

Gesetzlicher Mindestlohn?!

Das Für und Wider eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wird zurzeit heftig diskutiert. Das WSI hat sich – nicht zuletzt auf Basis eines Gutachtens im Auftrag der NRW-Landesregierung 2003¹ – für einen gesetzlichen Mindestlohn als neues, zusätzliches Regulierungsinstrument ausgesprochen. Er soll den vorhandenen breiten Niedriglohnsektor eindämmen und erst recht seiner weiteren drohenden Ausdehnung durch die Bestimmungen von Hartz IV vorbeugen. Der gesetzliche Mindestlohn kann zunächst Niedriglöhne dort bekämpfen, wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber keiner Tarifbindung unterliegen bzw. Gewerkschaften Tarifverträge nicht durchsetzen konnten (in Westdeutschland bei 30 vH der Beschäftigten, in Ostdeutschland bei 45 vH). Der gesetzliche Mindestlohn kann aber auch dort einkommensverbessernd eingreifen, wo die gewerkschaftliche Tarifmacht bisher aus verschiedenen Gründen nur relativ niedrige unterste Tarifentgelte durchsetzen konnte. Gleichzeitig kann die Tarifmacht der Gewerkschaften selbst in Grenzen erhöht werden, indem das Instrument der öffentlichen Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) gestärkt wird, d.h. insbesondere vom jetzigen Veto-Recht der Arbeitgeberverbände befreit wird. Es gibt demnach gegen Niedriglöhne die Möglichkeit einer Doppelstrategie, die gleichzeitig auf gesetzliche und tarifliche Elemente setzt. Beide Elemente erfordern in jedem Fall gesetzliche Veränderungen und müssen demnach politisch durchgesetzt werden.

Es sind vor allem zwei Argumente, die - auch innerhalb der gewerkschaftlichen Debatten – gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes angeführt werden. Erstens wird befürchtet, dass mit dem Mindestlohn das hohe Gut der Tarifautonomie relativiert wird und die Gewerkschaften weiter Gestaltungskompetenzen an den Staat verlieren. Zweitens sind viele besorgt, dass ein gesetzlicher Mindestlohn möglicherweise zu niedrig ausfallen würde und im schlimmsten Fall das bestehende Lohngefüge sogar nach unten drücken könnte.

¹ Vgl. hierzu Reinhard Bispinck/Johannes Kirsch/Claus Schäfer, Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsysteem. Forschungsbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW, Düsseldorf 2003 (www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_mindeststandards_end.pdf) sowie die Beiträge in dem Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen 7/2003.

Bezogen auf die Tarifautonomie muss zunächst festgehalten werden, dass die gegenseitige Ergänzung von tariflicher und gesetzlicher Ebene bzw. gesetzlichen Rahmenbedingungen und tariflicher Ausgestaltung in Deutschland nichts Neues ist. Es gibt den gesetzlichen Mindesturlaub und deutlich höhere tarifliche Urlaubsansprüche; dasselbe gilt für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch seit langem vertraut sind die gesetzliche Höchst-arbeitszeit und die tariflich niedrigere Normalarbeitszeit. Selbst beim Lohn gibt es in Deutschland für die Baubranche die Ergänzung von gesetzlichem Mindestlohn auf Basis des Entsendegesetzes – selbst wenn hier ein Tarifvertrag zugrunde liegt – und höheren tariflichen Löhnen für die meisten Baubeschäftigten.

Die Erfahrungen in anderen europäischen Ländern, die in ihrer großen Mehrheit über einen gesetzlichen Mindestlohn verfügen, machen darüber hinaus deutlich, dass die Nutzung dieses Instruments keineswegs eine einseitige Angelegenheit des Staates ist. In der Regel werden vielmehr Gewerkschaften und Arbeitgeber in institutionalisierten Konsultationsverfahren an der regelmäßigen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes beteiligt. So existiert z.B. in Großbritannien eine „Low Pay Commission“, die sich aus VertreterInnen von Tarifvertragsparteien sowie Wissenschaft zusammensetzt, und die auf der Grundlage eigener Studien und Untersuchungen regelmäßig Empfehlungen zur Erhöhung des Mindestlohnes ausspricht. In Belgien wird der gesetzliche Mindestlohn sogar direkt im Rahmen nationaler, branchenübergreifender Tarifverhandlungen zwischen den Dachverbänden der Arbeitgeber und Gewerkschaften festgesetzt. Die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohnes ist in jedem Fall stets Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen und bietet damit den Gewerkschaften entsprechende politische Einflusschancen.

