



**Initiativen
für eine
andere Politik**

„Sind Tarifverträge Relikte der Vergangenheit?“

**Lesematerial zur Konferenz am 6. April 2005
im Landtag von Sachsen-Anhalt**

Reihe Gewerkschaftspolitik

DIE LINKSPARTEI. PDS
Fraktion im Landtag Sachsen-Anhalt

Inhalt

Einleitung	3
Vorwort	4
Begrüßung und Eröffnung <i>Wulf Gallert (Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag, Vorsitzender)</i>	6
Im Spannungsfeld zwischen Tarifverträgen und Mindestlöhnen <i>Edeltraud Rogée, Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag, gewerkschafts- politische Sprecherin)</i>	9
Tarifverträge oder Niedriglohn – hemmen Tarifverträge die Wirtschaftsentwicklung im Land? <i>Klaus Liedke (Hauptgeschäftsführer der LVSA)</i>	17
Sieben Thesen für eine gewerkschaftliche Mindestlohnpolitik in europäischer Perspektive <i>Margret Mänig-Raane (stellv. Bundesvorsitzende ver.di)</i>	24
Auszüge aus der Diskussion	32
Anhang Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik	50

Impressum

Herausgeber:

Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag Sachsen-Anhalt
39104 Magdeburg, Domplatz 6–9
Dr. Thomas Drzisga (v.i.S.d.P.)
Telefon: 0391/560 50 03
Fax: 0391/560 50 08

Redaktionsschluss:

1. September 2005

Satz & Gestaltung:

Andrea Johlige

Druck:

Harzdruckerei Wernigerode GmbH

Auflage:

800 Exemplare

Einleitung

Mit dieser Konferenz wollten wir hinterfragen, welche Konsequenzen ein sich entwickelnder Niedriglohnsektor für Sachsen-Anhalt hat. Weiter wollten wir zur Diskussion und Standpunktbildung zum Thema Mindestlohn in Deutschland anregen.

Es gibt eine Fülle drängender Fragen:

- Kann das Ruder in Sachsen-Anhalt wirklich durch geringere Bezahlung und Sozialabbau herumgerissen werden?
- Welchen Einfluss hat der Abbau von versicherungspflichtigen Tätigkeiten auf die Binnenkonjunktur?
- Ist die Erwirtschaftung der Existenzgrundlagen einer Familie durch mindestens drei Familienmitglieder ein akzeptables Zukunftsmodell?

Zur Information und Meinungsbildung veröffentlichen wir die Redebeiträge der Rednerinnen und Redner sowie Diskussionsbeiträge zum Teil in gekürzter und redaktionell überarbeiteter Fassung.

Edeltraud Rogée, MdL (Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag Sachsen-Anhalt, gewerkschaftspolitische Sprecherin)

Magdeburg, im August 2005

Vorwort

„Geht es den Unternehmen gut, dann geht es allen gut.“ Das ist eine Weisheit, die heute nicht mehr gilt.

Die Gewinne der großen Unternehmen steigen, Arbeitslosigkeit auch und der Sozialstaat verarmt. Das ist die gegenwärtige Situation. Die gesellschaftliche Debatte um die Senkung der Arbeitskosten, die Verlängerung der Arbeitszeit und die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte hat die PDS-Fraktion im Landtag von Sachsen-Anhalt veranlasst, sich näher mit dem Thema Niedriglohn und Mindestlohn zu befassen.

Es ging uns vor allem um die Frage, welche Konsequenzen ein sich entwickelnder Niedriglohnsektor für Sachsen-Anhalt hat. Wir wollten der Frage nachgehen, ob durch geringe Bezahlung und weiteren Sozialabbau die wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen-Anhalt vorangebracht werden kann. Wir wollten eine breite Debatte, deswegen haben wir Vertreter unterschiedlichster Institutionen, Parteien und Gewerkschaften angesprochen und zu einer Konferenz am 6. April 2005 in den Landtag eingeladen.

Wir wollten eine offene und kontroverse Debatte.

In einem der reichsten Länder dieser Welt, in einem der wirtschaftlich stärksten Länder dieser Welt, in einem der ehrgeizigsten Länder dieser Welt, nehmen Arbeitslosigkeit und Armut drastisch zu.

Deutschland hat vor allem ein Binnenkonjunkturproblem, dieses wird von Fachleuten sogar als Achillesferse der deutschen Wirtschaft bezeichnet.

Bereits seit den 70er Jahren entwickelt sich der Niedriglohnsektor in Deutschland. In den alten Bundesländern waren geringe Einkommen vorrangig als Zuverdienst für Hausfrauen gedacht. Seit Mitte der 90er Jahre wird von den neoliberalen Meinungsmachern Lohnverzicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen und dem Abbau von Arbeitnehmerrechten als Alternative für eine bessere Wirtschaftsentwicklung gepredigt. Das gipfelte in der Umstrukturierung des Zweiten Arbeitsmarktes. Unter dem Slogan einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sollten Erwerbslose gefördert und gleichzeitig gefordert werden. Durch die sogenannten Hartz-Gesetze und die damit im Zusammenhang stehenden Zumutbarkeitsregeln wurde eine **neue Lohn-dumpingspirale** nach unten ausgelöst, 1-Euro-Jobber werden zu Konkurrenten für Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt. Auch die Sorge von Lohn-dumping infolge der EU-Osterweiterung ist bereits Realität geworden.

Die Linkspartei. PDS tritt für einen gesetzlich geregelten Mindestlohn ein, weil er zunehmend zu einer sozialen Frage wird.

Notwendig ist vor allem die **Steigerung der Binnenkaufkraft** als Konjunkturlokomotive für die Wirtschaft, dazu müssen die Einkommen gesteigert werden. Niedriglöhne, Armutslöhne und 1-Euro-Jobs schaden der Binnenkonjunktur und der einheimischen Wirtschaft.

Gegen eine weitere Spirale nach unten hilft aus unserer Sicht nur ein gesetzlicher Mindestlohn. Kein Erwerbsloser soll gezwungen werden, zu einem Stundenlohn zu arbeiten, der ihm bei einer Vollzeitstelle weniger einbringt als das ALG II. Die Einführung eines Mindestlohnes verhindert außerdem, dass sich Unternehmen Niedriglöhne unter dem Existenzminimum aus den Sozialkassen subventionieren lassen.

Hochindustrialisierte Länder wie Frankreich, Großbritannien oder die USA haben längst einen Mindestlohn definiert, den die Arbeitgeber nicht unterschreiten dürfen.

Auch wirtschaftspolitisch ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes ein Gebot der Vernunft. Er **stärkt die Kaufkraft** der Beschäftigten und **stabilisiert die Nachfrage**. Die chronische Konsumzurückhaltung ist eine wichtige Ursache für die anhaltende Krise wichtiger Branchen. (Einzelhandel, Baubranche, Automobilindustrie bis hin zur Finanzlage der Kommunen durch Steuerausfälle u.a.).

Die Sorge einiger Gewerkschaften in Deutschland, durch die Einführung des Mindestlohnes tarifpolitisch zu verlieren, nehmen wir sehr ernst. Dennoch beachten wir, dass bisher die Tarifregelungen immer Mindeststandards gewesen sind. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn haben die Gewerkschaften nach wie vor alle bisherigen Möglichkeiten, Tarifvereinbarungen darüber hinaus zu vereinbaren.

Aus Sicht der Linkspartei. PDS haben Tarifverträge auch für Deutschland nicht an Bedeutung verloren. Sie setzen mit Hilfe betrieblicher Demokratie die Marktbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern um. Sicher haben Tarifverträge den modernen wirtschaftlichen Herausforderungen Rechnung zu tragen, dennoch ist es ihre Aufgabe, abhängig Beschäftigte vor Willkür im Arbeitsverhältnis zu schützen. Besonders Flächentarifverträge bieten den Arbeitgebern einheitliche Wettbewerbsbedingungen durch gleiche Arbeitskosten in einer Region. Wir sagen aber auch deutlich, dass Tarifverträge, die unter einem Mindestlohn von 1400,- Euro abgeschlossen werden, keine Basis für existenzsichernde Einkommen sind.

Die Linkspartei. PDS bleibt dabei – ein ausufernder Niedriglohnsektor nützt niemandem, er schadet aber dem Standort Deutschland. Nachhaltige Entwicklungen werden durch Innovation, durch wissensbasierte Produktion befördert, nicht durch galoppierenden Sozialabbau.

Edeltraud Rogée, MdL (Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag Sachsen-Anhalt, gewerkschaftspolitische Sprecherin)

Konferenzöffnung

Wulf Gallert (Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag, Vorsitzender)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, es hat sehr ernste, sehr gewichtige Gründe, dass wir uns heute zu einem Thema versammeln, dass Tarifverträge und Tariflöhne in Beziehung zu Niedriglöhnen einerseits und Menschenwürde andererseits setzen. Und dass wir das tun, ist so selbstverständlich auch nicht. Ist denn nicht gerade das Tarifsysteem das Bollwerk gegen Niedriglöhne – und damit der Garant der Menschenwürde? Vor noch gar nicht so langer Zeit – und vielleicht auch heute noch an manch einem anderen Platz – war dies eine selbstverständliche, zumindest in Gewerkschafts- und linken Kreisen anders gar nicht denkbare Antwort. Bis – ja bis der Osten zum Westen kam, bis der (vermeintliche) Dämon „Neoliberalismus“ seinen Siegeszug vollendete und nicht nur vertraute Institutionen und Strukturen in Frage stellte, sondern sie hinwegzufegen begann.

Nun haben wir es natürlich nicht so sehr und wohl auch nicht in erster Linie mit einem ideologischen Phänomen zu tun. Oder mit einem wunderbaren, immer wiederkehrenden Sieg der Bösen über die Guten.

Vielmehr – und das muss man sich vergegenwärtigen, wenn man einen produktiven, tragfähigen neuen Regelungsansatz finden will – haben wir es mit tiefgreifenden Veränderungen und Umbrüchen in Wirtschaft, Wettbewerb, Technologie und Arbeitswelt zu tun.

Umbrüche dieser Art und dieser Tiefe haben die Eigenart, das auf die Situation vor dem Umbruch zugeschnittene Regelwerk ebenfalls mit umzustürzen. Institutionen und Strukturen stehen dann unter Anpassungs- oder Umbau- oder auch Ablösedruck.

Das aber ist sehr wesentlich eine politische Herausforderung, meine Damen und Herren. Das heißt zunächst: Politik muss sich dem stellen – es ist schlichtweg nicht statthaft, die Lösung im Ignorieren der Veränderungen, im Verweigern von Veränderung zu suchen. Die politische Kraft mag eine Zeit lang reichen, das alte zu verteidigen – letztlich wird die Kraft der ökonomischen Basisprozesse obsiegen.

Politisch geht es also letzten Endes um die Frage nach dem Ob und die nach dem Wie von Anpassung, Umbau, Ablösung und um die Balance zwischen all dem. Es geht um Innovation und um deren Richtung – aus unserer Sicht: um Innovation und soziale Gestaltung.

Ganz im Gegensatz zum dominierenden Bild allgemeiner Alternativlosigkeit tut sich hier ein riesiges Feld für politischen Wettbewerb, für die Suche nach Ideen, auch für Experimente und letztlich für politische Gestaltung auf. Alternativen sind möglich.

Vor diesem Hintergrund ist zu bewerten, was sich derzeit im Lande vollzieht. Und das ist im Ergebnis einseitig und in dieser Einseitigkeit nicht

nur für die im engeren Sinne betroffenen Menschen, sondern für die Gesellschaft insgesamt zerstörerisch.

Wir haben keine gestaltende Politik – sondern eine Politik, die sich als getrieben darstellt. Die sich treiben lässt. Die sich – auch das ist erkennbar – auch bewusst treiben lässt.

Von wirklicher Innovation und von sozialer Gestaltung sind wir meilenweit entfernt – wir sind dem noch nicht einmal auf Sichtweite nahe. Wir – das meint uns, die Gesellschaft. Und das meint aber auch: wir, die Linken. Die, die aus der Tradition der Arbeiterbewegung kommen. Der Linken. Und so erleben wir statt Anpassung, Umbau oder Neubau nur eines: Deregulierung als Abbruch. Sozialdumping. Lohndumping.

Daraus heraus dreht sich die Abwärtsspirale, die mehr und mehr Menschen hinab zieht. Und die die Politik immer weiter lähmt. Dumpinglöhne reduzieren die Kaufkraft auf ein Minimum – die reduzierte Binnennachfrage ist eine der wesentlichen Ursachen dafür, dass Deutschland trotz seiner Exportkraft nicht am weltweiten Aufschwung teilhat. Das ausbleibende Wachstum führt zur Verfestigung der Massenarbeitslosigkeit – und damit wieder zu neuem Lohndumping. Und hier eröffnet sich nicht nur ein Teufelskreis.

Denn wo Lohndumping zum System wird, wird das System der Lohnauszahlung tödlich getroffen. Es wird delegitimiert. Tarife? Warum – es geht doch auch anders ... Das aber ist nicht nur Wohlstandsverlust, nicht nur reduzierte Binnennachfrage – es ist ein zivilisatorischer Rückschritt um etwa 150 Jahre.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, politische Gestaltung ist also unabdingbar. Danach sucht die PDS – und dafür sucht sie die Debatte weit über den politischen Raum hinaus. Ich will im Folgenden versuchen, eine solche politische Annäherung als Diskussionsangebot zu unterbreiten.

Reden wir also über (Niedrig-)Löhne.

Im Hinblick auf die Lohnhöhe ist die Politik in zweierlei Hinsicht gefragt (sieht man von ihrer Rolle als öffentlicher Arbeitgeber ab):

- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes
- Einführung eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektor mit existenzsichernden Einkommen

Die verbindende Klammer in beiden Fällen ist die Absicht, jedem, der arbeitet, auch ein existenzsicherndes Entgelt zu gewährleisten. Dabei ist zunächst noch offen, wie hoch ein solches Einkommen sein soll – und wie es zusammen gesetzt sein kann, wie es entsteht. **Zwei Kriterien scheinen zunächst notwendig:**

- a) Der Mindestlohn muss – schon aus allgemein anerkannten systematischen Gründen („Anreiz“ zur Aufnahme einer regulären Arbeit) – über der maximal erzielbaren Zuwendung im Rahmen von Hartz IV liegen – also über der Summe aus ALG II, Miet- und sonstigen Zuschüssen sowie MAE.

- b) Der Mindestlohn muss über der europäischen Armutsgrenze liegen. Das wird nach außen Diskussionen auslösen – weil schon diese Armutsgrenze umstritten ist, aber auch, weil die Frage nach den Möglichkeiten der Unternehmen aufgeworfen wird – wie auch die prinzipielle Frage, ob Arbeit in einem einzelnen Job an sich ein Menschenrecht darauf erzeugt, oberhalb der Armutsgrenze zu leben. Das wäre auszuargumentieren; ich denke, das geht.

Mindestlohn schafft (wie auch der Tarifvertrag) Wettbewerbsgleichheit – formal. Noch formaler als der Tarifvertrag, der immerhin die Situationen unterschiedlicher Branchen und Regionen berücksichtigt, wenn auch kaum die Situation einzelner Unternehmen. Der gesetzliche Mindestlohn blendet all diese Besonderheiten aus.

Umso dringender ist – gerade mit Blick auf die zu großen Teilen prekäre – ostdeutsche Wirtschaft die Frage zu stellen, was denn passieren soll, falls die Unternehmen nicht in der Lage sind, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Oder zugespitzt gefragt: Nimmt die PDS für den Mindestlohn der verbleibenden Arbeitsplatzbesitzer billigend in Kauf, dass jene arbeitslos werden, die in Firmen beschäftigt sind, die am Mindestlohn ökonomisch scheitern bzw. Arbeitsplätze abbauen müssen?

Hier taucht die Frage nach Lohnzuschüssen auf. Es spricht manches dafür, unter bestimmten, näher zu definierenden, überprüfbaren und begrenzten, an ökonomische Konditionen gebundenen Umständen solche Zuschüsse einzuführen – als Barzuschüsse, Steuerentlastungen, Freistellungen von Sozialabgaben auf Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseite. Das sind natürlich faktisch Kombi-Löhne. Es ist aber auch ein Ansatz gegen die Einführung von 1-Euro-Jobs in die private Wirtschaft – es dürfte auch für die öffentliche Hand günstiger werden, Mittel in solche Kombilöhne zu stecken als in die 1-Euro-Jobs in der privaten Wirtschaft – unabhängig von grundsätzlichen Argumenten dagegen.

Natürlich ist der gesetzliche Mindestlohn das Eingeständnis, dass das Tarifvertragssystem nicht mehr in der Lage ist, die Arbeitnehmereinkommen in der notwendigen Breite auf vernünftigem Niveau zu garantieren. Und er ist das Eingeständnis, dass es nicht mehr ausreicht, das Tarifvertragssystem in seiner universellen Schönheit zu „verteidigen“.

Nach Jahrzehnten dauerhafte Aufwertung von Arbeit sind wir nun mit einer Phase der Abwertung von Arbeit konfrontiert. Der Preis der Ware Arbeitskraft ist in Teilen so weit gesunken, dass die Differenzierung zwischen dem Preis einfacher und dem Preis komplizierterer Arbeit kaum noch realisiert werden kann.

Im Spannungsfeld zwischen Tarifverträgen und Mindestlöhnen

Edeltraud Rogée (Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag, gewerkschaftspolitische Sprecherin)

Im Geschäftsbericht der Deutschen Bank aus dem Jahre 1929 hieß es:

„Es geht in Deutschland darum, vermeidbare Hindernisse zu beseitigen, die der Entwicklung ... unserer Wirtschaft überhaupt im Wege stehen ... Ebenso hemmend wie das Steuersystem wirkt sich die Lohn und Gehaltshöhe aus. ... Wäre die Nominalhöhe der Löhne und Gehälter in Deutschland niedriger ..., so ständen wir nicht unter dem Druck der Arbeitslosigkeit.“

Seit fast 80 Jahren hat sich an den neoliberalen Argumenten nichts geändert. Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sind diesen Argumenten nicht gefolgt und haben für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen gekämpft. Der Verteilungsprozess stand dabei im Mittelpunkt des Interesses. Heute stehen härter denn je die erreichten Standards im Mittelpunkt des politischen Interesses. Arbeitnehmer sollen in Ihren Einkommen als auch in ihren demokratischen betrieblichen Rechten beschnitten werden. Die Gewerkschaften stehen vor enormen politischen Herausforderungen denen sie sich kurzfristig vehement stellen müssen.

Die Erwerbstätigkeit bleibt die wichtigste Quelle für den Lebensunterhalt.

In Sachsen-Anhalt war für 39 Prozent der Bevölkerung in den letzten sieben Jahren die Erwerbstätigkeit die Haupteinkommensquelle. Vor zehn Jahren war es noch für 42 Prozent der Bevölkerung. Renten und Pensionen gewannen an Bedeutung. Für 29 Prozent der Bevölkerung sind diese zur Haupteinkommensquelle geworden. 1994 traf das noch für nur 21 Prozent der Bevölkerung zu.

18 Prozent der Bevölkerung wird durch Angehörige unterhalten. Vor zehn Jahren traf das für 23 Prozent der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt zu. Bei dieser Bewertung ist die sinkende Geburtenrate zu beachten.

