

Niedriglohnsektor in Sachsen ...

... gibt's den?



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Einleitung.....	5
2. Der Niedriglohnsektor in Deutschland.....	6
3. Niedriglohnbeschäftigung in Sachsen	8
4. Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnsektors	11
5. Arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Konzepte für den Niedriglohnsektor.....	16
5.1 Kombilohn.....	17
5.2 Bedingungsloses Grundeinkommen	20
5.3 Mindestlohn und weitere Maßnahmen gegen Lohndumping.....	23
6. Zusammenfassung	28
Anhang	29
Zum Weiterlesen	32

Sehr geehrte Damen und Herren, Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lange Zeit war es in Sachsen offizielle Politik, dass durch niedrige Löhne und geringe soziale Standards Investitionen angelockt werden können. Arbeit sollte so billig werden, dass Sachsen auch mit seinen Nachbarländern Polen und Tschechien konkurrieren kann. Manche Politiker sprachen sogar von „kaskadenförmigen Löhnen“ an den Grenzen. Eine Politik, die überall in Ostdeutschland mehr oder weniger übernommen wurde. Es galt als Standortvorteil geringe Löhne, schwache Gewerkschaften, keine Betriebsräte und keine Mitbestimmung zu haben.



Hanjo Lucassen
Vorsitzender DGB Sachsen

Begleitet wurde dies in den 1990er Jahren von einer Politik, die die Verteilung in Deutschland immer ungleicher hat werden lassen. So hat die Lohnspreizung in den vergangenen Jahren zugenommen, die Gewinne sind bei fast stagnierenden Lohneinkommen geradezu explodiert und die Vermögenskonzentration hat sich ebenfalls deutlich erhöht. Durch die Steuerpolitik sind vor allem Unternehmen und reiche Haushalte entlastet worden – die Vermögenssteuer wurde ausgesetzt, die Unternehmenssteuern mehrmals gesenkt und in wenigen Jahren der Spitzensteuersatz der Einkommensteuer drastisch reduziert. Während Deutschland noch Anfang der 1990er Jahre im internationalen Vergleich eine relativ egalitäre Einkommens- und Lohnstruktur aufwies, bestimmt mittlerweile die Auseinandersetzung um Armut und Working Poor (Arm trotz Arbeit) die verteilungspolitische Debatte.

Noch im letzten Bundestagswahlkampf 2005 wurde der Eindruck erweckt, als gäbe es in Deutschland keinen Niedriglohnsektor von nennenswerter Größe. Vielmehr, so wurde vielfach gefordert, müsse die Beschäftigung im Niedriglohnsegment deutlich erhöht werden, um den hohen Stand an Arbeitslosigkeit abzubauen. Seit der deutsche Niedriglohnsektor aber mit 22% fast die Größe des US-amerikanischen erreicht hat, sind zumindest jene Stimmen verstummt, die behaupten, Niedrig- und Armutslöhne seien in Deutschland bestenfalls ein Randphänomen.

Der DGB-Bezirk Sachsen wollte das Ausmaß des sächsischen Niedriglohnsektors näher erforschen. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen, das die entsprechenden Daten zur Verfügung gestellt hat, ist in Sachsen ein beträchtliches Ausmaß an Niedriglohnbeschäftigung auszumachen.

Der Anteil von Niedriglohnbeziehern an allen sächsischen Beschäftigten ist seit Mitte der 1990er Jahre gewachsen und beträgt aktuell über 26%, wenn die ostdeutsche Niedriglohnschwelle zum Maßstab genommen wird. Dabei ist zu bedenken, dass Sachsen das wirtschaftsstärkste Bundesland Ostdeutschlands ist. Gerade vor diesem Hintergrund signalisiert die Größe des sächsischen Niedriglohnsektors Handlungsbedarf. Darüber hinaus müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit Altersarmut als Spätfolge von Niedrig- und Armutslöhnen entgegengewirkt werden kann.

Auch das Statistische Landesamt hat im Mai 2009 Zahlen zur Armut in Sachsen veröffentlicht. Danach müssen 13,6% der sächsischen Bevölkerung mit weniger als 60% des mittleren Einkommens (Median) in Sachsen auskommen. Überdurchschnittlich hoch ist die sogenannte Armutsgefährdungsquote z. B. für Alleinerziehende (33, %), Erwerbslose (51,8%) oder von Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 25 Jahren (24,4%).

Gemessen am mittleren Einkommen auf Bundesebene beträgt die Armutsgefährdungsquote in Sachsen 19,6% und liegt damit wie in allen neuen Bundesländern über der Quote für das gesamte Bundesgebiet (14,3%). Damit nimmt Sachsen nach Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt den dritten Platz in Deutschland ein.

Der DGB Sachsen fordert die im Landtag vertretenen demokratischen Parteien auf, schnellstmöglich zu handeln. An erster Stelle fordern wir die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns – die Sächsische Staatsregierung sollte im Bundesrat einen entsprechenden Gesetzesantrag einbringen.

Die Liberalisierung der Leiharbeit ist wieder zurückzunehmen und das Prinzip Gleicher Lohn für gleiche Arbeit zu verwirklichen. Darüber hinaus sollten die so genannten Mini-Jobs abgeschafft werden und weitere Privatisierungen von öffentlichen Aufgaben und Tätigkeiten unterbleiben. Außerdem muss die Geltungskraft von Tarifverträgen durch den stärkeren Gebrauch von Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen erhöht werden. Ganz konkret kann der Sächsische Landtag das Tarifsysteem stärken, indem er das sächsische Vergabegesetz mit einer Tariftreuregelung und einer Mindestlohnklausel von mindestens 7,50€ pro Stunde versieht.

Die sächsischen Daten setzen ein klares Signal. Die Staatsregierung muss sich nachdrücklich für wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Niedrig- und Armutslöhnen einsetzen. Denn die in der Vergangenheit favorisierten Kombilöhne sind in Modellversuchen auf der ganzen Linie gescheitert – dies wird nicht zuletzt durch die frühzeitige Beendigung der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell), welche in einigen Teilen Sachsens getestet wurde, verdeutlicht.

Nicht Kombilöhne oder betriebliche Bündnisse für Arbeit sind geeignet, Dumping- und Armutslöhne zu verhindern, sondern ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in angemessener Höhe und eine Stärkung der Tarifautonomie.



Hanjo Lucassen
Vorsitzender des DGB Sachsen

1. Einleitung

Über kaum ein wirtschaftspolitisches Thema ist in der Vergangenheit so intensiv gestritten worden wie über die Höhe und die Struktur der Lohneinkommen. Insbesondere der Niedriglohnsektor, so die vielfach zu hörende These, müsse ausgebaut werden, solle in Deutschland jemals wieder Vollbeschäftigung erreicht werden. Im Klartext heißt dies: Die Bezahlung am unteren Ende der Lohnskala ist zu hoch und muss sinken, um die Beschäftigung zu erhöhen.

Tatsache ist, dass Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland alles andere als ein Randphänomen darstellt. Das Ausmaß des deutschen Niedriglohnsektors im Allgemeinen, aber auch des ostdeutschen und sächsischen im Speziellen, wird in den folgenden Kapiteln 2 und 3 beleuchtet.

Der DGB präsentiert mit den sächsischen Werten erstmals Daten für ein einzelnes ostdeutsches Bundesland. Diese wurden uns freundlicherweise vom Institut für Arbeit und Qualifizierung an der Universität Duisburg-Essen zur Verfügung gestellt.

Kapitel 4 hat die Ursachen für das Wachstum des Niedriglohnsektors seit Mitte der 1990er Jahre zum Gegenstand. Daran anschließend werden im Kapitel 5 die arbeitsmarkt- und verteilungspolitischen Instrumente vorgestellt und erläutert, über deren Einführung im Rahmen der Niedriglohnsektor-Debatte diskutiert wird, und zwar Kombilohn-Modelle (5.1), Modelle zur Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens (5.2) und die Forderung nach Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (5.3). Im abschließenden 6. Kapitel werden die zentralen Ergebnisse noch einmal kurz zusammengefasst.



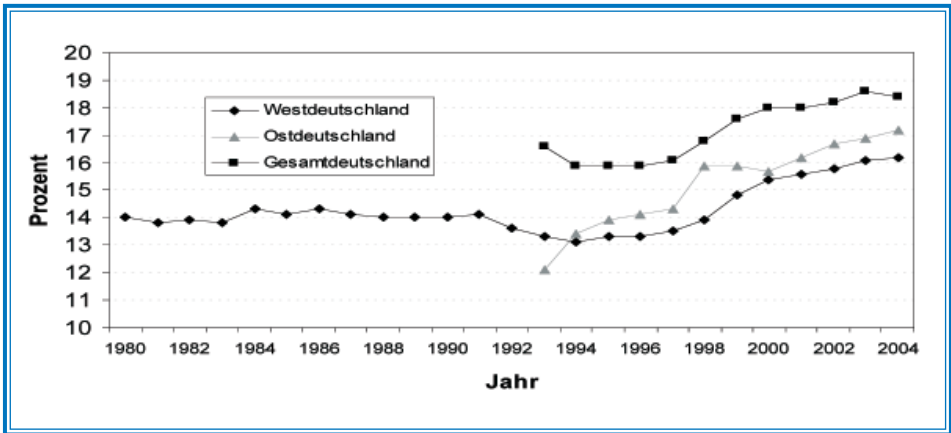
2. Der Niedriglohnsektor in Deutschland

Neben einer allgemein zunehmenden Armut wird seit einigen Jahren in Deutschland über den wachsenden Niedriglohnsektor unter dem Schlagwort Arm trotz Arbeit diskutiert. Die allgemeine Lohnspreizung, also der Unterschied zwischen niedrigen und hohen Löhnen, hat in Deutschland deutlich zugenommen und dies unter anderem aufgrund einer Ausweitung des Niedriglohnsektors. Insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre ist ein zunehmender Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung zu beobachten.

Es ist international üblich, die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohns anzusetzen, d.h. wer weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdient, ist im Niedriglohnsektor beschäftigt.¹

Es gibt verschiedene Institutionen, die auf unterschiedlichen Datenbasen Angaben zum Ausmaß des deutschen Niedriglohnsektors machen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg hat die Entwicklung des deutschen Niedriglohnsektors seit Anfang der 1980er Jahre für Vollzeitbeschäftigte ermittelt. Danach hat sich die Beschäftigung im Niedriglohnsegment seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, und zwar sowohl in West- und in Ostdeutschland als auch in Deutschland insgesamt (Abbildung 1).

Abbildung 1: Niedriglohnsektor (Vollzeitbeschäftigte) in Deutschland 1980-2004*



*Für West- und Ostdeutschland sowie Deutschland insgesamt liegen jeweils separate Niedriglohnschwellen zugrunde.
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin hat sich mit der Größe des deutschen Niedriglohnsektors befasst. Nach Angaben des DIW erhalten 12% aller Lohnempfängerinnen und -empfänger sowie 7% aller Vollzeitbeschäftigten (= 1,4 Millionen Personen) weniger als 7,50€ pro Arbeitsstunde.

