



Lothar Binding
Mitglied des Deutschen Bundestages

Von seiner Arbeit Lohn leben?

Meine Überlegungen zu Mindestlohn und Lohngerechtigkeit

„Ein Mensch muss von seiner Arbeit leben können, und sein Lohn muss wenigstens Existenz sichernd sein.“ – Adam Smith, 1776

Der liberale Wirtschaftstheoretiker und –philosoph Adam Smith fasst in dieser eleganten Maxime eine der zentralen Herausforderungen jeder Wirtschaftsordnung zusammen: die Produktion gesellschaftlichen Wohlstands und seine gerechte Verteilung. Ein System, in dem Menschen arbeiten und trotzdem nicht genügend Geld zur Verfügung haben, um ihren Kindern eine gute Ausbildung zu ermöglichen, ins Kino, Theater oder auf Konzerte zu gehen, oder etwas für das Alter zurück zu legen, ist nicht gerecht. In meiner politischen Arbeit setze ich mich dafür ein, diese Ungerechtigkeiten zu verringern. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes halte ich für ein wirksames Instrument im Kampf gegen Einkommensarmut.

Die von uns allen angestrebte Fortentwicklung der Europäischen Union und die Vollendung eines gemeinsamen Wirtschafts- und Währungsraumes haben ihre Spuren auf dem deutschen Arbeitsmarkt hinterlassen. Bis spätestens 2011 wird in der EU die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit verwirklicht. Arbeitnehmer aus EU- Mitgliedstaaten können dann ihren Arbeitsplatz innerhalb der Gemeinschaft frei wählen. Weite Bereiche des Arbeitsrechts regelt die Europäische Union schon heute durch die Dienstleistungs- und Entsenderichtlinie. Nur in Deutschland und den Niederlanden gelten die Entsendegesetzregelungen leider nicht branchenübergreifend, hier bestehen erhebliche Schutzlücken für Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich.

Im Zusammenhang mit der Vollendung des Binnenmarktes und der grenzüberschreitenden Freizügigkeit der Arbeitnehmer werden verstärkt ausländische Unternehmen aus dem Dienstleistungsgewerbe oder der Baubranche in Deutschland tätig. Oft sind sie aber nicht in Arbeitgeberverbänden organisiert und unterliegen daher auch keinen tarifvertraglichen Bestimmungen. Der Druck auf unsere Tarifstandards erhöht sich dadurch. Manche Unternehmen nutzen die Gunst der Stunde und senken mit dem Verweis auf den Wettbewerbsdruck in der EU die Löhne für ihre Angestellten - der Niedriglohnsektor und die Unterschiede zwischen hohen und niedrigen Löhnen wachsen. Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2006 waren 2004 fast 20% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Niedriglohnsektor tätig; damit liegt Deutschland über dem europäischen Durchschnitt.

Die zunehmende Ausdehnung des Niedriglohnssektors bildet neben der Massenarbeitslosigkeit eine der zentralen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen in Europa. Denn damit sind hohe soziale und wirtschaftliche Folgekosten verbunden, die die Grundlagen unseres Sozialmodells untergraben. Während die Unternehmen sich durch die Zahlung von Niedrig- und Billiglöhnen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen, muss die Öffentliche Hand einspringen und mit Steuermitteln die „Ausfallbürgschaft“ übernehmen. Die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende kosteten den Bund im vergangenen Jahr etwa 38,7 Mrd. Euro. Dieser Ausgleich aus Steuermitteln belastet die Institutionen des Sozialstaates und den Steuerzahler – und reicht oftmals trotzdem nicht aus, um sittenwidrige Löhne unterhalb des Existenzminimums zu vermeiden.¹

Einige ausgewählte Daten und Fakten zur Ausbreitung des Niedriglohnssektors in Deutschland belegen dies.²

Strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt

- 1,5 Mio. Beschäftigte arbeiten in Deutschland für einen „Armutslohn“ unter 5 Euro brutto in der Stunde; darunter sind sogar Beschäftigte in Branchen, in denen es einen tariflichen Mindestlohn gibt. Auch Tarifbindung schützt also nicht vor Einkommensarmut. Niedriglöhne liegen nach internationaler Definition dann vor, wenn sie unterhalb von Zweidritteln des Durchschnittslohns bleiben. Im Jahr 2004 waren das im Westen 9,83 Euro, im Osten 7,13 Euro.
- 900.000 Arbeitnehmer beziehen aufstockendes ALG II, um zumindest auf Hartz IV-Niveau zu gelangen.
- Die Tarifbindung nimmt ab: nur noch 68% der Beschäftigten im Westen und gerade einmal 53% in Ostdeutschland sind Mitglied in einer Gewerkschaft und erhalten somit tariflich vereinbarte Löhne. Dies hängt auch damit zusammen, dass immer mehr ausländische Unternehmen in Deutschland aktiv werden, die an keine Tarifverträge gebunden sind. Der Tarifvertrag verliert außerdem durch Öffnungsklauseln an Verbindlichkeit.
- In Deutschland gibt es inzwischen mehr als 130 Tarifverträge mit einem Bruttostundenlohn unter sechs Euro. Auch wenn in Deutschland bislang kein nationaler Mindestlohn existiert, gibt es also allgemein verbindliche Mindestlöhne auf Basis von Tarifverträgen. Solche Mindestlohn-Tarifverträge gelten zur Zeit im Baugewerbe (10,20 € West/8,80 € Ost), im Maler- und Lackiererhandwerk (7,85 € West/7,15 € Ost), im Dachdeckerhandwerk (10,0 € Ost/West) und in der Gebäudereinigung (7,87 € West/6,36 € Ost)
- Aufstiegsmöglichkeiten sind nur gering für Bezieher von Niedriglöhnen: viele Beschäftigungsverhältnisse sind instabil und nur von kurzer Dauer.

¹ Als sittenwidrig gelten laut Rechtsprechung Löhne, die etwa ein Drittel unter dem tariflichen oder ortsüblichen Lohn liegen.

² Meine Ausführungen stützen sich auf Informationen der Arbeitsmarktexperten der AG Arbeit und Soziales der SPD- Bundestagsfraktion, der Hans- Böckler- Stiftung sowie Recherchen meines Mitarbeiters Marco Winteroll.

- Durch die Einführung von Mini- und Midi-Jobs und der Möglichkeit eines teilweise anrechnungsfreien Hinzuverdienstes zum Arbeitslosengeld II gibt es auf Bundesebene mindestens drei zeitlich unbefristete bundesweite **Kombilöhne**. Die Inanspruchnahme der drei Kombilöhne Mini- Jobs, Midi- Jobs und Hinzuverdienst bei ALG II ist hoch: Im August 2005 gab es 6,6 Mio. Mini-Jobber, davon 4,8 Mio. hauptberufliche und 1,8 Mio. Menschen, die zugleich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübten. Im Jahr 2003 gab es rund 669.000 Personen, die einen Midi-Job ausübten, und nach inoffiziellen Schätzungen könnten 700.000 - 800.000 Empfänger von ALG II einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst haben (Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 04/2005). Fast 8 Mio. Menschen arbeiten also bereits in einem Kombilohnmodell. Das IAT kommt in einer Modellrechnung zu dem Ergebnis, dass zusätzlich etwa 2 Millionen Arbeitnehmer Anspruch auf ALG II haben, diesen Anspruch aber noch nicht geltend gemacht haben.
- Die Lohnquote sinkt, d.h. die Entwicklung der Löhne bleibt hinter der Produktivitätsentwicklung zurück. Folgen sind eine Umverteilung von Einkommen zulasten kleiner und mittlerer Einkommen und eine Schwächung der privaten Konsumnachfrage.
- Geringe Löhne weisen nicht unbedingt auf einen Mangel an persönlichen Qualifikationen oder Engagement hin, fast 80% der Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor verfügen über einen Berufsabschluss, etliche haben sogar ein Hochschulstudium absolviert. Das Niedriglohnproblem ist also nicht in erster Linie eine Frage mangelnder Qualifikationen, sondern ein wirtschaftsstrukturelles Problem: weil es insgesamt zu wenig Arbeitsplätze gibt, müssen qualifizierte Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor nach Arbeit suchen und verdrängen damit Menschen mit geringeren Qualifikationen.