Für 11 Prozent war das Arbeitslosengeld oder die Arbeitslosenhilfe die Haupteinkommensquelle. 1994 waren das nur 8 Prozent der Bevölkerung.

Zahlen die Sachsen Anhalt kennzeichnen:

	2001	2004
Bevölkerung	2.581.000	2.517.000
Erwerbslose	264.493	310.500
Erwerbstätige	1.039.900	1.018.300

Einige Beispiele für die Beschäftigung nach Wirtschaftsabteilungen:

	2001	2004
Land- u. Forst., Fischerei	36.400	32.500
Baugewerbe	128.300	121.800
Handel, Gastgewerbe	252.300	237.500

Monatliche Nettoeinkommen der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt

von	bis in Euro	BürgerInnen im Jahr 2004
0	300,-	223.300
300,-	500,-	218.800
500,-	700,-	314.700
700,-	900,-	319.600
900,-	1.100,-	345.600
1.100,-	1.300,-	269.300
1.300,-	1.500,-	158.700
1.500,-	2.000,-	141.600
2.000,-	und mehr	87.700
ohne Einkommen		316.500
ohne Angabe		121.400

Was ist Armut?

In den meisten Ländern gilt als arm, wer über weniger als 50 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens verfügt. In Deutschland ist jede/er zehnte BürgerInn betroffen.

Wer über 40 Prozent oder weniger verfügt gilt als **absolut arm**.

Wer über 60 Prozent verfügt ist **einkommensschwach**.

Das **durchschnittliche Nettoeinkommen in Deutschland** im Jahr beträgt gegenwärtig **19.250,- Euro**.

Was ist Existenzminimum?

Das **Existenzminimum** welches alle zwei Jahre durch die Bundesregierung festgelegt wird, beträgt im Jahr 2005 für

- Alleinstehende 7.365,- Euro
- Ehepaare 12.240,- Euro
- Kinder 3.648,- Euro.

Was ist Kaufkraft?

Die Kaufkraft gibt die erwerbbaare Gütermenge einer bestimmten Geldmenge an; sie wird auch als innerer Geldwert bezeichnet.

- Die Kaufkraft liegt **bundesweit** pro Kopf bei **16.926,- Euro**.
- In Sachsen-Anhalt beträgt sie **12.892,- Euro**; das sind 76,2 Prozent; damit nehmen wir den vorletzten Platz ein. Mecklenburg-Vorpommern auf dem letzten Platz hat 75,7 Prozent der Kaufkraft in Deutschland.
- In Sachsen-Anhalt hat Wernigerode den ersten Platz mit 86,1 Prozent, Eisleben mit 67,3 Prozent den letzten Platz.
- Die Kaufkraft in Magdeburg beträgt 82,4 Prozent und Halle bei 80,4 Prozent.

Das **Bruttoinlandprodukt** in Sachsen-Anhalt stieg 2004 um 1,2 Prozent, im Durchschnitt der neuen Bundesländer betrug 1,5 Prozent und in Deutschland insgesamt 1,6 Prozent.

Einige Beispiele der Zuwachsraten in Sachsen-Anhalt nach Branchen (real):

■ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	12,0%
■ Produzierendes Gewerbe	6,0%
darunter	
■ verarbeitendes Gewerbe	7,6%
■ Baugewerbe	-4,5%
■ Handel, Gastgewerbe u. Verkehr	1,2%
■ Finanzierung, Vermietung	1,7%
■ öffentlicher u. privater Dienstleister	-1,4%
■ Bruttowertschöpfung (unbereinigt)	1,5%

Das Tarifvertragssystem in Deutschland

Es basiert auf der Grundlage des Grundgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes. Im Artikel 9 GG ist die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit geregelt. Das Tarifvertragsgesetz regelt die Wirkungsweisen von Tarifverträgen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Beide Gruppen werden durch ihre Verbände vertreten – Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die Tarifautonomie ist das unmittelbar aus der Koalitionsfreiheit abgeleitete Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden, die Arbeits- und Einkommensbedingungen ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freien Tarifverhandlungen kollektiv festzulegen.

Wir unterscheiden Branchentarifverträge, Flächentarifverträge, Firmen- bzw. Unternehmenstarifverträge.

Tarifverträge:

- sind ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Demokratie,
- sie regeln die Marktbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern,

- sie erfüllen eine Schutzfunktion für abhängig Beschäftigte,
- sie sorgen für die Arbeitgeber die zum Tarifbereich gehören für gleiche Wettbewerbsbedingungen durch gleiche Arbeitskosten.

In der Zeit von 1949 bis 2004 sind 347.000 Tarifverträge abgeschlossen worden. Davon sind zurzeit noch knapp 60.000 gültig. In den vergangenen zehn Jahren sind im Durchschnitt 7.500 Tarifverträge pro Jahr abgeschlossen worden. Rund 0,8 Prozent aller gültigen Tarifverträge wurden für allgemeinverbindlich erklärt.

Die **Allgemeinverbindlichkeit** die gegenwärtig sehr oft als Alternative für den Mindestlohn favorisiert wird, ist aus meiner Sicht kein geeignetes Mittel.

Zur Erklärung: Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister (auch vom Landesarbeitsminister) im Einvernehmen mit dem paritätisch von den Tarifparteien besetzten Tarifausschuss auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie erlangen dadurch Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der AVE besteht. Die Debatte gegen Tarifverträge hin zu Betriebs- oder Einzelvereinbarungen hat in Deutschland auch zu einer ablehnenden Haltung der Arbeitgeber zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geführt.

Dadurch hat sich auch die **Tariffindung** der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den vergangenen Jahren drastisch verschlechtert. (IAB Betriebspanel aus dem Jahr 2000)

- 68 Prozent der Arbeitnehmer sind tarifgebunden
- 70,1 Prozent in West und 55,4 Prozent im Osten
- 62 Prozent der Arbeitnehmer West und 45 Prozent Ost arbeiten in Betrieben mit Verbandstarifverträgen
- 7,3 Prozent der Arbeitnehmer in West und 9,9 Prozent Ost in Betrieben mit Firmen- oder Haustarifverträgen

Die seit Jahren propagierten neoliberalen Versprechen, dass mit mehr Lohnspreizung, die Einrichtung von mehr niedrigbezahlter Arbeit für geringqualifizierte Menschen mehr Arbeit in den Unternehmen entsteht, hat nicht zuletzt dazu geführt, dass der Niedriglohnsektor sich enorm ausgeweitet hat.

Die niedrigsten Löhne in Deutschland – pro Stunde

- | | | |
|-------------------|-----------|-------------------|
| ■ Gartenbau | 2,74 Euro | in Sachsen |
| ■ Frisör | 3,18 Euro | in Thüringen |
| ■ Wachmann | 3,19 Euro | in Sachsen-Anhalt |
| ■ Gebäudereiniger | 4,09 Euro | in Sachsen |
| ■ Kosmetikerin | 4,22 Euro | in Berlin |
| ■ Türsteher | 4,66 Euro | in Brandenburg |

■ Bäckerei-Verkäuferin	4,98 Euro	in Brandenburg
■ Putzkraft Fleischerei	4,99 Euro	in Sachsen-Anhalt
■ Erntehelfer	3,27 Euro	in Sachsen

Über 650 Berufsgruppen erhalten einen Stundenlohn unter 6,- Euro. Im Land Sachsen-Anhalt leben weit mehr als 756.800 Menschen unter der Armutsgrenze.

Bewertung – Entwicklung des Niedriglohsektors

- **für die Einzelnen:** massive finanzielle Einbußen, sozialer Abstieg droht, Dequalifizierung und Verarmung
- nach zwölf Monaten Arbeitslosigkeit kommt ALGII oder „working poor“ (Arbeit zu Niedriglöhnen, 30 Prozent unter Tarif sind heute leider nicht sittenwidrig...)
- **für die Volkswirtschaft:** massiver Druck auf die unteren Lohngruppen, Ausweitung des Niedriglohsektors, quasi Subventionierung der Arbeitgeber, die Binnenkonjunktur ist zu einem wirtschaftlichen Problem geworden.

Auch deshalb fordern wir die Einführung eines Mindestlohnes!

- Die Einkommen werden in Deutschland zunehmend zu einer sozialen Frage, für viele zu einer Existenzfrage.
- Deshalb fordert die PDS und einzelne Gewerkschaften einen Mindestlohn, der sich zwischen 1.400,- und 1.500,- Euro brutto bewegt.
- Von Vollzeittätigkeit müssen Menschen Leben können;
- um Lohndumping und Armut zu verhindern;
- um Beschäftigte vor einem weiteren Fall noch unten zu schützen;
- um der wachsenden Kinderarmut entgegen zu wirken;
- um Menschen vor der Altersarmut zu bewahren;
- um die Binnenkonjunktur zu stärken;
- um neue Arbeitsplätze zu schaffen.
- Tarifverträge werden durch die Einführung eines Mindestlohnes nicht eingeschränkt. Allerdings werden Tarifvereinbarungen, die unter dem festgelegten Mindestlohn liegen, durch die gesetzliche Regelungen ersetzt. Gegenwärtig gibt es ca. 130 Tarifverträge, die in einzelnen Gruppen weniger als 1.400,- Euro Mindestlohn vereinbart haben.
- Tarifvereinbarungen sind immer schon Mindeststandards gewesen, darüber hinaus Vereinbarungen zu treffen, war nie verboten.
- In Deutschland gibt es ein Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz und ein Gesetz zur Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, warum ist es nicht möglich, ein Mindestlohn-Gesetz zu vereinbaren?
- In den europäischen Ländern mit Mindestlohn wird die Einführung einer untersten Lohngrenze offensichtlich nicht als Schwächung der Gewerkschaften gesehen.

Kontra Mindestlohn stehen einige Gewerkschaften und große Teile der neoliberalen Politiker und Arbeitgebervertreter.

Folgende Argumente werden immer wieder angeführt:

- Wer soll das bezahlen?
- Wie soll der Mindestlohn eingeführt werden?
- Die Tarifpolitik der Gewerkschaften ist völlig ausreichend!
- Der Mindestlohn macht die Tarifpolitik kaputt.
- Der Mindestlohn schwächt die Gewerkschaften
- Eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeit wird als Alternative zum Mindestlohn gesehen.

Diese offenen Fragen muss man ernst nehmen. Dennoch leben wir nicht alleine auf dieser Welt. Ein Blick in die anderen EU Länder könnte da für Aufklärung sorgen. Bereits 1961 hat die Europäische Sozialcharta des Europarates festgelegt, kein Lohn unter 68 Prozent des Durchschnittslohnes – dies ist auch von Deutschland ratifiziert worden.

1993 haben die EU-Kommission und das EU-Parlament beschlossen, das die Sicherstellung von Arbeitsentgelten und Mindestlöhnen erfolgen soll.

Mindestlohn in Europa und in Amerika

(Stand Januar 2004)

■ Luxemburg	1.369,- Euro
■ Niederlande	1.265,- Euro
■ Belgien	1.186,- Euro
■ Frankreich	1.173,- Euro
■ Großbritannien	1.083,- Euro
■ Irland	1.073,- Euro
■ Griechenland	605,- Euro
■ Malta	543,- Euro
■ Spanien	537,- Euro
■ Portugal	498,- Euro
■ Slowenien	471,- Euro
■ Tschechische Republik	207,- Euro
■ Ungarn	191,- Euro
■ Polen	177,- Euro
■ Estland	159,- Euro
■ Slowakische Republik	148,- Euro
■ Litauen	125,- Euro
■ Lettland	121,- Euro
■ Bulgarien	61,- Euro
■ Rumänien	69,- Euro
■ Türkei	240,- Euro
■ Vereinigte Staaten	727,- Euro

Gibt es Wirtschaftspolitische Alternativen?

Darauf gibt Prof. Peter Bofinger (Universität Würzburg, einer der fünf Wirtschaftsweisen) Antworten in seinem Buch: „Wir sind besser als wir glauben! – Wohlstand für alle!“

- Marktwirtschaft lebt vom Wachstum, das von der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage getrieben wird.
- Gute Angebotsbedingungen sind wichtig, aber Unternehmen orientieren sich bei ihrer Investitions- und Einstellungsentscheidungen in erster Linie an ihrem Absatz
- Der Staat trägt eine wichtige Verantwortung für die Zukunft seiner Bürger. Hohe Investitionen in Bildung und Infrastruktur sorgen für internationale Wettbewerbsfähigkeit.
- Ein marktwirtschaftliches System bedarf des Ausgleichs durch staatliche Sozialpolitik. Bei den heutigen Reformen an den sozialen Sicherungssystemen ist ein ordnungspolitisches Denken weitgehend abhanden gekommen.

Devise: Ludwig Erhards Leitmotiv „Wohlstand für alle“ ist auch weiterhin das Erfolgsrezept für die deutsche Wirtschaft. Wenn die Haushalte sparen, fehlt das Geld den Unternehmen.

Ein wirtschaftspolitischer Kurswechsel ist notwendig

- Die Binnennachfrage muss deutlich gestärkt werden.
- Die Löhne und Gehälter müssen wieder mindestens so stark steigen wie die Preise plus Produktivität.
- Ein anderes Steuersystem ist notwendig!
- Der Staat muss unter anderem mehr investieren in die Bildung, in die Energieeinsparung und eine bessere Umwelt.

Vorschlag der Gewerkschaft ver.di: Umsetzung eines 40-Milliarden-Euro-Zukunftsprogramms! Über eine halbe Million zusätzlicher Arbeitsplätze können so geschaffen werden. Für ein Sofortprogramm werden 20 Milliarden Euro gebraucht.

Wir können auch von Dänemark lernen... Höhere Löhne für mehr Beschäftigung

Seit Mitte der 90er Jahre waren die Lohnsteigerungen hier so hoch, dass sie den Inflationswert plus Produktivitätssteigerung – den Verteilungsspielraum – voll ausschöpften. So wurde ein Wachstum von durchschnittlich 2,5 Prozent pro Jahr erzielt. Die Staatsverschuldung ging um ein Drittel zurück und die Arbeitslosigkeit sank deutlich.

Anders in Deutschland: Hier blieben die Lohnsteigerungen seit Mitte der 90er Jahre unter dem Verteilungsspielraum. Die Folgen: Geringes Wachstum, steigende Staatsverschuldung und weiter wachsende Arbeitslosigkeit.

Lohnsteigerungen müssen endlich wieder mindestens den vorhandenen Verteilungsspielraum ausschöpfen: Dies ist nicht nur gut für die Beschäftigten, sondern für die gesamte Wirtschaft! Die Binnenkonjunktur lebt auch von den öffentlichen, den privaten und den Unternehmensinvestitionen.

Dänemark hat Erfolg mit hohen Lohnzuwächsen gehabt!

In **Großbritannien** wurde der Mindestlohn 1999 eingeführt. Im 5. Bericht der britischen Low Pay Commission (Niedriglohnkommission in Großbritannien) 2003 – besetzt mit Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaftler heißt es;

„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 Wirtschaftsbe- reiche eine Herausforderung war. Er ist deshalb keine Quelle von öffentlichen Auseinandersetzungen mehr, sondern ein akzeptierter Teil des Arbeitslebens geworden.“

In **Irland** wurde der Mindestlohn 2000 eingeführt. Auch in Irland hat sich die Wirtschaft in den vergangenen Jahren progressiv entwickelt. Es ist eben falsch anzunehmen das Land würde durch die Einführung eines Mindestlohnes Schaden nehmen. Richtig ist, die Einkommen der Menschen sind eine wesentliche Grundlage für das Funktionieren der Wirtschaft insbesondere der regionalen Wirtschaft – z.B. Nahrungsgüterindustrie, Handel, Dienstleistungen und Handwerker.

Tarifverträge oder Niedriglohn – hemmen Tarifverträge die Wirtschaftsentwicklung im Land?

Klaus Liedke, Hauptgeschäftsführer der LVSA

Meine sehr geehrten Damen und Herren, irgendwann in meinem zweiten Leben, von 1990 bis 1997, war ich als Leiter eines Personalbüros und später als Personalchef einer Firmengruppe des Maschinenbaus sehr intensiv mit Tarifaueinandersetzungen befasst. Und das Ritual war immer das Gleiche: „Ein Abschluss an der Grenze des Machbaren“ sagt der Verhandlungsführer der Arbeitgeber und „Das Maximale herausgeholt“ lobt sich der Gewerkschaftsfunktionär. Miss Sophie würde zu ihrem Butler James sagen: „Same procedure as every year.“ Sie erwarten nun von mir eine Positionierung zum Thema Tarifverträge oder Niedriglohn und da ich als Vertreter der Arbeitgeberverbände natürlich in ein bestimmtes Schubfach eingeordnet werde, kann ja im Grunde meine Antwort nur sein: weg mit den Tarifverträgen, Ostdeutschland muss Niedriglohngebiet werden, um endlich wettbewerbsfähig zu sein. Und an dieser Stelle erwarte ich eigentlich den Zwischenruf: Ist es doch schon längst! Nun, so einfach wollen wir es uns nicht machen. Bevor ich auf die Frage weiter eingehe, gestatten Sie mir zunächst, Ihnen die Stellung der LVSA im Konstrukt der deutschen Wirtschaft zu erläutern. Manch einer von Ihnen weiß, dass wir als Dachorganisation der freien Wirtschaft im Land natürlich Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sind und hier in Sachsen-Anhalt BDA-Positionen vertreten. Diese Positionen sind klar. Tarifverträge sind notwendig, sie sind zu starr und müssen in einer modernen Tarifpolitik besser den Anforderungen des Marktes genügen. Tarifverträge sind ein Teil der Daseinsberechtigung der Arbeitgeberverbände. Kaum einer von Ihnen weiß, dass wir auch die Landesvertretung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) für Sachsen-Anhalt sind. Insofern vertreten wir natürlich auch BDI-Positionen. Auch die sind bekannt. Tarifverträge sind Teufelszeug, absolut überflüssig und für die deutsche Wirtschaft schädlich, es ist die Rede vom Tarifkartell. Möglicherweise hat in der Vergangenheit der eine oder andere von Ihnen gemerkt, dass wir häufig weder BDA- noch BDI-Positionen vertreten. Wir vertreten Positionen der Wirtschaft unseres Landes und – bestenfalls – ostdeutsche Positionen. Wenn Sie Ihren Wählerauftrag ernst nehmen – und das tun Sie sicher – kennen Sie mehrere Positionspapiere der ostdeutschen Wirtschaft, die in guter Zusammenarbeit mit unseren Schwesterverbänden aus den neuen Bundesländern entstanden sind. Der Flächentarifvertrag ist im Allgemeinen Gegenstand von Kontroversen und Kritik. Es gibt Leute, die den Tarifvertrag abschaffen wollen und man sieht in den Flächentarifverträgen eine Ursache für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit im Land. Sicher ist so ein Tarifvertrag kein Wert an sich.

Er hat so lange Bedeutung, wie die Tarifvertragsparteien ihn für nützlich erachten und wie er nicht sozialschädlich ist. Er muss also gesamtwirtschaftlich zu verantworten sein. Aber es gibt Symptome für einen schwindenden Rückhalt des Flächentarifvertrages. Auf der Arbeitgeberseite ist dies der Zustrom zu Verbänden ohne Tarifbindung, auf der Arbeitnehmerseite der Mitgliederschwund der Gewerkschaften.

