

### Wandel der Erwerbsarbeit

Damit einher ging ein sich verschärfender Standortwettbewerb zwischen den Nationen um die geringsten Steuerbelastungen und regulatorischen Beschränkungen der Unternehmen. Weiter vorangetrieben wird diese Entwicklung durch das international agierende Finanzkapital, das in Form von institutionellen und privaten Anlegern weltweit nach renditeträchtigen Investitionsmöglichkeiten sucht. Um den Renditeforderungen der Anleger nachzukommen versuchen insbesondere die Global Player der Weltwirtschaft, aber auch zunehmend die exportorientierten mittelständischen Unternehmen, durch Absatzsteigerungen und Kostensenkungen die Gewinne zu steigern. Die Kostensenkungen werden hierbei vielfach auf den Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgesetzt und lassen zunehmend Inseln der Prekarität in der Erwerbsarbeit entstehen.

Dieser Wandel vollzieht sich nicht nur im Bereich der zunehmenden atypischen Beschäftigung, sondern ist auch in den vorrangig sozialversicherten Wirtschaftsbereichen zu finden. In beiden wirtschaftlichen Sphären ist die Arbeitskraft einem zunehmenden Druck ausgesetzt, ohne dass sie dadurch eine dauerhafte sozialstaatliche Unterstützung erfahren. Diese Veränderungen in der Erwerbsarbeit und der Rückbau sozialstaatlicher Leistungen haben zu einer sich verschärfenden Spaltung der Gesellschaft beigetragen. Beide Probleme verstärken zudem einander, da die sozialen Sicherungssysteme an die Erwerbsarbeit gekoppelt sind. Die Spaltung vollzieht sich entlang der Lohnspreizung, der sozialen Absicherung aber auch entlang der Frage der Selbstbestimmung. Denn nach einer Phase der Mitbestimmung bei Unternehmensentscheidungen und flacheren Hierarchien in Form von Gruppen und Teamarbeit in der Produktion setzen sich wieder verstärkt Formen der Fließband- und Akkordarbeit durch und wird insbesondere bei jungen Unternehmen die betriebliche Mitbestimmung in vielfältiger Form behindert oder ganz verhindert.

Die atypische Beschäftigung hat hierbei in den vergangenen Jahren in zwei Bereichen ein neues Phänomen hervorgebracht: die prekäre Selbständigkeit und die so genannte „Generation Praktikum“. Gleichzeitig weitet sich der Niedriglohnsektor bedrohlich aus und droht auch in Deutschland eine Schicht der working poor herauszubilden, also jenen, die nur mit Hilfe mehrerer Beschäftigungen oder ergänzenden Sozialtransfers überhaupt ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Die prekäre Selbständigkeit ist dabei durch jene Erwerbstätigen gekennzeichnet, die vorrangig durch Selbstausschöpfung ihren Lebensunterhalt bestreiten, häufig in der Hoffnung in naher Zukunft eine reguläre Beschäftigung zu erhalten. Arbeitslose, die sich durch staatliche Förderung selbständig machen gehören hier ebenso dazu, wie jene, die als Promotionsteams die Supermärkte und Einkaufszentren dieser Republik bevölkern bzw. im Call-Center auf Provisionsbasis arbeiten. Dieser Sektor hat aber auch eine Migrationskomponente, weil vielen Menschen mit Migrationshintergrund als einzige Chance für eine eigenständige Einkommensquelle nur der Gang in die prekäre Selbständigkeit bleibt. Ihnen allen ist gemein, dass sie im hier und jetzt leben und deren Planungen selten über das nächste halbe Jahr hinausgehen. Für sie manifestiert sich soziale Sicherung häufig nur noch durch den Gang in das zuständige Jobcenter, wenn der Dispositionskredit ausgereizt ist, die Familie keine Unterstützung mehr leisten kann und die Mietschulden anfangen zu drücken. Die immer häufiger fehlende Krankenversicherung tut ihr übriges, wenn es doch zur unerwarteten größeren Krankheit kommt. Durch ausbleibende Beiträge an die Rentenversicherungsträger und mangelnder privater Vorsorge drohen sie zudem in Zukunft in die Altersarmut zu fallen.