1) Der Median oder Zentralwert ist eine statistische Größe und bezeichnet die Grenze zwischen zwei gleich großen Hälften. Sortiert man eine Reihe von Messwerten der Größe nach, so ist der Wert, der in der Mitte dieser Reihe liegt, der Median. Liegt eine ungerade Zahl von Werten vor (z.B. 11), dann ist der 6. Wert der Medianwert. Hat man eine gerade Anzahl von Werten (z.B. 10), ergibt sich der Median als arithmetisches Mittel der beiden mittleren Werte (5. und 6. Wert werden addiert und durch 2 geteilt). Die eine Hälfte der Werte ist größer, die andere Hälfte kleiner als der Median.

Besonders aufschlussreich sind die Daten des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen, da das IAQ das Ausmaß des deutschen Niedriglohnssektors regelmäßig unter Einbezug von Teilzeitbeschäftigung und Mini-Jobs ermittelt (Tabelle 1). Danach liegt die für West- und Ostdeutschland jeweils separat ermittelte Niedriglohnschwelle für Westdeutschland bei 9,61 € und für Ostdeutschland bei 6,81 € pro Stunde. Wird ein einheitlicher Schwellenwert für Gesamtdeutschland zu Grunde gelegt, dann beginnt der Niedriglohnssektor bei einem Stundenlohn von unter 9,13 €.

Im Falle getrennter Niedriglohnschwellen für Ost und West erreicht der Niedriglohnssektor jeweils für beide Ländergruppen und auch für Deutschland insgesamt eine Größe von ungefähr 22 %.

Im Falle des einheitlichen Niedriglohnschwellenwertes verkleinert sich der Niedriglohnanteil in Westdeutschland auf 19 %, während er in Ostdeutschland auf 41 % ansteigt – für Gesamtdeutschland fällt der Niedriglohnanteil geringfügig höher aus.

Tabelle 1: Niedriglohnschwellen (Brutto) und Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (2006, alle abhängig Beschäftigten inklusive Teilzeit und Mini-Jobs)

		Getrennte Niedriglohnschwellen für Ost und West	Einheitliche Niedriglohnschwelle
Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)		9,61 € (West) 6,81 € (Ost)	9,13 €
Niedriglohnanteil	Westdeutschland	22,2%	19,1%
	Ostdeutschland	22,1%	41,1%
	Deutschland	22,2%	22,6%

Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Häufig wird behauptet, dass der Niedriglohnssektor vielen Menschen den Einstieg in die Erwerbstätigkeit erst ermöglicht, die meisten Personen nach einiger Zeit ihren Verdienst steigern und so aus dem Niedriglohnsegment herauskommen. Dieser Behauptung widerspricht allerdings die Tatsache, dass für Menschen, die in Armut trotz Arbeit leben, nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten bestehen:

Nach neuesten Erkenntnissen des IAB hat nur jeder achte in den Jahren 1998/99 in Vollzeit beschäftigte Geringverdiener im Jahr 2005 einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezogen.

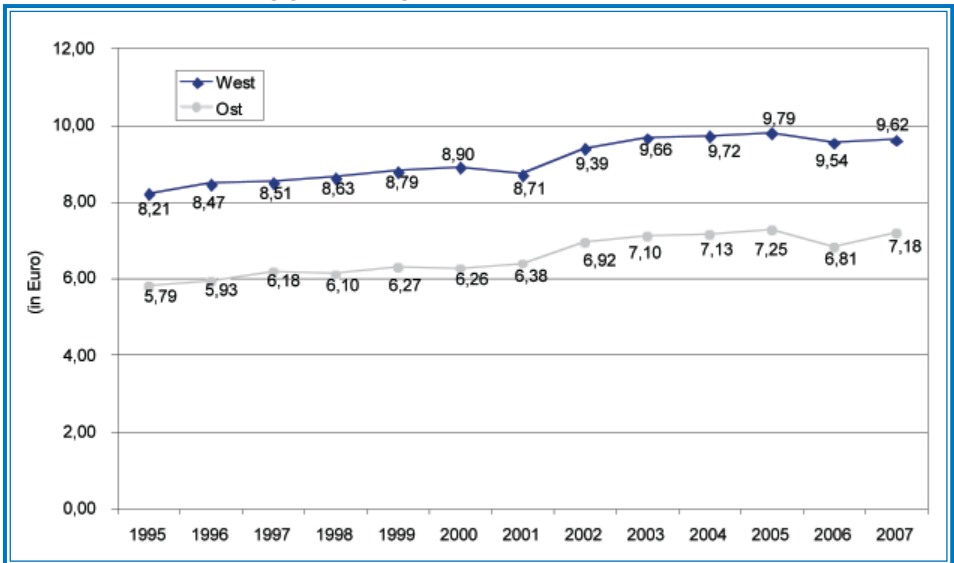
Im europäischen Vergleich fällt die deutsche Aufstiegsmobilität besonders schlecht aus. Einen Niedriglohn beziehen besonders Frauen. Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher sind mehrheitlich qualifiziert, d.h. sie haben eine Berufsausbildung und arbeiten überwiegend im Dienstleistungssektor und in kleineren Betrieben.

3. Niedriglohnbeschäftigung in Sachsen

Auch in Sachsen gibt es Niedriglohnbeschäftigung. Die sächsische Wirtschaftsförderung bewirbt dies sogar als Standortfaktor. Selbst die Tarifvergütungen liegen zum Teil deutlich unter der ostdeutschen Niedriglohnschwelle: Die unterste Tarifgruppe in der Systemgastronomie beträgt z.B. nur 6,35€ und im Bereich Floristik sind es sogar nur 4,89€ pro Stunde.

Die nachfolgenden Daten verdeutlichen den Niedriglohnsektor, welcher bei einem Wert von zwei Dritteln des Medians beginnt. Erfasst werden alle abhängig Beschäftigten einschließlich der in Teilzeit- und Mini-Jobs arbeitenden Personen. Dabei wird für Sachsen keine eigene Niedriglohnschwelle zugrunde gelegt, sondern die Niedriglohnschwelle Ostdeutschlands. Die Entwicklung der ostdeutschen Niedriglohnschwelle von 1995 - 2006 ist der Abbildung 2 zu entnehmen.

**Abbildung 2: Entwicklung der Niedriglohnschwelle in Euro im Zeitverlauf
(abhängig Beschäftigte inklusive Teilzeit und Mini-Jobs)**

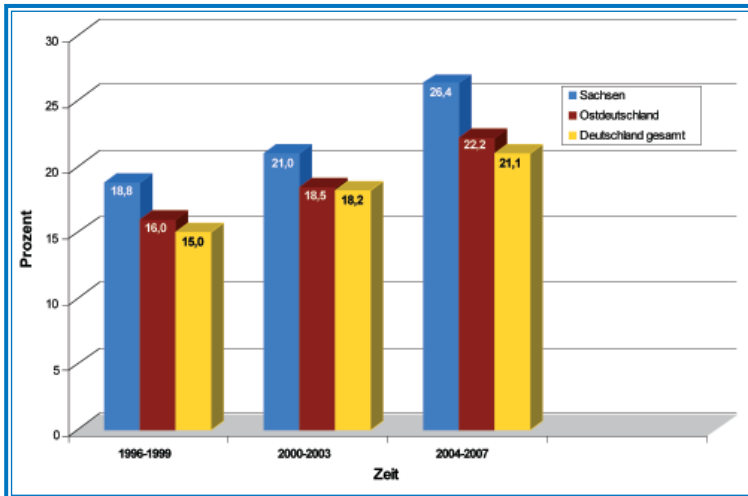


Die ausgewiesenen Werte beziehen sich auf Bruttostundenlöhne. Die Niedriglohnschwellen liegen gemäß OECD-Definition bei zwei Dritteln des jeweiligen mittleren Stundenlohns (Median).
Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Genau wie in Ostdeutschland ist der Niedriglohnsektor auch in Sachsen seit Mitte der 1990er Jahre stark gewachsen, und zwar von 18,8% in den Jahren 1996 - 1999 auf 26,4% in den Jahren 2003 - 2007 (Abbildung 3).

In Sachsen hat sich der Niedriglohnanteil stärker als in den anderen ostdeutschen Bundesländern entwickelt. Der sächsische Niedriglohnsektor liegt um 4% über dem ostdeutschen Gesamtwert. Dabei ist zu bedenken, dass Sachsen im ostdeutschen Bundesländervergleich der wirtschaftsstärkste Flächenstaat ist und in Bezug auf den ostdeutschen Durchschnittslohn nach Brandenburg an zweiter Stelle befindet. Im bundesweiten Vergleich liegt Sachsen an 13. Stelle in Bezug auf die Bruttolöhne.

Abbildung 3: Niedriglohnanteil Gesamtdeutschland, Ostdeutschland und Sachsen im Vergleich (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, gepollte Jahre in %)



Quelle: IAQ-Auswertung

Niedriglohnbeschäftigung bei Frauen

Von Niedriglohnbeschäftigung sind Frauen in deutlich stärkerem Umfang betroffen als Männer. Während 22,5% aller Männer in Sachsen im Niedriglohnsektor beschäftigt werden, ist dies mit etwas mehr als 30% ein knappes Drittel aller Frauen.² Wenn der Niedriglohnanteil im Hinblick auf die Qualifikation betrachtet wird, dann fällt auf, dass dieser bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung mit rund 51% zwar besonders hoch ausfällt, dass aber selbst rund 32% der Beschäftigten mit Berufsausbildung Niedriglöhne beziehen. Sogar ein Hochschulabschluss schützt in deutlich mehr als 7% der Fälle nicht vor Niedriglöhnen.³

Zahlenmäßig relevante Anteile von Niedriglohnbezieherinnen und -beziehern befinden sich in allen Altersgruppen, wobei der größte Anteil auf die Altersgruppe der unter 25-Jährigen (50,4%) entfällt.

Einen wesentlichen Einfluss auf den Niedriglohnanteil an den Lohn- und Gehaltsbezieherinnen hat die Unternehmensgröße: Je geringer die Zahl der Beschäftigten ist, desto mehr Personen arbeiten zu Niedriglöhnen, d.h. mit zunehmender Unternehmensgröße sinkt der Anteil der Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher an der Gesamtbeschäftigung im Unternehmen.

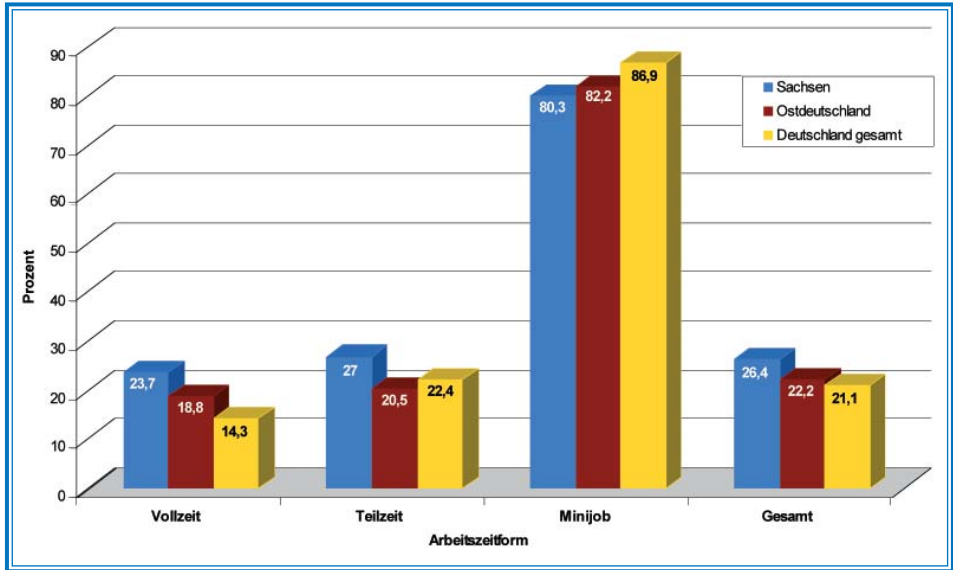
Wird die Arbeitszeitform als Unterscheidungskriterium gewählt, dann fällt der hohe Niedriglohnanteil von über 80% bei den Mini-Jobs auf (Abbildung 4). Aber auch bei den Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigten ist dieser Wert mit 27 bzw. fast 24% sehr hoch.

