

Zur gewerkschaftlichen  
Forderung nach  
einem Mindestlohn

## Wie ehern ist das Lohngesetz?

Bernd Löhmann/Matthias Schäfer

Die deutschen Gewerkschaften standen einem gesetzlichen Mindestlohn lange ablehnend gegenüber. Die Tarifautonomie solle nicht in Frage gestellt werden. Ein gesetzlicher Mindestlohn könne einen Druck der Löhne nach unten auslösen, so die frühere Argumentationslinie im DGB. Inzwischen unterstützen sieben der acht Mitgliedsgewerkschaften die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. „Niemand soll weniger als 7,50 Euro brutto pro Stunde verdienen“, fordert der DGB-Vorsitzende Michael Sommer.

Der Sinneswandel innerhalb der Gewerkschaften wirft Fragen auf. Wie verträgt sich die neue Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn mit der Tatsache, dass in 670 Tarifverträgen Löhne von weniger als 6,00 Euro pro Stunde vereinbart worden sind, und das mit Zustimmung nahezu aller wichtigen Einzelgewerkschaften? Wie konnte sich ver.di im sächsischen Friseurhandwerk mit 3,06 Euro pro Stunde in der untersten Lohngruppe zufriedengeben, wie die IG Bau im Thüringer Erwerbsgartenbau mit 3,33 Euro? Nicht nur in den jungen Ländern erlauben die Tarifstrukturen Stundenlöhne weit unter dem von Michael Sommer vorgeschlagenen Mindestlohn. Die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten erklärte sich mit mindestens 5,26 Euro Stundenlohn im nordrhein-westfälischen Hotel- und Gaststättengewerbe einverstanden, die IG Metall gab in der Bekleidungsindustrie Pfalz ihre Zustimmung zu 5,64 Euro pro Stunde.

Nun erwarten die Gewerkschaften vom Staat die Festschreibung eines untersten Lohnsatzes, den sie in Tarifverhandlungen oder in der betrieblichen Praxis zahlreicher Branchen selbst nicht erreichen konnten. Der gewerkschaftliche Ruf nach einem gesetzlichen Mindestlohn ist ein kaum verhülltes Eingeständnis eigener Machtlosigkeit. „So bitter es ist, wir haben Tarifverträge abgeschlossen, die bringen einer Verkäuferin in einer saarländischen Bäckerei gerade mal 1000 Euro Bruttolohn“, bedauert Michael Sommer und stellt im selben Atemzug die entrüstete Frage: „Ist das ein gerechter Lohn?“

Vor allem mit Verweis auf die hohe Arbeitslosigkeit sowie auf die Folgen der EU-Osterweiterung und der Globalisierung sehen sich die Gewerkschaften außerstande, in den untersten Lohngruppen akzeptable Ergebnisse zu erzielen, und berufen sich auf das Prinzip der Subsidiarität, nach dem die nächsthöhere Instanz für die Aufgaben einzutreten hat, die die untere nicht aus eigener Kraft erledigen kann. Es ist ein in der Geschichte der Bundesrepublik nicht da gewesener Vorgang, dass zu Recht selbstbewusste und verdiente Arbeitnehmervertretungen dem Staat zugestehen, an ihrer statt beziehungsweise anstelle der Tarifpartner unmittelbar in der Lohnpolitik aktiv zu werden.

Nach unserem Grundgesetz ist der Arbeitsmarkt prinzipiell als doppelseitiges Kartell von Arbeitgebern und Arbeitnehmern organisiert – weder allein den

Marktkräften überlassen noch unter der Kuratel des Staates. Diese Konstruktion hat zur Folge, dass sich der Preis der Arbeit nicht nur aus dem Automatismus von Angebot und Nachfrage reguliert, sondern die Preisbildung ebenso von den beiderseitigen Kräfteverhältnissen und den politischen Gewichten sowie den möglichen Druckmitteln der Tarifparteien abhängt. Man kommt daher nicht umhin, die Gewerkschaften zu fragen, ob die auch aus ihrer Sicht unzureichenden Abschlüsse in den untersten Lohngruppen nicht eine Konsequenz mangelnder Organisationsfähigkeit im Arbeitnehmerlager sein könnten. Allein auf den vielfach geringen Organisationsgrad bei den Arbeitgebern zu verweisen reicht nicht aus. In einem System von Macht und Gegenmacht motivieren sich die Stärkeverhältnisse schließlich größtenteils gegenseitig.

