

Antragsteller: Umbauprojekt Soziale Frage über Juso-Bundesvorstand

Beschäftigung statt Hungerlöhne! Existenzsichernde Arbeit in einer dynamischen Wirtschaft

1. Einleitung

Die Triebkräfte des modernen Kapitalismus verändern gesellschaftliche Zusammenhänge, forcieren den Trend zur Individualisierung und verschärfen den Trend zur Flexibilisierung in Ökonomie und auf dem Arbeitsmarkt. Der „Flexible Mensch“ soll das Leitbild des neuen Kapitalismus sein. Gleichzeitig ist ein massiver Trend zur Prekarisierung der Lebens- und Erwerbsverhältnisse zu verzeichnen. Die Auflösung tradierter und sozial abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse führt zu einer Zunahme an Unsicherheit der Beschäftigten und – angesichts von annähernd fünf Millionen Arbeitslosen – zu einer Erpressbarkeit der Belegschaften. Die Einbindung der „Deutschland AG“ in den internationalen Standortwettbewerb sowie die Dominanz unregulierter Finanzmärkte macht die Beschäftigten zum Spielball von Kostensenkungsstrategien.

Neben einer relativ abgesicherten Arbeitnehmerschaft in meist industriellen Fertigungsbetrieben hat sich eine Zone der Prekarität in Arbeit und Leben herausgebildet. Sie besteht aus vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten und jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, neuer Selbständigkeit oder Gelegenheitsjobs befinden und (meist täglich) Angst um den Verlust des eigenen Arbeitsplatzes haben müssen. Sie sind die Verlierer des kapitalistischen Modernisierungsprozesses und werden durch eine zeitgemäße Regulierungspolitik kaum erfasst. Im Gegenteil: Die Politik hat einiges zur Prekarisierung und schutzlosen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen. Diese Entwicklung ist in ganz Europa zu verfolgen.

Der tiefgreifende gesellschaftliche und ökonomische Wandel vollzieht sich vor dem Hintergrund des Generationenwechsels. Insbesondere junge Menschen sind es, die in der Phase des Berufseinstiegs und danach in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten und leben müssen. Die „Generation Praktikum“, Praktikakarrieren ohne Aussicht auf Beschäftigung, ist mittlerweile ein bekanntes Phänomen aus großstädtischen Ballungsräumen. Abgeschlossene Azubis wird die Übernahme verweigert, und sie müssen sich mit befristeten Verträgen oder Werkarbeiten über Wasser halten. Auch die neue, prekäre Selbständigkeit ist ein wachsendes Phänomen in der jungen Generation – vor allem bei jungen Frauen.

Ein moderner politischer Jugendverband kann diese Situation nicht akzeptieren – oder sogar, wie es die Union will – vorantreiben. Wir Jusos setzen uns für eine menschenwürdige Arbeit und sichere Beschäftigungsverhältnisse ein. Insbesondere junge Menschen haben ein Recht darauf, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und eine Perspektive auf gesicherte Arbeit zu erhalten.

Die Zone der Prekarität bildet nicht nur in Deutschland der stetig wachsende Niedriglohnsektor. Deshalb ist der erste Schritt zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit eine soziale Regulation dieses Sektors.

2. Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Ausmaße und Trends

Unterschiedliche Lohnhöhen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und verschiedenen Regionen kennzeichnen praktisch alle modernen Volkswirtschaften. Niedrig qualifizierte Arbeiten, insbesondere im Dienstleistungsbereich, werden niedriger entlohnt als hochproduktive Tätigkeiten wie Forschung und Entwicklung. In der politischen Auseinandersetzung wird eine ungenügende Lohnspreizung oftmals für mangelnde Beschäftigungszuwächse im Dienstleistungsbereich verantwortlich gemacht. Damit verbunden ist die Vorstellung, durch eine Ausweitung des Bereichs der niedrig entlohnnten Beschäftigung positive Impulse für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung auslösen zu können.

Eine nüchterne Bestandsaufnahme zeigt jedoch, dass der Niedriglohnsektor bereits jetzt erhebliche Ausmaße angenommen hat. Als Niedriglöhne werden hier Löhne unter 2/3 des nationalen Medianlohns betrachtet. Im Jahr 2001 waren 17,4 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten Geringverdiener. Die Niedriglohnschwelle lag zu diesem Zeitpunkt für Gesamtdeutschland bei 1630 Euro, in Westdeutschland wegen des allgemein höheren Lohnniveaus bei 1700 Euro für ein Bruttomonatsgehalt. Betrachtet man die Entwicklung des Niedriglohnsektors als Anteil der niedrig entlohnnten an allen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, dann ist es seit 1997 in West- und Ostdeutschland gleich verteilt zu einen Anstieg von 1,6 Prozentpunkten gekommen. Eine umfassende Analyse des Niedriglohnbereichs darf allerdings nicht nur auf die Vollzeitbeschäftigten beschränkt bleiben, sie muss vielmehr auch den Bereich der geringfügigen Beschäftigung, der Teilzeitarbeit und streng genommen auch bestimmte Teile der Ein-Personen-Selbständigen berücksichtigen. Die beste Datenlage ergibt sich allerdings im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, weshalb die anderen genannten Gruppen hier nicht weiter behandelt werden. Erwähnt sei nur, dass sich nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2001 die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse von bundesweit 4,13 auf 4,38 Millionen im Jahr 2003 erhöht hat und dass zusätzlich 1,16 Millionen Menschen einer geringfügigen Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgingen.