Den größten Anteil am gesamten sächsischen Niedriglohnbereich hat mit über 51% der Einzelhandel, 40% entfallen auf Dienstleistungen für Unternehmen sowie 14,8% auf den Bereich Gesundheit.

2) Siehe hierzu und zu den weiteren im Folgenden präsentierten Ergebnissen auch die Abbildungen im Anhang.

3) Wert basiert auf Fallzahlen unter 30.

**Abbildung 4: Niedriglohnanteil nach Arbeitszeitform 2004-2007
(abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)**



Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass der Freistaat Sachsen einen erschreckend großen und steigenden Niedriglohnsektor aufweist, der sich in Bezug auf seine Struktur vom gesamten ostdeutschen Niedriglohnsektor dahingehend unterscheidet, dass er in fast allen genannten Kategorien die Durchschnittswerte sogar noch übertrifft.

Insofern weisen die Daten zum sächsischen Niedriglohnsektor auf einen dringenden politischen Handlungsbedarf hin. Bevor wir uns damit im Kapitel 5 näher befassen, wenden wir uns im Kapitel 4 zunächst den Ursachen für den starken Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung zu.

4. Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnssektors

Für das Wachstum des Niedriglohnssektors sind verschiedene Ursachen auszumachen. Die zentralen Punkte sollen im Folgenden beleuchtet werden.

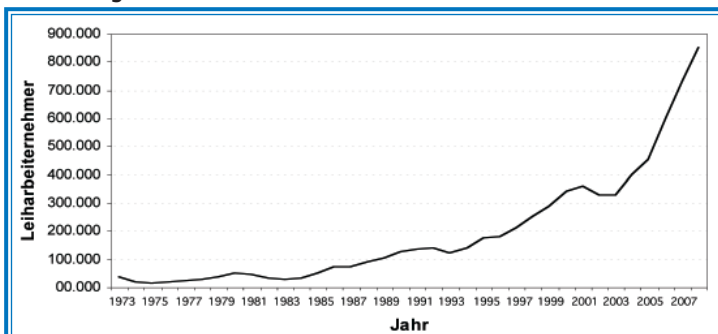
Niedriglohnsektor und Leiharbeit

Eine wichtige Rolle für die Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung spielen arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen der jüngsten Vergangenheit, insbesondere ist in diesem Zusammenhang die Hartz-Gesetzgebung zu nennen. So wurden im Zuge von Hartz I wesentliche Restriktionen im Bereich der Leiharbeit (auch als Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet) ab dem 1.1.2004 aufgehoben:

- Bis Ende 2003 war die zeitliche Synchronisierung (Koppelung) der Dauer des Arbeitsvertrags mit der Dauer des betrieblichen Einsatzes unzulässig, dieses so genannte Synchronisationsverbot gilt nicht mehr.
- Die zeitliche Begrenzung des Verleihs – zuletzt zwei Jahre – wurde gestrichen.
- Das Recht auf gleiche Bezahlung wurde festgeschrieben – es sei denn, es kommt ein für die Zeitarbeitsbranche gültiger Tarifvertrag zur Anwendung. Mittlerweile sind mehrere konkurrierende Tarifverträge in Kraft, so dass die Ausnahme zur Regel geworden ist: Nachdem die christlichen Gewerkschaften Tarifvereinbarungen mit sehr niedrigen Löhnen abgeschlossen hatten, standen die DGB-Gewerkschaften unter Druck, selbst Tarifverträge mit den großen Arbeitgeberverbänden auszuhandeln, die etwas günstigere Bedingungen enthalten.

Zwar hat sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter seit Anfang der 1970er Jahre im Trend erhöht, aber insbesondere ab 2004 ist ein sprunghafter Anstieg zu beobachten: Waren im Januar 2004 gerade einmal 326.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt, so hat sich diese Zahl bis zum Juni 2008 auf 850.000 Personen mehr als verdoppelt. Im Sommer 2007 arbeiteten 2% aller abhängig Beschäftigten in Leiharbeit. Am Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre hat die Zeitarbeitsbranche einen erheblichen Anteil. Allein zwischen Juni 2006 und Juni 2007 entfallen rund 25% des Beschäftigungsanstiegs auf die Leiharbeit.

Abbildung 5: Die Zunahme der Leiharbeit in Deutschland 1973-2008*



* Wert für 2008 geschätzt

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Deutscher Gewerkschaftsbund

Leiharbeit ist eine Männerdomäne, lediglich ein Viertel aller in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten sind Frauen. Knapp 60% der Leiharbeitnehmerschaft üben eine einfache Tätigkeit aus, etwa 25% gehen Facharbeitertätigkeiten nach.

Besonders stark genutzt wird Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie, hier wurden Mitte 2007 rund 215.000 Zeitarbeiter eingesetzt, im Durchschnitt kommen auf 100 Beschäftigte 6 Leiharbeiter.

Gegen den Einsatz von Leiharbeit ist nichts einzuwenden, wenn sie Auftragsspitzen abfängt oder wenn es um den Einsatz von Vertretungskräften im Falle von Urlaub oder Krankheit geht. Den Interessen der abhängig Beschäftigten läuft eine Ausweitung von Leiharbeit allerdings diametral zuwider, wenn so die etablierten Branchentarifverträge unterlaufen werden und reguläre Beschäftigung zunehmend verdrängt wird. Der Trend zur massiven Ausweitung der Leiharbeit setzt Stammebelegschaften, Löhne und Tarifstrukturen unter Druck und hebt das Prinzip Gleicher Lohn für gleiche Arbeit aus, da Leiharbeiterinnen und -arbeiter für die gleiche Arbeit deutlich schlechter bezahlt werden.

Welche Risiken der übermäßige Einsatz von Leiharbeitskräften für die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beinhaltet, hat einmal mehr die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt. Die Leiharbeitskräfte waren die ersten, die gehen mussten. Allein im Leipziger BMW-Werk wurden im November 2008 rund 400 Leiharbeiter entlassen.

Niedriglohnsektor und Mini-Jobs

Einen wesentlichen Beitrag zum Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung haben auch die im Zuge von Hartz II im Jahr 2003 eingeführten Mini-Jobs geleistet.

Als Mini-Jobs – die offizielle Bezeichnung lautet geringfügige Beschäftigung – gelten Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt 400€ pro Monat nicht übersteigt. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Pauschalabgaben in Höhe von 30,1% trägt (13% Krankenversicherungs-, 15% Rentenversicherungs- und 2% Steuerpauschale sowie 0,1% Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz). Die Pauschalabgaben für Mini-Jobs im Privathaushalt fallen mit 13,7% geringer aus. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen keine Abgaben an, so dass diese ihr Arbeitsentgelt brutto für netto erhalten.

Dies wird von Arbeitgeberseite häufig dazu benutzt, Mini-Jobberinnen und -Jobbern im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten geringere Stundenlöhne zu zahlen. Die Abgabefreiheit der Arbeitnehmerbezüge wird mithin in der Praxis häufig an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weitergereicht, so dass die im Vergleich zur voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas höheren pauschalen Arbeitgeberabgaben mehr als kompensiert werden.

Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass die Zahl der Mini-Jobs in Deutschland deutlich gestiegen ist. (Abbildung 6)

Zudem wird auch verständlich, warum es, wie in Kapitel 3 gezeigt, unter den Mini-Jobs einen exorbitant hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung gibt.

Betrachtet man die sächsischen Mini-Job-Zahlen, dann wird das ganze Ausmaß der Verdrängung regulärer Beschäftigung durch Mini-Jobs bewusst.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen ist im Jahresvergleich von 2001 zu 2008 um rund 78.000 Personen gesunken. Im gleichen Zeitraum ist dagegen die Zahl der Mini-Jobs um rund 24.500 Beschäftigte gestiegen.

Mini-Jobs bringen keine zusätzliche Beschäftigung, sondern verdrängen reguläre Arbeit. Mehr Mini-Jobs bedeuten weniger gute Arbeit und weniger Vollzeit-Jobs. Hinzu kommt, dass Mini-Jobber sozial unzureichend abgesichert sind und meist nur sehr niedrige Stundenlöhne gezahlt werden.

Inzwischen gibt es ganze Branchen, wie etwa den Handel und das Gastgewerbe, die hauptsächlich auf solche geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit einem Verdienst bis 400 Euro im Monat setzten. Mit diesen Beschäftigungsverhältnissen kann niemand seinen Lebensunterhalt bestreiten.

Gerade für Alleinerziehende bedeuten solche Beschäftigungsverhältnisse häufig die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen.

Jeder 3. Mini-Jobber braucht staatliche Aufstockung über Hartz IV. Von 180.000 geringfügig entlohnten Beschäftigten in Sachsen haben fast 69.000 noch zusätzliche Leistungen über Hartz IV erhalten.



Die Tendenz zu Niedriglöhnen zeigt sich auch daran, dass rund 57.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Sachsen noch einen Mini-Job zusätzlich ausüben, um überhaupt ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können.

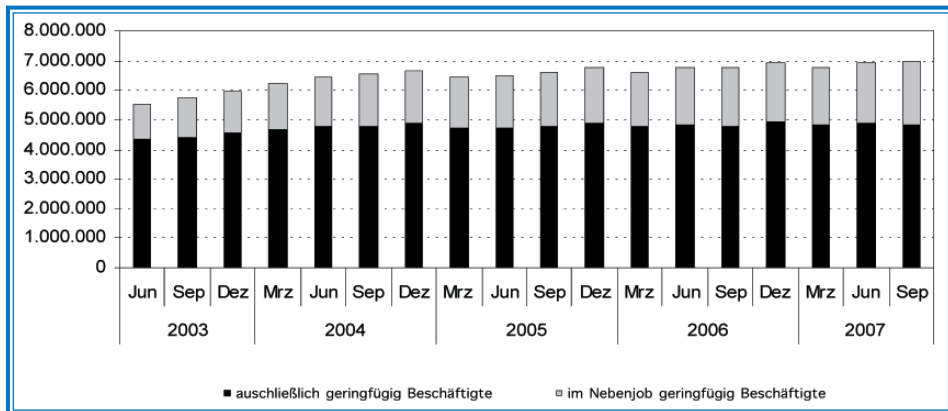
Diese Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit der Abschaffung von Mini-Jobs, der fairen Entlohnung von Beschäftigten und der Schaffung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse.

Außer Mini-Jobs und Leiharbeit üben natürlich auch die im Zuge der Hartz-IV-Reform erfolgte Zusammenlegung von einkommensbezogener Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II, die neu geschaffenen Ein-Euro-Jobs sowie die verschärften Zumutbarkeitsregeln Druck auf das Lohngefüge aus.