Diese Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt stellen für die betroffenen Menschen ein großes Armutsrisiko dar. Davon sind viele jüngere Arbeitnehmer betroffen, ein hoher Anteil von Frauen, Ausländer oder Personen mit schlechter oder ganz fehlender beruflicher Ausbildung. Diese Personengruppen dürfen nicht dauerhaft von der Wohlstandsentwicklung, zu der sie auch ihren Beitrag leisten, abgekoppelt werden.

Zusammen mit meinen Fraktionskolleginnen und –kollegen halte ich die Einführung eines generellen Mindestlohnes für den zentralen Baustein im Kampf gegen die Verarmung vieler berufstätiger Menschen und ihrer Angehöriger. Denn gesetzliche Mindestlöhne erfüllen eine Doppelfunktion: Sie entlasten den Sozialstaat von hohen Transferleistungen an private Haushalte und schützen Arbeitnehmer vor Lohn(kosten)dumping. Die wichtigsten Argumente, die für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes sprechen, habe ich im folgenden Kapitel zusammengetragen.

Deutschland braucht den gesetzlichen Mindestlohn!

- Ein gesetzlicher Mindestlohn stellt einen wirksamen Schutz vor Niedriglöhnen dar. Dies gilt insbesondere in Branchen, wo keine Tarifbindung existiert und der Organisationsgrad der Sozialpartner gering ist.
- Mindestlöhne schieben der Gefahr der Lohnunterbietung durch verschärften Wettbewerb einen Riegel vor. Denn Lohnunterbietung gewinnt in vielen Branchen an Bedeutung. Unternehmen senken die Löhne immer weiter ab, und der Staat muss dafür einspringen, ein Existenz sicherndes Einkommen zu gewährleisten. Der Steuerzahler und der

Arbeitnehmer tragen dann die Kosten für die Absenkung des Lohnniveaus in den Unternehmen. Diese Entwicklung wird begünstigt durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die es Betrieben erlauben, Tarifstandards in bestimmten Bandbreiten zu unterschreiten. Im Baugewerbe und bei den Gebäudereinigern haben wir daher das Entsendegesetz ausgeweitet.

- Unternehmen, die faire Löhne zahlen, profitieren von gesetzlichen Mindestlöhnen. Denn Konkurrenten, die ihre Wettbewerbsvorteile aus Dumpinglöhnen schöpfen, verlieren diese Möglichkeit.
- Mindestlöhne verbessern das Einkommensniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gerechte Löhne stellen eine Anerkennung und einen Ansporn für gute Leistungen dar. Denn auch Beschäftigte im Niedriglohnbereich verfügen oft über eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- Die Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer stärkt die Binnennachfrage und sorgt für dauerhaftes Wirtschaftswachstum.
- Mindestlöhne entlasten die öffentlichen Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden von der Aufgabe der Armutsvermeidung bei Erwerbstätigen. Staatliche Zuschüsse für Kombilöhne und ergänzende Grundsicherungsleistungen ließen sich einsparen, wenn das Mindesteinkommen jedes Arbeitnehmers hoch genug wäre, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Die öffentlichen Haushalte profitieren also von einem Rückgang an Sozialtransferleistungen und von höheren Beitragseinnahmen der Sozialversicherungen.
- Ein gesetzlicher Mindestlohn kann die Verantwortung und den Spielraum der Tarifpartner für eigenständige Lohnverhandlungen stärken. Denn er zieht eine zusätzliche Sicherungsschranke gegen Lohn-Dumping ein. Bislang haben wir mit der Kombination von gesetzlichen und tariflichen Regelungen gute Erfahrungen gemacht. Auch in anderen Bereichen, bspw. bei Arbeitszeiten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Mindesturlaub, hat sich die Regelung mit gesetzlich definierten Mindestniveaus und einem tariflichem Gestaltungsspielraum bewährt. Insgesamt wird das Tarifvertragssystem stabilisiert, denn Gewerkschaften werden vom Druck entlastet, Zugeständnisse beim Lohn zu machen. Flexible und verhandlungsbereite Arbeitnehmervertretungen sorgen umgekehrt dafür, dass Unternehmen die Arbeitgeberverbände nicht mehr verlassen, um sich den Lohnforderungen der Gewerkschaften zu entziehen.
- Die auch von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte „Europäische Sozialcharta“ des Europarates von 1961 und die „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ von 1989 formulieren den Grundsatz: für jede Beschäftigung ist ein gerechtes Entgelt zu bezahlen, das ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben.