Bei näherer Betrachtung des so erfassten Niedriglohnsektors ergibt sich, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen in diesem Bereich stark überrepräsentiert sind. So stellen Frauen nur knapp 35 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten, jedoch 57 Prozent derjenigen im Niedriglohnbereich (Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sind es fast 70 Prozent.). Eine abgeschlossene Berufsausbildung an sich bedeutet hingegen nur ein geringfügig geringeres Risiko, einer Niedriglohnbeschäftigung nachzugehen. Weiterhin zeigt sich, dass der ostdeutsche Niedriglohnsektor deutlich größer als der westdeutsche ist.

In der Summe ergeben sich laut dem IAT Gelsenkirchen 6,9 Millionen Geringverdiener, darunter 3 Millionen mit Vollzeitarbeit. Der Niedriglohnsektor ist nicht unterentwickelt, er ist Realität.

Bereits aus diesen wenigen Angaben lässt sich schließen, dass über den Niedriglohnsektor in erheblichem Maße fragwürdige gesellschaftliche Verteilungsmechanismen reproduziert werden und dass Niedriglohn längst kein Thema mehr ist, das nur klassische „Problemgruppen“ wie niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung betrifft. Es ist also offensichtlich unter dem Druck der hohen Massenarbeitslosigkeit der letzten Jahrzehnte und der überwiegend konservativen Bewältigungsstrategien der neuen ökonomischen Anforderungen bereits zu einem beträchtlichen Ausbau dieses Bereichs gekommen, der auch vor gewerkschaftlich getragenen Tariflöhnen nicht Halt macht, denn selbst diese bewegen sich bekanntlich mittlerweile in einigen Bereichen in Größenordnungen von vier Euro pro Stunde.

Ein in der politischen Debatte gerne für Ausbau und Förderung des Niedriglohnsektors bemühtes Bild ist das vom Niedriglohnsektor als Sprungbrett in normal bezahlte Beschäftigung. Doch gerade diese Eigenschaft ist – wenn sie je real existiert hat – dem

Niedriglohnsektor mittlerweile abhanden gekommen: Nach einer Studie des IAB hat sich der Anteil derjenigen Beschäftigten, die fünf Jahre nachdem sie im Niedriglohnbereich tätig waren, in ein höheres Lohnsegment aufgestiegen sind, zwischen den Zeiträumen 1986-1991 und 1996-2001 von über 50 Prozent auf ein Drittel verringert. Damit liegt die Aufstiegsmobilität des deutschen Niedriglohnsektors weit unter dem europäischen Durchschnitt.

Die Konsequenzen dieser Entwicklungen sind auf verschiedenen Ebenen fatal: Eine wachsende Zahl von Haushalten hat geringere Einkommen zur Verfügung, die gesamtdeutsche Lohnquote sinkt weiter und belastet damit den privaten Konsum. In Kombination mit den – gerade im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, aber auch im Bereich der niedrig entlohnten Vollzeitbeschäftigung – fehlenden oder marginalen Steuern und Sozialabgaben, die ihrerseits die öffentlichen Haushalte belasten und staatliche Investitionen verhindern, kommt es zu fatalen Effekten auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage.

Sozialpolitisch schlagen vor allem die Belastungen der Sozialversicherung durch die Umwandlung regulärer Jobs in geringfügige Beschäftigung und die sich bereits jetzt abzeichnenden Probleme in der Alterssicherung von Personen, die langjährig im Niedriglohnbereich tätig gewesen sind und damit nur geringe Ansprüche im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung erworben haben, nieder. Hinzu kommen grundsätzliche Probleme, die mit zunehmenden Lohnunterschieden und der Ausweitung prekärer Beschäftigung verbunden sind. Dazu gehören zunehmende soziale Spannungen und Ungleichheiten, die Ergebnisse einer weiteren Verfestigung unterer sozialer Milieus unter Abnahme von gesellschaftlicher Mobilität sind. Die Klassengesellschaft kehrt zurück.

3. Die Würde des Menschen in einer globalisierten Arbeitswelt

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“ – so lautet Artikel 1 des Grundgesetzes. Diese Losung ist damit Wegmarke für unser politisches Handeln. Unsere Grundwerte – Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität – leiten sich unmittelbar aus der Würde des Menschen ab. Sie sind Folge wie Voraussetzung, sie sind Voraussetzung wie Folge. Deshalb steht bei uns der Mensch im Mittelpunkt der Politik.