### Entsolidarisierung und Ausgrenzung

Wir stehen in Deutschland vor dem Problem nachlassender Integrationsfähigkeit und wachsender Entsolidarisierung in Gewerkschaftsbewegung und Arbeitgeberorganisationen. Auf gewerkschaftlicher Seite ist die Tendenz zu Spezialgewerkschaften – bei den Piloten, den Krankenhausärzten oder wie jüngst bei den Lokführern – unverkennbar. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn wirkt dem nicht entgegen, sondern verschärft das Problem. Vordergründig stößt der DGB zwar auf viel Zustimmung innerhalb des Arbeitnehmerlagers, dennoch leidet seine Organisationskraft. Warum sollten die benachteiligten Arbeitnehmer in den unteren Lohnbereichen noch zu den Gewerkschaften finden, wenn diese sagen: Konkret können wir nichts für euch tun?

Der DGB kann auf Betriebsebene so lange nicht glaubwürdig gegenüber den Spezialgewerkschaften für die Einheit der Arbeitnehmerschaft eintreten, wie er

sie an anderer Stelle selbst preisgibt. Die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland lebt von ihrer Breite, sie darf nicht Organisationsform von „Besserverdienenden“ werden. Nur wäre das nicht unweigerlich die Konsequenz eines „Rosinenpickens“, bei dem sie mit den Gruppen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, die mit Marktmacht wuchern können, siegesgewiss in Tarifauseinandersetzungen zieht, die anderen, schwächeren Gruppen aber in die Verantwortlichkeit des Staates übergibt?

Schon lange ist die sogenannte Insider-Outsider-Problematik, dass Gewerkschaften in der Gefahr stehen, die Interessen ihrer erwerbstätigen Mitglieder über die von Arbeitslosen zu stellen, ein viel diskutiertes Thema. Birgt die Beschränkung auf ein politisches Lobbying für die unteren Lohngruppen nicht das Risiko, dieses Problem zu verschlimmern? Wird nicht in Wirklichkeit die nächstschwächere Gruppe nach den Arbeitslosen aus der eigentlichen gewerkschaftlichen Arbeitnehmersolidarität ausgegrenzt?

Letztlich steht mit der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn die Tarifautonomie und damit die segensreich starke und verantwortungsvolle Position der Einheitsgewerkschaft in Deutschland auf dem Spiel. Das von seinen Befürwortern gern verwendete Argument, in der überwiegenden Mehrzahl der EU-Mitgliedstaaten gebe es gesetzliche Mindestregelungen, entpuppt sich bei genauerem Hinsehen für die Gewerkschaften als zweischneidig. Dort, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist und die Gewerkschaften starken Rückhalt in der Bevölkerung haben, gibt es meist – wie zum Beispiel in den nordischen EU-Ländern Dänemark, Schweden und Finnland – keinen gesetzlichen Mindestlohn. Starke Einheitsgewerkschaften machen einen gesetzlichen Mindestlohn überflüssig. Spricht nicht einiges dafür, dass der Satz auch umgekehrt gilt?

Der alte Grundsatz, dass man nicht gegen das eigene Verhalten in der Vergangenheit oder gegen hergebrachte Verhaltensmuster handeln solle, ist beim Thema des gesetzlichen Mindestlohns lange von der Gewerkschaftsbewegung beherzigt worden. Warum haben sich viele Gewerkschaften und der DGB zu einer grundsätzlichen Neuausrichtung ihres Handelns entschlossen? Was macht die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn so attraktiv?