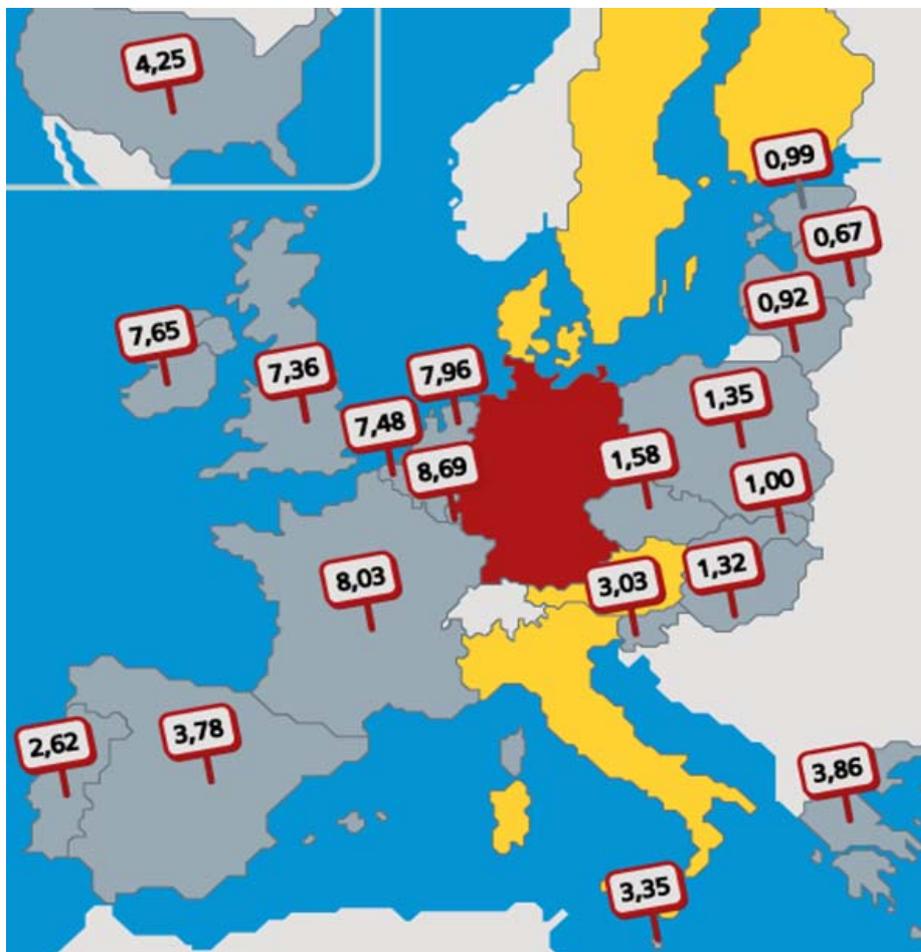
Positive Erfahrungen in Ländern mit Mindesteinkommen

Deutschland ist eines der wenigen Länder in der EU ohne gesetzlichen Mindestlohn. Mittlerweile haben 20 von 27 Ländern in der Europäischen Union Mindestlöhne eingeführt, ohne dass dadurch die unterschiedlichen Tarifvertragssysteme abgeschafft wurden. Die Erfahrungen waren überwiegend positiv.