Die Würde des Menschen ist kein Grundprinzip, welches nur in ökonomisch prosperierenden Zeiten Geltung hat. Seine Gültigkeit wird gerade dann auf eine Probe gestellt, wenn wirtschaftliche Krisen die soziale Polarisierung in der Gesellschaft verschärft. Für uns Jusos ist deshalb klar: Die Würde des Menschen ist nicht die Kirsche auf der Sahnetorte. Sie ist unantastbar in aller Zeit, an jedem Ort. Denn die Würde gilt nicht nur in der Gesellschaft, in den politischen Institutionen oder der Kultur, sie muss auch und gerade in der Arbeitswelt gelten.

Der verstorbene ehemalige Bundespräsident Johannes Rau hat einmal gesagt: „Wo die Würde verletzt ist, zählen keine wirtschaftlichen Argumente.“ Wir Jusos pflichten ihm bei: Die Wirtschaft muss den Menschen dienen und nicht umgekehrt. Gerade deshalb halten wir unsere Vorstellungen einer alternativen Wirtschafts- und Gesellschaftsform lebendig.

Die Prekarisierung des Arbeitsmarktes verschärft soziale Ausgrenzung und soziale Unsicherheit. Denn die Würde des Menschen in der Arbeitswelt ist dort verletzt,

- wo junge Menschen eine Ausbildungsvergütung erhalten, von der sie nur in Abhängigkeit anderer leben können,
- wo Hungerlöhne keine Existenzsicherung für Beschäftigte und deren Familien sicherstellen,

- wo eine „working poor“ existiert, in der eine Existenzsicherung nur über mehrere Jobs hergestellt werden kann,
- wo – auch durch die Lockerung des Kündigungsschutzes – „hire and fire“ Realität ist,
- wo geringe Qualifizierung nicht beseitigt wird,
- wo niedrige Löhne nicht zu einem Einstieg ins Berufsleben führen, sondern zu einer verfestigten Arbeitsrealität.

Wir Jusos stellen die Würde des Menschen in der Arbeitswelt in den Mittelpunkt. Deshalb wenden wir uns gegen eine Wirtschaftsform, in der „Hire and Fire“, Hungerlöhne, nicht-existenzsichernde Arbeit und soziale Ausgrenzung durch Arbeitslosigkeit zur Realität gehören. Unser Leitbild ist eine auf Vollbeschäftigung, soziale Sicherheit und gute Arbeit ausgerichtete Wirtschaftspolitik.

Arbeit muss existenzsichernd sein. Nur so ist eine menschenwürdige Ökonomie sichergestellt. Wir wollen keine working poor in Deutschland. Die marktradikale Politik, die eine Strategie der niedrigen Löhne als Weg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorschlägt, ist eine Strategie der Dumpinglöhne. Sie ist zudem ökonomisch erfolglos: In den letzten Jahren sind in Deutschland die Löhne im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich gestiegen. Die Folge war nicht der Abbau, sondern der Aufbau von Arbeitslosigkeit. Die Gleichung, niedrige Löhne gleich mehr Beschäftigung erweist sich daher als Trugschluss. Es wäre stattdessen notwendig, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge wieder in den Blick zu nehmen.

Angesichts der Massenarbeitslosigkeit – nicht zuletzt auch aufgrund des Sozialabbaus – können die sozialen Sicherungssysteme ihre gesamtwirtschaftliche Nachfragefunktion kaum noch erfüllen. Die Folge ist schwacher Konsum und eine stagnierende Binnennachfrage. Zusammen mit der schwachen Lohnentwicklung und der Strategie der Dumpinglöhne bildet dies eine makroökonomische Negativspirale erster Güte. Die Folge sind soziale Ausgrenzung und Massenarbeitslosigkeit.

Eine Politik, die die Würde des Menschen im Mittelpunkt hat, und eine fortschrittliche Wirtschaftspolitik sind also untrennbar miteinander verbunden. Wir Jusos wollen einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland einführen. Ein gesetzlicher Mindestlohn verhindert Hungerlöhne und schützt vor einer prekären Arbeitswelt, er ist zeitgleich ein Beitrag zur Sicherung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und damit dem Aufbau von Beschäftigung in Deutschland.

4. Für eine soziale Ordnung des Niedriglohnsektors

4.1

1. Schritt: Ausweitung des Entsendegesetz

Ziel einer sozialdemokratischen Arbeitsmarktpolitik muss eine Garantie sein, dass es für Arbeit ein Einkommen oberhalb des Existenzminimums gibt. An diesem Ziel müssen sich die vorgeschlagenen Instrumente messen lassen. Ein erster Schritt dazu kann und muss die Ausweitung des Entsendegesetzes sein. Die Debatte um die EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Deutschland besonders negativ betroffen hätte, zeigt, wie wichtig eine solche Maßnahme ist.

Das Entsendegesetz legt fest, dass Tarifverträge eingehalten werden und entsprechend Löhne nach Tarif bezahlt werden. Ohne einen Tarifvertrag kann das Entsendegesetz aber nicht greifen. Nicht in allen Branchen werden Tarifverträge abgeschlossen, die bundesweit gelten, so beispielsweise in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe – also gerade in Branchen, in denen ohnehin geringe Verdienste zu erwarten sind. Ein Entsendegesetz kann daher nur Sinn machen, wenn die großen Lücken im Tarifgefüge gestopft werden.