Nun kann man diese Entwicklung hochwissenschaftlich untersuchen. Das ist geschehen, genützt hat es bislang nichts. Tarifaussensetzungen gehören in der Wissenschaft zu den so genannten „nichtkooperativen Spielen“. Der Wissenschaftler John Nash hat sie untersucht, ist darüber verzweifelt und wahnsinnig geworden. Nach vielen Jahren in der Psychiatrie hat er dann den Nobelpreis bekommen. Ich hoffe, dass Ihnen, die Sie sich heute dem Thema stellen, die Psychiatrie erspart bleibt.

Man kann argumentieren, dass der Flächentarifvertrag Transaktionskosten mindert, weil er eine Frieden stiftende Funktion hat und Konflikte aus dem Betrieb auf eine überbetriebliche Ebene verlagert. Auf diese Weise wird das betriebliche Klima nicht dadurch vergiftet, dass dort über Löhne und Arbeitszeiten verhandelt werden muss.

Aber es gibt natürlich auch Gegenargumente, wonach der Flächentarifvertrag zu überhöhten Lohnabschlüssen führt. Das war in den fünfziger und sechziger Jahren in der alten Bundesrepublik noch nicht der Fall. Damals hatte man die Philosophie, dass Tariflöhne immer unterhalb der markträumenden Gleichgewichtslöhne liegen müssen, damit Spielraum für die Lohndrift bleibt. So konnte dem Flexibilisierungsbedarf durch unterschiedliche Zuschläge entsprochen werden.

Aber wenn die Tariflöhne heute über den Gleichgewichtslöhnen liegen, ist nach oben hin kaum noch Spielraum. Damit stellt sich die Frage: Gibt es Spielraum nach unten? Und das heißt dann: Öffnung des Flächentarifs, Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips. Möglichst viele Bündnisse für Arbeit müssen zugelassen werden, um auf betrieblicher Ebene zu korrigieren, was die Tarifvertragsparteien falsch gemacht haben.

Alles dies sind Argumente, denen wir in unseren täglichen Gesprächen mit Unternehmern, Verbandsfunktionären und Wissenschaftlern begegnen.

Für die Gewerkschaften ist der Flächentarifvertrag ein Dogma, das vehement verteidigt wird. Wer daran rüttelt, gerät in den Verdacht der Verfassungsfeindlichkeit. Aber man muss sich fragen, was mit dem System nicht in Ordnung ist, wenn fünf Millionen Arbeitslose zum Dauerproblem werden. Man kann dann nicht einfach darauf verweisen, dass das bestehende Tarifsysteem in der Verfassung stehe. Es ist ja letztlich auch nicht unumstritten, ob es genau so in der Verfassung festgelegt ist.

Wenn man das System als unangreifbar definiert, beginnt man an der Zählung der Arbeitslosen oder ähnlichen Stellschrauben zu drehen. Und dennoch steht – pragmatisch gesehen – die Frage, was denn mit dem System nicht stimmt. Hierzu gibt es natürlich verschiedene Hypothesen.

Eine greift die Starrheit des Systems an. Daher wird um Öffnungsklauseln gerungen. Hier spielt die Verschiebung des Kräftegleichgewichts zwischen

den Tarifparteien eine wesentliche Rolle, die sich so in den siebziger und achtziger Jahren nicht zuletzt auf Grund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts herausgebildet hat. Stichworte sind die Warnstreiks oder die Verhältnismäßigkeit der Aussperrung. Bei Streiks gibt es keine Verhältnismäßigkeitsprüfung, nur bei Aussperrung. Die Verschiebung der Machtbalance, die freilich auch mit der internationalen Verflechtung der Unternehmen zusammenhängt, hat zu hohe Abschlüsse produziert. Hätte es diese Entwicklung nicht gegeben, würden wir heute nicht über Öffnungsklauseln reden.

Neben der Starrheit des Tarifsystems und der Verschiebung der Machtbalance werden auch die hohen Lohnnebenkosten als wesentliche Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit genannt. Aber sind diese nicht vielleicht auch eine Folge der Arbeitslosigkeit? Beispielsweise führte die Frühverrentung, die auch eine Form der Arbeitslosigkeit ist, zu höheren Sozialversicherungsbeiträgen. Es gibt hier ein interdependentes System der Fehlsteuerung.

Was ist nun für uns das bessere System der Lohnfindung? Zentrale Verhandlungen oder betriebliche Vereinbarungen? Manche sagen, wenn wir den § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes abschaffen, also das Regelungsverbot für den Betrieb mit dem Betriebsrat, dann werden unsere Probleme weitgehend gelöst sein. Aber es gibt internationales Anschauungsmaterial für dezentrale Systeme der Lohnfindung, die auch nicht optimal funktionieren.

Fragen wir doch einmal die Betroffenen. Unternehmer, Arbeitnehmer und Gewerkschaften, wie sie die Tarifverträge sehen. Und hier kann ich auf Material des Institutes für Demoskopie Allensbach zurückgreifen, das eine Untersuchung unter Beteiligung von 14.000 deutschen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gemacht hat.

Zunächst einmal ist deutlich geworden, dass allein die deutsche Metall- und Elektroindustrie in den letzten Jahren 1,2 Millionen Arbeitsplätze geschaffen hat. Toll, werden Sie sagen – oder mir diese Aussage nicht glauben. Doch, die Aussage stimmt. Allerdings wurden diese 1,2 Millionen Arbeitsplätze – allein in einer Branche! – nicht in Deutschland geschaffen. Nein, deutsche Unternehmen schufen sie im Ausland.

Warum? – möchte man hier fragen. Stellen Sie sich vor, diese Arbeitsplätze wären in Deutschland geschaffen worden! Nach der Umfrage des Allensbach-Institutes haben allein aus der M/E-Branche 25 Prozent der Unternehmen bereits Produktionsteile in das Ausland verlagert, weitere 22 Prozent überlegen, dies in nächster Zeit zu tun. Das ist ein Menetekel für den Arbeitsmarkt und für die gesamte wirtschaftliche Entwicklung.

Durchgängig zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass den Unternehmen daran gelegen ist, mehr Gestaltungsspielraum zu gewinnen. Bei den Löhnen wie bei den Arbeitszeiten. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen den großen Unternehmen und den Firmen mit bis zu 100 Mitarbeitern – aus nahe liegenden Gründen. 71 Prozent der Unternehmensleitungen aus Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern versprechen sich von

betriebsindividuellen Lohnverhandlungen überwiegend Vorteile. Bedenkt man die Struktur der Wirtschaft in unserem Bundesland, dürfte die Zahl wesentlich höher ausfallen.

Die Präferenz der Mehrheit der Unternehmensleitungen für betriebsindividuelle Vereinbarungen hat nicht zuletzt mit dem Unbehagen über die Rolle und Stärke der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen zu tun. Die Verhandlungsposition von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wird nicht als gleichgewichtig eingestuft, sondern die Gewerkschaften werden als die dominierende, durchsetzungsfähigere Verhandlungspartei eingestuft.

Die Gewerkschaften gelten als Hauptnutznießer des Flächentarifs: 67 Prozent der Unternehmensleitungen sind überzeugt, dass die Aufrechterhaltung eines einheitlichen Flächentarifs vor allem im Interesse der Gewerkschaften liegt; als zweiten Nutznießer sieht man die großen Unternehmen. Und hier verweise ich noch einmal auf die kleingliedrige Struktur der Wirtschaft in unserem Bundesland.

Bei der Bewertung der Rolle der Gewerkschaften machen die Unternehmensleitungen wie auch die Bevölkerung einen deutlichen Unterschied zwischen den Gewerkschaftsfunktionären und den Betriebsräten vor Ort. Den Betriebsräten wird von den Unternehmensleitungen wie von Arbeitnehmern ein deutlich besseres Urteil ausgestellt als den Gewerkschaften, denen in hohem Maße vorgeworfen wird, dass sie sich zu sehr an ihren Organisationsinteressen und zu wenig an der Interessenslage der Betriebe und Arbeitnehmer interessieren.

Und hier kann ich Ihnen wieder aus meiner Tätigkeit als Personalchef in den Jahren 1992 bis 1997 berichten. Ich selbst war Mitglied des Tarifausschusses der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalts. Die Auseinandersetzungen der Tarifvertragsparteien haben weder mich noch den Betriebsrat der Firma sonderlich interessiert. Wir haben immer wieder – trotz Tarifbindung – eigenständige Lösungen gefunden. Diese Lösungen wurden immer von der Belegschaft mit getragen. Auf vielen Betriebsversammlungen haben wir den Mitarbeitern die Situation der Firma dargestellt. Und in besseren Zeiten – auch die gab es – haben die Mitarbeiter der Firma an dem besseren Ergebnis partizipiert. Auch das ohne Tarifvertragsparteien.

Und hier bin ich bei einem anderen Thema. Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Flächentarifvertrag muss natürlich berücksichtigt werden, dass Abweichungen vom Tarifvertrag eher die Regel als die Ausnahme sind. Die überwältigende Mehrheit der Unternehmen, insgesamt 76 Prozent, weichen bei Arbeitszeiten, Löhnen, Zusatzleistungen oder Urlaub vom Tarifvertrag ab. Und das sowohl nach oben als auch nach unten, meine Damen und Herren! Der Flächentarifvertrag wird bereits heute als eine Leitlinie gesehen, die durchaus Abweichungen gestattet. Das wirft natürlich die Frage auf, ob es überhaupt Sinn macht, an Flächentarifverträgen festzuhalten.

Noch einmal zurück zu der Allensbach-Untersuchung: Das Kernergebnis ist der ausgeprägte Wunsch der Unternehmen nach mehr Freiraum für indivi-

duelle Lösungen innerhalb eines Rahmens, der ihnen eine gewisse Sicherheit gibt und sie teilweise entlastet von Konflikten und Verhandlungen mit ihren Belegschaften. Vor dem Hintergrund der Abwanderungspläne und der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt wäre es sträflich, diesen Ruf der Unternehmen nach mehr Freiheit zu missachten.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich auf einen letzten Aspekt eingehen. In meiner Themenüberschrift steht auch noch das Wort Niedriglohn. Das ist ja nun wieder ein Thema, das uns seit geraumer Zeit sehr bewegt. Ich habe mich Anfang des Jahres dazu in einem Interview der FAZ positioniert und wurde von Gewerkschaften wie von Arbeitgeberverbänden gleichzeitig zerrissen. Nun liegt mir Masochismus nicht besonders, aber so etwas halte ich dann schon einmal aus.

Eines muss einfach klar sein: in Deutschland ist einfache Arbeit einfach nicht mehr bezahlbar! Die Folgen sind hinlänglich bekannt. Zu meinem Bedauern kann ich im Rahmen der mir zur Verfügung stehenden Zeit nicht mehr auf Details eingehen. Ich möchte Ihnen beispielhaft nur eine Frage stellen: Mit welcher Begründung muss die Reinigungskraft in einem Unternehmen der Chemischen Industrie nach dem Chemietarif vergütet werden? Wieso nicht nach dem Tarif für das Gebäudereinigerhandwerk?

Und auf die Bauwirtschaft möchte ich hier gar nicht näher eingehen. All die normalerweise niedrig bezahlten Stellen – Haus- und Hofarbeiter, Hilfsarbeiter, Reinigungskräfte, Maschinenputzer, Bahnhofsarbeiter – es gibt sie nicht mehr. Früher, meine Damen und Herren, waren das durchaus soziale Einrichtungen. Der Bildungsunfähige oder Behinderte, der keine andere Anstellung mehr fand, war als niedrig bezahlter Hofarbeiter gut untergebracht. Und niemand kann mir erzählen, dass diese Personengruppe sich dabei schlecht gefühlt hätte! Welches Unternehmen leistet sich heute den Bildungsunfähigen oder Behinderten, der mit einem Mindestlohn bezahlt werden muss, der sich bei 10 Euro pro Stunde bewegt? Haben wir hier nicht das Kind mit dem Bade ausgeschüttet?

Ich rede dabei nicht vom Niedriglohngebiet Ostdeutschland. Die gängigen Klischees taugen hier nicht. Es geht bei uns kaum darum, unwillige Arbeitslose zur Arbeitsaufnahme zu motivieren. Ich sage bewusst kaum, weil wir selbst in unserer Dienstleistungsgesellschaft und ich selbst in meiner Verwandtschaft natürlich auch diese Erfahrung gemacht haben. Nein, bei uns ist es mehr das Problem der nicht vorhandenen Arbeitsplätze. Doch da bin ich wieder beim Niedriglohn und ich bin auch bei den sogenannten 1-Euro-Jobs, ohne dass ich auf diese Thematik hier näher eingehen kann. Die Frage ist jedoch, wieso die Kommune mit 1-Euro-Jobbern den Park gestalten kann, das Wirtschaftsunternehmen jedoch nicht? Hier ist es legal, dort kriminelles Ganoventum. Doch wie schon angedeutet, das wäre ein eigenständiger Komplex.

Bei den heutigen Tarifrunden sitzt also immer ein unsichtbarer Dritter mit am Verhandlungstisch – die Gruppe der Arbeitslosen. Um ihnen wieder zu einem Job zu verhelfen, fordern Kritiker eine nachhaltige Veränderung der eingefahrenen Tarifpolitik. Vor allem der Flächentarifvertrag steht in seiner

derzeitigen Form im Kreuzfeuer der Kritik, wobei wir nicht verkennen wollen, dass es hier ein wenig Bewegung, insbesondere bei der IG Metall gibt. Das ist so, als wenn wir die ersten Sandsäcke gegen eine Tsunami-Welle füllen.

Der Flächentarifvertrag hat nach wie vor viele Vorteile. Er spart in den einzelnen Unternehmen Zeit und Geld, weil die Verhandlungen mit den Gewerkschaften entfallen. Er hält Konflikte um Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und anderes aus den Unternehmen heraus. Er bietet eine verlässliche Planungsgrundlage.

Die Zeiten, in denen alle Unternehmen in das gleiche Tarifkorsett hineinpassen, sind indes vorbei. Heute prägen weniger die großen Industriekonzerne mit ihren hoch standardisierten Tätigkeiten, vorhersehbaren Berufsbiographien und großen Belegschaften die Arbeitswelt, sondern immer mehr kleine, wissensbasierte Zulieferer und spezialisierte Firmen, die sozusagen Maßanzüge für Bucklige herstellen, das Bild.

Viele Unternehmen entziehen sich deshalb dem Flächentarif. Sie einigen sich mit den Belegschaften darauf, den Tarifvertrag zu umgehen. Oder sie binden sich überhaupt nicht an Tarifverträge. Viele verlagern Arbeitsplätze in das Ausland, dorthin, wo Löhne und Lohnzusatzkosten niedriger sind und wo mehr Flexibilität erlaubt ist.

Um den Betrieben auch weiterhin als Leitplanke dienen zu können, müssen moderne Tarifverträge

1. Korridore für betriebliche Vereinbarungen anbieten. Das gilt sowohl für die Arbeitszeit als auch für Lohnerhöhungen.
2. Leistungs- und ertragsabhängig zu zahlende Lohnbestandteile vorsehen. Eine stärkere Flexibilisierung, beispielsweise ein erfolgsabhängiges Weihnachtsgeld, das auch oberhalb der tariflichen Regelungen liegen kann, erhöht die Motivation beträchtlich.
3. Öffnungsklauseln enthalten, die nicht nur Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sondern kleinen und mittleren Unternehmen auch generell erlauben, beschäftigungssichernde betriebliche Bündnisse zu schließen. Es gibt zwar schon viele Öffnungsklauseln, diese stehen aber meist unter dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien oder dürfen nur im Notfall angewendet werden. Mit „echten“ Öffnungsklauseln können Unternehmen und Betriebsrat in Eigenregie entscheiden, was für das Unternehmen gut ist.

Meine Damen und Herren, an dieser Stelle höre ich häufig das Wort von der Überforderung der Betriebsräte. Auf diesen Unfug möchte ich heute nicht näher eingehen, es ist die Argumentation derjenigen, die die DDR noch nicht verlassen haben oder es im Westen nicht geschafft haben, sie zu etablieren. Ich kenne eine Unmenge an praktischen Beispielen und habe sie zum Teil selbst gelebt, in denen Unternehmensleitungen und Betriebsräte eigenständig und verantwortungsbewusst die sie betreffenden Dinge selbst geregelt haben.

Tarifverträge sind keine ABM für Gewerkschaftsfunktionäre oder Mitarbeiter von Arbeitgeberverbänden. Sie haben eine Ordnungsfunktion. Nicht mehr und nicht weniger. Und wenn es uns in absehbarer Zeit nicht gelingt, sie wieder auf ihren Kern zurückzuführen, müssen wir uns über Wildwuchs nicht wundern. Die Bauwirtschaft und auch die Metall- und Elektroindustrie sind erste vorsichtige Schritte gegangen. Hier gilt es, weiter zu machen.

Wir müssen auch im Bereich der niedrig entlohnten Tätigkeiten unseren Menschen – aber auch den Unternehmen – endlich wieder ernsthafte Chancen und Gestaltungsspielraum geben. Wenn mein kurzer Beitrag dazu einige Denkanstöße geben konnte, bin ich schon sehr dankbar. Ich stehe Ihnen gern für weitergehende Diskussionen zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Sieben Thesen für eine gewerkschaftliche Mindestlohnpolitik in europäischer Perspektive

Margret Mönig-Raane, stellv. Bundesvorsitzende ver.di

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, Ich will hier einige politisch-strategische und einige politisch-ethische Überlegungen zuspitzen, zur Diskussion stellen, und bei der Gelegenheit auch noch auf ein paar offene Fragen hinweisen, über die sich zu verständigen meiner Ansicht nach nützlich wäre.

1. Jetzt erst recht! Der Wahlkampf ist ein passender Anlass, um die Mindestlohnkampagne zu forcieren.

Ver.di fordert die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 7,50 Euro in der Stunde oder 1250,- Euro im Monat. Anlass für diese Entscheidung ist die erschreckende Einkommens- und Verteilungsentwicklung in Deutschland. 13,5 Prozent der Bevölkerung fielen 2003 unter die Armutsgrenze, das ist gegenüber 1998 eine Steigerung um 1,5 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der oberen 10 Prozent Vermögensbesitzer am gesamten Nettovermögen um 2,4 Prozent gewachsen. Niedrig- und Armutslöhne sind trotz Vollzeitarbeit keine Seltenheit mehr und sie nehmen zu. 2003 arbeiteten 32 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in einem Niedriglohnjob: im Westen jeder Vierte, im Osten fast 60 Prozent. Die Hälfte von ihnen muss von Armutslöhnen – also weniger als 50 Prozent des Durchschnittslohns – leben. Die Situation hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Die Anzahl der Menschen, die trotz Vollzeitarbeit arm sind, hat deutlich zugenommen.

Derweil ist die Arbeitslosenzahl auf Rekordhöhen geklettert. Offensichtlich bringen niedrige Löhne nicht mehr Beschäftigung. Die weiteren Aussichten geben nicht zur Hoffnung Anlass, denn Hartz IV wird zu weiterer Verarmung führen, weil Arbeitslose – durch die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelung – dazu gezwungen werden, bis an die Wuchergrenze jede Entlohnung zu akzeptieren, die am Markt geboten wird. Diese Entwicklung ist alarmierend, denn immer mehr Menschen sind von einer angemessenen Lebensführung ausgeschlossen – trotz Vollzeitarbeit.