Als weitere Form der atypischen und prekären Form der Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren das kostenlose oder gering entlohnte Praktikum entwickelt. Ursprünglich als Form der beruflichen Orientierung und dem Erwerb von ersten beruflichen Qualifikationen durchaus positiv zu bewerten, haben Praktika in den vergangenen Jahren insbesondere in den beruflichen Übergangsphasen eine negative Wendung genommen. SchulabgängerInnen werden nun im Rahmen des Ausbildungspakts Praktika nicht mehr als berufliche Orientierung angeboten, sondern vorrangig um den ohnehin vagen Versprechen nach mehr Ausbildungsplätzen nachkommen zu können. Diese Praktika werden auch in keiner für die weitere Berufsausbildung verwertbaren Weise zertifiziert (bis auf die vage Hoffnung, bei der nächsten Bewerbung als „Ausbildungsfähig“ von den Arbeitgebern eingestuft zu werden).

Auf der nächsten Stufe der Ausbildung stehen junge Akademiker, die von Praktikum zu Praktikum ziehen, immer in der Hoffnung irgendwann in einer Stelle hängen zu bleiben. Sie haben bereits durch ihren Studienabschluss eine qualifizierte Ausbildung bekommen, erhalten aber über den regulären Bewerbungsweg keine Anstellung. Stillstand im Lebenslauf wird jedoch als negativ für die Zukunft angesehen, so dass ver-

sucht wird, über Praktika die Zeit zu überbrücken und zeitgleich den Lebenslauf „zu optimieren“. Da die Vergütungen im Praktikum in den seltensten Fällen zum bestreiten des Lebensunterhalts ausreicht, ist die Finanzierung solcher Tätigkeiten zumeist nur durch familiäre Transfers oder Nebentätigkeiten in der prekären Selbständigkeit möglich. Zugleich haben sich auf Arbeitgeberseite einzelne Unternehmen und Branchen herausgebildet, die diese Form von Arbeit gezielt zur Senkung von Lohnkosten unter dem Deckmantel von Nachwuchsförderung ausnutzen.

Im Bereich der sozialversicherten Beschäftigung setzen sich die seit Jahren konstatierten Auflösungserscheinungen fort und wurden in der Regierungszeit von Rot-Grün auch gezielt befördert. Die beschriebenen prekären Inseln in der selbständigen Erwerbsarbeit und Praktika werden hierbei durch Mini- und Midijobs sowie der Schattenwirtschaft ergänzt. Der dadurch entstehende Druck trägt zusammen mit der seit Jahren schwachen Binnenkonjunktur dazu bei, dass die sozialversicherten Jobs stetig zurückgehen. Neben dem weiteren Verlust an Vertrauen in die Politik schürt dies Zukunftsängste, die insbesondere im exportorientierten gewerblichen Bereich für den Standortwettbewerb genutzt werden. Die Beschäftigten in den Unternehmen werden hierbei gezielt zu Zugeständnissen gezwungen. Sie gehen entweder auf Arbeitszeitverlängerung und/oder Lohnkürzungen ein oder die Produktion wird an andere Standorte verlagert. In den Großkonzernen mit mehreren Standorten tritt die Komponente der gezielten Konkurrenz zwischen den Produktionsstätten hinzu. Dieser Standortwettbewerb beschränkt sich dabei nicht mehr allein auf den niedrigproduktiven Bereich, sondern erreicht auch zunehmend die bisher als sicher geltenden hochwertigen Dienstleistungen.

Weltweite Lohnkonkurrenz und -drückerei spielt ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Wirtschaftsregionen gegeneinander aus und reduziert die Globalisierung der Arbeits- und Lebenswelten zu einem ruinösen Standortwettbewerb. Internationale Arbeitsteilung und weltweite Kooperation werden als Bedrohung wahrgenommen, die von undemokratischen Kräften wie den rechten Parteien in Deutschland und Europa zu populistischer Hetze gegen alles Fremde aufgenommen wird.

#### **Entlohnung in Deutschland – Armutslöhne, Niedriglöhne.**

Mitte der neunziger Jahre wurde Deutschland häufig als Land mit einer geringen Lohn- und Einkommensspreizung dargestellt, es gab eine ausgeglichene Einkommensstruktur und einen (relativ) niedrigen Anteil von ArbeitnehmerInnen mit niedrigen Einkommen. 1994 war der Anteil von NiedriglohnbezieherInnen<sup>11</sup> an den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten mit 14% auf einem Tiefstand. Im Zeitraum 1983 bis 1993 ermittelte die OECD Deutschland als einziges Land, in dem sich die Einkommensungleichheit verringert hatte. Außerdem zeigen die Untersuchungen, dass in Deutschland die Chance von Geringverdienern, auf einen besser bezahlten Arbeitsplatz aufzusteigen, höher waren, als in Ländern mit größerer Lohnspreizung, etwa den USA.