Kompliziert sind aber auch Branchen in denen mehrere Tarifverträge gelten. Hier besteht die reale Gefahr, dass durch Billigtarifverträge die Tarifstandards nach unten nivelliert werden. Zusätzlich müssen in stark regionalisierten Tarifbereichen Maßnahmen zur Vereinheitlichung eingeleitet werden, die vor allem von Seiten der Arbeitgeber abgelehnt werden.

Ergebnisse des WSI zeigen, dass Löhne, die nach Tarif gezahlt werden keine Garantie für Löhne oberhalb der Armutsgrenze sind. Denn das Entsendegesetz bietet keine Lösung für Branchen, in denen die unteren tariflichen Lohngruppen mit Beträgen zwischen 4 und 6 Euro pro Stunde deutlich unterhalb der Armutsschwelle liegen. Wenn das Entsendegesetz auch in diesen Bereichen Anwendung findet, werden Armutslöhne und geringe Verdienste festgeschrieben und nicht beseitigt.

Im Hinblick auf die Absicherung europäischer Maßnahmen nach dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen muss es weiterführende Maßnahmen zur Vermeidung von Niedriglöhnen und Lohndumping geben. Aus diesem Grund sollte die Ausweitung des Entsendegesetzes als erster Schritt zum gesetzlichen Mindestlohn verstanden werden. Denn nur so kann gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort gesichert werden.

4.2

2. Schritt: Ein gesetzlicher Mindestlohn für alle!

Hungerlöhne in Deutschland können nur durch gesetzliche Mindestlöhne verhindert werden. Gesetzliche Mindestlöhne stoppen den freien Fall der Löhne nach unten. Sie sind ein soziales Netz gegen Lohndumping und leisten einen gesamtwirtschaftlich dringend notwendigen Beitrag zur langfristigen Stärkung der Kaufkraft. Gesetzliche Mindestlöhne schützen nicht nur Arbeitnehmer/innen vor Lohn- und Sozialdumping, auch ehrliche Unternehmen werden belohnt: der Mindestlohn garantiert fairen Wettbewerb, die Konkurrenz von Billiganbietern, die zu Niedrigstlöhnen arbeiten lassen, bleibt außen vor. Negative Beschäftigungseffekte bei der Einführung können vermieden werden, wenn den Betrieben ausreichend Vorbereitungszeit gelassen wird. Das zeigen aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeit und Technik. Untersuchungen in Großbritannien, weiteren Ländern Europas und Kaliforniens zeigen keinerlei negative Beschäftigungseffekte durch die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. Den Unkenrufen der Arbeitgeberverbände kann aus internationalen Erfahrungen heraus nicht geglaubt werden:

Deutschland ist eines der wenigen EU-Mitgliedsländer ohne einen gesetzlichen Mindestlohn. Neun der 15 alten EU-Mitgliedsländer und neun der zehn neuen EU-Mitgliedsländer haben einen gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn in Frankreich liegt nach Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung inzwischen bei knapp über 8,- € und in Großbritannien seit Oktober 2006 bei umgerechnet 7,86 €. Der niedrigste tarifliche Stundenlohn in Ostdeutschland lag Ende 2003 bei 2,74 €, und auch in westdeutschen Tarifverträgen finden sich zahlreiche Lohngruppen mit Stundenlöhnen unter 6,- €.

Obwohl Großbritannien ein Land mit hohen Anteilen von Niedriglöhnen und einer starken Einkommensdifferenzierung ist, hat es die Labour-Regierung geschafft, dieses höchst kontroverse Instrument so einzuführen, dass es im Prinzip heute nicht mehr umstritten ist. 1999 wurde der Mindestlohn für Beschäftigte über 22 Jahre auf ca. 5,29 € festgelegt und über die Jahre schrittweise auf jetzt fast 8 € gesteigert. Niedrigere Mindestlöhne gelten für 16- bis 17jährige (4,41 €) und 18- bis 22jährige (6,54 €). Die Lohnsumme wurde durch den nationalen Mindestlohn um ungefähr 0,5% gesteigert - ohne spürbare Effekte auf die Beschäftigung. Auch die deutlichen Erhöhungen des Mindestlohns von 2003 (plus 7%) und 2004 (plus 8%) wurden ohne negative Wirkungen verkräftet.

Für Deutschland fordern wir als Einstieg einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 7,50 € (brutto) in der Stunde. Wir lägen damit im europäischen Mittelfeld.

Branchenspezifisch sehen wir deutliche Unterschiede in der Fähigkeit von Gewerkschaften, existenzsichernde Löhne auszuhandeln. Gleichzeitig wird der Abdeckungsgrad von Flächentarifverträgen durch Tariffucht der Arbeitgeber konsequent gesenkt. Ohne die Tarifautonomie in Frage zu stellen fordern wir Jusos einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. Branchenspezifische Lösungen haben den Charme der Differenz und Flexibilität. Allerdings ist ihre Einführung und Bestimmung mit hohen bürokratischen Hürden und konfliktträchtigen Aushandlungsprozessen verbunden. Für jede einzelne Branche müssten Mindestlöhne ausgehandelt und gesetzlich fixiert werden. Gegenüber einem einheitlichen Mindestlohn, der ein Mindestmaß für alle Branchen sicherstellt, birgt ein branchenspezifisches Modell elementare Nachteile.

