



Luke Haywood ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Staat. Der Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder.

Mindestlohn-debatte: Einseitiger Fokus auf den Lohn greift zu kurz

Bei der Debatte über den Mindestlohn geht es anscheinend nur noch um die konkrete Ausgestaltung: Alle im Bundestag vertretenen Parteien haben mittlerweile Pläne für einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser Konsens ist gewachsen vor dem Hintergrund der Einkommensschere und der Tatsache, dass viele Arbeitnehmer trotz Vollzeit-tätigkeit vom Staat unterstützt werden müssen.

Langfristig ist das Grundproblem eine gesunkene Nachfrage nach niedrig qualifizierter Arbeit. Vor allem aufgrund von technologischen und weltwirtschaftlichen Faktoren hat sich die allgemeine Position der gering Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert. Damit einhergehend hat die individuelle Verhandlungsposition der Arbeitslosen einerseits durch den Machtverlust der Gewerkschaften abgenommen, andererseits wurde sie durch die Hartz-IV-Regelungen geschwächt, um Arbeitsanreize zu stärken. Hartz-IV-Empfänger haben nur wenig Möglichkeiten, eine Arbeit abzulehnen: Jede Arbeitsstelle ist zumutbar – bei niedrigen Löhnen stockt der Staat zur Not auf. Der Mindestlohn besagt nun: Arbeit, die mit dem Mindestlohn entlohnt wird, ist zumutbar. Arbeit wird also unabhängig von der gelebten Realität der Arbeitenden nur nach dem Lohn beurteilt. Anstatt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer zu stärken, werden nur bestimmte Löhne verboten. Nun kann der Mindestlohn zwar den Stundenlohn erhöhen. Den Beschäftigten geht es aber nicht nur um ausreichenden Lohn, sondern auch um ein gutes Arbeitsklima, angenehme Kollegen, einen ergonomischen Arbeitsplatz sowie Sinnhaftigkeit und Kreativität ihrer Tätigkeit.

Wo Menschen zurzeit aufgrund ökonomischer Not niedrig bezahlte Tätigkeiten übernehmen, werden sie wahrscheinlich bereit sein, diese unter schlechteren Bedingungen, aber zu einem höheren Lohn zu verrichten. Unternehmen könnten also versuchen, die erhöhten Kosten des Mindestlohns durch Sparmaßnahmen auf Kosten der Arbeitnehmer wieder einzusparen oder die Arbeitsanforderungen zu erhöhen. Natürlich sind solche Ausweichreaktionen nicht immer mög-

lich, da Arbeitsbedingungen zum Teil gesetzlich geregelt sind, wie zum Beispiel Arbeitszeiten, Hygiene oder körperliche Belastung. Grundsätzlich gilt jedoch: Wo der Mindestlohn zu Lohnerhöhungen führt, besteht die Gefahr, dass der Druck auf Arbeitnehmer steigt. Vor allem psychische Belastungen lassen sich nur schwer messen und können am besten von den Betroffenen selbst bewertet werden.

Auch die vieldiskutierten Beschäftigungseffekte könnten eine Auswirkung auf die Qualität der Arbeit haben. Denn der Mindestlohn könnte auch gute Arbeitsplätze verdrängen. Besonders betroffen vom Mindestlohn sind – neben den kleinen Familienbetrieben – gemeinnützige Unternehmen, die nicht von Gewinnen zu Löhnen umverteilen können, weil sie gar keine Gewinne erwirtschaften. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamts arbeiten knapp zehn Prozent der Beschäftigten – besonders viele in den strukturschwachen Bundesländern – in den sozialen, künstlerischen und anderen nichtkommerziellen Strukturen des sogenannten Dritten Sektors. Diese Unternehmen könnten jedoch dem Wohl der Mitarbeiter eine größere Rolle einräumen.

Ein gesetzlicher Mindestlohn wird vielen Arbeitnehmern helfen. Indem er jedoch nur den Preis der Arbeit reguliert, ist er kein Garant für eine würdige Arbeit. Man könnte zusätzlich versuchen, die Position der betroffenen Arbeitssuchenden zu stärken: Arbeit ist zumutbar, wenn Arbeitslose sie annehmen wollen. Eine Arbeitsstelle abzulehnen, sollte keine existenzielle Bedrohung nach sich ziehen, wie dies seit Hartz IV der Fall sein kann. Eine solche Lockerung der Sanktionen für Arbeitssuchende würde eine Untergrenze der Arbeitszufriedenheit schaffen zusätzlich zur Lohnuntergrenze. Tätigkeiten, die Arbeitnehmern Sinn und Zufriedenheit bieten, würden stärker nachgefragt. Unternehmen mit schlechten Bedingungen müssten als Ausgleich höhere Löhne zahlen. Attraktive Jobs könnten so den Arbeitsanreiz schaffen, den zurzeit Sanktionen versuchen aufrechtzuerhalten.



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
80. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Dr. Kati Schindler
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Dr. Richard Ochmann
Dr. WolfPeter Schill

Lektorat

Dr. Georg Erber
Prof. Dr. Christian Dreger

Textdokumentation

Manfred Schmidt

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74, 77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01806 - 14 00 50 25,
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.