Die Ursachen für die relativ ausgeglichene Lohnstruktur in Deutschland waren vielfältig<sup>2</sup>:

- Auf dem Finanzmarkt waren Unternehmen des produzierenden Gewerbes aber auch des Finanzsektors durch gegenseitige Beteiligungen untereinander stark verflochten („Deutschland AG“); dieser institutionelle Rahmen förderte langfristige und gemeinsame Strategien
- Der Anteil öffentlicher Unternehmen in vielen Infrastrukturbereichen (Energie, Wasser, Transport, Telekommunikation) bot ebenfalls langfristige Sicherheit
- Gut funktionierende Systeme technischer und Qualitätsstandards bedingten bei vielen Unternehmen einen Qualitätswettbewerb
- Durch das System der dualen beruflichen Bildung, flächendeckende Tarifverträge, das Modell der Mitbestimmung in Aufsichtsräten und über Betriebsräte sowie eine arbeitnehmerInnenfreundliche Arbeitsgesetzgebung standen Arbeitsbeziehungen auf einer verlässlichen Basis.

Seit dem Ende der 70er Jahre nehmen Ungleichheit und Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt allerdings zu, zur Jahrtausendwende war es innerhalb der EU nur in Großbritannien ebenso schlecht wie in Deutschland um die Chance bestellt, aus einer Niedriglohnbeschäftigung in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen.

Als Gründe für diese Entwicklung werden externe Schocks angeführt, eine Hauptursache ist in der abnehmenden Tarifbindung von Beschäftigungsverhältnissen, einem sich beschleunigenden Mitgliederverlust der Gewerkschaften und der damit verbundenen geringer werdenden Bedeutung von Betriebsräten zu sehen:

- Von 1993 bis 2003 ging die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder insgesamt von 11,86 Millionen auf 8,89

Millionen zurück, die Mitgliederzahl des DGB ging in diesem Zeitraum von 10,29 Millionen auf 7,3 Millionen zurück

- Bei der Tarifbindung fand sich Deutschland im Jahr 1980 mit 80% auf Rang vier der OECD-Liste, bis 2000 fiel dieser Wert auf 63%, was gleichbedeutend mit Rang 13 ist

- Vor allem in Ostdeutschland, wo viele neu gegründete Firmen sich keinem Tarifvertrag anschließen, ist das Problem der nicht-tarifgebundenen Beschäftigten offensichtlich: In 2003 waren dies 46% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (West: 30%), 43% (West: 62%) werden nach Branchentarifverträgen entlohnt, in Firmentarifverträgen befinden sich 11% der Beschäftigten (West: 8%). Empirisch wird dies durch die Tatsache unterstrichen, dass ältere Firmen öfter tarifgebunden sind als Neugründungen und die Tarifbindung mit der Betriebsgröße zunimmt – beide Faktoren benachteiligen ArbeitnehmerInnen in ostdeutschen Betrieben, die kleiner und „jünger“ sind

- Auch im Bereich der ArbeitnehmerInnenvertretungen ist Ostdeutschland benachteiligt: zum Einen sind durchgängig in allen Betriebsgrößenklassen weniger Betriebe mit einer ArbeitnehmerInnenvertretung ausgestattet, zum anderen finden sich in Ostdeutschland weniger Großbetriebe und mehr kleine und mittlere Unternehmen, in denen die Errichtung einer ArbeitnehmerInnenvertretung häufiger erschwert wird.

- Insgesamt werden in Ostdeutschland nur 14% und in Westdeutschland nur 15% der Beschäftigten von einem Betriebsrat o.ä. vertreten

Doch nicht nur institutionelle Verwerfungen haben die Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland befördert, das veränderte wirtschaftliche Umfeld ist ein weiterer Grund für die Zunahme prekärer und gering entlohnter Beschäftigung:

- Erfreulicherweise konnte in den letzten Jahrzehnten die Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend gesteigert werden. Allerdings wurden Frauen dabei mehrheitlich in niedrig bezahlte Tätigkeiten gedrängt, häufig so genannte Frauenberufe, oder bei den Löhnen diskriminiert. Dies führt dazu, dass es immer noch eine ungerechte Einkommensdifferenzierung zwischen Männern und Frauen gibt