Die Änderung der Zumutbarkeitsbedingungen hat dazu geführt, dass jede Arbeit – auch untertariflich bezahlte oder geringfügige Beschäftigung – angenommen werden muss. Die Grenze nach unten ist lediglich durch das Verbot sittenwidriger Entlohnung gezogen, d.h. Arbeitslose müssen Arbeit zu Löhnen annehmen, die bis zu 30 % unter den ortsüblichen Tarifen liegen.

Neben den Hartz-Gesetzen und ihren Folgen spielen auch Veränderungen in der deutschen Tariflandschaft eine Rolle bei der Ausweitung des Niedriglohnbereichs. Ein Rückgang der Tarifbindung, eine stärkere Dezentralisierung verbunden mit tariflichen Öffnungsklauseln und das Vordringen von leistungs- und ertragsabhängiger Bezahlung sind die wichtigsten Elemente dieser Entwicklung.

Abbildung 6: Mini-Job-Beschäftigung 2003-2007 in Deutschland



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Zwar ist die Institution des Flächentarifvertrags nach wie vor bestimmend für die Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen, aber die prägende Kraft der Branchentarifverträge hat abgenommen: Während im Jahr 1998 in Westdeutschland noch 76% und in Ostdeutschland 63% aller Beschäftigten durch einen Branchen- oder Firmentarifvertrag erfasst waren, sind es im Jahr 2006 nur noch 65% bzw. 54% gewesen. Eine ähnliche Entwicklung ist auch zu beobachten, wenn die Zahl der tarifgebundenen Betriebe betrachtet wird.

Die Tarifbindung hat auch deshalb abgenommen, weil die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) von Tarifverträgen gesunken ist. Ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse des betreffenden fachlichen und räumlichen Tarifbereichs – es werden also auch Arbeitgeber gebunden, die nicht Verbandsmitglieder sind.

Die AVE eines Tarifvertrags, die vom Bundesarbeitsminister oder – bei entsprechend eingeschränkter räumlicher Geltung – vom jeweils zuständigen Landesarbeitsminister ausgesprochen wird, ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz an verschiedene Bedingungen gebunden. Zum einen muss eine AVE von mindestens einer der beteiligten Tarifvertragsparteien beantragt worden sein; der Minister kann nicht von sich aus tätig werden. Zum anderen müssen die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens die Hälfte der in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die AVE muss „im öffentlichen Interesse“ geboten sein.

Außerdem muss der mit Vertretern der Spitzenorganisationen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden paritätisch besetzte, und von einem Vertreter des zuständigen Ministers moderierter Tarifausschuss (auf Bundesebene und Landesebene) mehrheitlich zustimmen.

Neben dieser „klassischen“ AVE gibt es auch noch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. (vgl. Abschnitt 5.3)

Aufgrund der zunehmend ablehnenden Haltung der Arbeitgeberseite im Tarifausschuss ist die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen kontinuierlich zurückgegangen, und zwar von 408 im Jahr 1991 auf 233 in 2008. In Branchen wie dem Einzelhandel, der traditionell allgemeinverbindliche Tarifvergütungen hatte, scheitert die AVE seit Jahren am Widerstand der Arbeitgeber.

Als weiterer Grund für das Wachstum des Niedriglohnssektors sei hier auch noch die Privatisierung von Aufgaben erwähnt, die bisher durch die öffentliche Hand wahrgenommen worden sind. Privatisierungen von vormals staatlich erbrachten Dienstleistungen gehen so gut wie immer mit verschlechterten Arbeitsbedingungen und einer negativen Beschäftigungsentwicklung einher, die in der Regel auch nicht durch neue Arbeitsplätze im privaten Bereich ausgeglichen wird. Zwar kommt es meist kurzfristig ebenso wenig zu einer unmittelbaren Ausdehnung der Regelarbeitszeit wie zu einer direkten Lohnkürzung. Jedoch sinken die Löhne mittel- bis langfristig, da von der Dauer der Beschäftigung abgeleitete Lohnerhöhungen und -kategorien abgeschafft werden, Neueinsteiger schlechtere Tarifverträge und niedrigere Einkommen erhalten, Zulagen gekürzt und innerbetriebliche Sozialleistungen sowie Betriebspensionen reduziert werden. Zudem geraten bestehende Kollektivverträge unter Druck. Private Unternehmen unterliegen oft keinen oder ungünstigeren Tarifverträgen. Folgen hiervon sind Lohndumping und die Entstehung von Niedriglohnbereichen. Hinzu kommt, dass atypische und prekäre Beschäftigungsformen vordringen.

An letzter Stelle sei als Ursache für die Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung das so genannte Outsourcing, also die Auslagerung von Unternehmensaufgaben, erwähnt. Die entsprechende Leistung wird nach dem Outsourcing nicht mehr selbst erbracht, sondern von Fremdfirmen bezogen. Outsourcing zielt auf die Reduzierung von Kosten, indem Tätigkeiten durch die Auslagerung aus dem Hoch- und Mittellohnbereich in den Niedriglohnbereich verschoben werden. Beispiele für Outsourcing finden sich im Hotelgewerbe (Zimmerreinigungskräfte) und im Krankenhausbereich (hauswirtschaftliche Tätigkeiten).



5. Arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Konzepte für den Niedriglohnsektor

Dass in Deutschland ein großer und in den vergangenen Jahren wachsender Niedriglohnsektor besteht, kann angesichts der empirischen Befunde mittlerweile nicht mehr in Zweifel gezogen werden. Wie dieser Tatbestand zu bewerten ist und welche politischen Schlussfolgerungen zu ziehen sind, ist allerdings heftig umstritten.

Während sich die Gewerkschaften für Mindestlohnregelungen einsetzen, werden von konservativer Seite häufig Kombilohnmodelle ins Spiel gebracht. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Armut trotz Arbeit ist auch die Diskussion um die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens zu sehen. Im Rahmen dieses Kapitels sollen die angesprochenen Konzepte unter arbeitsmarkt- und verteilungspolitischen Gesichtspunkten dargestellt und diskutiert werden.



5.1 Kombilohn

Beim Kombilohn handelt es sich um eine staatliche Lohnsubvention, d.h. um eine Kombination aus staatlichem Transfer und Arbeitseinkommen. Ziel von Kombilöhnen ist die Erzeugung einer erhöhten Arbeitsnachfrage nach Niedriglohnbezieherinnen und -beziehern: Kombilohn-Modellen liegt die Vorstellung zugrunde, dass viele Menschen gerade mit niedriger Qualifikation keine Arbeit finden, weil ihre Produktivität unter dem mindestens zu zahlenden Lohn liegt. Kombilöhne sollen hier Abhilfe schaffen.

Lohnsubventionszahlungen im Rahmen von Kombilöhnen können befristet oder unbefristet sowohl an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt werden, und sie können auf bestimmte Zielgruppen hin ausgerichtet sein. Im Falle von befristeten Kombilöhnen wird dabei unterstellt, dass zu Beginn der Arbeitsaufnahme die Produktivität des oder der Beschäftigten noch unter der „marktüblichen“ liegt, sie aber im Laufe der Zeit steigt.

Oft wird in der Debatte um Kombilöhne übersehen, dass es in Deutschland schon zahlreiche Kombilöhne gibt: Zu nennen sind hier z.B. die Hinzuverdienstmöglichkeiten beim Arbeitslosengeld, aber auch Mini-Jobs haben Kombilohn-Charakter, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Sozialabgaben entrichten müssen. In der Vergangenheit sind zudem zahlreiche – häufig regionale oder lokale – Kombilohn-Modelle erprobt worden. Die Ergebnisse dieser Modellversuche sind, soweit entsprechende Evaluierungen vorliegen, ernüchternd. Ein empirischer Beleg, dass Kombilöhne in Deutschland zu einem nennenswerten Aufbau von Beschäftigung führen könnten, konnte noch nicht vorgelegt werden.

Die beiden bekanntesten Modelle zur Förderung des Niedriglohnssektors durch staatliche Zuschusszahlungen waren in den vergangenen Jahren die ab Mitte 2000 erprobten Programme Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell) und das Mainzer Modell. Mit dem SGI-Modell sollten Unternehmen durch einen degressiven Zuschuss zur Sozialversicherung zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose angeregt werden. Ein Betrag in der Höhe des Zuschusses wurde zusätzlich zur Verfügung gestellt, um durch eine berufsbegleitende oder eine Vollzeit-Qualifizierungsmaßnahme die Beschäftigungsperspektiven der geförderten Personen zu verbessern.

Im Rahmen des SGI-Modells wurden im Zeitraum von Mitte 2000 bis Anfang März 2002 lediglich 386 Fälle gefördert. Die Konzentration der Bewilligungen lag dabei im Saarland. Hier wurden 339 Förderungen vorgenommen. In Sachsen war es lediglich 47 Fälle, davon fielen 20 auf den Arbeitsamtsbezirk Chemnitz und 27 auf Zwickau.

Da das Modell seitens der Unternehmen nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wurde, erfolgte zum 1. Mai 2001 eine Erweiterung der Förderkonditionen. Beispielsweise wurde die Förderdauer verdoppelt (von 18 auf 36 Monate), das Modell wurde auf dem Arbeitsamtsbezirk Zwickau ausgeweitet und die bestehende Beschränkung auf Personen ohne Berufsabschluss, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose wurde aufgehoben. Doch auch dies führte nicht zum gewünschten Erfolg. Das SGI-Modell wurde aufgrund der geringen Inanspruchnahme am 1. März 2002 zehn Monate früher als geplant eingestellt.

Die Förderungen in Sachsen wurden erst nach der Erweiterung der Förderkonditionen in Anspruch genommen. Somit wurde das grundlegende Ziel, die Verbesserung der Beschäftigungschancen Geringqualifizierter, in Sachsen verfehlt.

Insgesamt wurde im gesamten Förderzeitraum und in allen Fördergebieten eine Summe von rund 720.000 € (rund 640.000 € für Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen an die Betriebe und rund 80.000 € für Zuschüsse für Qualifizierung)⁴ bewilligt.

Am meisten genutzt wurde das Modell von Branchen, die durch Teilzeitarbeit gekennzeichnet sind (Handel 35%, Reinigung 15% und Gastgewerbe 11%). Als weitere Branche ist auch noch das Verarbeitende Gewerbe zu nennen, hier liegt der Anteil bei 25%.

Der durchschnittliche Stundenlohn der geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag bei 7,32 €. Die Spanne der Stundenlöhne reichte von 4,86 € bis 9,08 €. Hierbei muss allerdings eine Differenzierung zwischen den Fördergebieten Ost und West vorgenommen werden. Die in Sachsen geförderten Stundenlöhne lagen deutlich unter denen im Saarland.

Die maximale Förderdauer von 36 Monaten wurde zu großen Teilen nicht ausgeschöpft (nur in 115 Fällen). Gründe dafür sind die von vorn herein befristeten Arbeitsverhältnisse oder die Kündigung der Beschäftigten. Die durchschnittliche Förderdauer lag bei 17,1 Monaten. Viele Förderungen liefen aber nur zwischen einem halben und einem ganzen Jahr.

Darüber hinaus hat die Evaluation der Fälle eine mangelnde Nachhaltigkeit des Modells ergeben. Die Hälfte aller bewilligten Beschäftigungsverhältnisse waren bereits Mitte 2002 gekündigt. Im April 2004 waren 73% aller geförderten Arbeitsverhältnisse von Frauen und 63% der Männer beendet.