Für die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns lässt sich zweifellos eine Reihe beachtenswerter Gründe anführen. Die Hitze der Debatte zeigt aber, dass das Stadium einer sachlichen Auseinandersetzung längst überschritten ist. Der gesetzliche Mindestlohn ist zu einer Frage politischer Moral avanciert, an der sich – wenn auch unkritisch – entscheidet, was als gerecht und ungerecht empfunden wird. Wie das „eherne Lohngesetz“ Ferdinand Lassalles ist der gesetzliche Mindestlohn ein beinahe unschlagbares Mittel politischer Werbung und ideologischer Verzerrung. Verzichteten Gewerkschaften und Sozialdemokratie darauf, sich seiner zu bedienen, laufen sie Gefahr, von der extremen Linken vor sich hergetrieben zu werden. Bleibt es bei der einförmigen Antwort von Liberalen und Konservativen, ein gesetzlicher Mindestlohn koste Arbeitsplätze, werden sie die Meinungsführerschaft in Deutschland nicht erringen. So einfach lässt sich der Vorwurf von „Schmuddel-“ und „Hungerlöhnen“ nicht aus der Welt schaffen.

### Wettlauf um Lohnversprechen

Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in moderater Höhe – also unterhalb der Forderung des DGB – ist, wie man auch in den Parteizentralen weiß, keine ökonomische Überlebensfrage. Umso mehr ist man dort aus politisch-strategischer Sicht darauf bedacht,

deswegen die nächsten Wahlen nicht zu verlieren. Nur droht die Gefahr, dass, wenn der Damm einmal gebrochen ist, ein Wettlauf um die höchsten Lohnversprechungen einsetzen wird, der Liberale und Konservative zwangsläufig erneut ins Hintertreffen geraten ließe. Ohne Zweifel wird es nicht leicht, die kaum eingrenzbar Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn zu parieren.

### Eherne Gesetze

Das „eherne Lohngesetz“ – einst das soziale und ökonomische Kernstück dessen, was Lassalle dem Leipziger Komitee in seinem berühmten „Offenen Antwortschreiben“ vom 1. März 1863 als wissenschaftlich-agitatorische Grundlage zgedacht hat und was sich der Allgemeine Deutsche Arbeiterverein, ein Vorläufer der SPD, zu eigen machte – besagt, dass der Arbeiterlohn stets „auf den notwendigen Lebensunterhalt reduziert bleibt, der dem Volk gewohnheitsmäßig zur Fristung der Existenz und zur Fortpflanzung erforderlich ist“. Karl Marx, der das eherne Lohngesetz verspottet hat, argumentierte gleichwohl ähnlich: Der „Wert der Arbeitskraft ist der Wert der zur Erhaltung ihres Besitzers notwendigen Lebensmittel“, so die Formulierung im vier Jahre später erschienenen ersten Band des „Kapitals“. Die Empörung über die Kälte angeblich ökonomischer Gesetzmäßigkeiten, das aus der behaupteten Zwangsläufigkeit der Lohn- und Lebensverhältnisse erwachsene Gefühl der Ungerechtigkeit, Ohnmacht und Perspektivlosigkeit in der Arbeiterschaft barg ein ungeheures Mobilisierungspotenzial. Sosehr sich die heutige Situation von der damaligen unterscheidet, man wird dennoch feststellen dürfen, dass ähnliche Sentiments im Umfeld der Mindestlohn- und Globalisierungsdebatte weite Verbreitung gefunden haben. Ihre politische Brisanz sollte niemand unterschätzen.

Marx gab auf der Grundlage seiner Analyse die Parole zur revolutionären Systemveränderung aus. Für Lassalle – mehr Politiker als Ideologe – war sein Lohngesetz dann doch nicht ganz so „ehern“, sondern er nannte es so, um die Kräfte zu mobilisieren, die es verändern und umstoßen würden. Die Arbeiterbewegung und insbesondere auch die Gewerkschaften machten sich daran, das Los der Arbeiter kontinuierlich zu verbessern. Gerade die Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung stimmt zuversichtlich, dass über allen Zwängen „eherner Gesetze“ – gestern wie heute – das eigene verantwortliche Handeln steht.