- die Kosten der Wiedervereinigung wurden vor allem aus den Sozialkassen bestritten und führten im Zuge von Steigerungen der Lohnnebenkosten zu einer zunehmenden Lohnkonkurrenz zuerst in Ostdeutschland und dann in Gesamtdeutschland

- die EU-Osterweiterung und die zunehmende internationale Arbeitsteilung verstärkte diesen Druck auf die Löhne und die Lohnkonkurrenz

- Nicht zuletzt die Arbeitsmarktreformen der rot-grünen Bundesregierung, in deren Mittelpunkt vor allem ein höherer Druck auf Arbeitslose zur Aufnahme einer Beschäftigung stand, und das Ziel formulierte, Menschen ohne Beschäftigung auch in gering entlohnte Arbeitsverhältnisse zu zwingen, führte zu einer größeren Lohnspreizung.

Konkret führten diese Entwicklungen zu einer erschreckenden Zunahme von Armuts- und Niedriglöhnen, teilweise sind diese sogar tariflich vereinbart:

- 6 Millionen Menschen arbeiten heute in Deutschland für Löhne, die unter 75% des Durchschnittseinkommens von 1442 Euro liegen, das bedeutet einen Anteil von 32% der Personen, die in Vollzeit arbeiten<sup>3</sup>

- 2,5 Millionen Menschen erzielen nur ein Einkommen, das unter 50% des Durchschnittslohns liegt und als Armutslohn definiert wird

- tarifgebundene Stundenlöhne zwischen und 6 Euro Brutto stellen z.B. im Friseurhandwerk keine Ausnahme mehr dar

- 900 000 Erwerbstätige (09/ 2005) beziehen zusätzlich zu ihrem Einkommen ergänzende Leistungen der Grundsicherung nach SGB II („Hartz IV“), weil ihr eigenes erzielttes Einkommen nicht ausreicht, um ihre Lebenshaltungskosten zu decken; von diesen „Aufstockern“ stehen 280 000 in einem Vollzeitbeschäftigtenverhältnis

Besonders betroffen von Niedrig- und Armutslöhnen (OECD-Systematik) sind in Deutschland Personen ohne Berufsausbildung ( 39,2% von ihnen erzielen nur Niedriglöhne), Jüngere unter 25 Jahre (39,2 %) und AusländerInnen ( 25,9%). Besonders Frauen sind auch vom Niedriglohnsektor betroffen. Der Frauenanteil bei Vollzeitbeschäftigten liegt bei 37%. Bei näherer Betrachtung erkennt man, dass diese 37% sich vor allem auf den Niedriglohnsektor verteilen. 57% aller Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind Frauen und der Frauenanteil bei den Geringbeschäftigten beträgt 70%. (Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Beschäftigte mit Niedriglöhnen gelten als schlecht qualifiziert. Das ist ein Irrtum, 71,6% der BezieherInnen von Niedriglöhnen verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung.. Nur ein Viertel der im Niedriglohnsektor Beschäftigten übt tatsächlich eine einfache Tätigkeit aus. Aufgrund der Massenarbeitslosigkeit und des zunehmenden Drucks sind immer mehr gut ausgebildete Erwerbslose bereit, jede Form der Erwerbs“arbeit“ anzunehmen. Viele Neueingestellte sind eigentlich überqualifiziert. Gering Qualifizierte haben so immer schlechtere Chancen, eine Beschäftigung zu finden. Mit einer Vergrößerung des Niedriglohnsektors wird

deshalb den schlecht qualifizierten Langzeitarbeitslosen wenig geholfen.

Niedriglöhne sind kein Problem einzelner Gruppen sondern für alle Beschäftigten Realität oder drohende Perspektive. So sind 33,6% der Bezieher niedriger Löhne Männer, 73,4% sind mittleren Alters und 87, 2% sind Deutsche.

Ein Zusammenhang lässt sich auch zwischen Niedriglöhnen und Branchen herstellen: für Westdeutschland 2002 wurde vor allem für die Branchen Land- und Forstwirtschaft (40%), haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen (32%), Unternehmensnahe Dienstleistungen (26%) und ökonomische Transaktionsdienstleistungen (18%) ein hoher Niedriglohnanteil ermittelt