Die jeweils zweijährige Erhöhung des Mindestlohns wollen wir einer Mindestlohn-Kommission („Low Pay Commission“) aus paritätisch besetzten Vertreter/innen von Gewerkschaften, Arbeitgebern, Wissenschaft und Politik übertragen. Die Mindestlöhne müssen jedoch jährlich mindestens der allgemeinen Lohnentwicklung angepasst werden. Der Mindestlohn wird im Auftrag der Kommission durch wissenschaftliche Expertise stetig evaluiert und seine Auswirkungen erforscht. Die Erfahrungen bei der Einführung müssen sorgfältig überwacht werden, um in einem empirisch geleiteten Entscheidungsprozess die Höhe des Mindestlohnes richtig dosieren und auf ggf. auftretende Umsetzungsprobleme reagieren zu können.

Wir Jusos wenden uns strikt gegen Modelle, die einen niedrigeren Mindestlohn für jüngere Arbeitnehmer/innen vorsehen. Einheitlichkeit heißt Einheitlichkeit – für alle Altersgruppen. Ein einheitlicher Mindestlohn muss dann gelten, wenn die erste berufsqualifizierende Ausbildung abgeschlossen ist. Aus der Erfahrung mit dem real existierenden Niedriglohnsektor wissen wir, dass sich dieser Bereich verfestigt. Niedrige Einstiegsgehälter bleiben in den übermeisten Fällen niedrig und werden nicht der Qualifikation entsprechend angepasst.

4.1

3. Schritt: Mitbestimmung in Europa stärken

Das deutsche Modell von Mitbestimmung, Tarifautonomie und Flächentarifverträgen ist eine soziales und ökonomisches Erfolgsmodell. Es kommt in Zeiten der Globalisierung, der Erpressbarkeit von Belegschaften durch hohe Arbeitslosigkeit sowie der europäischen Integration unter Druck. Deshalb gilt es nicht nur Mindestlöhne einzuführen, sondern die Mitbestimmung in Europa zu stärken und auszubauen.

Fast alle europäischen Staaten verfügen über Strukturen betrieblicher Mitbestimmung, sei es in Form eines Betriebsrates oder in der Form einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung. Hier gilt es, die Stärkung betrieblicher Mitbestimmung durch verstärkte europäische Abstimmungen zwischen den Gewerkschaften durchzusetzen. Gleichzeitig sollte die Politik Schritte zur Harmonisierung betrieblicher Mitbestimmung in Europa unternehmen. Ein positives Beispiel sind hier die europäischen Betriebsräte, die schon heute das Ausspielen der Belegschaften gegeneinander unterbinden.

Äußerst heterogen ist allerdings das Niveau der Unternehmensmitbestimmung in Europa. In 18 von 25 EU-Mitgliedsstaaten haben die Arbeitnehmer/innen das Recht, in den obersten Verwaltungs- und Führungsorganen von Unternehmen ihre Interessen vertreten zu können. Deutschland ist im EU-Vergleich das Land mit herausragenden Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Unternehmensebene. Entscheidend ist meist aber die Beschäftigtenzahl, ab der eine ausgebaute Mitbestimmung möglich wird. Es ist

bemerkenswert, dass außer in Deutschland, Slowenien (ab 500) und Luxemburg (ab 1000) in allen anderen Ländern zum Teil deutlich niedrigere Schwellenwerte für die Anwendung der Mitbestimmung existieren. In der Slowakei und der Tschechischen Republik, keine wirklich sozialstaatlichen Musterländer, existiert die Unternehmensmitbestimmung schon ab 50 Arbeitnehmern. Insofern relativiert sich die vermeintlich einzigartige Stärke der deutschen Mitbestimmung bei genauerem Hinsehen schnell. Ein europäischer Integrationsprozess im Bereich der Unternehmensmitbestimmung würde also auch unser Modell der Mitbestimmung positiven regulatorischen Anpassungsprozessen aussetzen.

Der Grundsatz, dass die Interessen der Arbeitnehmer/innen bei der Führung von Unternehmen systematisch berücksichtigt werden, wird in Europa weitgehend geteilt. Mit der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft im Jahre wurde jedoch erst kürzlich gemeinsame Mitbestimmungsrechte neu auf die Agenda gesetzt. Auch die Initiativen von „Corporate Social Responsibility“ tragen dem Umstand Rechnung, dass der finanzgetriebene Kapitalismus die Unternehmen zu ständig neuer Rendite antreibt – meist auf Kosten von Beschäftigung und Sozialstandards.