### Aufgabe des Staates

Selbstverständlich sind nicht nur die Gewerkschaften und Tarifpartner in der Pflicht. Auch der Staat hat seinen Teil zu leisten. Wo liegt seine Verantwortung?

Unsere Wirtschaftsordnung, die Soziale Marktwirtschaft, vertritt den Anspruch, auf unterschiedlichste Bedingungen reagieren zu können. Sie ist ein „der Ausgestaltung harrender, progressiver Stilgedanke“ (Alfred Müller-Armack). Aus ihrer Sicht gibt es keine ehernen Gesetzmäßigkeiten für den Zustand der Wirtschaft oder der Welt – sehr wohl aber unverrückbare Ziele, auf die hin die Politik unter den wechselnden Bedingungen von Wirtschaft und Gesellschaft immer neu zu orientieren ist: Jeder muss am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilhaben können, niemand darf ausgeschlossen bleiben – das sind „eherne Ziele“, an denen eine an der Sozialen Marktwirtschaft ausgerichtete Politik auch im Zeitalter der Globalisierung nicht vorbeikommt. Es bleibt dabei, dass der Staat die Aufgabe hat, die Lebensumstände der Menschen zu verbessern, allerdings nicht – wie bei der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn – in der Form, dass er einen bestimmten Status

quo ein für alle Mal festschreibt, sondern indem er die ihm zukommenden Stellschrauben außerhalb eines unmittelbaren Eingriffs in die Wirtschaft und die Sozialpartnerschaft immer wieder neu so stellt, dass „Wohlstand für alle“ in einer sich wandelnden Welt möglich wird.

Die Vertreter der Sozialen Marktwirtschaft haben sich nicht gescheut, von einem starken Staat zu sprechen. Was nicht heißt, sie hätten irgendeinen Zweifel daran gehabt, dass er sich nicht überall einmischen darf. Der Staat, wie ihn die Soziale Marktwirtschaft voraussetzt, zieht genaue Grenzen zu den von ihm unabhängigen Interessengruppen wie Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Er sei, so Wilhelm Röpke, „ein robuster Schiedsrichter, dessen Aufgabe es ist, weder mitzuspielen noch den Spielern ihr Spiel [...] vorzuschreiben, der vielmehr in voller Unparteilichkeit und Unbestechlichkeit für die strikteste Einhaltung der Spielregeln [...] sorgt.“ So gesehen, ist der Ruf der Gewerkschaften nach einem gesetzlichen Mindestlohn der Versuch, die Spielregeln der Tarifautonomie außer Kraft zu setzen und den Schiedsrichter als Mitspieler aufs Feld zu schicken.

Noch soll der Staat ausschließlich in der unteren Kreisklasse der Geringverdiener bei der Lohnfestsetzung mitspielen. Doch wer würde seine neutrale Rolle noch respektieren, wenn sie einmal aufgebrochen ist? Lange könnte man den Begehrlichkeiten der Ober- und Regionaliga gewiss nicht widerstehen. Bei der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns steht nicht die Einführung irgendeiner neuen Regel zur Debatte, sondern das gesamte Regelwerk der Tarifautonomie droht ins Schlingern zu geraten.

Es bleibt aber richtig: Schon unter dem Aspekt mangelnder Teilhabe muss das Problem nicht existenzsichernder Löhne diskutiert werden. Keine wertorientierte politische Kraft kommt an der Einsicht vorbei, dass solche Löhne von Übel sind.