### **Mindestlohn für alle – von Arbeit muß mensch leben können**

Grundsatz wirtschaftspolitischen Handelns und Voraussetzung für staatliche und legislative Eingriffe in das Marktgeschehen ist – in allen Denkschulen der Ökonomie anerkannt – ein erkanntes Marktversagen. Marktversagen wird gemeinhin ausgemacht, wenn der Markt suboptimale Wohlfahrtsergebnisse oder politisch gewollte Ergebnisse nicht liefert oder durch Fehlallokation von Ressourcen seine Rechtfertigung verliert. Im Falle des deutschen und europäischen Arbeitsmarktes sind alle diese Voraussetzungen erfüllt: neoliberale Lebenslügen erweisen sich als Scheinargumente zur Umverteilung von unten nach oben:

- ein „deregulierter“ Arbeitsmarkt kann weder einen hohen Beschäftigungsgrad noch wohlfahrtssteigernde Löhne sicherstellen
- weder die „moderate“ Lohnpolitik, noch stagnierende bis sinkende Reallöhne haben neue Arbeitsplätze zur Folge
- genauso wenig haben lohnabhängig Beschäftigte von einer „Flexibilisierung“ der Lohnstruktur oder neuen Beschäftigungsformen profitiert
- tariffreie Lohnstrukturen, Ausdifferenzierung der Löhne nach unten und Lohnkonkurrenz schaffen nicht neue Arbeit, sondern neue Armut und neue Unsicherheit
- auf der Nachfrageseite haben neue Beschäftigungs- und Lohnstrukturen weder steigende Haushaltseinkommen und damit steigende Binnenkonjunktur generiert, sondern die Nachfrage schwächt und damit wiederum Beschäftigung gefährdet

Wenn der Markt versagt, seiner Funktion nicht nachkommt, ist die Politik in der Verantwortung: 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,- €.

Neben Deutschland existiert auch in Schweden, Dänemark, Finnland, Österreich und Italien kein gesetzlicher Mindestlohn. Dies hat jedoch Gründe:

- In den skandinavischen Staaten herrscht ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad von deutlich über 80 %
- In Österreich herrscht eine Tarifbindung von 98% durch die Pflicht der Arbeitgeber, der Wirtschaftskammer beizutreten
- In Italien sind 90% der tariflichen Löhne in der Verfassung verbindlich festgelegt

Nur in Deutschland existieren keine solche Instrumente, um Arbeitnehmer von Niedriglöhnen zu schützen. Schlimmer noch: wir verzeichnen seit Jahren einen deutlichen Rückgang der Tarifbindung.

### **Der Ausweg: Mindestlöhne**

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.

#### **1. Schritt: Ausweitung des Entsendegesetzes**

Der erste Schritt muss die Ausweitung des Entsendegesetzes sein. Wir respektieren und bekennen uns zur Tarifautonomie: Allerdings sehen wir auch, dass kleinteilige und stark regionalisierte Tarifstrukturen Niedriglöhne auch im Tarifbereich zur Folge haben, dass durch Billigtarifverträge Tarifstandards nach unten

nivelliert werden – hier führen weder branchenbezogene Standards noch eine Ausweitung des Entsendegesetzes zu existenzsichernder Entlohnung: Untersuchungen 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.

Nicht in allen Branchen werden Tarifverträge abgeschlossen, die bundesweit gelten. Dies gilt gerade in Branchen, in denen ohnehin geringe Verdienste zu erwarten sind, so beispielsweise in der Landwirtschaft oder im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ein Entsendegesetz kann daher nur Sinn machen, wenn die großen Löcher 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. Diese und die stark regionalisierten Tarife müssen vereinheitlicht werden.

Mit Blick auf die wachsende Freizügigkeit auf dem Europäischen Arbeitsmarkt, gilt es zu handeln. Die EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Deutschland besonders negativ betroffen hätte, zeigt, wie wichtig es ist, Maßnahmen nach dem Auslaufen der Übergangsbestimmungen weiterführende Maßnahmen zur Vermeidung von Niedriglöhnen und Lohndumping zu finden, damit Menschen trotz Vollzeitbeschäftigung eine eigenständige Existenzsicherung gewährleistet wird. Aus diesem Grund sollte die Ausweitung des Entsendegesetzes als erster Schritt zum gesetzlichen Mindestlohn verstanden werden.

## **2. Schritt: Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes**

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

Niedrig- und Armutslöhne 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 sind auch ein Beitrag für eine aktive Arbeitsmarktpolitik.

Wir fordern deshalb die Einführung eines gesetzlich festgeschriebenen branchenunabhängigen Mindestlohnes von mindestens 7,50 Euro pro Stunde.