Beschämend ist allerdings, dass dies in der neoliberalen Ideologie und Praxis nicht als Problem gesehen, sondern als Lösung des Problems bejubelt wird. Der Niedriglohnsektor sollte ganz gezielt ausgeweitet werden. Grundlage für diese Politik ist das Märchen vom „markträumenden Lohn“: Arbeitslosigkeit werde abgebaut, wenn die Löhne nur genügend niedrig sind. Die Behauptung ist falsch, sie lässt sich empirisch nicht belegen, im Gegenteil: In Ländern mit hohen Lohnzuwächsen ist auch die Beschäftigung hoch. Die Behauptung hat aber dazu beigetragen, die Akzeptanz für

Arbeit um jeden Preis zu steigern und den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen, jede Tätigkeit anzunehmen. Diese Ideologie ist die theoretische Grundlage des Hartz IV-Konzeptes. Die Entwicklung war gewollt. Deshalb muss ich mir schon manchmal verwundert die Augen reiben, wenn nun gewisse Politiker Krokodilstränen über Hungerlöhne vergießen, einen medienwirksamen Feldzug gegen Lohndumping inszenieren und gar Blasphemisches über unser geschätztes Wirtschaftssystem sagen. Glaubwürdigkeit hin oder her ...

2. Wir müssen den Umschwung in der öffentlichen Meinung nutzen.

... seit Fernsehteams osteuropäische Billigarbeiter in deutschen Schlachthöfen entdeckt haben, werden Niedriglöhne und Lohndumping öffentlich wahrgenommen und diskutiert. Diese Diskussion ist sehr zu begrüßen, denn lange Zeit waren Löhne, Einkommen aus Erwerbsarbeit, in der öffentlichen Wahrnehmung nur ein Kostenfaktor, den es abzubauen galt. Neuerdings finden wir wieder Aufmerksamkeit für die Frage, was eigentlich ein Lohn ist, der ein Leben in Würde ermöglicht. Bis vor Kurzem wurden die, die Armut angeprangert haben, noch als „Gutmenschen“ oder als „Sozialromantiker“ diffamiert, die eine völlig unzeitgemäße „Neiddebatte“ vom Zaun brachen, damit die „Looser“ weiter in ihren sozialen Hängematten und den Leistungsträgern auf der Tasche liegen könnten. Jetzt hat sich die Stimmung in den Medien etwas gewandelt. Eine gewisse Sensibilität für soziale Fragen ist neuerdings festzustellen. Der Lohnverzicht hat nichts genützt, das ist evident und darf inzwischen auch gesagt werden.

Die Angst vor dem Absturz, vor der brutalen Enteignung durch Hartz IV, die jeden treffen und in die Armut treiben kann, ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Bedroht und verunsichert sind nicht mehr nur die Ränder der Gesellschaft, sondern auch die Schichten der Bevölkerung, die sich bisher zu den Gewinnern gezählt haben. Das bleibt nicht ohne Wirkung auf die Middleclass in den Medien und das ist für uns eine Chance.

Wir müssen den Stimmungsumschwung nutzen und die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn populär machen. Ein gutes Beispiel für eine gelungene Mindestlohnkampagne ist für mich die 3000-Franken-Mindestlohn-Kampagne in der Schweiz. Hier wurden mit ausschließlich moralisch-ethischen Mitteln die „naming and shaming“-Missstände in einzelnen Branchen und Unternehmen öffentlichkeitswirksam angeprangert. Die Kampagne war erfolgreich, der moralische Druck hat genügt, um die Löhne anzuheben. Wir müssen diese Erfahrungen für unsere Arbeit in Deutschland nutzbar machen.

3. Ein Existenz sicherndes Einkommen ist unverzichtbar für Menschenwürde und Demokratie.

Der Lohn, das durch Erwerbsarbeit erzielte Einkommen, muss jedem und jeder abhängig Beschäftigten eine eigenständige Existenzsicherung und ein Leben in Würde und Unabhängigkeit ermöglichen. Armut trotz Vollzeit-erwerbstätigkeit ist beschämend und menschenunwürdig. Die Missachtung der Menschenwürde ist ein Verstoß gegen die Grundregeln unserer demokratischen Gesellschaft, des Sozialstaats und ein Verstoß gegen die europäische Sozialcharta.

Mit Freiheitsrechten allein ist nämlich in einer Gesellschaft von ökonomisch Ungleichen Demokratie nicht möglich. Die Väter (und Mütter?) der sozialen Demokratie hatten deshalb die Idee, der strukturellen Überlegenheit der Vermögensbesitzer den Zusammenschluss der auf Erwerbsarbeit angewiesenen in ihren Verbänden entgegenzusetzen. Die mit Tarifautonomie und Streikrecht gewonnene Durchsetzungsfähigkeit sollte ihnen die Teilhabe am gesellschaftlich produzierten Reichtum sichern. Die Teilhabe an den Reichtumszuwächsen sorgt in dieser Logik nicht nur für ökonomischen Wohlstand für alle und eine solide Binnennachfrage, sondern ist das Fundament der demokratischen Gesellschaft.

Das kapitalistische System hat sich als demokratiekompatibel dadurch legitimiert, dass alle davon profitiert haben – mit großen Unterschieden zwar, aber eben profitiert. Durch die wachsenden Disparitäten fällt die Gesellschaft zunehmend auseinander und das nötige Minimum an grundlegendem Einverständnis über die Regeln des Zusammenlebens droht zu zerbrechen. Die Erfahrung lehrt uns, dass in solchen Situationen die Zustimmung der Mittelschichten zum System nachlässt und ein Nährboden für antidemokratische Stimmungen entsteht. Auch aus diesem Blickwinkel betrachtet müssen uns die beschriebenen Entwicklungen Sorge bereiten.

Diese verstoßen im Übrigen nicht nur gegen die Grundlagen unserer Verfassung, sondern auch gegen das europäische Sozialmodell. Die EU-Sozialcharta von 1989 will den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern „ein gerechtes Arbeitsentgelt für einen angemessenen Lebensstandard“ zusichern.

Ich weiß, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter tun sich oft schwer mit moralischen Kategorien und abstrakt erscheinenden Normen und flüchten sich viel lieber aufs sichere Terrain der Zahlen, Daten und Fakten, weil diese viel vernünftiger und plausibler erscheinen. Nur, die Zahlen, Daten, Fakten konnten noch so sehr unser Anliegen untermauern, wir konnten damit trotzdem oft nicht überzeugen und die Menschen für unser Anliegen gewinnen, weil wir es versäumt haben, nicht nur die Köpfe, sondern auch die Herzen – Stolz und Selbstwertgefühl – der Menschen zu erreichen. Gerade in der aktuellen Entwicklung Menschenwürde und Demokratie zu verteidigen, ist eine unserer grundlegenden Aufgaben. Ohne einen gesetzlichen Mindestlohn ist dieses Ziel in der gegenwärtigen Situation nicht zu erreichen.

4. Die Ausweitung des Entsendegesetzes, wie von der aktuellen Bundesregierung vorgesehen, reicht nicht aus.

Die Ausweitung des Entsendegesetzes, wie von der aktuellen Bundesregierung zur Verhinderung von Lohndumping immer noch beabsichtigt, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber nicht die Lösung des Problems. Denn eine zentrale Voraussetzung für die erwünschte Wirkung ist nicht erfüllt: es müssen flächendeckende Tarifverträge vorhanden sein, und die Tarifverträge selber müssen Existenz sichernde Löhne garantieren. Tarifliche Mindestlöhne können nur in Branchen für allgemeinverbindlich erklärt werden, in denen bundesweit geltende Flächentarifverträge bestehen – das ist nur in wenigen Branchen der Fall. In der überwiegenden Mehrzahl der Wirtschaftszweige gibt es eine Vielzahl regionaler Lohn- und Gehaltstarifverträge, die oft nicht das ganze Bundesgebiet abdecken. Tatsächlich weist das Tarifsysteem Schwachstellen auf. 45 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland und 30 Prozent im Westen sind ohne Tarifbindung. Abgesehen davon, dass die Allgemeinverbindlicherklärung hier ein erheblicher Aufwand wäre, ist kaum anzunehmen, dass die Arbeitgeberverbände in allen Branchen bereit wären, die nötigen Tarifverträge für branchenbezogene Mindestlöhne abzuschließen. Ein zusätzliches Problem haben wir dadurch, dass tarifliche Niedriglöhne zwischen 4,- und 7,- Euro – also unterhalb der Armutsschwelle – keine Seltenheit mehr sind. Hier müssten die Tariflöhne erheblich steigen, und das macht eine Kooperation der Arbeitgeber noch unwahrscheinlicher.

Wach- und Kontrolldienste, Friseurinnen, Bäckereiverkäuferinnen, Gastronomiebeschäftigte und Gebäudereinigerinnen sind einige Berufe, die besonders betroffen sind. Hier konnten auf dem Tarifverhandlungsweg keine höheren Löhne durchgesetzt werden. Angesichts dieser absehbaren Schwierigkeiten kann das Lohndumping nur dann wirksam bekämpft werden, wenn die Erweiterung des Entsendegesetzes durch einen gesetzlichen Mindestlohn flankiert wird. Nur in dieser Kombination – Erweiterung des Entsendegesetzes plus gesetzlichen Mindestlohn – könnten Armuts-löhne tatsächlich verhindert werden.

... und jetzt zur europäischen Perspektive ...

5. Unsere europäischen Nachbarn haben Mindestlöhne eingeführt – und wir sind Klassenprimus: nicht nur im Export, sondern auch im Lohndumping!

Unsere europäischen Nachbarn haben in ihrer Mehrzahl längst gesetzliche Mindestlöhne eingeführt und damit fast ausschließlich positive Erfahrungen gemacht. Wir haben erfahren, dass auch dort der gesetzliche Mindestlohn nicht vom Himmel gefallen ist, auch dort gab es fast endlose kontroverse Diskussionen unter den Gewerkschaften über das Für und Wider,

über all die Fragen, ob ein Mindestlohn das Niveau nach unten zieht, ob er die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit schwächt, und so weiter. Nur, letztlich wurden in diesen Ländern Nägel mit Köpfen gemacht und ich habe nicht den Eindruck, dass eine der betroffenen Gewerkschaften das Rad wieder zurück drehen wollte.

Das Niveau der Mindestlöhne wurde in den letzten Jahren beständig angehoben, heute liegt er in Frankreich bei 7,61 Euro und in Großbritannien (die Zahlen schwanken hier mit dem Wechselkurs) bei 7,09 Euro. Sogar in Irland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,- Euro. Eindeutig gibt es in diesen Ländern keine negativen Beschäftigungswirkungen. In Großbritannien sank die Arbeitslosenquote trotz Erhöhung des Mindestlohns deutlich.

Und weitere positive Effekte wurden deutlich: Durch den Mindestlohn wurde erstens die Lohnspreizung reduziert; zweitens die Lohndiskriminierung von Frauen, denn vor allem die Frauen sind Niedriglohnbezieherinnen. Drittens kommt er überwiegend Menschen zugute, die unter erschwerten Arbeitsbedingungen arbeiten: in prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit langen und/oder besonders belastenden Arbeitszeiten und in Arbeitsverhältnissen, wo die Nachteile sich kumulieren.

Während also in den meisten europäischen Ländern Mindestlöhne eingeführt wurden, glänzt Deutschland mit einem wachsenden Niedrig- und Niedrigstlohnbereich, zunehmender Lohnspreizung, zunehmender Frauen-diskriminierung (nicht nur beim Lohn, sondern auch bei der Arbeitszeit und den Chancen auf dem Arbeitsmarkt). Wir sind auf dem besten Weg, unsere Billiglohnkonkurrenzposition auszubauen. Inzwischen exportieren wir ja schon Arbeitskräfte im Niedriglohnbereich in die österreichische Gastronomie und zur holländischen Tomatenernte. Bald sind das keine Einzelfälle mehr. Wir sind Klassenprimus beim Export und beim Lohndumping und da gibt es eine Wechselwirkung. Damit setzen wir in doppelter Weise unsere Nachbarn unter Druck, aber wir schaden uns auch selbst. Der Lohn hat nämlich auch eine Nachfragefunktion und unsere Wirtschaft stagniert wegen der zu geringen Nachfrage. Da beißt sich die Katze in den Schwanz. In europäischer Perspektive, denke ich, muss der vermeintliche Klassenprimus jetzt erst mal seine Hausaufgaben machen und die Lektion nachholen, von der wir immer dachten, daß wir sie nicht nötig hätten. Die Lektion heißt: wir müssen üben, den Verteilungsspielraum auszuschöpfen und, wir brauchen gesetzliche Mindestlöhne gegen den wachsenden Niedriglohnsektor.

6. Der Lohnsenkungswettlauf in Europa hat eine über 20-jährige Geschichte. Fazit: Tarifpolitik allein kann die gesamtgesellschaftliche Verteilung nicht bewerkstelligen.

Bei uns hier – also bei ver.di – ist Lohndumping in Europa nicht erst ein Thema, seit osteuropäische Billigarbeiter in deutschen Schlachthöfen entdeckt wurden. Wir haben mit unseren jährlichen Workshops „Europäische

Tarifpolitik“ – gemeinsam mit dem WSI – ja nun schon eine Tradition entwickelt, uns mit der zunehmenden Lohnkonkurrenz als Folge der wachsenden ökonomischen und institutionellen Integration in Europa auseinander zu setzen und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Bisher war unser Augenmerk hauptsächlich auf die regelmäßigen Lohnrunden gerichtet und damit auf das Problem, dass nun seit mehr als 20 Jahren in den meisten europäischen Ländern keine gleichgewichtige Verteilung der Produktivitätszuwächse zwischen Arbeitnehmer- und Kapitaleinkommen mehr stattfindet. Vielmehr konnte in diesem Zeitraum eine massive Umverteilung zugunsten der Kapitaleinkommen und eine fast kontinuierlich sinkende Lohnquote nicht verhindert werden. Seit über zwanzig Jahren praktizieren und erleiden wir also Lohnunterbietung, und diese Entwicklung hat eine Spirale nach unten in Gang gesetzt und letztlich allen ArbeitnehmerInnen in Europa geschadet.

Wir in Deutschland haben dabei eine besonders unrühmliche Rolle gespielt, indem wir die Verteilungsspielräume besonders wenig ausgeschöpft haben. Nebenbei: auch unsere forcierte Arbeitszeitflexibilisierung und die damit einhergehende Arbeitszeitverlängerung haben unsere europäischen Nachbarn empfindlich unter Druck gesetzt.

Ich möchte hier aus unserem letzten Workshop („Autonomie im Laufstall-Lohnpolitik in Euroland“) ein Fazit ziehen, das mir für unsere Mindestlohn-debatte besonders fruchtbar erscheint:

Während wir in unseren heimischen Tarifauseinandersetzungen um Zehntelprozente feilschen, wird der große Rahmen für die Lohnentwicklungen von anderen abgesteckt – nämlich von den staatlichen und, in zunehmendem Maß, von den europäischen Institutionen, wie z.B. der europäischen Zentralbank oder den Richtlinien der Europäischen Kommission (z.B. Dienstleistungsrichtlinie). Die Metapher „Autonomie im Laufstall“ steht ja für Illusion und Begrenztheit der Tarifautonomie. **In der Diskussion über die Hemmnisse und Chancen für eine gewerkschaftliche Gegenstrategie wurde deutlich, dass diese an drei Punkten ansetzen müsste, wenn sie erfolgreich sein wollte:**

1. Die (autonome gewerkschaftliche) Koordinierung nationaler Tarifpolitiken in Europa muss über die wenigen Leuchtturmbranchen hinaus, in denen diese bereits – in welcher Qualität auch immer – existiert, ausgebaut, intensiviert und verbindlicher gemacht werden. Die europäische Perspektive muss Alltagspraxis auf allen gewerkschaftlichen Ebenen werden. Die Verabredungen zwischen den europäischen Gewerkschaften, die zum Ausschöpfen des Verteilungsspielraums verpflichtet müssen ernst genommen und eingehalten werden.
2. Eine nachfrageorientierte alternative Wirtschaftspolitik und eine makroökonomische Koordinierung in Europa müssen die gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen verbessern.
3. Die Verteilungsauseinandersetzungen brauchen soziale Bewegung, sie müssen politisiert und „veröffentlicht“ werden.

Diese drei Ansatzpunkte als notwendige Voraussetzung für eine erfolgreiche zeitgemäße Tarifpolitik bedingen sich wechselseitig und machen deutlich, dass isolierte gewerkschaftliche Tarifpolitik in der gegenwärtigen Situation wenig ausrichten kann. Selbstverständlich liegt in dieser Schlussfolgerung Sprengstoff. Die Interdependenz von Tarifpolitik und wirtschaftspolitischer Steuerung ist höchst spannungsgeladen. Die Einbindung in eine makroökonomische Strategie kann zwar in schwierigen Zeiten helfen, aber sie hat auch eine Kehrseite, nämlich die, dass sie gewerkschaftlicher Lohnpolitik nicht wirklich Spielraum lässt, ihre Autonomie – in vermutlich guter Absicht – untergräbt und unter ökonomisch günstigeren Bedingungen auch bremsen könnte. Das kennen wir nicht zuletzt von der „Konzertierten Aktion“ in den Siebzigern. Auch die Wechselwirkung mit der sozialen Bewegung kann höchst spannungsgeladen sein. Da bin ich nicht romantisch. Aber ich denke, diese Konflikte sind auszutragen, nur so entstehen neue Chancen. Deshalb sind die genannten drei Anknüpfungspunkte auch mein Rezept für eine gelungene Politik der Bekämpfung der Niedriglöhne.

7. Der gesetzliche Mindestlohn wird die Tarifautonomie nicht schwächen sondern stabilisieren. 3 Säulen brauchen eine wirksame, solidarische gewerkschaftliche (Mindest)Lohnpolitik in europäischer Perspektive.

Vor dem Hintergrund des skizzierten Drei-Säulen-Modells stelle ich die Frage: Würde die Tarifautonomie und die Eigenständigkeit der Gewerkschaften durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns Schaden nehmen? Oder zugespitzt formuliert: Ist die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn eine Bankrotterklärung für die Gewerkschaften? Ich nehme diese Befürchtungen sehr ernst. Lange Zeit haben wir ja selbst zu dieser Interpretation geneigt. Sicher wäre es besser, wir könnten menschenwürdige Arbeits- und Entlohnungsbedingungen überall in Tarifverhandlungen durchsetzen. Das ist uns bisher nicht gelungen, und ich fürchte, unsere Chancen werden nicht besser. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn bedeutet: Raus aus der Defensive, ist ein Befreiungsschlag. Wir meinen: Der gesetzliche Mindestlohn schadet nicht der Tarifautonomie, er stabilisiert sie.

Sicher, es sind da Fragen offen. Wir geben Gestaltungskompetenzen an den Staat ab. Da kommt es aber sehr auf das „Wie“ an. Darüber, zum Beispiel über ein geeignetes Konsultationsverfahren, haben wir bisher noch viel zu wenig geredet. Unser hoffnungsvoller Blick zur Low Pay Commission in Großbritannien scheint mir da vielleicht manchmal etwas zu euphorisch. Denn, unsere aktuelle Bundesregierung ist ja sozusagen spezialisiert auf das Regieren mit plural besetzten Kommissionen (Hartz, Rürup und so weiter) und da kam ja, wie wir wissen, nicht unbedingt Erfreuliches dabei raus. Hier ist sicher eine Frage, der wir dringend nachgehen müssen.