Wir Jusos setzen uns dafür ein, dass Mitbestimmung auf Unternehmensebene – grenzüberschreitend – eine wichtige Säule der gesellschaftlichen Verankerung von Unternehmen spielt. Wir plädieren für ein hohes Niveau der Mitbestimmung gerade in Europa. Deshalb muss endlich eine wirklich europäisch zusammen gesetzte und legitimierte Interessenvertretung als Pendant zu den polyglotten, grenzüberschreitenden Unternehmensführungen etabliert werden. Ein solcher Weg der zeitgemäßen Flankierung europäischer Mitbestimmungsregeln wäre eine notwendige Ergänzung nationaler Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Dies würde das System der Flächentarifverträge stärken und den Argumenten, der Mindestlohn schwäche die Lohnstrukturen, Wind aus den Segeln nehmen.

5. Beschäftigung in unteren Einkommensgruppen sozial gerecht schaffen: Für Freibeträge in der Sozialversicherung

Nicht zuletzt hat Rot-Grün zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen, ohne allerdings ein erhöhtes bzw. innovatives Maß an Sicherheit zu gewähren. Wir Jusos plädieren allerdings energisch dafür, die zunehmende Flexibilität am Arbeitsmarkt mit fortschrittlichen sozialen Sicherungsmechanismen zu verbinden.

Steuern und Abgaben haben Auswirkungen auf die Höhe der Beschäftigung und den Arbeitsmarkt insgesamt. Es existieren jedoch in der aktuellen Debatte zwei Mythen:

1. Neoklassische Ökonomen und die Union behaupten, niedrige Löhne führten automatisch zu mehr Beschäftigung. Ein kurzer Blick auf die vergangenen Jahre entblößt dieses Argument jedoch als reine Ideologie: Trotz überaus schwacher Lohnentwicklung ist die Arbeitslosigkeit gestiegen. Lohndrückerei ist und bleibt also das Interesse der Unternehmen, ihre Gewinnmargen auszuweiten.
2. Darüber hinaus wird argumentiert, dass der durch steigende Beiträge zu den Sozialversicherungen verursachte Anstieg der Lohnnebenkosten die internationale Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Wie eingeschränkt diese Sichtweise ist, entblößt der internationale Vergleich der Steuer- und Abgabenquote. Diese gehört nämlich keinesfalls – wie in der öffentlichen Debatte häufig suggeriert – zu den höchsten. Sie liegt mit 37,8% der BIP vielmehr näher an der Abgabenlast Großbritanniens (37,2%) oder der USA (29,7%), den Sinnbildern neoliberaler Ökonomen, als an der Dänemarks (49%). Alle Behauptungen, die Belastungen der exportorientierten Unternehmen seien zu hoch sind somit pure Ideologie und entbehren jeglicher empirischen Grundlage.

Wahr ist, dass im mittleren und hohen Einkommenssegment die Sozialversicherungsbeiträge keine hohe Belastung für den Faktor Arbeit sind. Sie werden durch die Produktivität unserer Beschäftigten mehr als aufgehoben. Folgerichtig sind die Lohnstückkosten in den letzten Jahren massiv gesunken und haben die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen erheblich verbessert. Im Segment der geringfügigen Beschäftigung belasten die Sozialversicherungsbeiträge allerdings den Faktor Arbeit stark.

Dies hängt *einerseits* mit dem Verhältnis von Steuern und Sozialabgaben zusammen. Während in den letzten Jahren die Sozialversicherungsabgaben kontinuierlich gestiegen sind, sind gleichzeitig die Steuern auf höhere Einkommen (und für Unternehmen) gesenkt worden. Damit werden jedoch die niedrigen Einkommensgruppen überproportional belastet. Dies ist weder gerecht noch ökonomisch sinnvoll.

Andererseits wurde gerade im unteren Lohnsegment in den vergangenen Jahren reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vernichtet (u.a. durch Mini- und Midi-Jobs, Ich-AG). Gleichzeitig ist der Anreiz eine Arbeit anzunehmen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die sofort anfallenden Sozialversicherungsbeiträge gering. Der Ausfall sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in diesem Segment hat jedoch fatale Folgen für die Systeme sozialer Sicherung und hat die Spaltung des Arbeitsmarktes befördert. Für uns Jusos geht es aber darum, dieses Beschäftigungssegment für den Abbau der Arbeitslosigkeit zu erschließen.

Bisherige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in diesem Bereich sind nahezu erfolglos (Midi-Jobs, PSA), gehen massiv zu Lasten originärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Mini-Jobs) oder entbehren jeglichen sozialstaatlichen Schutzes (Ich-AGen).

Die schwarz-rote Bundesregierung hat zudem erneut eine Diskussion um Kombilöhne angestoßen. Wir Jusos lehnen diesen Weg ab. Kombilöhne würden den Druck, der durch die bereits eingeführten Minijobs auf das Sozialversicherungssystem entstanden ist, nur weiter verstärken, da sich die Arbeitgeber immer stärker aus der Finanzierung heraus stellen könnten. Zudem sind positive Wirkungen kaum zu erwarten. Dies zeigen die Erfahrung mit den bisherigen Kombilohnmodellen.