Von der Möglichkeit der Qualifizierung von Beschäftigten wurde nur sehr wenig Gebrauch gemacht. Im gesamten Förderzeitraum wurden nur 65 Maßnahmen zur Qualifizierung durchgeführt. Diese geringe Zahl erklärt sich unter anderem durch die Befristung der meisten Arbeitsverhältnisse. Weitere Ursachen hierfür sind der verkürzte Förderzeitraum und laut Befragung der geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Tatsache, dass diese nicht über die Möglichkeiten der Qualifizierung informiert wurden. Bemerkenswert ist auch die regional unterschiedliche Anwendung der Qualifikationsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Im sächsischen Fördergebiet wurde nicht eine einzige Qualifikationsmaßnahme bewilligt.

Die Bilanz des SGI-Modells fällt vernichtend aus. „Insgesamt wiesen die mit dem SGI-Modell geförderten Beschäftigungsverhältnisse nur eine sehr geringe Stabilität auf.“⁵ Die Erwartungen im Bezug auf die Höhe der geförderten Maßnahmen wurden nicht einmal ansatzweise erfüllt. Als Ursache werden die „Konstruktion des Modells“, und die „Umsetzung in der Praxis in Verbindung mit den weiteren Rahmenbedingungen im Evaluationsbericht genannt.“

Auch das so genannte Mainzer Modell war kaum erfolgreicher als das SGI-Modell. Nach dem Mainzer Modell erhielten neu sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4) Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Forschungsbericht Nr. 552, Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramme CAST und Mainzer Modell, S. 52.

5) ebenda, S. 60.



degressive Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen und gegebenenfalls einen Zuschlag zum Kindergeld. Das Mainzer Modell wurde zunächst im Norden von Rheinland-Pfalz und in Teilen Brandenburgs erprobt. Auch nach der großzügigeren Ausgestaltung der Förderkonditionen und der Ausweitung des Fördergebietes auf ganz Deutschland am 1. März 2002 wurde das Mainzer Modell nur sehr zurückhaltend in Anspruch genommen (15.000 Förderfälle). Das Mainzer Modell wurde genau wie das SGI-Modell vorzeitig beendet, und zwar zum Zeitpunkt der Einführung von Mini- und Midi-Jobs im April 2003.

Die Evaluierungen der beiden aufgeführten Kombilohn-Modelle stützen die Argumente gegen dieses arbeitsmarktpolitische Instrument, wie sie vor allem von Gewerkschaftsseite vorgebracht werden. So sehen die Verfechter der Kombilohn-Modelle, etwa das Münchner ifo-Institut, das vor einiger Zeit einen neuen Vorschlag in die Debatte gebracht hat, Arbeitslosigkeit ausschließlich durch

zu hohe Arbeitskosten verursacht. Tatsächlich zeichnet sich Deutschland in den vergangenen Jahren durch eine starke Lohnzurückhaltung sowie durch eine starke Spreizung der Lohnstruktur gerade im unteren Bereich aus. Zudem setzt auch die Schaffung von staatlich subventionierten Arbeitsplätzen eine ausreichende Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen voraus. Ein Nachfragemangel wird durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors durch Kombilöhne nicht beseitigt. Vielmehr übernimmt der Staat aufgrund von Mitnahmeeffekten – die in erheblichem Umfang auftreten – einen Teil der Lohnzahlung, ohne dass ein positiver Beschäftigungseffekt auftritt.

Des Weiteren tendieren Kombilöhne bei unbefristetem Einsatz zu einer dauerhaften Verfestigung des Niedriglohnssektors, da die hier Beschäftigten nur geringe Chancen haben, aus dem Niedriglohnbereich herauszukommen. Letztlich würde damit eine weitere Verfestigung von Armut erfolgen – eine deutliche Abnahme der Lohnmobilität und eine Tendenz zur Verfestigung von Niedriglohnbeschäftigung sind, wie oben erwähnt, schon jetzt feststellbar. Insbesondere im Falle von unbefristet gezahlten Kombilöhnen werden höhere Lohngruppen nach unten tendieren, denn die Arbeitgeber werden subventionierte Beschäftigung in der untersten Tarifgruppe bevorzugen. Dadurch wird der Kombilohn zu einer sehr kostspieligen Angelegenheit für die öffentliche Hand. Werden Kombilöhne hingegen durch eine Absenkung der Sozialtransfers der öffentlichen Hand finanziert, dann droht eine drastische Verschärfung des Armutsrisikos.

Zusammenfassend bleibt mithin als Zwischenfazit festzuhalten, dass Kombilohnmodelle aus verteilungs- und beschäftigungspolitischer Perspektive abzulehnen sind.

5.2. Bedingungsloses Grundeinkommen

Seit geraumer Zeit geistert die Idee vom bedingungslosen Grundeinkommen (kurz BGE) durch die sozial-, arbeitsmarkt- und verteilungspolitischen Debatten. Dabei reicht der Chor derjenigen, die ein BGE fordern, von links bis rechts: Werner Rätz (attac) und Katja Kipping (Linkspartei) treten genauso vehement dafür ein wie Götz Werner (geschäftsführender Gesellschafter der Drogeriemarktkette dm), Dieter Althaus (Ministerpräsident von Thüringen) und der als neoliberale Hardliner bekannte Thomas Straubhaar (Direktor des Hamburger Weltwirtschaftsinstituts und Botschafter der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft).

Die starke Resonanz, auf die BGE-Modelle insbesondere in den letzten drei bis vier Jahren stoßen, ist mit der Hartz-Gesetzgebung, vor allem Hartz IV, und ihren Folgen zu erklären. Gemeinsam ist allen Vorschlägen zur Einführung eines BGE, dass jeder Bürger und jede Bürgerin eine Transferleistung erhalten soll, ohne dass dafür eine Gegenleistung erbracht werden muss. Alle hätten – so die Idee – dann die Möglichkeit, ohne Existenznot die Arbeit anzunehmen, die für sinnvoll erachtet wird. Die wesentlichen Unterschiede in den einzelnen BGE-Modellen bestehen in der Höhe des Grundeinkommens und in den vorgebrachten Argumenten, um es zu begründen.

Die Zahl der Modellvarianten und der Diskussionsbeiträge zum BGE, die sich insbesondere im Internet, aber auch in zahlreichen Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen finden, sind mittlerweile kaum noch überschaubar. Die beiden bekanntesten Vorschläge stammen von Dieter Althaus und Götz Werner.

Wenden wir uns zunächst dem Althaus-Vorschlag zu, der unter dem Titel Solidarisches Bürgergeld firmiert und im Kern die im Folgenden aufgeführten Elemente enthält:

- Ab dem 18. Lebensjahr erhalten alle ein solidarisches Bürgergeld in Höhe von 800,- € monatlich („großes Bürgergeld“). Wird ein zusätzliches Einkommen bis zu einer Höhe von 1.600,- € erzielt, dann wird hierauf eine Steuer in Höhe von 50 % erhoben. Das Bürgergeld halbiert sich auf 400,- € („kleines Bürgergeld“), wenn mehr als 1.600,- € verdient werden, dafür sinkt der Steuersatz auf 25 %.
- Kinder erhalten bis zum 18. Lebensjahr ein Bürgergeld in Höhe von 500,- €.
- Die Krankenversicherung wird grundlegend reformiert, und es wird eine Gesundheits- und Pflegeprämie in Höhe von 200,- € erhoben.
- Ab dem 67. Lebensjahr wird eine Bürgergeldrente in Höhe von 800,- € abzüglich Gesundheits- und Pflegegeld sowie eine Zusatzrente in Höhe von maximal 600,- € gezahlt.
- Sozialtransfers wie Arbeitslosengeld, BAföG, Kindergeld usw. werden abgeschafft.

Althaus greift mit seinem Bürgergeld-Vorschlag zwei Programmpunkte der CDU zur Bundestagswahl im Jahr 2005 auf, die von vielen seinerzeit zu Recht als unsozial bezeichnet worden sind. So lehnen sich die

steuerpolitischen Vorstellungen an den Flat-Tax-Vorschlag von Paul Kirchhof an – alle Einkommen werden mit dem gleichen Steuersatz belastet – und der Vorschlag zur Umgestaltung der Krankenversicherung ist nichts anderes als die schon im letzten Bundestagswahlkampf von der Union favorisierte Kopfpauschale. Letztlich entscheidend für die Umsetzungschancen des Althaus-Vorschlags – dies gilt allerdings auch allgemein für andere BGE-Modelle – ist die Frage nach ihrer Finanzierbarkeit und nach ihrer Wirkung auf das Arbeitsangebot.

Für die Konrad-Adenauer-Stiftung haben Michael Opielka (FH Jena) und Wolfgang Strengmann-Kuhn (Uni Frankfurt) dieses Bürgergeldkonzept untersucht, daneben gibt es zwei weitere umfangreiche Simulationsrechnungen zum Althaus-Modell, und zwar von Ökonomen der Universität Köln sowie von Wissenschaftlern des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA). Alle drei Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass der Althaus-Vorschlag unfinanzierbar ist – es bleibt eine Deckungslücke von rund 200 Mrd. €.

Im Gegensatz zu Althaus nennt Götz Werner in seinem Buch „Einkommen für alle“ aus dem Jahr 2007 keine genaue Höhe für sein Bürgergeld, die Rede ist an einer Stelle aber von einem möglichen Einstieg bei 800,- € und einem Fernziel von 1.500,- €. Nach der Vorstellung von Götz Werner soll das BGE durch Besteuerung des Konsums finanziert werden, alle anderen Steuern sollen entfallen. Dies hätte erhebliche verteilungspolitische Konsequenzen, denn je mehr ein Haushalt verdient, desto höher ist der Anteil seines Einkommens, den er spart – d.h. Haushalte mit geringen Einkommen werden relativ höher belastet als Haushalte mit hohem Einkommen. Auch wenn Werner progressiv ausgestalteten Tarifen im Bereich der Konsumbesteuerung aufgeschlossen gegenübersteht, so läuft sein Gesamtversuch auf eine massive steuerliche Umverteilung von unten nach oben hinaus.