Das Drei-Säulen-Modell einer Politik gegen Niedrigeinkommen ist letztlich nicht neu. Die redistributive Funktion des Staates (Sekundärverteilung) wird vor allem von den TarifpolitikerInnen unter uns gern ausgeblendet. Die hat aber eine lange Tradition und wir sind in diese Tradition auf vielfältige Weise eingebunden. Ein Beispiel ist die Familienpolitik. Das fängt ja schon mit der Frage an: Für welche Art von Existenzsicherung soll der Lohn eigentlich ausreichen? Für die individuelle? Für die ganze Familie, für die Kinder, für die Gattin? Wollen wir das Ernährermodell wirklich? Wer finanziert die Familien? Erwerbsarbeit soll unabhängig machen, aber wie unabhängig? Aber wir wollen den Staat ja nicht aus seiner sozialen Umverteilungs-Verantwortung entlassen. Differenzierte Bedarfslagen können nicht ausschließlich über individuelle Erwerbseinkommen abgesichert werden. Lohnpolitik – Mindestlohnpolitik – muss (nach wie vor) eingebettet sein in eine den Risiken der Lebenslagen entsprechende Sozial- und Steuerpolitik. Wir werden einen existenzsichernden gesetzlichen Mindestlohn nicht geschenkt bekommen. Es wird noch viel Überzeugungsarbeit und Mobilisierung in den Gewerkschaften und darüber hinaus bedürfen, um zum Ziel zu gelangen. Gleichzeitig werden wir um den Erhalt und den Ausbau der Tarifautonomie kämpfen müssen. Bei der Durchsetzung und bei den Verhandlungen über die Höhe des Mindestlohns müssen wir eine Beteiligung der Betroffenen sicherstellen. Der Mindestlohn sollte daher als Resultat von politischem Engagement vereinbart werden – denn, nur erstrittene Erfolge werden auch verteidigt!

Auszüge aus der Diskussion

Klaus Liedke (LVSA)

Ich will nochmal versuchen, ganz kurz auf einige Dinge zu antworten. Frau Moenig-Raane, es wird Sie wundern, aber ich bin ziemlich nah bei Ihnen. Die Arbeitgeberverbände in Sachsen-Anhalt, und da spreche ich nicht nur für die Landesvereinigung, da spreche ich auch für die einzelnen Mitgliedsverbände, die Arbeitgeberverbände in Sachsen-Anhalt verurteilen Lohndumping in der Form, dass die Kassiererin bei Lidl oder der Wach- und Schließdienst, wie Sie es genannt haben, 3,50 Euro die Stunde bekommen. Wir halten das schlicht und einfach für unredlich. Und auch aus unserem Verantwortungsbereich, aus dem Bereich der Arbeitgeberverbände der organisierten Wirtschaft im Lande, kenne ich solche Beispiele nicht. Unsere Linie ist klar: Lohndumping kann nicht der Stil sein, in dem wir hier arbeiten, in dem wir leben.

Tarifverträge tragen immer zwei Unterschriften und keiner hat die Hand der Arbeitgeberseite geführt. Das haben die schon freiwillig unterschrieben. Also insofern bin ich da immer für offene, klare Worte. Ich habe Ihnen gesagt, es ist eine Hypothese, dass Tarifverträge mit dazu geführt haben, dass die Arbeitslosigkeit derart gestiegen ist. Ich sage nicht, dass wir diese Hypothese unbedingt vertreten. Es gibt die Meinung bei uns, dass hohe Tarifabschlüsse irgendwo Auswirkungen auf die Sicherung der Arbeitsplätze haben, aber in der Vergangenheit haben wir ganz andere Erfahrungen gemacht. Die Unternehmen sind Tarifabschlüsse umgangen durch innerbetriebliche Regelungen, die sie gefunden haben.

In Bezug auf Herrn Sinn, den wir ja auch schon zu einem Unternehmertag in Sachsen-Anhalt hatten, darf ich Ihnen auch ganz offen sagen, dass wir in einer Analyse dieses Unternehmertages und der Aussagen, die wir dort gemacht haben, zu der Überzeugung gekommen sind, Herr Sinn redet Unsinn. Ich unterstelle ja, dass man nun nicht in ganz Deutschland die Presse aus Sachsen-Anhalt liest, aber gerade zu dem Thema Meinung von Prof. Sinn hat sich auch der Präsident der LVSA in der Öffentlichkeit ganz klar positioniert und gesagt, das ist nicht unser Weg, das ist nicht unser Stil. „Sinn redet Unsinn“.

Die Frage – Öffnungsklauseln führen zu Einstellungen in den Unternehmen, das würde ich so nicht sehen. Öffnungsklauseln führen in erster Linie zu einer erhöhten Stabilität in den Unternehmen. Wenn das dann in der Folge dazu führt, dass mehr Einstellungen vorgenommen werden, dann ist das ein Nebeneffekt. Ich glaube aber nicht, dass man durch Öffnungsklauseln Arbeitsmarkteffekte schlechthin haben wird. Das ist überhaupt nicht denkbar, nicht möglich. Sie führen zu einer höheren Stabilität und ich glaube auch, dass die Befürchtungen, dass die Unternehmen die-

sen Wettbewerbsvorteil, den sie dann kurzzeitig durch eine Absenkung der Löhne auf ein unteres Niveau haben, wie es ja in Ihren Ausführungen kam, dass die Unternehmen dann innerhalb von ein, zwei Jahren alle an der unteren Grenze sind, meine Damen und Herren, ich glaube das nicht! Wir unterstellen immer; ich hab da mal so ein Titelbild im Focus gesehen, was mich sehr beeindruckt hat, so der arme, kleine Arbeitnehmer, der von den Unternehmer gepresst wird, bis ihm das Blut unten rauslief; dass in den Unternehmen Klassenkampf herrscht. Meine Damen und Herren, schauen Sie sich die Struktur der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt an. Etwa 95 Prozent der Unternehmen haben weniger als 25 Mitarbeiter. Das geht, ich will nicht sagen familiär zu in den Unternehmen, aber da wird miteinander gesprochen, da wird die Situation erläutert und da ist viel mehr Einsicht da, als wir es hier für möglich halten. Ich wehre mich dagegen, wenn wir uns, die Arbeitgeberverbände genauso wie die Gewerkschaften, dort aufspielen als Beschützer irgendeiner Gruppe von Menschen.

Ich nehme das so nicht hin, ich akzeptiere das nicht. Ich war wie gesagt fünf Jahre selber Personalchef in einer Unternehmensgruppe, die in der Spitzenzeit 450 Beschäftigte hatte. Solche Situationen hat es bei uns nicht ein einziges Mal gegeben. Und ich glaube, dass das nicht das einzige Unternehmen in Sachsen-Anhalt war.

Ganz kurz noch zu der Frage Steuerauftragslage der öffentlichen Hand. Das ist natürlich ein Problem. Man darf natürlich nicht eine einzige Steuer jetzt rausnehmen und sagen, die ist so niedrig. Man muss schon die Gesamtbelastung der Unternehmen durch Steuern und Abgaben sehen und damit auch an die Sozialabgaben denken.

Glauben sie nicht, dass wir ein besonders hohes Verständnis für Meldungen haben, dass ein Unternehmen seinen Gewinn um 80 Prozent steigern konnte und trotzdem Personal abbaut. Dafür haben auch wir kein Verständnis. Das will ich so deutlich sagen. Man muss dazu natürlich immer sehen, wie sind die tieferen Hintergründe, was passiert da, aber wenn sie die Zeitungsmeldung hören: Gewinnsteigerung um 80 Prozent und was weis ich wie viel Stellen werden wieder abgebaut. Dafür haben wir kein Verständnis.

Jörg Most (Gewerkschaft NGG)

Wir als NGG sind eine von den Gewerkschaften innerhalb des DGB, bei denen das Thema gesetzlicher Mindestlohn schon seit Jahren aktuelles Thema ist. Wir fordern auch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland in Höhe von 1.500,- Euro.

Die Erfahrungen der anderen europäischen Staaten, die über einen gesetzlichen Mindestlohn verfügen, besagen überwiegend Positives. Auch im Hinblick auf die Stärkung der Binnennachfrage im Land. Und das ist ja auch das Problem, was wir hier auch in Deutschland haben. Wir (NGG) haben mehrere Veranstaltungen durchgeführt, eine mit Vertretern aus Luxemburg, dann aus Großbritannien. Von ihnen haben wir uns das erläutern lassen, und die Erfahrungen sind überwiegend positiv. Wir sind

davon überzeugt, dass ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland dazu führen wird, die Binnennachfrage zu stärken.

Ich komme aus einer Branche, die überwiegend mit Lebensmitteln zu tun hat, die hier produziert und verkauft werden. Wir erleben, dass unsere Unternehmen große Probleme mit der Binnennachfrage haben und hier im Land ihre Produkte nicht loswerden.

Die Ernährungswirtschaft ist in Sachsen-Anhalt eine der Branchen, die am stärksten gewachsen ist. Es gibt aber auch andere Branchen. Die Unternehmen haben Probleme! Wir sind auch nicht der Auffassung, dass ein gesetzlicher Mindestlohn in Konkurrenz mit den Tarifverträgen stehen würde. Es wird ganz anders sein. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde Tarifverträge stärken. Weil er nämlich die Differenz vom Tariflohn zu dem Niedrig-einkommen, die wir jetzt haben, verkürzen würde. Und das wäre ein positiver Effekt. Und wir hätten nicht mehr den Wettbewerb um die niedrigen Löhne hier in Deutschland. Das wäre positiv. Wenn heute zum Beispiel im Videotext steht jeder Dritte in Deutschland hat Angst vor Armut, dann muss man sich mal fragen, wie sollen denn die Menschen mit dem Einkommen hier überhaupt für das Alter vorsorgen. Die haben doch kein Geld. Da muss man sich mal Gedanken drüber machen.

Rainer Metke (SPD-Fraktion)

Ich gehöre zu denjenigen, die in der Tat Probleme haben mit der Frage eines gesetzlichen Mindestlohnes. Ich habe Probleme mit der Form der staatlichen Festlegung. Das heißt, dass der Gesetzgeber sozusagen hier für alle Branchen einen gesetzlichen Mindestlohn festlegt. Man kann sich ja überlegen, wie bestimmte Mittelkonstellationen vielleicht in der Zukunft zu gestalten sind. Und das Hauptargument, das ich sehe, ist in der Tat die Frage der Tarifautonomie. Das ist ja kein Punkt, der eben mal so im Vorbeigehen ad acta gelegt werden kann. Die Tarifautonomie hat eine Geschichte, sie hat mit dazu beigetragen, dass wir die Tariflandschaft vorfinden in der Bundesrepublik, die wir heute haben. Und gerade auch die Angriffe von konservativ-liberaler Seite, die vor anderthalb Jahren erstmalig vorgetragen worden sind, haben auch den Grund, im Bereich der Tarifautonomie Änderungen herbeizuführen. Deshalb glaube ich schon, wenn man die Tarifautonomie zur Disposition stellt, muss man sich das erst genau überlegen, weil es dann auch weitergehende Konsequenzen mit sich bringen kann.

Insofern würde ich den Weg befürworten, der auch hier als Alternative seitens der IG Metall schon mal genannt worden ist, nämlich darauf zu achten, dass sich branchenbezogen Mindestlohnvereinbarungen über die Tarifvertragsparteien regeln, die dann für allgemein verbindlich erklärt und dort, wo es keine Vertragsparteien gibt, sich orientiert an dem DGB-Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung und diesen als Grundlage für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung nimmt. Branchenbezogen aus meiner Sicht deshalb, weil ich es mir sehr schwierig vorstellen kann, flächen-deckend bundesweit einen Mindestlohn zu finden, der in der Tat die

unterschiedlichen Voraussetzungen der vorhandenen Branchen überhaupt abdecken kann. Ich denke natürlich besonders auch an die Situation, dass beispielsweise durch einen Mindestlohn auch auf alle Tarifbereiche Druck ausgeübt wird, die darüber liegen, mit ihren unteren Lohngruppen beispielsweise. Insofern will ich das gleich mit der Frage verbinden, wie das in anderen europäischen Ländern geregelt worden ist. Dort, wo Mindestlöhne eingeführt worden sind, welche Auswirkungen das auf das Tarifgefüge dieser Branchen hatte. Und mir ist natürlich auch klar, wenn man einen solchen Weg gehen würde über die Branchen hinweg, dass dann das Tarifvertragsgesetz geändert werden muss. Und da bin ich bei einem weiteren Punkt, den ich ansprechen wollte, nämlich die Frage der Durchsetzung. Aus meiner Sicht wäre es auch leichter durchsetzbar, dieses Tarifvertragsgesetz im § 5 zu ändern, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu verbessern und zu erleichtern, durch Absenken der Quoren bzw. durch Abschaffen der Quote und durch Abschaffen der Veto-Rechte, sodass man hier, um das zusammenzufassen, das eine tun soll, nämlich Tarifautonomie unangetastet lassen und das andere ebenfalls tun soll, nämlich einen Mindestlohn, der allerdings von den Tarifvertragsparteien vereinbart wird und dann über Allgemeinverbindlichkeit in Kraft gesetzt würde, also mit demselben Effekt, allerdings branchenbezogen und nicht flächendeckend.

Jörg Most (Gewerkschaft NGG)

Zur Frage der Lohnfindung. Also wie kommt ein gesetzlicher Mindestlohn zustande. Da gibt es in den europäischen Staaten unterschiedliche Modelle. Bis dahin, das die Tarifvertragsparteien eingebunden sind. Das heißt, dass auf Empfehlung der Tarifvertragsparteien – der Gewerkschaften und der Arbeitgeber – der Staat festlegt, wie hoch der gesetzliche Mindestlohn ist. So müsste es auch in Deutschland sein, die Tarifvertragsparteien mit einzubinden. Und von einem gesetzlichen Mindestlohn nach Branchen halten ich und die NGG überhaupt nichts. Der verfehlt das Ziel. Gesetzlicher Mindestlohn dient dazu, das Existenzminimum zu sichern. Um zu sichern, dass man soviel Geld in der Tasche hat, um davon leben zu können. Das ist Ziel eines gesetzlichen Mindestlohnes. Deswegen kann man ihn nicht nach Branchen festlegen. Dann hätten wir in Deutschland – ich weiß nicht, wie viel Branchen wir haben und wie viele Tarifverträge – zigtausend Mindestlöhne, die keiner mehr überblicken würde. Allgemeinverbindlichkeit funktioniert aus der Erfahrung heraus nicht. Selbst, wenn man es ändern würde, sind wir nicht davon überzeugt, dass wir über die Allgemeinverbindlichkeit solche Regelungen hinbekommen können, das Menschen von ihrer Arbeit leben können.

Man muss sich die Tarifverträge näher betrachten. Wie hoch sind diese denn eigentlich? Eigentlich müssten die weg. Für wenig Geld kann man nicht arbeiten. Dazu noch mal eine Anmerkung. Gesetzlicher Mindestlohn, da braucht man das Tarifvertragssystem oder Tarifvertragsgesetz überhaupt nicht zu ändern. Das kann so bleiben. Ein gesetzlicher Mindestlohn

soll auch dazu dienen, dieses Tarifvertragssystem, das wir haben, sicherer zu machen. Vorhin sind Zahlen genannt worden, wie viele Arbeitnehmer noch nach Tarifvertrag bezahlt werden. Immer weniger Menschen werden nach Tarifvertrag entlohnt. Gerade bei uns, in den fünf neuen Ländern, ist das ganz extrem. Wir erleben es ja. Immer mehr Arbeitgeber entziehen sich der Verantwortung und treten aus den Verbänden aus. Sie unterliegen keiner Tarifbindung mehr. Und das wird zunehmen.

Wenn wir als Gewerkschaften nicht aufpassen, dann verpassen wir den Zug und dann stellen wir uns auch langsam selber in Frage. Es würde den Gewerkschaften auch verdammt gut tun, wenn wir dieses Thema gesetzlicher Mindestlohn gemeinsam aufgreifen und wie in den anderen europäischen Staaten dafür sorgen, dass der Mindestlohn in Deutschland eingeführt wird.

Dr. Claus Schäfer (Hans-Böckler-Stiftung)

Zu dem befürchteten Konflikt zwischen gesetzlichen Mindestlohn und Tarifautonomie nicht nur aus der Sicht der IG Metall. Die Argumente kommen auch aus anderen Bereichen. Diese muss man ernst nehmen, das ist völlig klar. Weil die Tarifautonomie ein im Grundgesetz aus guten Gründen festgeschriebenen Freiheitsspielraum von Gewerkschaften lässt. Und wenn die Tarifautonomie wirklich durch einen gesetzlichen Mindestlohn gestört würde, wäre ich der Erste, der davon abrät. Aber es liegt eben nach meiner Überzeugung und nach den internationalen Erfahrungen, keine Störung sondern es liegt eine Ergänzung vor. Eine produktive Ergänzung.

Die Gewerkschaften müssen sich fragen lassen, warum sie denn bisher mit einem gesetzlichen Mindesturlaub keine Probleme hatten. Oder mit einer gesetzlichen Höchstarbeitszeit pro Woche keine Probleme hatten. Oder mit einer gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ohne diese Rückendeckung wäre vielleicht mancher Arbeitgeber schon auf die Idee gekommen, nach unten zu drehen, so wie man beim Weihnachtsgeld oder beim Urlaubsgeld nach unten gedreht hat. Also diese Flankierung, diese Rückendeckung sollte man nicht unterschätzen. Sie könnte auch beim Lohn der Fall sein. Zumal die schlechten Tarifverträge, die jetzt Löhne unter 7,50 Euro brutto vorsehen, sodass sie alle netto unter 930,00 Euro, damit unter die Pfändungsmarke fallen, und das ist auch im Bereich der IG Metall so. Die Tarifautonomie im Sinne von gleichberechtigten Partnern ist schon lange aus den Fugen geraten, was man auch an vielen konkreten Tarifbereichen, selbst der IG Metall im Einzelnen belegen kann. Ich war im letzten Jahr mit diesem Thema beispielsweise auf der mittelstandspolitischen Konferenz der IG Metall in Berlin. Und da haben viele Kollegen aus der Praxis, also Tarifpolitiker, die regelmäßig auch Verhandlungen führen, berichtet, dass diese schlechten Tarifverträge unter anderem damit zu tun haben, dass man in bestimmten Bereichen einfach schwach ist. Das manche Tarifverträge schon seit fünf oder mehr Jahren nicht mehr erneuert worden sind. Oder es werden Tarifverträge nur erneuert ohne die Beträge der Grundbezahlung zu ändern, damit man nach außen der Öffent-

lichkeit irgendwie erzählt, man ist tätig geworden. Also wegen dieser Schwäche der Tarifautonomie, an der einen Stelle, nämlich diesen niedrigen, nicht bedarfsgerechten Löhnen muss man sie, glaube ich, ergänzen. Eine Verschlechterung durch gesetzlichen Mindestlohn für das gesamte Lohngefüge – das war auch eine Befürchtung von mir – sehe ich dagegen überhaupt nicht. Es gibt im Ausland keinerlei Erfahrungen dafür, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes etwa mittlere Löhne nach unten gezogen hat. Eher kann man das Gegenteil beobachten. Beispielsweise in Frankreich: Da konnte man feststellen, dass viele Arbeitgeber ihre dem Mindestlohn nächstliegenden Löhne heraufgesetzt haben, um nicht in den Geruch zu kommen, schlechte oder dem Mindestlohn nahe Löhne zu zahlen. Das heißt, aus Prestigegründen selbst auf der Arbeitgeberseite hat man die Löhne ein bisschen heraufgesetzt.