Wer auf Abhilfe sinnt, muss freilich, wie in der Wirtschaftspolitik überhaupt, auch dieses Thema als eine Frage der wirtschaftlichen Gesamtordnung begreifen. Sosehr dem Grundsatz, dass der Beruf den Mann und dessen Familie ernähren müsse, Geltung zu verschaffen ist, so wenig darf die Überwindung der Arbeitslosigkeit aus dem Blickfeld geraten. Auch die arbeitslos erhaltene Unterstützungsleistung wirft schwerwiegende ethische Fragen auf. „Wer sich mit einem wie auch immer gearteten Sockel an Arbeitslosigkeit abfindet, verletzt Menschenrecht“, formuliert das Evangelische Soziallexikon kategorisch. Deutet man die Lage in Deutschland richtig, so stehen wir vor einer Situation, in der sich der Anspruch auf Vollbeschäftigung und auf existenzsichernde Löhne für alle gegenwärtig nicht gleichzeitig verwirklichen lassen.

Wer das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft ernst nimmt, kann sich auf Dauer weder mit zu niedrigen Löhnen noch mit einer zu hohen Arbeitslosigkeit abfinden. Beides sind keine „ehernen Gesetze“. Ebenso wenig darf dauerhaft gelten, dass ein Übel nur zu Lasten des anderen zu beheben oder zu mildern sei. Kurzfristig sind freilich vermittelnde Antworten gefragt, die den betroffenen Menschen konkrete Hilfe bieten. Nur konterkarieren dürfen sich kurz- und langfristige Ziele nicht. Es ist eine auch an die Gewerkschaften zu richtende Frage, ob ein staatlich festgelegter Mindestlohn hilft, die im Zuge wirtschaftlicher Veränderungen unter Druck geratenen Löhne wirklich zu stabilisieren. Negiert er nicht eher die Notwendigkeit, sich künftig durch größere Qualifizierungsanstrengungen eines jeden verstärkt auf die neuen Erfordernisse einstellen zu müssen? Wiegt er die Menschen nicht in künstlicher, vorläufiger Sicherheit? Nimmt er nicht gerade jenen, die zu den Problemgruppen zählen, die Motivation, sich durch Bildung und Fortbildung

neue Chancen zu erarbeiten? Letztlich beschwört ein gesetzlicher Mindestlohn gerade die Gefahr herauf, die er zu bekämpfen sucht: eine weitere Spaltung der Gesellschaft – zwischen denen, die durch Bildung verbesserte Zukunftsaussichten haben, und jenen, die auf der Stelle verharren. Im Grunde genommen, zementiert der Ruf nach einem gesetzlichen Mindestlohn einen Zustand, den man heute zu Recht kritisiert.

### Folgen für den Arbeitsmarkt

Was wären die unmittelbaren Folgen eines gesetzlichen Mindestlohns für den Arbeitsmarkt? Seine unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigung werden sehr unterschiedlich beurteilt: 1,1 Millionen Stellen weniger bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro brutto sagt beispielsweise das ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München, auf kurzfristig 445 000 Stellen mehr kommt eine von ver.di beauftragte Studie. Durchgängig werden allerdings negative Folgen für die Beschäftigungschancen von Jugendlichen – besonders mit schlechtem Bildungshintergrund – erwartet. Die auch auf einen gesetzlichen Mindestlohn zurückzuführende Arbeits- und Perspektivlosigkeit von Jugendlichen in den französischen Vorstädten sollte uns in jedem Falle nachdenklich stimmen. Dabei würden die Folgen eines gesetzlichen Mindestlohns innerhalb Deutschlands höchst unterschiedlich ausfallen. Die negativen Folgen hätten vor allem die jungen Länder zu tragen: 7,50 Euro Mindestlohn – Unternehmen in Baden-Württemberg und Bayern würde er kaum schmerzen, die in Brandenburg und Thüringen wegen des bislang noch niedrigeren Lohnniveaus allerdings umso mehr. Hinzu kommt die Sorge um die Beschäftigungsmöglichkeiten von gering qualifizierten und langzeitarbeitslosen Menschen, deren Anteil an der Arbeitslosenzahl bei knapp vierzig Prozent liegt und von de-

nen alle Prognosen sagen, dass sich ihre Chancen auf Arbeit und eigenes Einkommen weiter zu ihren Ungunsten entwickeln. Wie notwendig sind „Niedriglöhne“, die sich nicht zuletzt in den Tarifabschlüssen widerspiegeln, vorerst, um diese Menschen nicht gänzlich vom Arbeitsmarkt auszuschließen?, lautet eine der Fragen, die zu beantworten sind.