In der deutschen Diskussion wird vielfach vorgeschlagen, statt eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes nach Branchen differenzierte tarifliche Mindestlöhne für allgemeinverbindlich zu erklären. Für einen einheitlichen Mindestlohn spricht die klare, politisch und ökonomisch breit wirksame Orientierungsfunktion, die er bei ArbeitnehmerInnen, Arbeitgebern und in der allgemeinen Öffentlichkeit entfaltet. Ein (ausschließlicher) Branchenansatz kann naturgemäß diese einheitliche Orientierungsgröße nicht bieten. Er hofft stattdessen auf bessere Mindestniveaus in den starken Branchen. Dies setzt allerdings zahlreiche einzelne Festsetzungsverfahren voraus und überschätzt womöglich das Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften in schwach organisierten Tarifbereichen. Bereits jetzt bestehen in einer Reihe von Branchen extrem niedrige tarifliche Grundvergütungen. Die (näherungsweise) Lösung könnte in einer Kombination aus einer erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung von branchenbezogenen tariflichen Mindestlöhnen und einem gesetzlichen Mindestlohn für die Wirtschaftszweige ohne Tarifvertrag bestehen. Ein sol-

cher Weg nimmt aber in Kauf, dass in einigen tariflich erfassten Bereichen die untersten Tariflöhne u.U. sehr niedrig bleiben.

Tatsächlich hängt die Wirkung der gesetzlichen Mindestlohnes vor allem von seiner absoluten Höhe ab. Umso erstaunlicher ist es, dass bislang in der deutschen Debatte die Frage des Mindestlohniveaus kaum eine Rolle spielt. Wird der Mindestlohn zu niedrig festgelegt, bekommt er nur kosmetischen Charakter oder noch schlimmer: legitimiert unter Umständen bisher als unzureichend angesehene Niedriglöhne. Deshalb lohnt es sich, einen Blick auf denkbare Mindestlohnhöhen pro Monat und pro Arbeitsstunde zu werfen und dabei auch den Brutto-Charakter dieses Lohns zu betonen bzw. seine Netto-Dimensionen aufzuzeigen.

In **Tabelle 1** werden verschiedene denkbare Mindestlohnhöhen brutto und netto sowie im Vergleich mit sozialstaatlichen Einkommens-Mindeststandards aufgezeigt. Ein Brutto-Mindestlohn von z.B. 1250 Euro im Monat für eine Vollzeitbeschäftigung entspricht demnach 925 Euro netto. Dieser Betrag liegt damit bereits knapp unter der bundesweiten Pfändungsfreigrenze von 930 Euro, die aus gesetzgeberischer Sicht dem unbedingt zu erhaltenden Einkommensminimum bei Vorhandensein einer Vollzeitarbeit entspricht. 925 Euro liegen ebenfalls nicht sehr viel höher als das Existenzminimum ohne Arbeit, das sich aus dem Grundfreibetrag im Steuerrecht bzw. der davon abzuleitenden Sozialhilfe ergibt – zumal der entsprechende Betrag von 639 Euro im Monat bei Aufnahme einer Arbeit ohnehin um arbeitsbedingte Ausgaben von ca. 100 Euro aufzustocken wäre, ohne dass eine faktische Einkommensverbesserung gegenüber einem Status ohne Arbeit eintreten würde.

Aus **Tabelle 2** geht hervor, dass Deutschland mit einem möglichen Bruttomindestlohn von 1250 Euro im Monat sich etwa auf dem Niveau wichtiger europäischer Nachbarländer bewegen würde. Angesichts der unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen in diesen Ländern muss jedoch darüber hinaus auch der Mindestlohn pro Stunde bestimmt werden. 1250 Euro entsprechen bei durchschnittlich 22 Arbeitstagen im Monat zu 7,5 Stunden pro Tag ca. 167 Arbeitsstunden bzw. einem Stundenlohnsatz von 7,50 Euro, wie er derzeit etwa von ver.di vorgeschlagen wird. Ein solcher fiktiver Satz von 7,50 Euro bewegt sich ebenfalls in der Nähe vergleichbarer Mindestlohnsätze im europäischen Ausland.