Die Wirksamkeit der Flankierung eines gesetzlichen Mindestlohnes bei der Tarifpolitik hängt natürlich letztlich davon ab, wie hoch der gesetzliche Mindestlohn ist. Wenn ich den aus kosmetischem Grund ganz niedrig setze, wie in den USA, wo er so niedrig ist, das die Leute auch davon nicht leben können, sondern auf Lebensmittelmarken und negative Einkommenssteuern, also eine Form von anderen Transfers angewiesen sind, und zwar weit über der Hälfte der mindestlohnbeziehenden in den USA, dann verfehlt der gesetzliche Mindestlohn natürlich seinen Sinn. Dann ist es weiße Salbe für ein Problem, was man dann nicht lösen kann.

Die Funktionsfähigkeit und die Flankierungsfunktion des gesetzlichen Mindestlohnes werden erst dann entfaltet, wenn wirklich ein ordentlicher Betrag festgelegt wird. Und das wären im deutschen Fall mindestens 7,50 Euro brutto die Stunde, damit ich netto im Monat nicht unter die Pfändungsfreigrenze komme. Wenn eine Bundesregierung, welcher Farbe auch immer, einen niedrigeren Mindestlohn festlegen würde, wäre das fatal. Und um das möglichst zu verhindern, kann man in der Tat überlegen, ob man den Mindestlohn wirklich von der Regierung selbst festlegen lässt, ob man nicht wie beispielsweise in Großbritannien oder in anderen Ländern eine Kommission von Arbeitgebern und Gewerkschaften bildet. Dann geben die zumindest Empfehlungen aus, an denen sich die Regierung orientieren kann, mit der die Mindestlohnhöhe eine gewisse Legitimation gewinnen können.

Da kann man im Detail durchaus ganz vernünftige Beispiele in anderen Ländern finden.

Zu der anderen Frage der Kollegin hier aus dem Landtag, ob der Mindestlohn, der gesetzliche Mindestlohn, nur an Individuen orientiert werden sollte. Darauf muss ich antworten: eindeutig ja. Denn der Lohn ist ein zunächst auf das Individuum bezogenes, und auf seine Leistung und seine Qualifikation bezogenes Entgelt. Der Lohn kann niemals alle familiären Verhältnisse abdecken. Er soll natürlich auch in der Lage sein, beispielsweise einen nicht arbeitenden, den Haushalt führenden Ehepartner mitfinanzieren zu können. Aber er kann natürlich niemals auch zwei, drei oder noch mehr Kinder mitfinanzieren. Dann wäre er vielleicht für die Familien

mit solchen Kindern ausreichend. Aber er wäre dann für die Singles, die den Anspruch auf den gleichen Lohn hätten, recht üppig. Deswegen gibt es in allen Ländern, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben und den auch a priori auf die Person orientieren, für die Familiensituation ergänzende Transfers. Wie das Kindergeld, wie das Wohngeld, wie in Großbritannien die negative Einkommenssteuer, die man zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn in Abhängigkeit von der Familiensituation bekommen kann. Und siehe auch, wieder das deutsche Beispiel, das aufstockende Arbeitslosengeld II. Wie früher die aufstockende Sozialhilfe. Wenn die Familiensituation – das hängt immer von der Kinderzahl im Wesentlichen ab – so ist, dass ich auch mit einem fiktiven, gesetzlichen Mindestlohn meine Familie nicht ernähren kann, hätte ich auch in Deutschland Anspruch auf beispielsweise Wohngeld, auf Kindergeld sowieso und eventuell zusätzlich noch aufstockendes Arbeitslosengeld II. Diese Instrumente zeigen, dass der Lohn bezogen auf die Familie, immer der sozialstaatlichen Flankierung bedarf, und dass der Lohn alleine niemals in der Lage sein kann, alle Familiensituationen abzudecken.

Jörg Böhm (Die Linkspartei. PDS-Landtagsfraktion M/V)

Ich verstehe nicht so ganz, dass hier sehr zögerlich mit der Forderung nach der Einführung eines Mindestlohnes umgegangen wird, Ich verstehe es deshalb nicht, weil die EU Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte schon 1989 seine Mitgliedsstaaten verpflichtet hat, einen solchen Mindestlohn einzuführen, der eine angemessene Lebensweise ermöglicht. Und schon 1961 hat der Europarat beschlossen, das Mindestlöhne in den EU-Staaten eingeführt werden sollen. Und zwar damals 68 Prozent des Durchschnittslohnes. Das wurde jetzt mittlerweile auf 60 Prozent reduziert. Es wäre für Deutschland auch nicht schlecht, wenn man endlich dahin kommen würde. Denn, es sind von den 19, 15 EU-Länder, die einen Mindestlohn eingeführt haben nach dieser EU-Richtlinie. Und alle neuen Beitrittsländer haben einen Mindestlohn. Von daher sollten wir viel offensiver mit dieser ganzen Geschichte umgehen und ich will nur anmerken, dass im vorigen Jahr im Sommer und im Herbst sich die beiden Bundestagsfraktionen der Bundesregierung zu diesem Thema verständigt haben, getrennt meines Wissens nach, und beide, sicherlich im Zusammenhang mit der Einführung von Hartz IV dieses Thema dann an acta gelegt haben. Das war wahrscheinlich nicht opportun, möglicherweise hat man sich das auch noch als Wahlkampfmunition für die Bundestagswahl aufgehoben. Wie gesagt, da verstehe ich nicht die Zurückhaltung und auch nicht die Zurückhaltung der Gewerkschaften. Ich bin selber Verdi-Mitglied und würde mir eine offensivere Vorgehensweise wünschen. Wir haben uns in Mecklenburg-Vorpommern auch mit dem Problem Einführung eines Mindestlohnes befasst. Seit November vorigen Jahres sind wir an dem Thema dran und sind zu der Erkenntnis gekommen, dass ein Mindestlohn notwendig ist. Weil die Bundesrepublik im Moment mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen geführt wird, aber eine volkswirtschaftliche Führung

notwendig wäre. Das hat dazu beigetragen, dass sich die Situation der öffentlichen Haushalte verschlechtert hat und auch die einzelner Privathaushalte. Der letzte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung sagt dazu eindeutige Zahlen.

Wir müssen uns davon befreien, dass wir mit Mindestlohn das Problem der Armut beseitigen. Denn der Mindestlohn, diese 60 Prozent, sind eben nur 60 Prozent der Referenzlöhne. Und bis zu 75 Prozent der Durchschnittsreferenzlöhne werden als prekäre Löhne bezeichnet. Und prekär heißt, dass ich Schwierigkeiten habe, mit meinem Einkommen auszukommen. Und 50 Prozent sind Armutslöhne. Und da sie eben arbeitnehmerbezogen sind, also pro Kopf auf den Arbeitnehmer bezogen, werden wir das Problem der Armut mit Mindestlöhnen nicht alleine lösen können.

Von daher ist natürlich auch die Forderung nach einer Grundsicherung notwendig, damit also hier Armut vermieden wird. Denn das Pro-Kopf-Netto-Äquivalenz-Einkommen, das ist die Grundlage für die Berechnung von Armut. Dieses wiederum wird pro Kopf, also inklusive Kinder, pro Kopf der Bevölkerung berechnet. Und liegt für 2002 in den alten Bundesländern bei 730,- Euro und für die neuen Bundesländer bei 604,- Euro pro Person. Also von daher werden wir mit der Einführung eines Mindestlohnes das Problem der Armut allein nicht lösen.

Die PDS muss sich natürlich darüber verständigen, was sie denn unter einem Niedriglohn versteht. Der Begriff Niedriglohn ist ja nicht definiert. Ist es also der Armutslohn, ist es jetzt der Mindestlohn oder impliziert ein Niedriglohn auch den prekären Lohn? Das ist noch eine spannende Frage, die wir klären müssen.

Zur Einführung eines Mindestlohnes muss man natürlich auch über praktische Schritte nachdenken. Es wird sicherlich da nicht so gehen, dass man das von heute auf morgen per Gesetz festlegt und die Unternehmen müssen dann sofort zahlen, sondern da wird es Phasen der Einführung geben müssen. Und über diese sollten wir ganz praktisch nachdenken und zum Beispiel die Wertschöpfungsabgabe wieder dazu tun. Nämlich da, wo handwerklich, wo arbeitnehmerintensiv gearbeitet wird, muss eine Erleichterung stattfinden für die klein- und mittelständischen Unternehmen. Da, wo mit wenigen Personen viele Gewinne erwirtschaftet werden, da muss eben stärker zugelangt werden. Das ist doch ganz klar. Und das wäre so ein praktischer Schritt, der auch die Sache wieder verständlich machen würde und man an einen Ausgangspunkt zurückkehrt. Nämlich, das wir volkswirtschaftlich denken müssen und dann praktizieren müssen.

Ich wollte noch einen Satz zum ÖBS sagen. Ich warne davor, das so zu tun, wie das die Bundesregierung im Moment tut, dass der ehemalige zweite Arbeitsmarkt, als öffentlich geförderter Beschäftigungssektor oder als öffentlich geförderte Beschäftigung bezeichnet wird. Dazu werden jetzt ganz schnell noch die 1-Euro-Jobs getan und dann ist ungefähr so dasselbe, was die PDS mal wollte. Das ist vollkommen verkehrt.

Vielleicht sollten wir mal andersrum herangehen. Dass wir den Begriff der öffentlich geförderten Beschäftigung ein bisschen weiter fassen und

schauen, wie hat das denn angefangen? Was ist denn öffentlich geförderte Beschäftigung? Und dann sind wir ganz schnell bei Kreditvergaben an Unternehmen, kommunale Aufträge, der ganze Staatsapparat, die Bundeswehr, also der Ursprung öffentlich geförderter Beschäftigung im weitesten Sinne liegt im Chausseebau in England und Deutschland im 18. und 19. Jahrhundert. Wenn man diesen Begriff soweit fasst, dann kriegen wir auch eine ganz andere Bedeutung und für das Wort „öffentlich geförderte Beschäftigung“. Da kommt nämlich auch dieser Touch weg, dass das irgendwas Nebensächliches und Niedrigeres ist. Diese 1-Euro-Jobs, die haben mit öffentlich geförderter Beschäftigung im Sinne von PDS-Politik und PDS-Ansatz überhaupt nichts zu tun. Denn der Ansatz von PDS-Politik im Sinne öffentlich geförderter Beschäftigung besteht in der Sicherung und Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze mit existenzsicherndem Einkommen. Und die dann eben aus steuerfinanzierten Mitteln.

Dr. Thomas Brockmeyer (IHK Halle-Dessau)

Da ich ein „Kämmerling“ bin, setze ich mich zumindest nicht dem Verdacht aus, für eine bestimmte Branche zu sprechen oder eine bestimmte Unternehmensgröße. Das kann vielleicht in dem Zusammenhang nicht unbedingt schaden.

95 Prozent unserer Mitgliedsbetriebe, die ja, wie sie alle wissen, nicht freiwillig Mitgliedsbetriebe sind, sondern aufgrund einer Pflichtmitgliedschaft, haben weniger als 99 Beschäftigte, also weniger als die Grenze, die eben genannt worden ist. Und wir führen natürlich auch keine Tarifverhandlungen. Insoweit sind wir bei den Debatten, um die es bei diesem Tagungsthema geht, gewissermaßen Beobachter von außen. Ob man daraus unbedingt eine Objektivität ableiten kann oder nicht, das Urteil überlasse ich Ihnen.

Ich möchte anknüpfen an das, was eben gesagt wurde mit dem Bestreben von Nachbarn zu lernen, aus dem Ausland zu lernen. Das müssen nicht unbedingt nahe Nachbarn sein, da wurde das Beispiel mit der USA genannt. Klar ist, dass solche Zustände niemand will. Ich weiß nicht, ob sie den schönen Witz kennen. Eigentlich ist es ein trauriger Witz: Es wird berichtet, in den USA sind in den letzten drei Jahren so und soviel Jobs, was weiß ich, zweieinhalb Millionen Jobs geschaffen worden. Und da steht jemand auf und sagt: „Ich hab drei davon.“ Das ist eine Situation, die natürlich niemand will. Ich möchte eine Anmerkung machen, und ich hoffe, dass die ein bisschen dazu beitragen kann, zwei Dinge voneinander zu trennen, die aus meiner Sicht heute sehr stark ineinander übergegangen sind. Und zwar haben wir einmal diskutiert über Mindestlöhne und Tariflöhne; das sind natürlich alles Entgelte für Leute in Beschäftigung. Es wurde dann aber auch immer wieder eingeflochten, Begriffe wie die 1-Euro-Jobs, soziale Grundsicherung usw. Das ist eine Existenzsicherung für Leute, die nicht in Arbeit sind. Und das Ziel, da denke ich sind wir uns alle einig, das Ziel ist doch existenzsichernde Arbeitsplätze für möglichst viele zu schaffen. Und das möglichst nicht mit Steuergeldern, sondern ein-

fach in privatwirtschaftlicher oder öffentlicher Beschäftigung im Sinne von – niemand wird auf die Idee kommen, jemand der Angestellter in irgendeinem Ministerium ist, zu sagen, das ist jetzt ein öffentlich Beschäftigter mit öffentlichen Mitteln – Beschäftigung zu schaffen. Das kann man unterm Strich so sehen, wenn man differenziert. Aber wir wissen, was gemeint ist.

Also mein Petito wäre, das voneinander zu trennen und dann zu sagen, bevor wir über Mindestlohn und Tariflohn diskutieren, wollen wir uns zumindest auf das Ziel einigen. Durch eigene Arbeit das erwirtschaften, was man zum Leben braucht. Dass das dann existenzsichernd sein soll, das, denke ich, versteht sich von selbst. Dann, auch ganz banal, weil wir schon bei Ludwig Erhardt waren, da kann es nur das sein, was sich lohnt. Und zwar für beide Seiten lohnt. Für die, die Beschäftigung haben und für die, die Leute einstellen. Und auch das wieder, ganz platt gesagt, für viele in vielen Bereichen lohnt es sich ganz offenkundig für beide Seiten aus unterschiedlichen Gründen nicht. Sonst würden wir nicht über 5 oder 5,5 oder auch 8, je nach Zählweise, Millionen Arbeitslose klagen. Und da, denke ich, sind wir auch schon bei einem Punkt, an dem wir uns eine Frage stellen; die heute leider auch noch nicht aufgetaucht ist; wir reden darüber, was wir denn von Nachbarn lernen können. Wenn wir über 5 oder 5,2 Millionen Arbeitslose reden, kann man die Frage umdrehen und sagen: Warum will eigentlich kein Nachbar von uns lernen? Die werden ihre Gründe haben und einer dieser Gründe ist etwas, über das auch kaum gesprochen worden ist, heute. Wir haben zwar gesehen, Nachbarländer haben gesetzliche Mindestlöhne eingeführt oder mit in die Höhe gestritten und so weiter. Worüber nicht gesprochen worden ist, ist, welche Maßnahmen in vielen dieser Länder ergriffen worden sind im Vorfeld der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen. Das heißt, in welches gesamte Umfeld kommt eigentlich ein Mindestlohn hinein? Wir haben kein Wort gesprochen heute über Arbeitsrecht, wir haben kein Wort über andere Rahmenbedingungen, die wichtig sind. Über andere Sozialstandards und Tarifautonomie ist ein bisschen gesprochen worden. Aber das ist ein gesamtes Geflecht, ich will jetzt nicht die üblichen Standartargumente aufzählen, die kennen sie genauso gut wie ich, jedenfalls mein Petito ist einfach: Lasst uns nicht reden über einen Mindestlohn losgelöst von allem anderen. Das will ich auch für wichtig halten und wenn wir dann weiter sprechen und über das Hauptproblem geredet haben mehrfach über die Arbeitslosigkeit, dann muss man mindestens auch eine Frage stellen, nämlich: Wenn wir, egal welche Maßnahmen, einführen, ob das Mindestlohn ist oder was auch immer, dann lasst uns bitte zunächst danach fragen, welchen Beitrag versprechen wir uns, von welcher Maßnahme, zur Bekämpfung des Hauptproblems? Also mein Problem ist nicht, wie lege ich den Mindestlohn fest, sondern mein Problem wäre eher – wenn wir uns einig sind, dass Arbeitslosigkeit bekämpft werden muss und das sich Arbeit für beide Seiten lohnen muss – welchen Beitrag leistet ein gesetzlicher Mindestlohn zumindest potentiell zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit.

In der Folie von Frau Rogée stand ganz unten eine Zeile: „Schafft neue Arbeitsplätze!“. Das wäre den Schweiß der Edlen wert, darüber nachzudenken, wie auf welchem Wege ein gesetzlicher Mindestlohn neue Arbeitsplätze schaffen kann. Ich wäre gespannt, das zu erfahren, aber leider ist heute dazu kein Beispiel gekommen.

Dann eine letzte Frage, oder eine letzte Anmerkung. Ich glaube nämlich, dass in diesen Zahlen, die Sie genannt haben; um eine Möglichkeit zu finden, in welcher Höhe denn nun dieser gesetzliche Mindestlohn festgelegt werden soll; dass in den Zahlen schon im Kern das Problem steckt. Sie haben gesagt, na, wenn wir beispielsweise bei 930,- Euro netto sind, brauchen wir 1.250,- Euro brutto. Und dann kam an einer anderen Stelle der Hinweis, wenn wir 1450,- Euro brutto hätten, dann kämen wir auf 1.021,- Euro netto. Auf einen Euro soll es jetzt nicht ankommen. Aber jetzt lassen wir das mal auf der Zunge zergehen. Ich glaube nämlich, dass da der Kern des Problems liegt. Auch der Arbeitslosigkeit.

Wenn wir 1.250,- Euro brutto haben, um 930,- Euro netto zu kriegen und wollen das Netto nur um knapp 100,- Euro, auf 1.021,- Euro, um 90,- Euro mehr netto zu haben, müssen wir von 1.250,- Euro auf fast 500,- Euro, auf 1.500,- Euro springen. Wir müssen mehr als 200,- Euro auf den Tisch des Hauses legen, damit der, den wir eigentlich schützen wollen, mit einem gesetzlichen Mindestlohn kümmerliche 90,- Euro mehr auf der Hand hat. Und dieser Unterschied ist genau der Unterschied, der sich zusammensetzt aus all den anderen Standards, Zusatzabgaben usw., die wir eben in diesem Land auf dem Faktor Arbeit haben. Und diese Last haben die Nachbarländer nicht auf dem Faktor Arbeit. Jedenfalls lange nicht in dem Umfang. Und weil sie es lange nicht in dem Umfang haben, haben sie auch weniger Schwarzarbeit. Wenn die das Schwarzarbeitsniveau hätten, was wir haben, dann wage ich die These, das über die Einstellung eines Mindestlohnes da anders diskutiert worden wäre als hier.