Wir sprechen uns mit Nachdruck für einen branchenunabhängigen Mindestlohn aus. Wir lehnen eine Ausdifferenzierung des gesetzlichen Mindestlohns nach Altersgruppen, Qualifikation oder Region ab: Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss ohne Abstriche und ohne Konkurrenz zwischen jungen und älteren ArbeitnehmerInnen, zwischen Frauen und Männern, zwischen AkademikerInnen und ArbeitnehmerInnen mit beruflicher Ausbildung und zwischen West und Ost gelten, er darf nicht zu einer neuen Lohnkonkurrenz und verfestigter Lohnspreizung führen. Ein branchenspezifischer Mindestlohn würde die Lebensverhältnisse der Menschen nicht dauerhaft verbessern, weil er die Lebenshaltungskosten unberücksichtigt lässt. Schließlich gibt es in Deutschland auch keine nach Beruf und sozialem Status gestaffelten Preise und Lebenskosten.

Wir fordern, dass der gesetzliche Mindestlohn für alle Beschäftigungsverhältnisse gilt. Dies beinhaltet auch, dass in den nicht sozialversicherungspflichtigen Bereichen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls mindestens 7,50 Euro pro Stunde erhalten sollen, damit reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nicht in Aushilfstätigkeiten umgewandelt und damit soziale Standards weiter gesenkt werden. So soll beispielsweise die als Aushilfe beschäftigte Kellnerin und der im Lager arbeitende Student ebenfalls den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Die Höhe des Mindestlohnes muss jährlich überprüft und angepasst werden. Dazu fordern wir die Einsetzung einer Kommission ähnlich der Low Pay Commission in Großbritannien, in der Sozialpartner und Wissenschaft verpflichtende Anpassungen der Höhe des Mindestlohnes ausarbeiten.

## **Gute Arbeit und gerechter Lohn sichern Teilhabe**

Die Sozialdemokratie kämpft seit ihrem Bestehen für die politische, gesellschaftliche, ökonomische und

kulturelle Teilhabe aller Menschen. Lange Zeit schien die Verwirklichung dieser Ziele nur eine Frage der Zeit zu sein. Starke Gewerkschaften, Mitbestimmungsrechte und eine gute Tarifpolitik mit gerechten Löhnen erlaubten den Arbeitnehmern ein großes Maß an Verantwortung und Teilhabe. Hieraus entstand eine große Akzeptanz für unsere demokratische und soziale Gesellschaftsordnung. Wenn heute prekäre Beschäftigung, Armutslöhne, zunehmende Unsicherheit junger ArbeitnehmerInnen in der „Generation Praktikum“, hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Armut unsere Gesellschaft erneut entsolidarisieren und ihren Zusammenhalt gefährden, müssen wir zusammen mit unseren Bündnispartnern aus den Gewerkschaften und den anderen linken Parteien den Kampf wieder verstärken und auch als linke Kraft in die eigne Partei hineinwirken. Ein wichtiger Schritt dazu ist die angemessene Inwertsetzung von geleisteter Arbeit. Niedrig- und Armutslöhne leisten dazu keinen Beitrag: sie schaffen keine Beschäftigung, sie schaden der Nachfrageseite und sie lassen ArbeitnehmerInnen zu Verfügungsmasse und „Humankapital“, verkommen.

Angesichts der Massenarbeitslosigkeit können die sozialen Sicherungssysteme ihre nachfragestabilisierende Funktion kaum noch erfüllen. Die Folgen sind ein schwacher Konsum und eine stagnierende Binnen- nachfrage. Zusammen mit der schwachen Lohnentwicklung und der Strategie der Dumpinglöhne bildet dies eine makroökonomische Negativspirale erster Güte. Die Folgen sind soziale Ausgrenzung und Massenarbeitslosigkeit. Der Niedriglohnbereich in Deutschland ist bereits massiv ausgebaut, ohne dass die Arbeitslosigkeit reduziert worden wäre. Dies alles zeigt: Deutschland braucht keine Niedriglohnstrategie, sondern eine Hochlohnstrategie. Diese muss durch eine chancengleiche und moderne Bildungs- und Innovationspolitik sowie durch die Einführung von Mindestlöhnen untermauert werden.

Guter Lohn für gute Arbeit, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Teilhabe am „Haben“ und am „Sagen“ sind eines der grundlegenden Elemente unserer Gesellschaft und eine ihrer Voraussetzungen. Wir werden nicht akzeptieren, dass die ungezügelten Kräfte eines deregulierten Marktes sie in Frage stellen!