

Ein gesetzlicher Mindestlohn

- schwächt die Tarifautonomie
- erhöht Kosten und Preise
- vernichtet Arbeitsplätze
- stärkt die Schwarzarbeit

Arbeitsplätze entstehen und bleiben erhalten, wenn ihre Arbeitskosten nicht höher sind als die auf ihnen erwirtschaftete Produktivität. Ein gesetzlicher Mindestlohn hat deshalb negative Beschäftigungseffekte, wenn er über der Produktivität der Arbeitskraft liegt. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn über diesem „Marktlohn“ kommt es daher zu zahlreichen negativen Folgen für Arbeitskräfte, Unternehmen und Staat.

■ Rationalisierung durch Ersetzung von Arbeitskräften durch Maschinen

Arbeitskräfte werden verstärkt durch Technologie ersetzt. Zudem besteht die Gefahr, dass ein gesetzlicher Mindestlohn aufgrund politischen Drucks immer wieder angehoben wird. Dies würde zu einem ständig steigenden Produktivitätsdruck bei den Arbeitsplätzen führen, mit der Folge, dass niedrigqualifizierte oder leistungsschwache Arbeitnehmer systematisch in die Arbeitslosigkeit gedrängt würden.

■ Nachfragerückgang durch Erhöhung der Absatzpreise

Unternehmen werden versuchen, die höheren Lohnkosten auf die Nachfrager zu überwälzen. Bei höheren Preisen werden die Kunden jedoch ihre Nachfrage einschränken und/oder bei ausländischen Anbietern einkaufen, die zu niedrigeren Lohnkosten produzieren. In beiden Fällen würde der Nachfragerückgang im Inland zu einem Abbau der Beschäftigung führen.

■ Weniger betrieblicher Spielraum durch höhere Lohnkosten

Wenn sich höhere Preise nicht auf dem Markt durchsetzen lassen, gibt es zwar insoweit keinen Nachfragerückgang. Höhere Kosten bei gleichbleibenden Einnahmen schmälern jedoch die Erträge der Betriebe, engen damit ihren finanziellen Spielraum für Investitionen ein und schwächen ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. So werden ebenfalls Arbeitsplätze und betriebliche Existenzen gefährdet.

■ Ausweichen in die Schwarzarbeit

Wenn die Kunden nicht bereit sind, höhere Absatzpreise hinzunehmen, profitiert davon oftmals die Schattenwirtschaft. Diese Aufträge gehen dann der regulären Wirtschaft verloren.

■ Ausweichen in die (Schein)Selbständigkeit

Arbeitskräfte, die aufgrund der aufgezeigten Wirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns ihre Arbeitsstelle verlieren, werden in die (Schein)Selbständigkeit ausweichen. Sie können ihre Leistungen dann günstiger anbieten, da ein gesetzlicher Mindestlohn für Selbständige nicht gilt.

■ Mindestlohn darf nicht Spielball der Politik werden

An die Stelle der Sach- und Branchenkenntnis der Tarifpartner droht eine wirtschaftsferne staatliche Festsetzung von Löhnen zu treten. In Deutschland gibt es eine breite Palette von tariflichen Löhnen, die in etlichen Branchen auch den anvisierten Mindestlohn von 7,50 Euro unterschreiten und damit den Marktgegebenheiten und Wettbewerbsbedingungen der Branche gerecht werden.

■ Eingriff in die Koalitionsfreiheit schwächt die Tarifpartner

Durch die staatliche Festsetzung eines Mindestlohns verlieren Lohntarifverträge und damit die Tarifpartner an Bedeutung. Dies wird sich negativ auf deren Mitgliederzahlen und die ehrenamtliche Betätigung in Arbeitgebervereinigungen wie z. B. Innungen auswirken.