## Grundlagen für Lösungen

Die Meinungen gehen weit auseinander. Aber anders, als es vielleicht den Anschein hat, verlaufen die Fronten in der Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn längst nicht geradlinig. So schlägt der Managerkreis der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung in einem Thesenpapier zur Erneuerung der Sozialen Marktwirtschaft vor: „Statt einer Mindestlohnpolitik sollte eine Mindesteinkommenspolitik gestartet werden, die sicherstellt, dass auch bei niedrigen Löhnen durch Lohnergänzungsleistungen ein ausreichendes Einkommen erwirtschaftet werden kann.“ Wenn es also Brückenköpfe möglicher Verständigung gibt: Wo sind Grundlagen für gemeinsame Lösungen?

Die Soziale Marktwirtschaft zielt grundsätzlich darauf ab, dass ein auf Einvernehmen und Freiwilligkeit beruhendes Verhältnis von Leistung und Gegenleistung Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindet. Es schafft Arbeitsanreize und gibt der Arbeit im Regelfall einen Wert, der sich auch in einer angemessenen Vergütung widerspiegelt. Dem steht nicht entgegen, dass die Verwirklichung der Sozialen Marktwirtschaft die Freigabe von Löhnen und Gehältern zur Grundlage hat – so sehr, wie sie auf der Aufhebung der Preisbindungen und Bewirtschaftungsmaßnahmen der Güter und Dienstleistungen beruht. Kurzschlüssiger liegen wir heute dem Irrtum, dass die Freigabe von Preisen und Löhnen stets steigende Preise und sinkende Löhne bedeutet. Die Väter der Sozialen Marktwirtschaft dachten an-

ders und behielten insgesamt recht. Dennoch sah das Programm Alfred Müller-Armacks für den Fall sinkender Löhne „Minimallöhne und Sicherung der Einzellöhne durch Tarifvereinbarungen auf freier Grundlage“ vor.

## Würdigung von Leistung

Dass ein gesetzlicher Mindestlohn eine Rückkehr in die Lohn- und Preisbewirtschaftung bedeutet, muss jedem klar sein. Trägt er aber zu dem Ziel bei, Arbeit wieder den Wert zu geben, dass er als gerechte Würdigung von Leistung empfunden wird? Die Hoffnung vieler Arbeitnehmer unterer Lohngruppen, ein gesetzlicher Mindestlohn werde ihre Situation merklich verbessern, ist jedenfalls trügerisch. Gerade die Hunderttausenden, die zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes gehören – beispielsweise Menschen mit geringem Bildungsstand, die arbeiten und zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen –, werden von einem gesetzlichen Mindestlohn kaum profitieren. Ein Arbeitnehmer, der dieser Gruppe der sogenannten „Aufstocker“ angehört und 5,00 Euro Stundenlohn bekommt, verspricht sich bei einem Mindestlohn in der vom DGB vorgeschlagenen Höhe von 7,50 Euro einen Lohnzuwachs von fünfzig Prozent. Doch sind es wegen der Wirkungsweise unseres Sozialsystems nur circa zehn Prozent. Wenn er 140 Stunden im Monat arbeitet, bleiben ihm von den zusätzlichen 2,50 Euro Stundenlohn gerade einmal 30 Cent. Ein geringer Zugewinn für den Arbeitnehmer, wenn man bedenkt, dass er einem erhöhten Risiko ausgesetzt ist, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, weil sein Arbeitgeber allein für die zusätzlichen Kosten aufkommen muss. In Wahrheit sind der Fiskus und die Sozialversicherungsträger die größten Profiteure eines gesetzlichen und flächendeckenden Mindestlohns.

