

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

eine Diskussion lebt vom Gegensatz und von den Gegenspielern. Ich wurde vor zwei Monaten zur heutigen Diskussion eingeladen und habe dann rasch festgestellt habe, dass ich dabei die Rolle des Mindestlohngegners zu übernehmen habe. Da ich bis dato noch nicht so firm in der Materie war, habe ich mich natürlich erkundigt: Was sind das für Menschen, diese Mindestlohngegner. Ich habe Sie erstmal in meinem eigenen Umfeld und meinem eigenen Verband vermutet – richtig da waren Sie. Erstaunlich aber, dass viele sehr erfolgreiche und gutzahlende Unternehmer darunter waren, denen ein Mindestlohn ja eher zugute kommt, weil er sie gegen eventuelle Billigkonkurrenz schützt. Dann stellte ich fest, dass sich im letzten Jahr auch eine Reihe von Gewerkschaftern gegen eine Mindestlohnregelung ausgesprochen hatten. Dann stellte ich fest, dass die Gruppe der Befürworter ebenfalls keinesfalls homogen ist. Die Befürworter führen u.a. die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland an, und sie verweisen auf überall auffindbare Beispiele prekärer Lebenssituationen – trotz Erwerbstätigkeit.

Um das Ergebnis meiner Suche nach Argumenten und Beispielen vorwegzunehmen: ich werde die Rolle als Mindestlohngegner heute Abend übernehmen, aber ich bin in den vergangenen Wochen nicht wirklich zum „Glaubenskrieger“ in dieser Sache geworden. Ich habe 1981 in Spanien als Landschaftsgärtner gejobbt (damals noch 45 Stunden in der Woche) und war selbst Empfänger und damit „Nutznießer“ des gesetzlichen Mindestlohns. Ich glaube auch, dass es durchaus ernsthafte Gründe geben kann, die eine Gesellschaft zum Instrument des gesetzlichen Mindestlohnes greifen lassen.

Eine Diskussion lebt auch von einem klaren Thema: wenn man zurzeit das Reizwort „Mindestlohn – Ja oder Nein?“ in die Runde wirft, dann ist die Diskussion sofort auf dem Tisch. Und dann geht es nicht etwa um ein eng gefasstes Thema und ein bestimmtes Gesetzesvorhaben, sondern es geht ganz schnell um Alles: Es geht um den wirtschaftlichen Wert, den gesellschaftlichen und den moralischen Wert von Arbeit, es geht um Hartz IV und um Managergehälter, um Armut und Reichtum in Deutschland. Und am Rande geht es vielleicht auch um Gewerkschaften, Arbeitgeber und Tarifautonomie. Deshalb meine Bitte um Fokussierung:

- Lassen Sie uns heute Abend klar trennen zwischen dem Lohn – also dem Preis für die Arbeit, und ihrem Wert. Der Wert einer Arbeitsstunde eines Rettungssanitäters kann ungemein hoch sein, viel höher als der einer Arbeitsstunde eines Entwicklungsingenieurs oder Managers. Gleiches gilt für viele andere Berufe, ganz besonders beispielsweise in sozialen und heilenden Bereichen. Ungeachtet dieser Tatsache liegt der „Verkaufspreis“, den der Sanitäter oder seine Kollegen aus sozialen und heilende Berufen für die Erbringung dieser Arbeitsstunde erhält in vermutlich allen Arbeitsmärkten der Welt deutlich unter dem, den Ingenieur oder Manager für ihre Leistung erzielen.
- Noch eine Bitte: lassen Sie uns heute den volkswirtschaftlichen Glaubensstreit rund um die Stärkung der Binnenkonjunktur durch Lohnanhebung möglichst draußen halten. Sonst werden wir heute Abend nicht fertig. Diesen Streit exerzieren Gewerkschaft und Arbeitgeber schon seit Jahren durch, und keinem gelingt ein wirklich schlüssiger Beweis.

Eine Diskussion lebt von der Überzeugung der Teilnehmer:

Ich habe Ihnen vorhin gesagt, dass ich in Sachen Mindestlohn kein „Glaubenskrieger“ bin. Ich habe jedoch eine sehr entschiedene Meinung darüber, was die handwerkliche Qualität und Umsetzung von Lohnfindung oder gesetzlicher Lohnregelung angeht:

1. Wir haben in Deutschland ein über Jahrzehnte erarbeitetes und z.T. hochgradig „verfeinertes“ Tarifvertragsgeflecht; die rheinische Republik hat dem vereinigten Deutschland ein über Jahrzehnte eingeübtes und gesetzlich gut bewehrtes System der Flächentarife übergeben. In Sachsen-Anhalt werden immerhin 43% direkt davon erfasst, weitere 34% orientieren sich an den Branchentarifen oder haben einen Haustarif. Bleiben noch 23% übrig. Unterschätzen Sie bitte nicht die Leitwirkung solcher Vertragssysteme auf das Gehaltsniveau. Vereinfacht formuliert bedeutet das nämlich: Bei drei Viertel aller Arbeitsplätze in Sachsen-Anhalt muss sich der Arbeitgeber nach den Bedingungen des Flächentarifsystems richten oder orientieren. Das bedeutet für das verbleibende Viertel der Arbeitsplätze, dass sich die dortigen Arbeitgeber auch nur mit begrenztem Abstand darunter oder daneben legen können. Sonst laufen ihnen nämlich kontinuierlich zumindest die guten Mitarbeiter davon.
2. Wir haben einen Arbeitsmarkt. Ein solcher einigermaßen funktionierender Markt ist ein ganz, ganz wichtiges Instrument zur Lohnfindung. Ich gebe jedem Recht, der z.B. in der Uckermark diesen „funktionierenden Arbeitsmarkt“ nicht erkennen kann. Wir haben in Deutschland sicher eine Reihe von Problemgebieten und –bereichen. Auch beispielsweise ein junges Ehepaar mit einem Kind und einem Verdiener kommt mit einem einfachen Lohn unter 1500€ sehr leicht in eine schwierige Lage. Aber: 90% der Bundesbürger leben in Arbeitsmärkten die einigermaßen funktionieren. Und nur 4 Promille aller Vollbeschäftigten benötigen langfristig Aufstockungsleistungen (IAB Kurzbericht 22 vom 30.11.07).

Die Ursache für einen niedrigen Lohn liegt keineswegs immer in einem blutsaugenden Chef oder einem gierigen Investor. Manchmal ja. Wir lesen immer von wirklich geschmacklosen Fällen über den Umgang von Unternehmen mit ihren Mitarbeitern. Aber bei einem Großteil der Unternehmen ist das nicht der Fall. Ein niedriger, möglicherweise sogar bedenklich niedriger Lohn ist sehr oft ein

wichtiger Hinweis auf eine bedenklich niedrige Vermarktbarkeit der Leistung. Und einen solchen Hinweis sollte man ernst nehmen und nicht einfach mit einem Gesetz „erschlagen“. Das ist genauso sinnvoll wie die gesetzliche Festlegung von Supermarktpreisen. Das Problem wird damit vertagt und nicht gelöst.

3. Bisher haben wir Arbeitgeber uns in schöner Regelmäßigkeit mit Arbeitnehmervertretern erst gefetzt und dann wieder vertragen. Unabhängig von dem Streit über die Lohnhöhe haben wir gemeinsam ein recht gutes Gefühl für die Zyklen entwickelt, sowohl bezogen auf die Laufzeit von Verträgen als auch auf bezogen auf die Langzeit-Konjunkturzyklen. Jetzt kommt mit dem Gesetzgeber ein weiterer Mit-„Streiter“ dazu: die Bundesregierung. Die unterliegt aber gänzlich anderen Zyklen, nämlich vierjährigen Zyklen. Und diese Zyklen passen sich überhaupt keiner wirtschaftlichen Logik an.

Nochmal: Arbeitgeber akzeptieren, dass mit einem gleichgewichtigen Gegner um die Höhe von Gehältern nach fair ausgehandelten Regeln ringen. Aber dann bitte mit einem Gegner, nicht mit zweien.

4. Jetzt sollen wir also eine gesetzliche Mindestlohnregelung in Deutschland bekommen. Dabei ging ja das jüngste „Pilotprojekt Mindestlohn“ ja nicht so rühmlich aus. Ich spreche vom Post-Mindestlohn.

Da tut ein Staatskonzern so, als sei er ein Verband. Und widerspricht damit diametral dem Geist und dem Konsenswillen, der in einem Arbeitgeberverband herrschen muss. Dann beschließt er einen Mindestlohn, der gerade mal einen Daumen breit unter seinem eigenen Tariflohn liegt. Hackt dadurch mit einem Schlag die wirtschaftliche Grundlage der Konkurrenten weg. Ist endlich wieder Monopolist. Und dann nutzt das Management die Gunst der Stunde und macht Kasse!

So, meine Damen und Herren, stelle ich mir eine vernünftige Lohnregulierung nicht vor.

Ich wünsche mir deshalb ein maßvolles Handeln, möglichst mit den bestehenden Instrumentarien, sowie gezielte Maßnahmen für diejenigen, die am unteren Ende der Einkommenskala Unterstützung wirklich nötig brauchen.

Klemens Gutmann, Präsident AWSA