Trotz dieser Vergleichbarkeit mit Monats- und Stundensätzen der gesetzlichen Mindestlöhne in anderen Ländern könnten für Deutschland 1250 Euro bzw. 7,50 Euro angesichts der Aussagen von Tabelle 1 nicht als üppig angesehen werden. Denn diese Beträge zie-

len – es ist noch einmal zu betonen – auf Vollzeitarbeit. Immerhin würden diese Beträge die Arbeitseinkommen von über 1,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland und über 0,8 Millionen in Ostdeutschland, die jetzt mit ihren Entgelten im Niedriglohnssektor, genauer: im Armutslohnssektor angesiedelt sind, teilweise deutlich verbessern (s. die letzte Zeile von Tabelle 1 „Nachrichtlich“)². Die vorhandene Lohnarmut trotz Vollzeitarbeit würde damit jedoch nur teilweise erfolgreich bekämpft. Ein Mindestlohn, der diese Lohnarmut in Deutschland **gänzlich** beseitigen sollte, müsste immerhin 1442 Euro im Monat bzw. 50 vH des durchschnittlichen Vollzeit-Arbeitseinkommens von 2884 Euro (2003) betragen.

Tabelle 1: Alternative Niveaus eines gesetzlichen Mindestlohns pro Monat für Vollzeitbeschäftigung – brutto, netto und im Vergleich zu anderen Mindeststandards in Euro (Basis 2003)					
Brutto-Betrag/Monat	1442 (Lohn-Armuts-grenze West ²⁾)	1300	1250	1100	1034 (Lohn-Armuts-grenze Ost ³⁾)
Lohnsteuer ^{1/4)}	117	73	62	31	19
SV Beiträge ⁴⁾	304	274	263	232	218
Netto-Betrag⁴⁾ / Monat	1021	954	925	837	797
Zum Vergleich: Sozialstaatliche Mindeststandards:					
1) Pfändungsfreigrenze/ Mindesteinkommen für beschäftigte Personen	930	930	930	930	930
2. Existenzminimum (netto)					
- ohne Arbeit (Sozialhilfe)	639	639	639	639	639
- mit Arbeit, die gerade das Existenzminimum plus arbeitsbedingte Ausgaben deckt (Sozialhilfe plus 100 €/ Monat)	739	739	739	739	739
Nachrichtlich: Betroffene ArbeitnehmerInnen in Deutschland ca. ⁵⁾	3,4	2,6	2,4	1,7	1,4
¹⁾ Einschließlich Soli-Zuschlag. – ²⁾ 50 vH des durchschnittlichen Vollzeitlohns in Westdeutschland 2003 bzw. von 2.884 €/M. – ³⁾ 50 vH des durchschnittlichen Vollzeitlohns in Ostdeutschland 2003 bzw. von 2.068 €/M. (das sind 71,7 v.H des West-Durchschnitts). – ⁴⁾ Berechnet mit dem Steuerrechner des BMF für 2004 (Steuerklasse I, keine Kirchensteuer, keine Kinder, keine besonderen Werbungskosten.). – ⁵⁾ In Mill. Vollzeit-Personen. Quelle: Berechnungen des WSI – IAB-Beschäftigtenstichprobe.					

² Circa-Zahlen. Die Angaben für die von alternativen gesetzlichen Mindestlöhnen potentiell Begünstigten sind dem unteren Teil der Lohnhierarchie für Vollzeitbeschäftigte entnommen, die sich mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe abbilden lässt. Über die Begünstigungswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohn-Stundensatzes auf Teilzeitbeschäftigte mit heute sehr niedrigen Entgeltsätzen lassen sich zur Zeit keine Aussagen machen.)

Tabelle 2: Gesetzliche Mindestlöhne in ausgewählten EU-Ländern 2004 - in Euro -

Land	Mindestlohn/Stunde	Mindestlohn/Monat
	in Euro	in Euro
Frankreich (39 Std./Woche)	7,61	1.286
Niederlande (37 Std./Woche)	7,89 ¹⁾	1.265
Großbritannien (39 Std./Woche)	7,13 ²⁾	1.083
Irland (39 Std./Woche)	7,00 ³⁾	1.073
Belgien (38 Std./Woche)	7,19	1.186
Deutschland – fiktiv - (38,5 Std./Woche)	7,50 ⁴⁾	1.250 ⁴⁾

¹⁾ Die Arbeitszeit ist für Holland nicht eindeutig bestimmbar; bei einer 38-Std.Woche betrüge der Stundensatz: 7,68 €, bei einer 36-Std.-Woche 8,11 €. – ²⁾ Ab Okt. 2004; vorher 6,62 € – ^{3.)} Für ArbeitnehmerInnen ab 18 Jahren. – ⁴⁾ Fiktiver Mindestlohn. –
Quelle: Eurostat, Berechnungen des WSI.