Eine letzte Anmerkung möchte ich mir gestatten. Ich unterstütze Frau Mönig-Raane in ihrem Bemühen, das ich mal frei übersetzen würde als eine Alphabetisierungskampagne für die Industrie. Sie hat ja gesagt, schaut auf die Fakten, seid mutig und glaubt nicht, dass ihr damit nichts anfangen könnt. Das könnt ihr. Man muss die Zusammenhänge erkennen. Und nur, weil jemand einen Professorentitel trägt, wie Herr Sinn, muss er noch lange nicht Sinnvolles erzählen. Also schaut genau hin. Und dann kommt immer das Standardargument mit der Binnennachfrage. Die Binnennachfrage ist nicht ausschließlich die kaufkräftige Nachfrage der privaten Haushalte. Sondern die Binnennachfrage, der Begriff der Binnennachfrage, die volkswirtschaftliche Gesamtnachfrage setzt sich zusammen aus der Investitionsnachfrage, der Konsumnachfrage der Haushalte und der Nachfrage des Staates. Zum Glück hat Frau Mönig-Raane gesagt, die privaten und die öffentlichen Investitionen, also Nachfrage der öffentlichen Hand, gehen rapide zurück. Nicht nur die. Auch Investitionen der Unternehmen gehen zurück. Wir haben in Deutschland ein Investitionsproblem. Wir haben kein Konsumproblem. Das ist, jetzt greif ich das mal auf mit

Herrn Sinn und Unsinn, das ist, entschuldigen sie den brutalen Ausdruck, wahrer Unsinn. Wahrer Unsinn davon zu reden, das es ein Kaufkraftproblem mit Blick auf den Konsum gibt. Es ist nahezu abenteuerlich. Der private Konsum ist in den letzten 30 Jahren, wenn auch mäßig, immer angestiegen. Und zwar nicht nur relativ, sondern absolut. Das kann man von der Investition überhaupt nicht sagen. Das ist das Kernproblem. Und übrigens, das schöne Gedankenexperiment, wenn wir schon bei der Alphabetisierung der Ökonomie sind, auch wenn das jetzt ein bisschen oberlehrerhaft daher kommt. Wenn Sie die gesamte Nachfrage vor sich sehen und unterstellen jetzt, es gibt jemanden, der sagt, ich werde jetzt Unternehmer, mir liegt daran, das die kaufkräftige Nachfrage gesteigert wird, damit die Arbeitslosigkeit zurückgeht. Ein hehres Ziel. Also erhöhe ich jetzt die Löhne und Gehälter. Ich öffne mich diesem Argument. Dann bedeutet das, dass diese Ausgabe zumindest kurzfristig in der Periode den Gewinn schmälert. Also die Einkommen einer Seite schmälern. Jetzt ist mir einfach nicht einsichtig – ich möchte ein überzeugendes Argument hören – dass es tatsächlich so ist, dass eine Lohnerhöhung per Saldo notwendig zu einer Erhöhung der Gesamtnachfrage führt. Zumindest ein Teil der Nachfrage fehlt ja an einem anderen Ende. Also auch darüber, wäre es wert, sich mal den Kopf zu zerbrechen, damit an dem Ende des Knochens noch ein bisschen Fleisch drankommt. Aber im Ziel denke ich, dass wir Arbeitslosigkeit senken, neue Beschäftigung schaffen, und zwar so, dass es sich für beide Seiten lohnt. Da sind wir eng zusammen.

Dr. Cramer (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit)

Tarifpolitik und Lohnpolitik bestimmen die Beschäftigungshöhe mit. Das ist ein sehr wichtiger Faktor für die Entwicklung der Beschäftigung. Es war schon immer normaler Konsens, dass man eine beschäftigungsneutrale Lohnpolitik dann hat, wenn man die Lohnsteigerung orientiert an den Preissteigerungen und an den Produktivitätssteigerungen. Das ist aber nur eine beschäftigungsneutrale Lohnpolitik. Die war in den 60er Jahren gar nicht mal gefordert. Weil wir da eine Übernachfrage an Arbeitskräften hatten und wir mussten in Westdeutschland die Arbeitskräfte von überall herholen, um der Nachfrage überhaupt nachkommen zu können.

Dann hat sich aber seit 1970 die Geschichte in Westdeutschland gedreht. Wir haben ein zusätzliches Angebot bekommen auf dem Arbeitsmarkt. Es wollten sehr viel mehr Leute arbeiten, als früher arbeiten wollten. Und da kam man mit der beschäftigungsneutralen Lohnpolitik nicht mehr klar. Die hat man im Wesentlichen weiter verfolgt und dann ist 20 Jahre lang cum grano salis nichts anderes passiert als das, dass Arbeitsvolumen in etwa gleich geblieben ist, wenn man 1970 mit 1990 vergleicht. Aber es ist zu keiner zusätzlichen Beschäftigung gekommen und alle, die zusätzlich arbeiten wollten, und die sind letztendlich nicht die gleichen Personen, das hat sich alles ein bisschen neu durchgemischt, die sind eben arbeitslos geworden. So ist letzten Endes Arbeitslosigkeit in Westdeutschland entstanden.

Was dann nach der Wende hier passiert ist in Ostdeutschland, das kennen sie alle, das ist noch weitaus komplizierter. Ich meine nur, man hat nie über lange Zeit eine konsequente beschäftigungsorientierte Lohnpolitik betrieben. Und ich frage mich, da ich ja nun selbst Gewerkschaftsmitglied bin, wie müssten sich eigentlich Gewerkschaften verhalten, wenn sie darauf drängen. Dann müsste eben das Ziel bei Lohn- und Tarifverhandlungen nicht der individuelle Lohn der Insider sein, sondern es müsste eigentlich Lohnsumme sein. Es muss Ziel der Gewerkschaftspolitik in Zukunft mehr werden, dass sie bei Tarifverhandlungen auf die Lohnsumme abstellen und nicht auf den individuellen Lohn derer, die da schon beschäftigt sind. Wenn ich den nämlich zu stark erhöhe, dann habe ich diesen negativen Kosteneffekt auf die Beschäftigung und die Beschäftigung geht zurück.

Guido Henke (Baugewerbeverband)

Ich möchte einige unvollständige Erfahrungen aus der Anwendung von einigen Streiflichtern zum Mindestlohn für die Bauwirtschaft unseres Landes schildern. Es wird Sie vielleicht überraschen zu hören, die Bauunternehmer unseres Verbandes haben sich bereits vor mehr als zwei Jahren dafür ausgesprochen, dass sie sofort für die Einführung eines Mindestlohnes sind, der gut und gern über 10,- Euro liegen kann oder, noch besser auch für die Übernahme des westdeutschen Mindestlohnes, von 12,45 Euro für die unterste Lohngruppe.

Der durchschnittliche Baubetrieb unseres Landes hat, zurzeit noch, durchschnittlich zwölf gewerbliche Arbeitnehmer. Was kann ein Mindestlohn bewirken? Wenn die Bauunternehmer sagen, wir sind sofort für einen Mindestlohn, dann hat das ja Konsequenzen. Zum einen haben wir einen allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Mindestlohn, der zurzeit noch bis 31.08. des nächsten Jahres laufen soll und seit 1997 mit Vorläuferverträgen in Kraft ist. Die untere Lohngruppe am Bau ist gegenwärtig 8,95 Euro, glaube ich. Und der durchschnittlich tatsächlich gezahlte Lohn in Sachsen-Anhalt am Bau im vergangenen Jahr lag zwischen 10,- und 11,- Euro. Damit sind wir von den ostdeutschen Ländern die Spitzenverdiener. Aus einem ganz einfachen Grund: Sachsen-Anhalt hat keine Ost-Ost-Grenze. Das Lohngefälle zwischen Oebisfelde und Jessen ist natürlich erheblich. Das brauche ich nicht näher auszuführen. Darin bewegen wir uns. Wenn wir uns ansehen, wie können wir noch tariffähig bleiben; und tariffähig wollen die Unternehmer bleiben; das mag vielleicht in diesem Raum den einen oder anderen überraschen, weil eine gewisse Ordnungsfunktion nach wie vor gewünscht wird, dann wünschen wir uns auch Mindestlöhne.

Nur, und jetzt komme ich zu etwas, was die Bauunternehmer dieses Landes beanstanden, die sagen, real haben die ja keinen Mindestlohn. Wir nennen ihn nur so. Denn, was ist denn das Typische der Bauwirtschaft? Wir kennen das aus der Diskussion des Vergabegesetzes vor einigen Jahren. Wir haben die definierten Geltungsbereiche unserer Tarifverträge am Bau. Da ist sehr viel drin, was tarifvertraglich erfasst ist, was der Laie als

Bauneben- und Bauhauptgewerke bezeichnet. Und daneben haben wir dann die echten tariflichen Bauneben- und Bauhauptgewerke, als da sind: Garten- und Landschaftsbauer, Holzklima, Holz, Kunststoff, Klima, Sanitär, Tischler, hatte ich schon erwähnt, was da alles noch so kommt. Die aber auch alle Bauleistungen erbringen. Und was uns verdammt stört in der Bauwirtschaft, ist, neben der definierten Binnennachfrage bei uns die Tatsache, das es bereits jetzt mit geltendem Recht in unserem überreglementierten Staat einen Haufen legaler Umgehungsmöglichkeiten für diesen Mindestlohn am Bau gibt. Das Ganze aber bestraft wird, wenn der Unternehmer dabei erwischt wird, wenn er keinen Mindestlohn zahlt. Der Galabauer daneben, der auch bloß Bauleistung erbringt, und nicht Grünarbeiten erfüllt, wird davon nicht berührt. Natürlich sind die Erfolgsquoten der Kollegen des Hauptzollamtes in der Ahndung sehr schön. Nur als Tarifvertragsparteien haben wir was gekonnt? Wir haben die ganze Sache erst mal verkompliziert, indem wir uns vor zwei Jahren haben hinreißen lassen müssen, für die Unterschrift, hinreißen lassen müssen, einen zweiten Mindestlohn einzuführen. Die Sparte ist natürlich sehr interessant, Mindestlohn 1 und Mindestlohn 2, wir haben jetzt 2. Nur, das hilft uns alles nicht weiter. Ich gehe aber so weit zu sagen, würde es diesen Mindestlohn am Bau nicht gegeben, den wir seit 1997 haben, hätten wir jetzt ein ganz anderes Lohngefüge. Da hätten wir eben nicht über 10,- Euro Durchschnittslohn. Was ja für hiesige Verhältnisse nicht so schlecht ist. Zumal wir 31 Tage Urlaub haben, 30 Prozent zusätzlich Urlaubsgeld und andere Kleinigkeiten, die für uns alle allgemeinverbindlich geregelt sind. Mindestbedingungen am Bau können möglicherweise daran scheitern, dass die Tarifpartner auch den bereits zitierten natürlichen Tod sterben. Mindestens hier im Osten. Unser Verband unterstützt all jene, die sich für Mindesteinkommen im weitesten Sinne aussprechen. Mindesteinkommen kann nur bedarfsorientiert sein. Und ich warne diese Runde davor, bitte lassen sie sich nicht mit zweitrangigen Themen hier ablenken. Bleiben sie bei der Grundfrage Mindestlohn: ja oder nein. Was man möglicherweise durch irgendwelche Detailregelungen im Nachgang regeln kann, kommt dann irgendwann mal später.

Und darum, wenn unsere Baubetriebe, die am Anfang dieses Jahres in allen wichtigen Kennziffern bei -15 Prozent stehen; Auftragseingänge, Auftragserfüllung, Beschäftigtenquote. Wir hatten im letzten Jahr noch 9 Prozent Wirtschaftsanteil in diesem Land. Wir hatten mal vor zehn Jahren 18,9 Prozent Anteil. Und das liegt nicht daran, dass die anderen Branchen zu stark geworden sind. Wir sind absolut auch in diesem Maße geschrumpft. Die Beschäftigtenzahlen haben sich annähernd gedrittelt. In diesem Land hat sich die Bauproduktion halbiert. Das spricht auch für eine bessere Produktivität, aber führt eben auch dazu, dass bestimmte niedrig bezahlte Beschäftigungen, die bislang möglich waren, bei uns nicht mehr existieren. Einerseits nicht mehr legal sind, weil wir nämlich diese bisherige Lohngruppe für den Hofpfleger und die Küchenhilfe und den Botenjungen abgeschafft haben, eigenverantwortlich unterschrieben haben, anderer-

seits aber auch die finanziellen Möglichkeiten der Betriebe nicht mehr da sind, so etwas zu bezahlen. Arbeitgeber sind nicht von Natur aus böse. Sie sind in größeren wirtschaftlichen Zwängen als die meisten ihrer Beschäftigten, das wird auch den meisten von ihnen hier bekannt sein. Die würden sehr gern einen Hofarbeiter einstellen bei sich im Unternehmen, damit es schon aus geschäftlichem Grund ordentlich aussieht. Und nicht, weil sie einen sozialen Touch entwickelt haben. Aber sie können ihn sich schlicht und ergreifend einfach nicht leisten. Darum wäre eine allgemeine Anhebung der Einkommen sehr wünschenswert. Ich spreche jetzt wirklich pro domo für den Bau. Die von mir genannten Bereiche im Baubergewerk haben auch alle Tarifpartner wie die IG BAU. Wenn die IG BAU meint, im Bau muss eben der Mindestlohn bei fast 9,- Euro liegen, brauchen es eben beim Garten- und Landschaftsbau nur $\frac{2}{3}$ sein. Und im Holz-/Kunststoffbereich, da kommt eben nur die Hälfte davon. Im Sanitärbereich gibt es gar keine Tarifverträge mehr. Das geht alles zu Lasten des verbliebenen Restwirtschaftsbereiches Bau. Und jetzt können sie einmal ein wenig Werkschutz entwickeln für die Bauunternehmer, die trotzdem sagen, wir stehen zur Fahne und bleiben tariforganisiert bei alledem.

Zusammenfassung

Dr. Claus Schäfer (Hans-Böckler-Stiftung)

Herr Henke hat dankenswerterweise vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der Baubranche, wie ich finde, ein sehr beredtes Plädoyer für Einführung eines Mindestlohnes gehalten. Das fällt in dieser Branche vielleicht besonders leicht, weil sie besonders gebeutelt ist. Aber gerade die Erfahrung der Baubranche sollte auch anderen Branchen – sie ist ja hinter vorgehaltener Hand auch schon tot, nur noch nicht offiziell – zeigen, in welche Situation sie selbst auch noch kommen können. Wenn ebenfalls das Lohndumping zunimmt, erst recht, wenn man an einer EU-Außengrenze liegt oder in erreichbarer Nähe einer solchen Grenze ist. Die Frage ist doch, ob auch alle anderen Branchen erst diesen Prozess, diesen Erfahrungsprozess der Baubranche, durchmachen müssen, um so klug zu werden wie der Herr Henke heute schon geworden ist. Und deswegen denke ich, sollte man diese deutsche Baubranchenerfahrung, wie die ausländischen Erfahrungen möglichst schnell jetzt nutzen.

Und noch mal: ich habe überhaupt keine Bedenken, dass das finanziert werden kann. Es müssen natürlich die Arbeitgeber funktionieren, ein Lohn wird von Arbeitgebern gezahlt. Siehe die ausländischen Erfahrungen, es war finanzierbar. Wenn die englischen Gastwirte beispielsweise, das ist ein Beispiel, wo es durchgerechnet wurde, die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in England auf die Preise umgelegt hätten, was sie nicht getan haben, dann wäre glaube ich das Bier um 0,02 Euro teurer geworden. Volkswirtschaftlich relativiert sich das alles sehr stark, auch wenn im Einzelfall dann 200 Euro dazukommen. Ich habe überhaupt kei-

ne Zweifel daran, dass das ein Problem sein kann. Und zwar vor allem wegen dem gesamtwirtschaftlichen Hintergrund, den Sie ja gerade, Herr Brockmeyer, und auch Herr Kramer eingefordert haben. Wir sind aber überhaupt nicht so schlecht, wie sie das behaupten. Im Gegenteil, die Gewinne sind gut, die sind sogar außerordentlich gut in den letzten Jahren. Das Problem sind nicht die Gewinne und damit die Finanzierbarkeit von Mindestlöhnen. Das Problem ist die Nachfrage. Wir haben tatsächlich ein Binnennachfrageproblem, insbesondere ein Konsumproblem. Natürlich besteht die Binnennachfrage nicht nur aus privatem Konsum, aber der private Konsum, Herr Brockmeyer, da schauen Sie doch bitte mal ins Statistische Jahrbuch, ist in den USA, in Frankreich, in England und auch in Deutschland das allergrößte Nachfrageaggregat zwischen 60 und 66 Prozent. Und die Privatinvestitionen, die springen trotz der hohen Gewinne, seit Jahr und Tag nicht an, weil es sich nicht lohnt, zu investieren und mehr zu produzieren wegen der fehlenden privaten Nachfrage. Es sind nicht die hohen Löhne, die sind ja gar nicht so hoch, oder die hohe Steuer in Deutschland, es ist die fehlende private Nachfrage. Wenn wir beschäftigungsorientierte Lohnpolitik betrieben hätten, wie Herr Kramer das hier gefordert hat, dann stünden wir heute besser da. Aber wir haben sie ja leider nicht betrieben. Die deutschen Gewerkschaften haben sich, unter anderem, beeindruckt lassen von den Jammergesängen der Unternehmen und haben eine Zurückhalte- Lohnpolitik betrieben und sind unter dieser berühmten Formel in den 90er Jahren bis heute geblieben. Sie haben den Verteilungsspielraum von Inflationsrate und Produktivitätssteigerung nicht ausgeschöpft, der Reallohn ist heute genauso hoch wie 1991. Deswegen sind die Lohnstückkosten in Deutschland im Vergleich zum europäischen und internationalen Ausland gesunken. Wo sollen die Gewinne denn sonst herkommen?

Noch ein anderes Argument, was die hohen Lohnkosten und die sonstigen hohen Sozialstaatskosten in Deutschland angeht. Deutschland ist, um auch mal diese Auslandsverlagerungsdebatte ins rechte Licht zu rücken, Deutschland ist eines der ganz wenigen Länder auf der Welt, wo per Saldo mehr Auslandsinvestitionen stattfinden als sie von Deutschland ins Ausland hinausgehen. Das heißt, per Saldo gewinnen wir durch die Bewegung der grenzüberschreitenden Investitionen in Deutschland auch in den letzten Jahren immer noch dazu.

Auch ausländische Investoren entscheiden sich nach wie vor per Saldo noch für den Standort Deutschland. Obwohl er angeblich so teuer oder zu teuer ist. Offenbar haben sie bessere oder andere Einsichten in die ökonomische Realität der Bundesrepublik als die deutschen Unternehmen. Ich meine, die wissen es auch besser, die behaupten nur gerne das Gegenteil. Auch die Schwarzarbeit in Deutschland ist nicht größer als in anderen Ländern. Das wird zwar von einem bestimmten Institut in Süddeutschland immer wieder gerne behauptet, aber niemand kann das belegen. Das sind reingegriffene Zahlen, das sind geschätzte Zahlen. Wenn die Baubranche so daniederliegt, wo soll denn die Schwarzarbeit herkommen, in

die angeblich so viele hundertausende Deutsche verstrickt sind? Die gibt es gar nicht.