Der Mindestlohn wird von den Regierungen der Länder üblicherweise nach Konsultation der Sozialpartner festgelegt und hat Gesetzeskraft. Er gilt in der Regel für alle Arbeitnehmer und Berufe. Das gesetzlich garantierte Lohnniveau streut dabei stark. In den Niederlanden, Belgien, Frankreich, Großbritannien und Irland beträgt der gesetzlich festgesetzte Mindestlohn mindestens 1.000 Euro. Zwischen 471 und 605 € monatlich beträgt er in Griechenland, Malta, Spanien, Portugal und Slowenien. Knapp vor dem Schlusslicht Lettland rangieren Litauen, die Slowakei, Estland, Polen, Ungarn und Tschechien sowie Bulgarien, Rumänien und die Türkei. In diesen Ländern reicht der Mindestlohn von 61 bis 240 € pro Monat. Europaweit schwankt der Mindestlohn in einem Korridor zwischen 30 und 50% des Durchschnittsverdienstes.

Auch in den USA gelten gesetzliche Mindestlöhne. Der geltende Satz beläuft sich auf Bundesebene auf umgerechnet 727 €. In einigen US-Bundesstaaten liegen die Mindestlöhne darüber.

Schaubild 1: Mindestlöhne in EU- Mitgliedstaaten

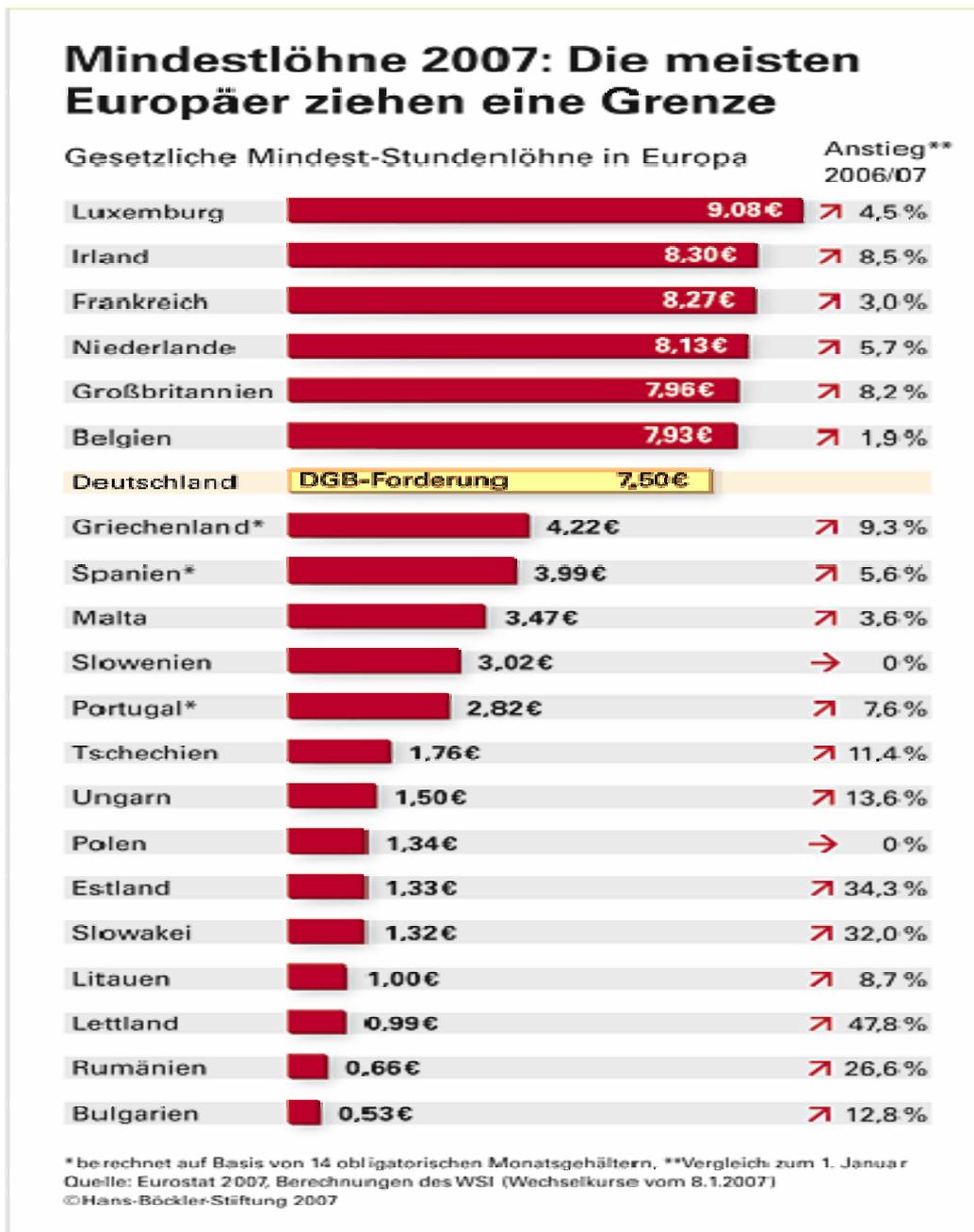


Länder ohne Mindestlohn verfügen über meist über funktionale Äquivalente, die wie gesetzliche Mindestlöhne wirken:

- In Skandinavien haben die Gewerkschaften einen außerordentlich hohen Organisationsgrad. Tarifvereinbarungen sind damit für einen Großteil der Arbeitnehmer in Dänemark, Schweden und Finnland verbindlich.