Wir wollen ein Arbeitsmarktmodell, das sowohl Beschäftigung im geringfügigen Segment des Arbeitsmarktes schafft, als auch eine zeitgemäße soziale Sicherung ermöglicht. Unser Ziel ist es, die steuerliche Bevorteilung von gering bezahlter Beschäftigung abzuschaffen. Stattdessen gilt es, alle Einkommen gleich zu behandeln ordnungspolitisch sinnvolles System in diesem Bereich zu schaffen.

Wir Jusos halten die beitragsfinanzierte Sozialversicherung für zeitgemäß. Gleichzeitig gilt es die Finanzierung der Sozialversicherung durch Steuern zu ergänzen. Eine komplette Umfinanzierung des Systems auf Steuern halten wir für ordnungspolitisch unkorrekt und unfinanzierbar. Wer dies fordert verschweigt, dass zur Gegenfinanzierung entweder massive Erhöhungen der Verbrauchs- und Umsatzsteuern nötig wären oder ein massiver Abbau sozialstaatlicher Leistungen. Beides kann nicht der richtige sozialdemokratische Weg sein. Selbst die skandinavischen Länder praktizieren (außer das kleine Dänemark) heute einen sinnvollen Mix aus steuerlichen und beitragsfinanzierten (Teil-) Systemen.

Das Freibetragsmodell in der Sozialversicherung

Wir fordern daher einen Sockelfreibetrag in der Sozialversicherung für ArbeitnehmerInnen. Konkret bedeutet dies, dass die Finanzierung der Sozialversicherung durch Steuern ergänzt wird, um die Sozialversicherung finanziell zu entlasten. Die Entlastung wird aber nicht in Form einer linearen Beitragssenkung an die Beschäftigten und Arbeitgeber weitergeben, sondern in Form eines Sockelfreibetrages je Arbeitnehmer/in. Die ersten 250 € jedes/r Arbeitnehmer/in werden somit aus Steuern finanziert. Die steuerlich „verbeitragten“ Einnahmen werden beim/bei der Arbeitnehmer/in gutgeschrieben, damit keine Leistungen abgesenkt werden. Oberhalb des einmaligen Freibetrages werden – wie bisher – Beiträge an die Sozialversicherung entrichtet. Das Freibetragsprinzip des Steuersystems wird so in die Sozialversicherung übertragen. Der Freibetrag gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse

exklusive Rentner/innen, Schüler/innen und Studierende. Durch den Freibetrag in der Sozialversicherung würden dabei ca. 15 Milliarden Euro Mindereinnahmen entstehen, die über Steuern ausgeglichen würden.

Die Einführung eines solchen Freibetrages in der Sozialversicherung würde aus unserer Sicht drei positive Effekte bewirken:

1. Er würde für mehr Finanzierungsgerechtigkeit in der Sozialversicherung sorgen.
2. Er würde für mehr Einkommensgerechtigkeit bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sorgen.
3. Er würde einen Beitrag für mehr sozialversicherte Beschäftigung leisten.

1. Mehr Finanzierungsgerechtigkeit in der Sozialversicherung

Einen Teil der Probleme der Sozialversicherungen sind hausgemacht, da einigungsbedingte Kosten durch die Regierung Kohl auf die Sozialversicherungen abgewälzt wurden. Zusammen mit einem Freibetragsmodell muss eine Umschichtung dieser Kosten erfolgen und gesamtgesellschaftliche Kosten über Steuern finanziert werden. Diese Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben über die Sozialsysteme ist ungerecht, weil neben der persönlichen Sozialversicherung auch gesamtstaatliche Aufgaben in hohem Maße von Einkommen bis 3.450 Euro monatlich finanziert werden. Dieser Teil der Abgaben wirkt quasi wie eine Lohnsummensteuer auf niedrige Einkommen. Die „Gerechtigkeitslücke“ hat sich noch vergrößern, durch die Stufen der Steuerreform die höhere Einkommen steuerlich deutlich entlastet hat. Die Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge fällt bei steigenden Einkommen, während die Steuern progressiv wachsen. Die Steuern und Abgaben auf ein mittleres Einkommen sind daher im Ergebnis höher als auf Spitzeneinkommen. Die Finanzierung staatlicher Aufgaben über die Sozialversicherung ist deswegen auch unter Gerechtigkeitsaspekten problematisch.

Zur Herstellung der Finanzierungsgerechtigkeit und zur Ausgleicheung der durch den Freibetrag verursachten Einnahmeausfälle fordern wir daher die Heranziehung von Gewinnen, Vermögen, Erbschaften und hohen Einkommen oberhalb der Freibetragsgrenzen zur Gegenfinanzierung. Dies sollte im Rahmen einer generellen Neuordnung des deutschen Steuersystems geschehen. Durch diese Heranziehung würde ein Haltepunkt zur weiteren Überwälzung sozialer Kosten auf die Sozialversicherung geschaffen und zudem ein Ausgleich für versicherungsfremde Leistungen durch andere Einkommensarten neben dem Lohn erbracht werden.

Konkret soll zur Gegenfinanzierung zusätzlich eine zweiprozentige Steuer auf entnommene Gewinne erhoben werden sowie die Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt zielgerichtet dafür eingesetzt werden. Letzteres wäre auch politisch und ökonomisch sinnvoller als die bisher vorgesehene pauschale Senkung der Arbeitslosenversicherung um einen Prozentpunkt. Die restlichen Finanzmittel werden durch Umschichtungen von steuerlichen Subventionen durch die Abschaffung der Minijobs frei.