Das Kombieinkommen, bei dem der Arbeitslohn durch staatliche Transferleis-

tungen aufgestockt wird, ist im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft gewiss keine Ideallösung, weil dabei die Gegenleistung des Arbeitgebers nur einen Teil des Einkommens ausmacht. Gegenüber der Unterstützungsleistung für Arbeitslose ist es allerdings unbestreitbar ein Fortschritt. Modelle von Kombieinkommen sind Hilfskonstruktionen, die es ermöglichen sollen, schwer vermittelbare Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei sichert die staatliche Transferleistung ein menschenwürdiges Auskommen des Arbeitnehmers. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber im Gegenzug dafür, dass er einem Menschen beispielsweise mit geringer Qualifikation eine Chance auf Teilhabe gibt, öffentlich unterstützt.

### Transferzahlungen umkehren

Der DGB wendet sich gegen das „milliardenteure Instrument der Kombilöhne“ und fürchtet, die Arbeitgeber könnten damit ein Werkzeug in die Hand bekommen, mit dem sie Löhne und damit ihre Lohnkosten senken könnten, weil der Staat für die Differenz aufkomme. Einmal davon abgesehen, dass schon heute der Lohnzuschlag, den Arbeitslosengeld-II-Empfänger als Transferleistung erhalten, wie eine Fehlbetriebsrechnung funktioniert und es dadurch nicht zu einem allgemeinen Absinken des Lohnniveaus gekommen ist. Wäre es vielleicht ein Gesprächsangebot auch an die Gewerkschaften, den staatlichen Zuschlag bei einem Kombieinkommen so auszugestalten, dass es für beide Tarifpartner attraktiv wird, keine zu geringen Löhne zu vereinbaren? Zum Beispiel, wenn – wie bei den Steuergutschriftmodellen in den USA oder in Großbritannien – die staatliche Transferleistung anders ausgerichtet würde und nicht mehr die geringsten Löhne die größten Zuschlagszahlungen erhielten, sondern wenn das Verhältnis ein Stück weit umgekehrt würde. Das könnte so funktionieren, dass mit steigenden Löhnen bis zu ei-

ner bestimmten Grenze der staatliche Zuschlag zunächst noch absolut zunähme, dann auf diesem Niveau verharrte und erst danach abgeschmolzen würde. Damit könnte eine der großen Schwächen des gegenwärtigen Sozialstaats, dass mit jedem eigenen Einkommen die staatliche Unterstützung sofort gekürzt wird (sehen wir einmal von dem bescheidenen Freibetrag im Arbeitslosengeld II von 100 Euro ab), überwunden werden. Auf Arbeitnehmerseite entstünde der Anreiz, höheren Lohn auszuhandeln. Für den Arbeitgeber wäre es von Vorteil, den gesetzlichen Mindestlohn vom Tisch zu haben.

Zusätzlich könnte man daran denken, dass der Staat im Gegenzug für sein finanzielles Engagement bei einem Kombieinkommen-Modell Arbeitnehmer und Arbeitgeber dazu anhält, unter Wahrung der Tarifautonomie zumindest die Löhne in den bestehenden untersten Gruppen nicht weiter zu unterbieten – zum Beispiel, indem sie für allgemein verbindlich erklärt werden. Faktisch würde das zu branchenweiten Mindestlöhnen führen, die von einigen Experten aus Furcht vor einer unüberschaubaren Tariflandschaft als das schlimmste aller Übel betrachtet werden. Nur, kann eine solche Perspektive wirklich Schrecken auslösen, wenn bereits heute rund 67 000 Tarifverträge im Tarifregister eingetragen sind? Natürlich sollte die Politik behutsam mit dem Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung umgehen. Sie wäre aber einem flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn deshalb vorzuziehen, weil die Tarifautonomie nicht untergraben und die Tarifpartner in die Pflicht nehmen würde. Die Äußerungen des IG-Metall-Bezirksleiters in Nordrhein-Westfalen, Oliver Burkhard, tarifliche Mindestlöhne in allen Branchen anzustreben (*Handelsblatt* vom 9. Januar 2008), eröffnet einen solchen Weg. Die Gefahr, dass aus populistischen Gründen partikulare Interessen mit öffentlichen Interessen, die die Allgemeinverbindlich-

keit voraussetzt, verwechselt werden, bleibt aber trotzdem groß. Vorsicht ist vor allem geboten, wenn – wie manche im Hinblick auf die Post vermutet haben – das eigentliche Motiv für einen branchenspezifischen Mindestlohn in der Behinderung unliebsamer Konkurrenz liegen könnte.