- Österreich erreicht eine flächendeckende Tarifbindung durch die Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer.
- In Italien existiert eine verfassungsmäßig abgesicherte Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge.

Schaubild 2: Gesetzliche Mindest- Stundenlöhne in Europa



Insgesamt bestehen also eine Reihe schlüssiger Argumente und positiver Erfahrungen, die für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns sprechen. Diese Überzeugung bildete die Grundlage für die Verhandlungen mit unseren Koalitionspartnern im Juni 2007.

Die Koalitionsverhandlungen um den gesetzlichen Mindestlohn

In langen und intensiven Vorberatungen trafen sich in der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“ Experten aus den Koalitionsfraktionen und den Bundesländern. Diese Gruppe konnte in einigen Bereichen Einigung erzielen, in anderen hingegen leider nicht. Für die Verhandlungen auf Führungsebene mit den Koalitionspartnern hatte die SPD- Fraktion zum Thema Mindestlohn daraufhin eine Strategie ausgearbeitet, die aus vier Forderungen bestand:

1. Einführung eines generellen Mindestlohns,
2. Gesetzliche Definition von Sittenwidrigkeit bei Löhnen einschließlich der unteren Lohngrenze
3. Aufnahme weiterer Branchen ins Arbeitnehmerentsendegesetz
4. Aktualisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetz zur Festsetzung von Mindestlöhnen in Branchen mit weniger als 50 % Tarifgebundenheit als Lösungsmöglichkeiten angeboten.