Mehr Verteilungsgerechtigkeit für GeringverdienerInnen

Durch einen Freibetrag anstelle einer linearen Absenkung der Lohnnebenkosten würde eine stärkere Umverteilung auf die unteren Lohngruppen geschaffen. Derzeit fällt die Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge bei steigenden Einkommen, während die Steuern progressiv wachsen. Die Steuerpolitik der letzten Jahre hat jedoch gerade die höheren Einkommen entlastet. Damit wurden die niedrigen Einkommen besonders belastet und die Spaltung des Arbeitsmarktes verschärft. Wir wollen mit dem Freibetrag den Trend wieder umdrehen. Denn zusammen mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und der Neuordnung im Steuersystem erhalten die GeringverdienerInnen so die Chance, ein höheres Nettoeinkommen zu erzielen. Dies schafft mehr Gerechtigkeit und wirkt sich durch eine erhöhte Nachfrage im gesamtwirtschaftlichen Kreislauf positiv aus.

Denkbar ist auch, den persönlichen Beitragszuschuss erst dann zu zahlen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einen bestimmten Teil des Einkommens Sozialabgaben

gezahlt haben. Dann werden Anreize geschaffen, echte Teilzeitstellen zu schaffen, und es wird ein Einkommen erreicht, das zur Überwindung von Sozialhilfebedürftigkeit ausreicht.

Mehr sozial versicherte Beschäftigung

Durch einen Freibetrag in den Sozialversicherungen könnten die von den Jusos schon lange abgelehnten Mini- und Midijobs abgeschafft und durch eine voll sozialversicherte Beschäftigung ersetzt werden. Da in diesem Bereich der Anteil der Armutslöhne besonders hoch ist wäre auch in diesem Zusammenhang eine Steigerung der Einkommen möglich. Damit einher ginge eine Verringerung der Altersarmut im Zuge von unzureichenden Beiträgen in die Rentenversicherung.

Ein weiterer Vorteil eines Freibetragsmodells ist es, dass die Verdrängungs- und so genannten Mitnahmeeffekte die durch Minijobs entstehen zurückgedrängt werden. Insbesondere das Aufsplitten von Arbeitsplätzen in mehrere Mini-Jobs ist für Unternehmen nicht mehr attraktiv. Die bestehenden Anreize für ArbeitgeberInnen in diesem Segment Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen werden überflüssig. Jobs im Niedriglohnbereich oder Instrumente zur Schaffung eines Niedriglohnsektors werden obsolet. Kombilöhne, Mainzer oder Magdeburger Modell sind hinfällig. Durch diese Regelung wird eine Existenz sichernde Teilzeitarbeit ermöglicht. Das Freibetragsmodell schafft Arbeitsplätze und stärkt die soziale Sicherheit für Bezieher niedriger Einkommen.

Durch die Einführung eines Freibetrages in der Sozialversicherung können mehrere 100.000 Arbeitsplätze geschaffen werden. Es ist zu erwarten, das insbesondere im Dienstleistungssektor eine neue Beschäftigungsdynamik ausgelöst wird, die weitere Arbeitsplätze nach sich zieht. Gleichzeitig Wären Beschäftigten im Dienstleistungssektor nicht mehr von niedrigen Sozialstandards betroffen, sondern ihre Absicherung gestärkt.

Unser Freibetragsmodell in der Sozialversicherung sieht folgende Eckpunkte vor:

- Einen Sockelfreibetrag von 250 € in der Sozialversicherung für ArbeitnehmerInnen, entweder für einen Grundsockel oder als Förderung zur Schaffung von Teilzeitjobs für einen Korridor ab einem gewissen Einkommen.
- Finanzierung des Freibetrags durch Gewinn- und Umsatzsteuern. Umschichtung der Einnahmen für die Subvention von Mini-Jobs (ca. 2 Mrd. €).
- Einstellung von so genannten Kombilohnmodellen, da diese durch den Freibetrag überflüssig geworden sind. Verdrängungs- und Substitutionseffekte werden durch unser Modell konsequent ausgeschlossen. Schwarzarbeit wird für die Arbeitnehmer/innen unattraktiv.

6. Zusammenfassung

Die Jusos plädieren für eine soziale Regulierung des Niedriglohnsektors. Sie setzen sich für existenzsichernde Arbeit und existenzsichernde Löhne ein. Die Würde des Menschen gebietet dies. Die Jusos fordern

- die Ausweitung des Entsendegesetzes auf weitere Branchen,
- die Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 7,50 € die Stunde,
- einen Mindestlohn für alle, also auch für junge Arbeitnehmer/innen,
- die Stärkung der Mitbestimmung in Europa,
- die Einführung eines Freibetrages in der Sozialversicherung zur sozialen Regulierung niedrigqualifizierter Beschäftigung.

Die Jusos fordern die SPD auf, schnell konsequente Schritte zur Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns zu unternehmen.