Ich denke, es wird in Deutschland zu viel gejammert, die ökonomischen Verhältnisse sind eigentlich von den Rahmenbedingungen her sehr günstig, bis auf eine Ausnahme und das ist die private Binnennachfrage. Und die hat etwas mit den verfügbaren Einkommen zu tun. Wir sind, wie gesagt, real seit 1991 auf gleichem Stand. Das hat auch was mit der Sparquote zu tun, die ist hoch gegangen, natürlich, weil man den Leuten Angst macht mit einer Rentenreform. Insofern ist auch diese gestiegene Sparquote hausgemacht. Wenn man diese Rentenreform anders gestrickt hätte, wäre es vielleicht ausgeblieben. Ich denke nicht, Sie plädieren dafür, die Sparquote auf Null zu senken wie in den USA, dann hätten wir nämlich auch die Probleme wie in den USA, wo die Unternehmen noch nicht einmal ihre eigenen Investitionen mit nationalen Mitteln finanzieren können und auf Auslandsgelder angewiesen sind, die immer weniger fließen. Also ich denke, auch das ist ein Beispiel, das man das Kind nicht immer mit dem Bade auskippen darf. Die Sparquote, wir dürfen froh sein, dass die deutsche Sparquote so hoch ist, dass deutschen Unternehmen immer noch ihre Investitionen mit deutschen Finanzmitteln bewältigen können. Aber die Sparquote hat natürlich auch etwas zu tun mit dem Reflex auf die allgemeine ökonomische Situation. Und wenn man befürchten muss, dass die noch schlechter wird, weil es noch mehr Arbeitslosigkeit geben wird, also noch mehr Einschnitte ins soziale Netz, dann steigt sie eben, weil die Leute vorsorgen. Und die einzige Möglichkeit, auch diesen psychologischen Effekt zu ändern und damit einen realen Beschäftigungseffekt zu erzeugen, ist wirklich die Binnennachfrage zu stärken und der beste und ergiebigste Hebel dafür ist nach wie vor der Lohn. Da spielt eben nicht nur die allgemeine Lohnerhöhung, sondern ebenfalls ein höherer Mindestlohn, ein angemessener Mindestlohn, ein bedarfsorientierter Mindestlohn eine Rolle.

Edeltraud Rogée (PDS-Fraktion)

Meine Erfahrungen sind, dass wir seit Mitte der 90er Jahre immer versucht haben, Tarifverträge zu machen, um Beschäftigung zu sichern. Das ist zu Lasten von Lohn- und Gehaltserhöhungen gegangen. Einkommen waren und sind sogar rückläufig. Gleichzeitig ist zu erkennen, dass die Realeinkommen sich wirklich reduziert haben und das wirkt sich ganz deutlich in der Entwicklung der Einzelhandelsbranche aus. Ich finde, daran kann man das ganz klassisch erkennen, was Kaufkraft bedeutet. Nun kann man sich noch darüber streiten, ob es in München Menschen gibt, die mehr einkaufen und teurer einkaufen als in Sachsen-Anhalt. Aber wir haben gesagt, wir bleiben in dieser Region. Und in dieser Region, schätzt nach meiner Erkenntnis der Einzelhandelsverband immer wieder ein, dass wir in den vergangenen Jahren 1,5 bis 3 Prozent Einzelhandelsverluste hatten. Solche Beispiele wie Karstadt und Opel zeigen, wie Unternehmen durch Kaufkraftverluste ins Schlingern gekommen sind. Man kann immer

noch mal schauen, was da für andere Dinge eine Rolle gespielt haben. Aber die haben schon was mit der Kaufkraft zu tun, wenn der Absatz rückläufig ist. Da bin ich sicher! Und ich bin auch überzeugt davon, dass bei allen sachlichen Argumenten, die gekommen sind; dass das natürlich was damit zu tun hat, dass die Baubranche ins Schlingern kommt. Dass es keine konstruktiven Investitionen von Unternehmen und so weiter gibt, das hängt meiner Ansicht nach alles auch mit diesen Finanzkreisläufen zusammen. Das ist ja nicht nur Einkaufen, sondern das hängt mit einer ganzen Menge anderer auch familiärer Verbindlichkeiten wie Miete, Versicherungen, Reparaturkosten Auto usw. zusammen. Und der Mindestlohn; ich finde, er formuliert sich ja auch in der Sache schon; das ist ein Mindestlohn für Menschen, die weniger haben. Die sollen mehr kriegen. Das, was ich wahrnehme im Moment – auch aus der Erwerbslosenarbeit – ist, dass es Menschen gibt, die mit 10,- Euro Taschengeld im Monat losgehen. Wenn diese Menschen z.B. mehr Geld in der Tasche haben, dann denke ich schon, dass sich das auch im Konsumverhalten auswirken wird und dass sie das nicht auf die Sparkasse tragen. Insofern würde ich sagen, dass wir da weiter diskutieren müssen. Herr Dr. Schäfer hat eine ganze Menge Antworten gegeben, und unser Ziel für die heutige Konferenz war es, eine offene Debatte zu führen. Ich finde, dass ist uns auch gelungen. Das sollte aus meiner Sicht nicht zu Ende sein. Wir wissen, dass wir heute nicht alles beantworten konnten. So eine Debatte, die führt ja auch zu der Erkenntnis, dass man sich das ein oder andere einfach noch mal genauer ansehen muss. Z.B. die Frage, was könnte das für weitere Auswirkungen für Sachsen-Anhalt haben. Es wurden eine Reihe Fragen aufgeworfen, die zielführend bearbeitet und beantwortet werden müssen. Es ist zwar ein bundesweites Thema, aber die regionalen Besonderheiten der Länder werden dabei nicht ausgegrenzt werden können. Und was ich heute das erste Mal gehört habe, ist, dass in Thüringen die SPD den Antrag zum Mindestlohn eingebracht hat. Ich finde, auch damit sollte man sich beschäftigen, um zu erfahren, wollen sie das für das Land oder wollen sie das als Bundesratsinitiative, wie auch immer, das kann ich im Moment auch nicht beurteilen. Aber ich glaube, wir sollten da auf jeden Fall dranbleiben. Und ich spreche mich nach wie vor für Mindestlohn aus. Trotz dieser unterschiedlichen Diskussion hatte ich nicht den Eindruck, das jemand grundsätzlich dagegen ist, sondern wir haben versucht, hier mehr Klarheit für uns zu finden. Ich finde, das ist auch ganz gut gelungen.

Anhang

Thesen für eine europäische Mindestlohnpolitik

Thorsten Schulten, Claus Schäfer, Reinhard Bispinck

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Deutschland

Andreas Rieger, Beat Ringger, Hans Baumann

Denknetz, Schweiz

Michel Husson, Antoine Math

Wissenschaftler beim Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Frankreich

Düsseldorf, Zürich, Paris, den 15. April 2005

1. Der Lohn ist für die große Mehrheit der Beschäftigten die wichtigste Einkommensquelle. Die Lohnhöhe entscheidet wesentlich über den Lebensstandard und damit darüber, ob ein Leben in Würde möglich ist. Heute werden jedoch in Wirtschaft und Politik die Löhne zunehmend nur noch als bloße Kostenfaktoren und als Variable im internationalen Standortwettbewerb betrachtet. In den Hintergrund tritt damit auch die ökonomische Funktion des Lohnes als bedeutende Komponente der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, ohne die eine prosperierende wirtschaftliche Entwicklung nicht möglich ist.
2. Seit mehr als zwei Jahrzehnten dominiert in Europa eine Politik der Liberalisierung der Märkte und der Deregulierung von Arbeits- und Sozialrechten. Dadurch werden die Löhne systematisch unter Druck gesetzt. In vielen europäischen Ländern ist zudem die gewerkschaftliche Schutz- und Gestaltungsmacht durch die Massenarbeitslosigkeit geschwächt worden. Immer mehr Unternehmen nutzen ihre hierdurch gestärkte Macht- und Verhandlungsposition aus. Beschäftigte und ihre gewerkschaftlichen Vertretungen werden oft vor die erpresserische Wahl gestellt, entweder weitgehenden Zugeständnissen zuzustimmen oder Arbeitsplatzverluste zu riskieren. Zugleich bilden sich im Rahmen der Personenfreizügigkeit in immer mehr Branchen grenzüberschreitende europäische Arbeitsmärkte heraus, welche bestehende Lohn- und Arbeitsstandards unterhöheln. In Zukunft droht diese Entwicklung durch die geplante europäische Dienstleistungsrichtlinie noch weiter verstärkt zu werden.
3. Seit den 1980er Jahren ist die reale Entwicklung der Löhne in den meisten europäischen Staaten durch zwei grundlegende Trends gekennzeichnet. Zum einen sind die Löhne hinter der Produktivitätsentwick-

lung zurückgeblieben, so dass die Lohnquote fast überall eine rückläufige Tendenz aufweist. Das Ergebnis dieser Entwicklung besteht nicht nur in einer massiven Einkommensumverteilung zugunsten der Kapitalseite, sondern auch in einer Schwächung der privaten Konsumnachfrage, die ihrerseits in vielen europäischen Ländern zu der schwachen Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung beigetragen hat.

4. Als zweiten grundlegenden Trend lässt sich für die Mehrzahl der europäischen Länder ein Anstieg der Lohnspreizung feststellen. Die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen haben immer mehr zugenommen. Dies liegt sowohl an einer überdurchschnittlich hohen Lohnentwicklung im oberen Lohnsegment (z.B. bei leitenden Angestellten, Managern usw.) als auch an einer massiven Ausdehnung des Niedriglohnssektors. Die Europäische Kommission hat unlängst berechnet, dass im Jahr 2000 allein in der alten EU (EU 15) mehr als 15 Prozent der Beschäftigten (d.h. mehr als 20 Millionen Lohnabhängige) zu den Niedriglohneempfängern gezählt werden müssen.
5. Strukturell gesehen ist der Anteil der Niedriglohneempfänger bei den Frauen doppelt so hoch wie bei den Männern. Gleichzeitig arbeiten überdurchschnittlich viele Niedriglohneempfänger in prekären Beschäftigungsverhältnissen, deren Anzahl in Europa seit den 1990er Jahren ebenfalls stark angestiegen ist. Zudem existiert in einigen Branchen (Landwirtschaft, Hotel und Gaststätten, Handel, private Dienstleistungen) eine besonders hohe Konzentration von Niedriglohneempfängern. Bei einem großen Teil der Niedriglohneempfänger handelt es sich um „arbeitende Arme“ (working poor), deren Lohn unterhalb von 50 Prozent des nationalen Durchschnittslohnes liegt.
6. Die zunehmende Ausdehnung des Niedriglohnssektors bildet neben der Massenarbeitslosigkeit eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen in Europa, die die sozialen, moralischen und ökonomischen Grundlagen des europäischen Sozialmodells zu untergraben droht. Während die Unternehmen sich durch die Zahlung von Niedrig- und Billiglöhnen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen, werden die sozialen Folgekosten der Allgemeinheit aufgebürdet und belasten zunehmend die Institutionen des Sozialstaates und der öffentlichen Fürsorge. Hinzu kommt, dass mit der Ausdehnung des Niedriglohnssektors die soziale Spaltung der Gesellschaft weiter vertieft wird und damit der Boden für chauvinistische, rechtspopulistische und nationalistische Kräfte bereitet wird. Demgegenüber ist eine progressive Politisierung der Lohnfrage, die sich an den grundlegenden Normen der Teilhabe- und Verteilungsgerechtigkeit orientiert, dringend geboten.
7. Die Existenz von Niedriglöhnen, welche die Betroffenen von einer normalen gesellschaftlichen Teilhabe ausschließen, steht im krassen

Gegensatz zu dem in vielen europäischen und internationalen Vereinbarungen festgeschrieben Recht auf einen „angemessenen“ oder „gerechten“ Lohn. Die 1989 von der EU verabschiedeten „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ (kurz: „EU-Sozialcharta“) beinhaltet den Grundsatz, dass „für jede Beschäftigung ein gerechtes Entgelt zu zahlen (ist)“ (Titel 1, Abs. 5.). „Entsprechend den Gegebenheiten eines jeden Landes“ soll deshalb „den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt garantiert“ werden. Unter einem „gerechten Arbeitsentgelt“ versteht die EU-Sozialcharta dabei ein Arbeitsentgelt, das ausreicht, um den Arbeitnehmern „einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben.“ Auch die „Europäische Sozialcharta“ des Europarates von 1961 enthält ausdrücklich ein „Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt ... welches ausreicht ... einen angemessenen Lebensstandards zu sichern“ (Artikel 4). Ähnliche Bestimmungen einer „gerechten Entlohnung“ finden sich außerdem in den nationalen Verfassungen zahlreicher europäischer Länder, wie z.B. in Belgien, Italien, Spanien, Portugal, Tschechien oder auch in den Landesverfassungen mehrerer deutscher Bundesländer (z.B. in Hessen oder Nordrhein-Westfalen).

8. Ein wesentliches Instrument zur Sicherung eines angemessenen Arbeitsentgelts besteht in der Festsetzung von Mindestlöhnen. Bereits im Jahre 1928 wurde im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ein „Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen“ (IAO-Konvention Nr. 26) verabschiedet. Später wurde in einem weiteren Übereinkommen von 1970 die Bedeutung von Mindestlöhnen noch einmal bekräftigt (IAO-Konvention Nr. 131). Nach Ansicht der IAO sollen alle Staaten ein nationales Mindestlohnsystem einführen, das „den Lohnempfängern Schutz gegen unangemessen niedrige Löhne gewährt.“ Entsprechend den sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen eines jeden Landes soll die Höhe des Mindestlohns „im Einvernehmen oder nach umfassender Beratung mit den ... Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden“ festgelegt werden.
9. Nationale Regelungen zur Sicherung von Mindestlöhnen sind überall in Europa weit verbreitet. In der Mehrzahl der europäischen Staaten existieren gesetzliche Mindestlöhne, die über alle Branchen hinweg einen bestimmten Mindestlohnsatz festschreiben. In anderen Ländern werden die Mindestlöhne ausschließlich durch Kollektivverträge festgesetzt, die teilweise darüber hinaus durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ausgeweitet werden. In wieder anderen Ländern finden sich Mischformen, bei denen die Mindestlöhne in einigen Branchen durch Kollektivverträge und in anderen Branchen durch gesetzliche Vorgaben reguliert werden. Unabhängig von ihrer jeweiligen nationalen Form steht die Mindestlohnsicherung jedoch – wie die Lohnpolitik insgesamt – unter massivem Druck.

10. Vor dem Hintergrund eines gemeinsamen europäischen Binnenmarktes und einer zunehmend integrierten europäischen Wirtschaft ist eine europäische Mindestlohnpolitik dringend geboten. Das Ziel einer europäischen Mindestlohnpolitik besteht darin, die weitere Ausbreitung von Armutslöhnen und ein gerade im Niedriglohnbereich drohendes grenzüberschreitendes Lohndumping zu verhindern. Damit leistet sie zugleich einen wichtigen Beitrag, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ durchzusetzen. Darüber hinaus setzt eine europäische Mindestlohnpolitik auch positive Impulse für andere soziale Ziele wie die Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern oder die Verbesserung der Qualität und Produktivität der Arbeit. Schließlich leistet eine europäische Mindestlohnpolitik gesamtwirtschaftlich einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der privaten Nachfrage und wirkt als Barriere gegen deflationäre Tendenzen.

11. Zur Umsetzung des in der EU-Sozialcharta enthaltenen Recht auf ein „angemessenes Entgelt“ hat die Europäische Kommission bereits Anfang der 1990er Jahre die Notwendigkeit einer europäischen Mindestlohnpolitik anerkannt. In einer Stellungnahme aus dem Jahre 1993 fordert sie die EU-Mitgliedsstaaten dazu auf, „geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt geschützt wird.“ Das Europäische Parlament hat sich im gleichen Jahr für die „Einführung eines gerechten Referenzentgelts auf nationaler Ebene, das als Grundlage für Tarifverhandlungen dient“, ausgesprochen und für „Mechanismen zur Festlegung von gesetzlichen Mindestlöhnen bezogen auf den nationalen Durchschnittslohn“ plädiert.

12. Bei dem Konzept einer europäischen Mindestlohnpolitik handelt es sich demnach im Kern um die europaweite Festlegung bestimmter gemeinsamer Ziele und Kriterien, auf deren Grundlage dann die nationalen Mindestlohnpolitiken miteinander koordiniert werden können. Dabei kann angesichts der nach wie vor gravierenden ökonomischen Entwicklungsunterschiede in Europa und dem damit zusammenhängenden enormen Lohngefälle das Ziel nicht darin bestehen, einen einheitlichen Mindestlohnbetrag für ganz Europa festzusetzen. Es geht vielmehr darum, in jedem Land für die unteren Lohngruppen eine bestimmte Mindestnorm festzulegen, die in einem bestimmten Verhältnis zum nationalen Lohngefüge steht. Als Zielmarke sollten alle europäischen Länder eine nationale Mindestnorm für Löhne anvisieren, die mindestens 60 Prozent des nationalen Durchschnittslohns beträgt. Als kurzfristiges Etappenziel sollten alle Länder eine Mindestnorm einführen, die 50 Prozent des nationalen Durchschnittslohns entspricht.

13. Ähnlich wie in anderen Politikfeldern könnte eine europäische Mindestlohnpolitik nach der „Methode der offenen Koordinierung“ verfahren. Demnach müssten auf europäischer Ebene bestimmte konkrete

Ziele und Umsetzungszeiträume festgelegt werden, die dann im nationalen Rahmen mit den dort üblichen Institutionen und Verfahren umgesetzt werden. Hierbei können je nach nationaler Tradition gesetzliche Mindestlöhne, allgemeinverbindlich erklärte Kollektivvereinbarungen oder Kombinationen von beiden Regelungsverfahren zur Anwendung kommen. Die europäische Ebene hätte wiederum die Aufgabe, die Umsetzung auf nationaler Ebene zu überwachen und durch ein umfassendes Monitoring nationaler Mindestlohnpolitiken zur Verbreitung „guter nationaler Praktiken“ beizutragen. Hierzu gehört auch eine Verbesserung der statistische Datenbasis über die Entwicklung der Niedriglöhne in Europa.

14. Bei der Durch- und Umsetzung einer europäischen Mindestlohnpolitik kommt den europäischen Gewerkschaften eine herausragende Rolle zu. Diese sind gefordert, ein gemeinsames Konzept für eine europäische Mindestlohnpolitik zu formulieren. Ein solches Konzept wäre einerseits mit den aktuellen Ansätzen für eine europäische Koordinierung der Kollektivvertragspolitik zu verbinden. Andererseits würde das Konzept als Grundlage dienen, um auf europäischer Ebene für die Formulierung ambitionierter Ziele zu sorgen und auf nationaler Ebene deren Umsetzung voranzutreiben. Schließlich besteht die ureigene Aufgabe der europäischen Gewerkschaften darin, ein grundlegendes Prinzip des europäischen Sozialmodells zu verteidigen, wonach der Lohn jedem abhängig Beschäftigten ein Leben in Würde und finanzieller Unabhängigkeit ermöglichen muss.

Kontakt

Die Linkspartei. PDS – Fraktion im Landtag Sachsen-Anhalt
Arbeitskreis Wirtschaft und Landesentwicklung
Telefon: 0391/560 51 10

Edeltraud Rogée (MdL), Dr. Frank Thiel (MdL),
Thomas Pflüger

www.pdsisa-It.de