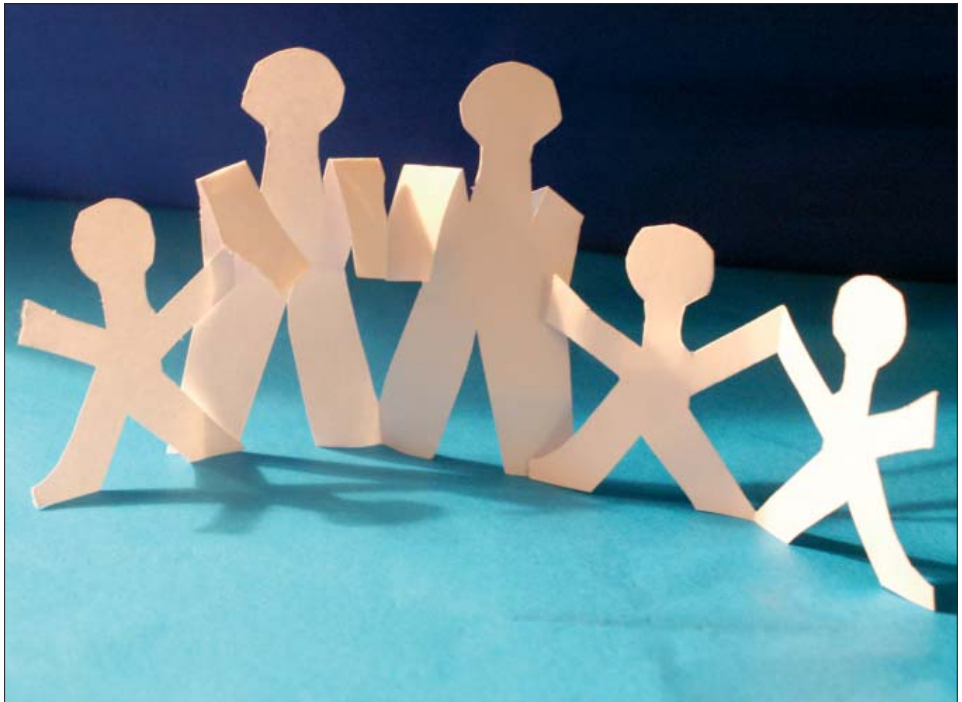
Anders als für das Althaus-Modell gibt es für den Werner-Vorschlag keine umfangreichen Berechnungen zur Finanzierbarkeit. Entsprechende Kalkulationen wären auch schwer durchführbar bzw. müssten unter Zugrundelegung von zusätzlichen Annahmen erfolgen, da Werner wie erwähnt in vielen Teilen seiner Ausführungen recht vage bleibt. Allerdings kann gegen Werners Vorstellungen auch ohne aufwändige Simulationsrechnungen geltend gemacht werden, dass es aufgrund seiner Auswirkungen auf das Arbeitsangebot volkswirtschaftlich nicht tragbare Auswirkungen zur Folge hätte.

Die zeitgenössische kapitalistische Wirtschaftsweise beruht im Wesentlichen darauf, dass die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen für den Markt an die Zahlung eines Lohnes an die abhängig Beschäftigten gebunden ist. In dieser Frage gibt es zwischen allen wirtschaftstheoretischen Schulen keine unterschiedliche Auffassung. Oder anders formuliert: Wertschöpfung – d.h. die Erzeugung von Waren und Dienstleistungen – und Lohnzahlung sind aneinander gekoppelt. Die Anhänger eines hohen BGE übersehen, dass sie diesen Zusammenhang vollständig entkoppeln, ohne auch nur eine Vorstellung davon zu haben, wie sie die gesellschaftliche Wertschöpfung, also die Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen, dann organisieren wollen. Im Ergebnis werden viele Menschen im Falle eines relativ hohen leistungslosen Einkommens in Form eines BGE von 1.200,- oder sogar bis zu 1.500,- € deutlich weniger arbeiten oder ihr Arbeitsangebot sogar auf Null reduzieren – mit der Konsequenz, dass viele Dinge nicht mehr im bisherigen Umfang produziert würden und so das Sozialprodukt pro Kopf bzw. der durchschnittliche Lebensstandard deutlich sinken würde.

Natürlich ist es nicht ohne weiteres zulässig, von beiden hier ausgewählten BGE-Modellen auf alle BGE-Vorschläge zu schließen. Allerdings liegen für keine anderen BGE-Modelle ähnliche Studien und Simulationsrechnungen wie für Althaus' Solidarisches Bürgergeld vor und die meisten in der Diskussion befindlichen Vorschläge unterscheiden sich nicht grundlegend von einem dieser beiden. Deshalb lassen sich bezogen auf Althaus und Werner Einwände formulieren, die zumindest einige vorsichtige Rückschlüsse auf BGE-Modelle im Allgemeinen erlauben.

Die Berechnungen zum Althaus-Modell haben, wie erwähnt, ergeben, dass es unfinanzierbar ist. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Finanzierungsfrage für alle Modelle zentral ist, da Finanzströme in sehr großem Umfang betroffen sind und eine Umfinanzierung zu großen Lücken führen kann.

Die wesentliche Frage im Rahmen aller Vorschläge, ein BGE einzuführen, ist die Wirkung auf das Arbeitsangebot. Da allen Bürgerinnen und Bürgern Einkommen zufließen soll, ohne dass dies mit einem Angebot der Arbeitskraft verbunden ist, ist damit auch die Frage nach der Organisation der gesellschaftlichen Wertschöpfung berührt. Die Antwort auf diese zentrale Frage aber bleiben alle BGE-Anhängerinnen und -anhänger – und da ist der Unternehmer Werner die Regel und nicht die Ausnahme – schuldig.



5.3 Mindestlohn und weitere Maßnahmen gegen Lohndumping



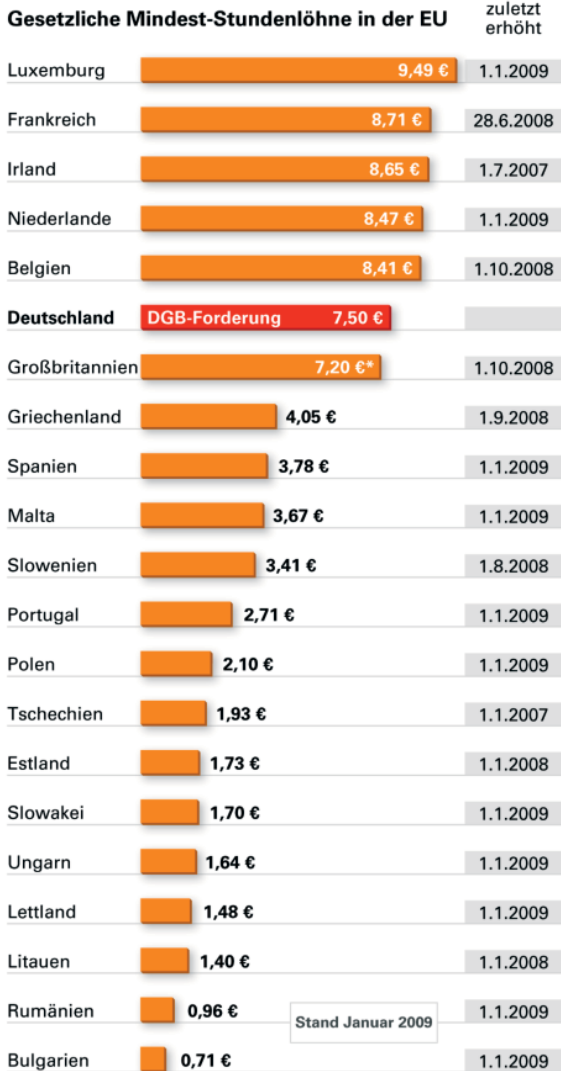
Deutschland gehört zu jener Minderheit von Ländern in Europa, die keinen gesetzlichen Mindestlohn kennt. 20 von 27 EU-Staaten verfügen über einen branchenübergreifenden, allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (Abb. 7). Im Gegensatz zu allen anderen Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn verfügt Deutschland allerdings auch nicht über funktionale Äquivalente, also vergleichbare Instrumente oder Regelungen, z.B. in Form einer hohen Tarifbindung. Wie bereits dargelegt, breitet sich in Deutschland der Niedriglohnbereich aus, d.h. es ist eine steigende Lohndifferenzierung im unteren Einkommensbereich feststellbar. In Bezug auf die Spreizung der Löhne liegt Deutschland in Europa in der Spitzengruppe.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von mindestens 7,50€, der rasch weiter angehoben werden soll. Gegen diese Forderung gibt es heftigen Widerstand von Seiten der Wirtschaftsverbände und von konservativen Politikerinnen und Politikern. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Einwände von Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftlern gegen die Einführung eines Mindestlohns. Behauptet wird z.B., dass über eine Million Arbeitsplätze bedroht seien. Tatsächlich beruhen diese Behauptungen auf modellhaften Berechnungen, deren Annahmen mit der Realität nichts zu tun haben, da von einer unmittelbaren und einseitigen Abhängigkeit der Beschäftigung von der Lohnhöhe ausgegangen wird: Je höher (niedriger) der Lohn, desto geringer (höher) sei die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften. Dass höhere Löhne auch das Masseneinkommen anwachsen lassen und somit eine höhere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen bedeuten, wird völlig ausgeblendet. Unter Berücksichtigung dieses Kaufkraft-effektes würde die Einführung eines Mindestlohns in Deutschland nicht zu einem Beschäftigungsabbau führen, sondern dauerhaft 100.000 Arbeitsplätze schaffen.

Besonders interessant für die deutsche Debatte ist die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien im Jahr 1999. Dies geschah ohne negative Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung, der britische Mindestlohn hat keine Arbeitsplätze vernichtet. Vielmehr haben von dem britischen Mindestlohn, der mittlerweile bei 7,20€ liegt, mehr als eine Million Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger profitiert. Zwar war der Mindestlohn in Großbritannien zunächst heftig umstritten, er hat sich mittlerweile aber zu einem allgemein akzeptierten Bestandteil des Wirtschaftslebens entwickelt.

Abbildung 7:

Mindestlöhne: EU-Nachbarn erhöhen auch in der Krise



* Im aktuellen Wert des britischen Mindestlohns kommt die starke Abwertung des Pfundes gegenüber dem Euro zum Ausdruck. Mindestlöhne werden für Stunden oder Monate festgelegt. Die Umrechnung orientiert sich an den üblichen Wochenarbeitszeiten in den Ländern auf Basis des durchschnittlichen Wechselkurses 2008
Quelle: WSI Mindestlohn datenbank 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Gegen die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wird seit einiger Zeit ein weiteres Argument angeführt. So wird vom DIW etwa darauf verwiesen, dass der Haushaltskontext der Niedriglohnbezieher zu berücksichtigen sei.

Das DIW argumentiert, dass nur etwa 3% aller Vollzeitbeschäftigten, das sind 600.000 Personen, Alleinverdienerinnen und -verdiener in einem Haushalt sind und einen Bruttostundenlohn von weniger als 7,50 € erhalten. Alle anderen Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger seien durch weitere Haushaltseinkommen geschützt. Dem ist entgegenzuhalten, dass auch die Zahl von 600.000 Beschäftigten keine zu vernachlässigende Größe darstellt.

Zudem arbeiten in der Mehrheit Frauen im Niedriglohnsektor, was darauf schließen lässt, dass Lohndiskriminierung zu Lasten von Frauen durch das DIW offensichtlich nicht als Problem angesehen und akzeptiert wird. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass Niedriglohnbezahlung häufig gegen das Gebot Gleicher Lohn für gleiche Arbeit verstößt – und hier ist vor allem an Leiharbeit und an Mini-Job-Beschäftigung zu denken. Eine solche Lohndiskriminierung ist zum einen aus Sicht der zu Niedriglöhnen arbeitenden Personen nicht hinnehmbar. Zum anderen setzen Dumpinglohnpraktiken auch die anderen Beschäftigtengruppen unter Druck. Diese werden aufgrund der Niedriglohnkonkurrenz durch Leiharbeiterinnen und -arbeiter sowie durch Mini-Jobberinnen und -Jobber eher bereit sein, auf Lohn erhöhungen zu verzichten oder sogar Lohn einbußen zu akzeptieren, unbezahlte Überstunden zu leisten usw.