Einiges Wichtiges davon ist nun gelungen, wichtiges anderes allerdings nicht. Zunächst zu unseren Verhandlungserfolgen:

Ausweitung des Arbeitnehmer- Entsendegesetzes

Das Gesetz setzt die EU- Entsenderichtlinie um, die bestimmte Mindeststandards auch für Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern festschreibt. Nach dem Entsendegesetz kann das Bundesarbeitsministerium Mindestlöhne per Verordnung auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer festsetzen. Die zwingenden Arbeitsbedingungen müssen hierzu in einem allgemeinverbindlichen oder durch Rechtsverordnung dazu erklärten Tarifvertrag festgelegt worden sein. Ziel des Gesetzes ist also die Festschreibung verbindlicher Arbeitsbedingungen – etwa bei Löhnen, Urlaubsanspruch und Beiträge zu einer Urlaubskasse - für Arbeitnehmer, die von ausländischen Firmen zur Erbringung von Dienstleistungen nach Deutschland entsandt werden.

Alle Branchen, die die nötigen Bedingungen erfüllen, können auf Antrag in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden. Sie haben Zeit bis zum 31. 03. 2008. Voraussetzung ist eine einheitliche Tarifstruktur bundesweit und eine Tarifbindung von mindestens 50%. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber, die diesen Tarifvertrag tragen, mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer in dieser Branche beschäftigen müssen. Ihre Aufnahme in das Gesetz erfolgt dann auf dem Verordnungsweg. Mögliche „Kandidaten“ dafür sind etwa die Postdienste, die Leiharbeit, die Entsorgungswirtschaft oder die Wachdienste.

Wenn eine Branche erstmals in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz will, wird ihr Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags zunächst dem Tarifausschuss (je 3 Arbeitnehmer und Arbeitgeber) vorgelegt. Wenn dieses Gremium aus jeweils drei Vertretern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite zustimmt, entsteht die Allgemeinverbindlichkeit. Wenn es sich nicht auf eine einheitliche Position festlegen kann oder den Antrag mit 3 : 3- oder 2 : 4-Entscheidung ablehnt, kann die Verordnung trotzdem angestrebt werden. Sie wird vom Bundesarbeitsminister dem Kabinett vorgeschlagen und von diesem beschlossen. Kommt die Aufnahme einer Branche in das Arbeitnehmer- Entsendegesetz zustande, gelten die tariflichen Mindestlöhne für alle in- und ausländischen Arbeitnehmer in dieser Branche gleichermaßen.

Aktualisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetz

Bei dem Mindestarbeitsbedingungengesetz geht es um die Bereiche, die gar nicht oder unter 50% tarifgebunden sind, also um die "weißen Flecken" der Tariflandschaft. Ziel der Neuregelung ist es, in den genannten Bereichen Mindestlöhne zu entwickeln und zu beschließen.

Dazu wird ein Hauptausschuss dauerhaft eingerichtet, der aus jeweils drei Experten aus dem Arbeitnehmer- und dem Arbeitgeberbereich bestehen soll. Diese vereinbaren, wer - als siebte Person - Vorsitzender dieses Hauptausschusses sein soll. Dieser Hauptausschuss entscheidet, ob für einen bestimmten Bereich oder eine bestimmte Branche ein Mindestlohn festgesetzt werden soll. Wenn ja, veranlasst er die Einsetzung eines Fachausschusses, der nach dem gleichen Muster wie der Hauptausschuss besetzt ist. Hat der Fachausschuss einen Vorschlag für einen Mindestlohn entwickelt, richtet er diesen an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, von dem der Mindestlohn per Verordnung allgemeinverbindlich gemacht werden kann.

