Zusammenhang zwischen Löhnen und Beschäftigung konstruieren.

In Großbritannien, wo der Mindestlohn erst vor wenigen Jahren eingeführt wurde, waren keine signifikanten Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation beobachtbar. Im Gegenteil - so zeigt der internationale Vergleich - weisen gerade europäische Länder mit hohen Mindestlöhnen in der Regel relativ gute Wirtschaftsdaten auf. Allerdings darf auch dieser Zusammenhang nicht überbewertet werden, denn es führen vor allem Staaten einen Mindestlohn ein, die bereits eine Phase hohen Wachstums hinter sich hatten. Ursache und Wirkung ist somit empirisch nicht ausreichend unterscheidbar

Quellen und weiterer Lesestoff

1. spw - Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 149 Ausgabe 3/2006 *Der Arbeit wieder Würde geben*, darin besonders: Thorsten Schulten: Deutschland braucht einen gesetzlichen Mindestlohn.
2. Die aktuelle Aktionshomepage von ver.di und NGG www.mindestlohn.de bietet viele Hintergrundinformationen rund um das Thema.
3. Claudia Weinkopf (2006) *Mindestlohn –Pro und Contra*. Vortrag bei der Mitgliederversammlung des SPD Ortsvereins Buer-Mitte I am 4. April 2006 in Gelsenkirchen (als *.pdf anbei) **sehr guter und schneller Überblick über die wesentlichen Argumente**
4. Christian Ragacs (2003) *Mindestlöhne und Beschäftigung: Ein Überblick über die neuere empirische Literatur*. Working Paper No. 25, Wirtschaftsuniversität Wien. **ein guter**

Überblick über den Stand der Forschung - auch wenn das Papier schon von 2003
(zum Download unter: <http://www.wu-wien.ac.at/inst/vw1/gee/papers/gee%21wp25.pdf>).

5. Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (2006): *Mindestlöhne - eine Strategie gegen Lohn- und Sozialdumping?* Erschienen im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung: (zum Download unter: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2006/bosch02.pdf> **eine gute Übersicht über die zentralen Argumente in der Debatte um einen gesetzlichen Mindestlohn**)
6. Schulten, Thorsten, Reinhard Bispinck und Claus Schäfer (Hrsg.) (2006): *Mindestlöhne in Europa*. VSA-Verlag, Hamburg. **Ausführlicher Berichte zu den Erfahrungen mit Mindestlohn oder funktionale Äquivalenten in ausgewählten Ländern.**
7. IAB-Kurzbericht 3/2005 vom 10.3.2005: *Aufstiegchancen für Geringverdiener verschlechtert*. **kurzer und guter Überblicksartikel** (zum Download unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0305.pdf>)
8. DIE ZEIT 09.03.2006 Nr.11 *Ein Mindestlohn in Deutschland?* von Gustav Horn **kurzer und guter Überblicksartikel** (zum Download unter: http://www.boeckler.de/pdf/imk_ps_zeit_2006_03.pdf)
9. Pete Burgess, (2003) *Mindeststandards für Arbeitseinkommen - ein europäischer Vergleich*. In WSI-Mitteilungen 7/2003 **guter Überblick über die europäischen Erfahrungen** (**für ganz eilige LeserInnen**: Überblickstabelle zum Download unter http://www.boeckler.de/pdf/wsi_mindestloehne_europa_tabelle.pdf)
10. „Ist jede Arbeit besser als keine?": *Niedriglohnstrategien im "aktivierenden Sozialstaat"*, Magisterarbeit von David Siebert an der Universität Freiburg im Fach Soziologie **sehr ausführliche Verknüpfung mit grundlegenden Fragen eines sich wandelnder kapitalistischer Produktionsweise, allerdings setzt die Arbeit die Prämisse des Endes der Vollbeschäftigung und ist von daher in manchen Schlussfolgerungen problematisch** (zum Download unter: <http://freidok.ub.uni-freiburg.de/freidok/volltexte/2004/1208/pdf/niedriglohnstrategien.pdf>)
11. Materialien des WSI unter : http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-57AC4E56/hbs/hs.xsl/510_29278.html

aus der Presse

12. Interview mit Andrea Nahles: Armutslöhne dürfen uns nicht egal sein. Süddeutsche Zeitung vom 22. April 2006 (als *.pdf anbei)
13. Michael Schlecht: Arm trotz Arbeit – das darf nicht sein, Frankfurter Rundschau vom 20. Mai 2006 (als *.pdf anbei)
14. Bernhard Jirku und Michael Schlecht: Es gibt genug zu tun, taz vom 23. Mai 2006 (als *.pdf anbei)

Mögliche Referierende

- Dr. Reinhard Bispinck, WSI (Düsseldorf)
- Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup, FH Gelsenkirchen
- Kai Burmeister, IG Metall (Frankfurt)
- Dr. Karen Jährling, Institut Arbeit und Technik, IAT, Gelsenkirchen
- Margret Mönig-Raane, stellv. Vorsitzende von ver.di
- Michaela Rosenberger, stellv. Vorsitzende von NGG
- Dr. Claus Schäfer, WSI (Düsseldorf)
- Dr. Thorsten Schulten, WSI (Düsseldorf)
- Dr. Claudia Weinkopf Institut Arbeit und Technik, IAT, Gelsenkirchen