Durch die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) und die Novellierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes hat die Bundesregierung die Einführung branchenbezogener Mindestlöhne erleichtert.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz ermöglicht eine Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlöhnen für bestimmte Branchen durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales auch gegen das Votum der Arbeitgeberseite (zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen siehe auch Kapitel 4). Vor den Gesetzesänderungen galten die Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem AEntG für das Bauhauptgewerbe und sechs weitere Bereiche. Mitte Februar 2009 wurden die folgenden Branchen ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärt: Pflegedienste, industrielle Großwäschereien, Wach- und Sicherheitsgewerbe, Abfallwirtschaft, Bergbauspezialdienste und die Aus- und Weiterbildung. Mit dieser Entscheidung gibt es für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer endlich eine Untergrenze, mit der Lohndumping verhindert werden kann.

Die Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifvereinbarungen auf Basis des AEntG wird vom DGB begrüßt. Dieses Instrument ist aber kein echter Ersatz für einen allgemeinen, flächendeckenden und gesetzlichen Mindestlohn, da zahlreiche Probleme bestehen:

So fehlen in zahlreichen typischen Niedriglohnbranchen bundesweit flächendeckende Tarifvereinbarungen, ohne die keine Allgemeinverbindlicherklärung möglich ist. Zudem ist eine Tarifbindung von 50% nicht überall gegeben und die Allgemeinverbindlicherklärung von sehr niedrigen Tariflöhnen, die Armut trotz Arbeit nicht verhindern, stellt auch keine Lösung für die Niedriglohnproblematik dar.

Dadurch sollen Wirtschaftsbereiche mit geringer (unter 50%) oder nicht vorhandener Tarifbindung erfasst werden. Mindestlöhne sollen hier durch ein mehrstufiges Verfahren erlassen werden: Zwei Ausschüsse beschließen, ob bzw. in welcher Höhe ein Mindestlohn festgelegt werden soll, bevor dann das Kabinett auf Vorschlag des Arbeitsministers entscheidet.

Genau wie das AEntG wirft auch das Mindestarbeitsbedingungengesetz zahlreiche Probleme auf. So bestehen keine klaren Kriterien für die Einführung eines Mindestlohns, das Verfahren ist langwierig und bürokratisch, und außerdem bietet es viele Blockademöglichkeiten. Es ist zu erwarten, dass ein kaum kontrollierbarer Mindestlohn-Flickenteppich entstände, der zahlreiche Lücken in Wirtschaftszweigen mit Dumpinglöhnen aufweist.

Die geschilderten Probleme des AEntG und des novellierten Mindestarbeitsbedingungengesetzes können letztlich nur durch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn überwunden werden. Ein solcher Mindestlohn, der im Übrigen höher ausfallende branchenspezifische Mindestlöhne nicht ausschließt, hätte den Vorteil, dass er eine allgemeine untere Auffanglinie darstellen würde und – eine angemessene Höhe vorausgesetzt – Armut trotz Arbeit verhindern sowie ein ausreichendes soziokulturelles Existenzminimum absichern könnte. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde eine hohe Transparenz aufweisen, d.h. er wäre den meisten Menschen bekannt und würde deswegen in der Regel auch eingefordert werden. Da der Mindestlohn regelmäßig neu festgelegt werden müsste, würde die Frage nach der Mindesthöhe des Lohnes und damit nach dem gesellschaftlich als gerade noch tolerabel angesehenen Einkommensminimum trotz Arbeit immer wieder öffentlich diskutiert.

Neben der Einführung von Mindestlöhnen sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den deutschen Niedriglohnsektor zurückzudrängen. Dem Prinzip Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist wieder Geltung zu verschaffen. So sollten Mini-Jobs entfallen, da sie in erheblichem Umfang sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigung verdrängen und den tariflich entlohnten Bereich unter Druck setzen. Ferner sollten Leiharbeitskräfte nur noch dann zum Einsatz kommen, um Auftragsspitzen abzufangen oder wenn Beschäftigte wegen Urlaub oder Krankheit zu ersetzen sind.

Des Weiteren muss die Leiharbeit wieder stärker reguliert werden, um Lohndumping durch Leiharbeit generell einzudämmen. So sollte das Synchronisationsverbot wieder eingeführt und darüber hinaus sichergestellt werden, dass ein Verdrängen von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit – etwa durch eine sachliche und zeitliche Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung – unterbleibt.

Schließlich sollten die im Zuge der Hartz IV-Gesetzgebung erfolgten Verschärfungen der Zumutbarkeit von Arbeit zurückgenommen werden, und es sollten weitere Privatisierungen von öffentlichen Aufgaben unterbleiben, um Lohndumping nicht weiter Vorschub zu leisten.

In diesem Punkt ist auch die Sächsische Staatsregierung aufgefordert, ihre Politik zu ändern. Ferner sollte die Sächsische Staatsregierung bzw. der sächsische Landtag auch in einem anderen Punkt als Gesetzgeber aktiv werden, und zwar im Bereich der Tariftreue im Rahmen der öffentlichen Vergabe.

Auf Bundesebene ist durch die Änderung des Gesetzes zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen ein wichtiger Schritt hin zur Änderung von Vergabeverfahren unternommen wurden. Auf dieser Gesetzesänderung basierend können die Länder soziale, ökologische Kriterien als Bestandteil von Vergabegesetzen aufnehmen. Der erste Schock nach dem Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofs wurde ebenfalls überwunden. Es muss aktiv nach einer europarechtskonformen Lösung gesucht werden, die die Zahlung von Tarif- und Mindestlöhnen als elementaren Bestandteil von Vergabegesetzen ermöglicht.

Für Sachsen bedeutet dies, dass endlich ein Umdenken in Bezug auf Vergabekriterien stattfinden muss. Nicht das scheinbar wirtschaftlichste Angebot sollte den Zuschlag bekommen, sondern das wirtschaftlich und sozial Nachhaltigste.

Der DGB-Bezirk Sachsen fordert die Sächsische Staatsregierung auf, die längst überfällige Novellierung des Sächsischen Vergabegesetzes vorzunehmen.

Hierbei sollten Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die sich zur Zahlung von Tariflöhnen im Rahmen von öffentlichen Aufträgen verpflichten und dies auch für ihre Subunternehmer sicherstellen. Außerdem muss ein neues Vergabegesetz eine Mindestlohnklausel enthalten für den Fall, dass es keine repräsentativen und einschlägigen Tarifverträge gibt. Ein neues Vergabegesetz muss sich stärker an sozialen und ökologischen Gesichtspunkten als Vergabekriterien orientieren. Beispiele hierfür sind Unternehmen, die sich bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen engagieren oder ein Beschaffungsverbot von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit.

Die besten Ausschreibungskriterien nutzen allerdings nichts, wenn deren Einhaltung nicht kontrolliert und gegebenenfalls bei Verstößen sanktioniert wird.

Im Rahmen der Gesetzesnovellierung muss deshalb die Einrichtung einer Kontrollinstanz verankert werden, die die ordnungsgemäße Einhaltung der Vergabebestimmungen unabhängig kontrolliert und dokumentiert. Darüber hinaus müssen Sanktionsmöglichkeiten im Rahmen der Gesetzesänderung, wie beispielsweise Vertragsstrafen oder der Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren, geschaffen werden, um die schwarzen Schafe unter den Bietern herauszufiltern und zur Rechenschaft zu ziehen.

Die öffentliche Hand kann durch eine solche Gesetzesanpassung ihre Marktmacht ausspielen und aktiv gegen Sozialdumping im Bereich öffentlicher Aufträge vorgehen.

Die Staatsregierung kann dadurch ein klares Zeichen setzen, dass Sozialdumping in Sachsen unerwünscht ist.

6. Zusammenfassung

Die voran stehenden Ausführungen haben gezeigt, dass in Deutschland – und dies gilt insbesondere für den Freistaat Sachsen – ein immer größerer Teil der Beschäftigten zu Niedriglöhnen arbeitet. Diese Entwicklung hat zahlreiche Ursachen: die durch die Hartz-Gesetze erfolgte Zunahme von Leiharbeit und Mini-Jobs sowie die Verschärfung der Zumutbarkeit, die Privatisierung von öffentlichen Aufgaben und Veränderungen im Tarifsystem. Kombilöhne und die verschiedenen Modelle zur Einführung eines bedingungs-

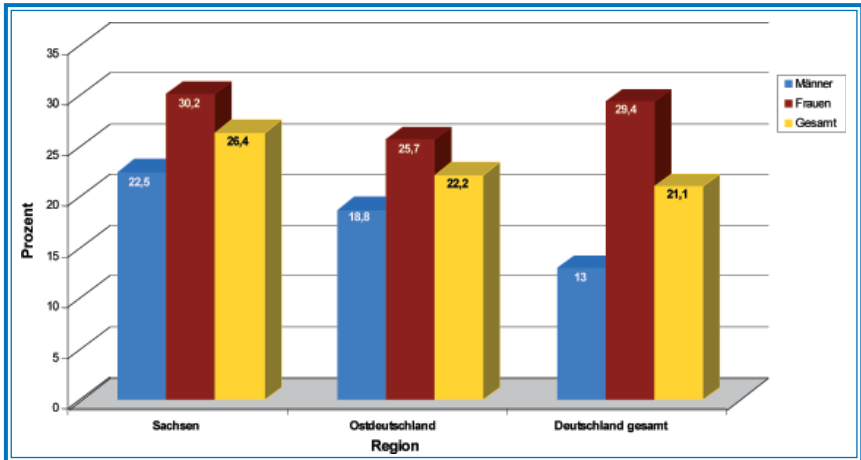


losen Grundeinkommens sind keine geeigneten Instrumente, um Armut trotz Arbeit wirksam entgegenzutreten: Zahlreiche Kombilohnversuche haben sich als ineffektiv und ineffizient erwiesen, und ein bedingungsloses Grundeinkommen in angemessener Höhe ist kaum finanzierbar und würde zudem Entlohnung und Wertschöpfung entkoppeln, ohne die Frage zu beantworten, wie die Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen dann erfolgen soll.

Als wirksames und wesentliches Instrument gegen Lohndumping und Niedriglöhnen ist ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn anzusehen. In Europa gibt es einen Mindestlohn in 20 von 27 Staaten, in allen anderen Ländern außer in Deutschland gibt es entsprechende funktionale Äquivalente. Die von der Bundesregierung in Gang gebrachten Gesetzesänderungen (Arbeitnehmerentsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz) können einen Mindestlohn nicht ersetzen. Neben einer allgemeinen Lohnuntergrenze sollten Mini-Jobs abgeschafft und die Möglichkeit des Leiharbeitseinsatzes wieder stark eingeschränkt werden.

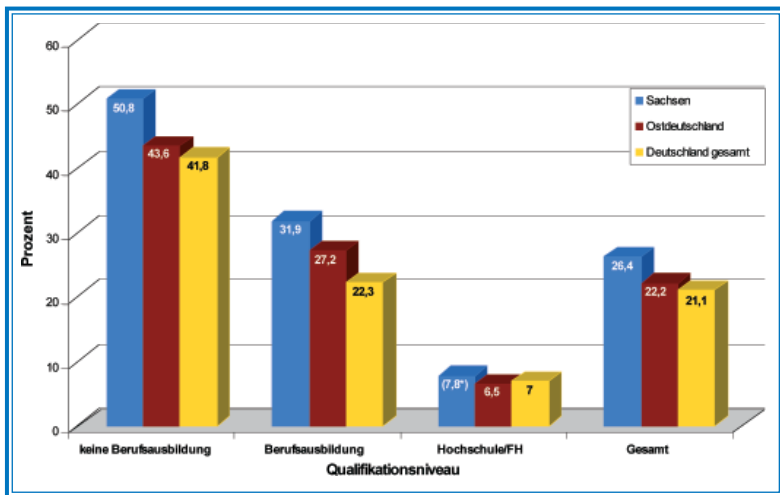
Die massive Verbreitung von Niedrig- und Armutslöhnen, dies ist hinreichend belegt, ist vor allem durch politische Weichenstellungen und Unterlassungen entstanden. Die Politik ist aufgefordert, hierauf zu reagieren und die hier vorgestellten Maßnahmen umzusetzen.