Noch sollte das gemeinsame Nachdenken über intelligente, die Tarifautonomie wahrende Lösungen nicht zu Ende sein – über Fragen, wie den Schwachen in Arbeit und in Arbeitslosigkeit akut zu helfen ist. Die langfristigen Ziele dürfen darüber aber nicht aus dem Blick geraten. Dazu gehört zunächst das offene Eingeständnis, dass der Leitgedanke „Arbeit muss sich lohnen“ künftig nur durch eine verbesserte Bildung und Qualifizierung eingelöst werden kann. Man darf das Problem fehlender Produktivität von Arbeit weder – wie bei der Forderung des gesetzlichen Mindestlohns – beiseiteschieben noch die fehlende Produktivität dauerhaft durch staatliche Zuschüsse ausgleichen wollen. Letztlich muss den Menschen dabei geholfen werden, dass ihre Arbeit in einer sich wandelnden Welt zukunftsfähig wird und sie unabhängig von Transferleistungen werden.

Teilhabe durch Arbeit und Bildung ist eine Erfolgsformel, der sich insbesondere die Gewerkschaftsbewegung von jeher verpflichtet fühlt. Muss nicht alles daran gesetzt werden, sie mit neuem Leben zu erfüllen?

Vor Jahrzehnten, als die Soziale Marktwirtschaft ihren Siegeszug in der alten Bundesrepublik antrat, sprach man der Gewerkschaftsbewegung die Bedeutung eines „sozialen Erfinders“ zu. Sie fand über klassenkämpferische Zielsetzungen hinaus und gab sich neue, konstruktive Ziele. Weil sie einseitige Klientelpolitik überwand, wurde sie zu einer den gesellschaftlichen Wandel befördernden und zugleich stabilisierenden Kraft für die gesamte Gesellschaft. Wenn heute Veränderungen der Wirtschaft in einer noch nie da gewesenen Geschwindigkeit auf uns zukommen, hängt unsere Zukunft wesentlich davon ab, ob die Gewerkschaftsbewegung erneut die Rolle eines „sozialen Erfinders“ einnehmen kann. Hoffen wir, dass es ihr noch mehr als gegenwärtig gelingt, Ziele zu finden, die das Neue bewältigen helfen, und den Mut zu fassen, auch für diejenigen Arbeitnehmer eintreten zu können, die sich bislang auf keine Marktmacht und kein Drohpotenzial stützen können. Wir brauchen keinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn und keine „ehernen Gesetze“. Wir brauchen eine starke und einheitliche Gewerkschaftsbewegung, die „eherne Gesetze“ überwindet und sich im Interesse ihrer Mitglieder, aber auch für uns alle an die Spitze der gesellschaftlichen Entwicklung stellt. Denn wir brauchen bindungsfähige Tarifpartner!

*Eine Kurzfassung dieses Beitrages erschien am 15. Januar 2008 im Handelsblatt.*

## Religionsfreiheit in Europa

lautet der Schwerpunkt der kommenden Politischen Meinung im April.

Die Beiträge werden sich unter anderem mit der **Europäischen Union und religiösem Pluralismus** (Bernhard Vogel), **Politik und Religion in der „postsäkularen“ Demokratie** (Ulrich Sarcinelli), dem **Islam im Verhältnis zur deutschen Rechtsordnung** (Mathias Rohe), **Religion und Demografie** (Michael Blume) und dem **Problem des Kreationismus** (Norbert Arnold) befassen.