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eines Tarifvertrags bewirkt, dass seine Rechtsnormen auch für alle bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags verbindlich werden. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann nach dem Tarifvertragsgesetz einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisation der Arbeitgeber und der Spitzenorganisation der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten dann auch für bislang nicht tariflich gebundene Arbeitnehmer im sachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Die Rechtsverbindlichkeit des Branchen-Mindestlohns ergibt sich also aus:

- § 1 Abs. 1 und Abs. 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) in Verbindung mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags nach § 5 Tarifvertragsgesetz **oder alternativ**
- in Verbindung mit einer nach § 1 Abs. 3a AEntG erlassenen Rechtsverordnung. Für Leiharbeitsverhältnisse ergibt sich die Verbindlichkeit aus § 1 Abs. 2a AEntG (wird ab dem 1. Juli 2007 Abs. 2)

Im Unterschied zu einheitlichen gesetzlichen Mindestlöhnen sehen tarifvertragliche Mindestlöhne differenzierte Regelungen in Abhängigkeit von branchenspezifischen und regionalen Gegebenheiten vor.

Auf anderen Gebieten konnten wir unsere Forderungen nicht durchsetzen, obwohl wir überzeugende Argumente für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns anführen konnten. Denn die SPD-Fraktion ist Partner in einer Koalitionsregierung – eigentlich eine simple Feststellung, die aber von nicht zu überschätzender Bedeutung für die parlamentarischen Arbeitsprozesse ist. Denn wir haben keine Möglichkeit, Gesetze im Alleingang zu beschließen, sondern müssen immer das Einvernehmen mit dem Koalitionspartner suchen. Dies gilt natürlich auch im umgekehrten Fall. Die Arbeit mit einem Koalitionspartner kann Vorteile bringen, wenn man etwa Ziele verwirklichen kann, die mit anderen Partnern oder alleine nicht zu erreichen wären. Diesen Zwang zu Koalition und Kooperation kann man beklagen – ändern können wir ihn gegenwärtig leider nicht. Für mich ist daher notwendig, mich in meiner politischen Arbeit auf diese Rahmenbedingungen einzustellen. Dies fällt nicht immer leicht, gerade mit Blick auf das Thema Mindestlohn und Lohngerechtigkeit.

Die Einführung eines generellen Mindestlohns und die gesetzliche Definition der Sittenwidrigkeit bei Löhnen sind uns nicht gelungen. Denn unsere Koalitionspartner von CDU und CSU haben sich diesem Anliegen total verweigert. Diese Verweigerung eines generellen Mindestlohns oder eines Auffang-Mindestlohns im Rahmen der Regelung der Sittenwidrigkeit verstößt gegen die Würde aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und belastet die Steuermasse durch Sozialtransfers, die zusätzlich gezahlt werden müssen.

Das Argument der Gegner des gesetzlichen Mindestlohnes, man wolle die Tarifautonomie hochhalten und die staatliche Mindestlohnsetzung verhindern, ist unlogisch. Denn wir haben angeboten, von einer Kommission, von Tarifpartnern und Experten, die Lohnfindung durchführen zu lassen. Tarifautonomie hat auch für die SPD immer Vorrang gegenüber gesetzlichen Regelungen. Denn wir wissen um die Vorteile starker Gewerkschaften als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite. Die Idee des Mindestlohnes und des Auffangmindestlohnes passt ordnungspolitisch zur sozialen Marktwirtschaft. Die Haltung der Union in dieser Frage hat nichts mit sozialer Marktwirtschaft zu tun. Im Gegenteil - sie vertritt eine Staatslohntheorie, nach der der Staat per Sozialtransfer zahlen muss, was dem Arbeitnehmer an Mindestlohn fehlt. Ich befürchte, dass hier nicht an einer sachorientierten Lösung gearbeitet wird, sondern nach einem Weg gesucht wird, das Thema so leise und so billig wie möglich loszuwerden.

Dies wird allerdings nicht gelingen, denn es besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf im Sinne der Armutsbekämpfung und einer gerechten Verteilung von Einkommen, die Voraussetzungen für die gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger sind. Der Staat kann und darf nicht auf Dauer Niedriglöhne ohne jede Untergrenze subventionieren. Daher sollten CDU, CSU und FDP nicht mehr über das ob, sondern endlich über das wie der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns diskutieren.