Abbildung A1: Niedriglohnanteil nach Geschlecht 2004-2007 in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland gesamt (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)



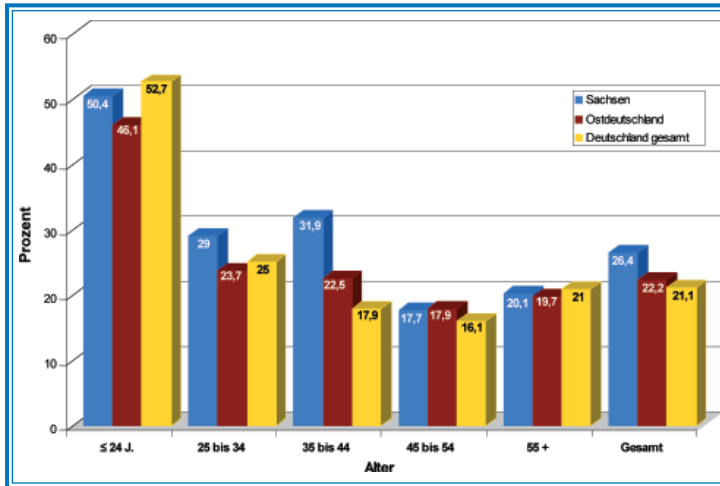
Lesehilfe: 22,5% der männlichen Beschäftigten in Sachsen arbeiten für Bruttostundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Bei den Frauen sind es 30,2%.
Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Abbildung A2: Niedriglohnanteil nach Qualifikationsniveau 2004-2007 (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)



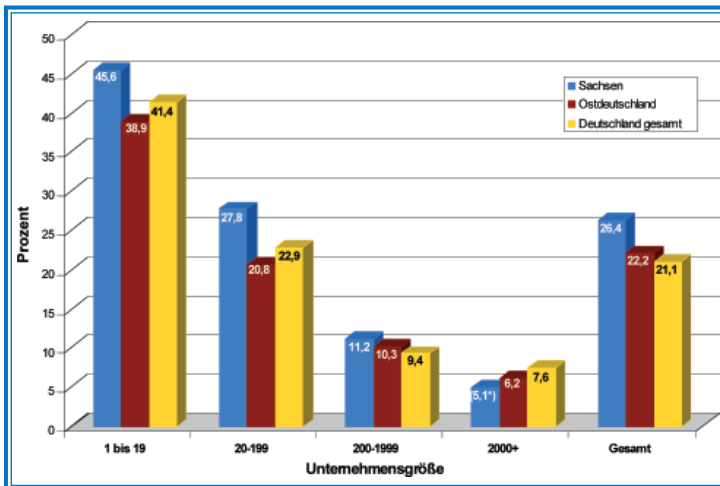
*Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen unter 30.
Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Abbildung A3: Niedriglohnanteil nach Altersgruppen 2004-2007
(abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)



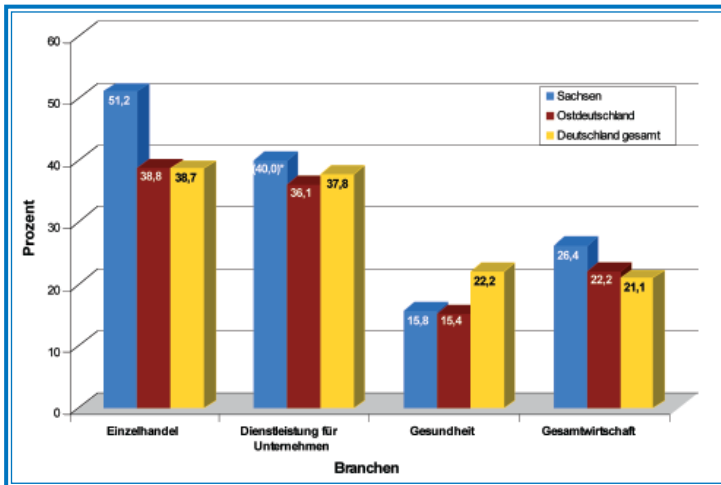
Lesehilfe: Von den Beschäftigten im Alter von bis zu 24 Jahren arbeiten in Sachsen 50,4% für Niedriglöhne (Auszubildende sind hierin nicht enthalten); von den Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind, sind in Sachsen 20,1% von Niedriglöhnen betroffen.
Quelle: Institut für Arbeit und Qualifikation

Abbildung A4: Niedriglohnanteil nach Unternehmensgrößenklasse 2004-2007
(abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)



*Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen unter 30.
Quelle: SOEP 2007, IAQ-Auswertung;

**Abbildung A5: Niedriglohnanteil in ausgewählten Branchen 2004-2007
(abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Mini-Jobs, in %)**



Lesehilfe: Von allen Beschäftigten im Einzelhandel in Sachsen arbeiteten im Betrachtungszeitraum 51,2% für Niedriglöhne, in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt war der Niedriglohnanteil im Einzelhandel mit knapp 39% deutlich niedriger.
*Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen unter 30.

Quelle: SOEP 2007, IAQ-Auswertung;

Zum Weiterlesen:

- Reinhard Bispinck, Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995-2005, WSI Diskussionspapier Nr. 150, Düsseldorf 2007. Der Aufsatz gibt einen kurzen Überblick über die Entwicklung des deutschen Tarifsystems seit Mitte der 1990er Jahre (der Text steht auf der Homepage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) als kostenloser Download zur Verfügung).
- Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten, Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, in: WSI-Mitteilungen 3/2008. Der Text behandelt und bewertet die aktuelle Entwicklung der Mindestlohndebatte in Deutschland.
- Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf (Hg.), Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt 2007. Der von Bosch und Weinkopf herausgegebene Sammelband enthält einen sehr ausführlichen Überblicksaufsatz zum deutschen Niedriglohnsektor sowie detaillierte Branchen- und Betriebsfallstudien für die Bereiche Call Center, Einzelhandel, Ernährungsindustrie, Hotel und Krankenhaus.
- IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn, Kombilöhne - Zwischen Illusion und Wirklichkeit, IMK-Report 8/2006 und IMK-WSI-Arbeitskreis Kombilohn, Was tun im Niedriglohnbereich? IMK-Report 18/2007. Beide Publikationen setzen sich mit alten und neueren Kombilohnmodellen kritisch auseinander (beide Texte stehen auf der Homepage des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung – kurz IMK – als kostenloser Download zur Verfügung).
- Kai Eicker-Wolf, Vision oder Illusion? Die Idee vom bedingungslosen Grundeinkommen, in: Forum Wissenschaft 3/2008. Kurze, kritische Auseinandersetzung mit der Idee des bedingungslosen Grundeinkommens.
- Bruno Kaltenborn/Gerhard Krug/Helmut Rudolph/Claudia Weinkopf/Eberhard Wiedermann, Forschungsbericht Nr. 552, Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramme CAST und Mainzer Modell, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2005, (Evaluationsbericht der genannten Modelle einschließlich des SGI-Modells, Bericht steht auf der Seite des Bundesministeriums als kostenloser Download zur Verfügung)
- Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf, Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen, in: IAQ-Report 2008-01. Dieser kostenlos auf der Homepage des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) herunterladbare Aufsatz liefert neueste Zahlen zur Niedriglohnbeschäftigung.
- Thorsten Schank/Claus Schnabel/Jens Stephani/Stefan Bender, Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?, IAB Kurzbericht 8/2008. Im Rahmen der Publikation werden empirische Ergebnisse zur Aufstiegsmobilität aus dem Niedriglohnsektor präsentiert. Der Text steht auf der Homepage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) als kostenloser Download zur Verfügung.

- Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck/Claus Schäfer, Mindestlöhne in Europa, Hamburg 2006. Der Sammelband gibt einen detaillierten und sehr umfassenden Überblick über Mindestlohnregelungen in Europa und in den USA.
- Ver.di Bundesvorstand, Bereich Wirtschaftspolitik, Topf schlagen. Neue Studie: Die üblichen Mindestlohn-Gutachten taugen nichts, Berlin 2008. Der Text der wirtschaftspolitischen Abteilung von ver.di setzt sich mit verschiedenen Mindestlohn-Gutachten auseinander und kommt zu dem Ergebnis, dass ein gesetzlicher Mindestlohn einen geringen, aber positiven Beschäftigungseffekt hätte (der Text steht auf der Homepage von ver.di kostenlos zum Herunterladen zur Verfügung).
- Claudia Weinkopf, Braucht Deutschland zusätzliche Kombilöhne?, in: Intervention. Zeitschrift für Ökonomie 2/2006. Die Autorin fasst die wesentlichen Ergebnisse der in Deutschland erprobten Kombilohnmodelle zusammen.
- Claudia Weinkopf/Achim Vanselow, (Fehl-)Entwicklung in der Zeitarbeit? Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2008 (die Broschüre kann kostenlos auf der Homepage der Friedrich-Ebert-Stiftung heruntergeladen werden).

Impressum:

Herausgeber:

DGB-Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
www.dgb-sachen.de

Redaktion:

Manja Sellenthin, E-Mail: manja.sellenthin@dgb.de

V.i.S.d.P.:

Hanjo Lucassen, Tel.: (0351) 8633108

Layout/Satz/Druck:

4PEOPLE, Leipzig, E-Mail: kontakt@4people.de

Erschienen:

Juni 2009

Bildnachweis:

Titel aboutpixel.de – Susanne Kiesenhofer, S. 3 und 35 DGB Sachsen, S. 5, 15, 19 und 33 pixelio.de – Klaus-Uwe-Gerhardt, S. 16 pixelio.de – Rainer Sturm, S. 22 pixelio.de – S. Hofschlaeger, S. 23 pixelio.de – Rainer Aschenbrenner, S. 28 pixelio.de – Gerd Altmann

Deutschland braucht einen Mindestlohn!

Die vom DGB geforderte Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns wird durch eine breite Mehrheit der Sachsen unterstützt. Bereits 2007 würden innerhalb von 6 Wochen fast 10.000 Unterschriften gesammelt.

Auch in 2008 und 2009 hat der DGB Sachsen eine Mindestlohntour durchgeführt, um damit auf das drängende Problem der Dumpinglöhne aufmerksam zu machen und die Bürgerinnen und Bürger zu bewegen „Gesicht zu zeigen für den Mindestlohn“.

Damit will der DGB Sachsen seiner Forderung an die Sächsische Staatsregierung Nachdruck verleihen, sich für die Einführung eines Mindestlohnes im Bundesrat stark zu machen.



Hanjo Lucassen (DGB Sachsen), Wolfgang Anschütz (ver.di) und Bernd Kruppa (IG Metall) im Sommer 2007 bei der Überreichung der Wäschekörbe voller Unterschriften an die damalige Regierungssprecherin in Vertretung von Ministerpräsident Georg Milbradt.