■ Verhinderung von Sanierungsmaßnahmen

Gesetzliche Mindestlöhne erschweren oder verhindern Sanierungstarifverträge und betriebliche Bündnisse, wenn es in einer Branche oder bei einem Betrieb zu einer Krise kommt. Unterschreitungen der Mindestlöhne zur Rettung von Arbeitsplätzen werden unmöglich gemacht.

Positionspapier

■ Teure Kontrollbürokratie notwendig

Ein gesetzlicher Mindestlohn ohne wirksame staatliche Kontrolle bleibt ein stumpfes Schwert. Eine effektive flächendeckende Kontrolle ist jedoch mit erheblichen Kosten und bürokratischem Aufwand verbunden.

■ Negative Erfahrungen im Ausland

In Frankreich fallen 15,1 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten unter die staatliche Mindestlohnregelung. Vor allem gering qualifizierten jungen Migranten wird der Weg zu einem Arbeitsplatz versperrt. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei 18 Prozent. Sie ist doppelt so hoch wie in Deutschland. In Großbritannien betreffen die Mindestlöhne nur 1,9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Sie liegen weitgehend unter den Marktlöhnen und haben daher kaum negative Beschäftigungseffekte. Viele Verweise auf das Ausland ignorieren dies und führen in die Irre.

■ Hohe Arbeitsplatzverluste in Deutschland

Nach einer Untersuchung des ifo Instituts wären in Deutschland von einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro rund 7 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten betroffen. Das ist mehr als in fast allen anderen vergleichbaren Ländern mit Mindestlöhnen. Ein Verlust von 1,1 Mio. Arbeitsplätzen wäre zu erwarten. Allein im am stärksten betroffenen Niedriglohnbereich wäre mit einem Abbau von über 621.000 Stellen zu rechnen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft könnten bis zu 1,6 Mio. Arbeitsplätze an die Schwarzarbeit verloren gehen. Die Vernichtung von Arbeitsplätzen ist unsozial!

■ Höhere Steuern und Sozialabgaben notwendig

Wenn Beschäftigte durch einen gesetzlichen Mindestlohn in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden, führt das zu steigenden Sozialausgaben, die von den Steuer- und Beitragszahlern aufgebracht werden müssen.

■ Existenzsicherndes Mindesteinkommen existiert bereits

Wer aufgrund seiner geringeren Produktivität nur einen niedrigen Lohn verdienen kann und deshalb bedürftig ist, dem garantiert die staatliche Fürsorgeleistung „Arbeitslosengeld II“ ein Kombi-Einkommen, das den Lebensunterhalt sichert. Damit gibt es in Deutschland bereits faktisch ein existenzsicherndes Mindesteinkommen. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist deshalb unnötig.

■ Wettbewerbsvorteile durch Anbieter aus dem Ausland nicht zu verhindern

Ein gesetzlicher Mindestlohn ist in offenen Märkten selbst ein Wettbewerbsfaktor und wird zum Export von niedrigqualifizierten Arbeitsplätzen führen. Werden Arbeitnehmer aus dem Ausland zur Erbringung von Dienstleistungen vorübergehend nach Deutschland entsandt, so bleiben erhebliche Wettbewerbsvorteile vieler ausländischer Anbieter aufgrund der Bestimmungen des europäischen Sozialversicherungsrechts bestehen. Diese erlauben im Regelfall eine Sozialversicherung nach dem Recht des Heimatlandes.

■ Fazit

Ein staatliches Lohndiktat durch den Gesetzgeber ist strikt abzulehnen. Für Mindestlöhne, die autonom durch die Tarifpartner festgelegt und dann nach deren Willen für allgemeinverbindlich erklärt werden, ist das Handwerk jedoch offen.

Impressum

Herausgeber

Bayerischer Handwerkstag
Präsident Heinrich Traublinger, MdL
Hauptgeschäftsführer Bernd Lenze
Max-Joseph-Straße 4 · 80333 München
Telefon 089 557501 · Telefax 089 557522
bht@bht-muenchen.de

ViSdP
Dr. Lothar Semper

Stand
Oktober 2008