

Stichwortinformation Mindestlohn

Torsten Meireis

Seit einiger Zeit steht auch in Deutschland die Forderung eines Mindestlohns im Raum. Der Staat, so die Grundidee, soll per Verordnung Lohngrenzen festsetzen, die nicht unterschritten werden dürfen. In vielen Staaten Europas, aber auch in den USA gibt es diese Einrichtung – allerdings in höchst unterschiedlicher Ausprägung. So verschieden die Formen, so umstritten ist auch das Konzept überhaupt, wobei die Fronten quer zu den üblichen Lagern verlaufen – und auch im protestantischen Raum wird das Instrument kontrovers diskutiert.¹

Begriff und Phänomen: Der Begriff 'gesetzlicher Mindestlohn', wie er in den gegenwärtigen Debatten verwendet wird, beschreibt einen staatlich festgesetzten Mindestentlohnungssatz abhängiger Erwerbstätigkeit, der von Arbeitgebern nicht unterschritten werden darf. Der 'Mindestlohn' kann jedoch hinsichtlich seiner Ziele stark variieren: Es kann als Instrument zur Stärkung der Marktmacht unterlegener Parteien, zur Armutsbekämpfung, als Erwerbsanreiz, Korrekturmechanismus oder als protektionistische Maßnahme angesetzt werden. Freilich ist die Effektivität je nach Zielsetzung mehr oder weniger umstritten.

1. *Vermeidung von Lohndumping:* Ein gesetzlicher Mindestlohn kann eingesetzt werden, um die – in der Regel ungünstige – Verhandlungsposition von Arbeitnehmern im unteren Lohnbereich zu verbessern und das Ausnutzen ruinöser Lohnkonkurrenz ('Lohndumping') zu verhindern. Denn die Tatsache, dass Arbeitssuchende den Erwerbsarbeitsplatz in der Regel unmittelbar zur Lebensfristung benötigen, kann zu massiver struktureller Unterlegenheit führen: Besonders dann, wenn die eigene Qualifikation gerade nicht marktgängig oder überhaupt gering ist und eine große Menge von Mitbewerbern existiert, sind Situationen möglich, in denen Arbeitnehmer in Verhandlungen mit einem Arbeitgeber, der auf die Einstellung einer bestimmten Person nicht angewiesen ist, Löhne akzeptieren müssen, die unterhalb ihrer Arbeitsproduktivität liegen und selbst bei Vollzeittätigkeit die eigene Lebensfristung nicht sichern. Dabei wird in der Regel vorausgesetzt, dass Flächentarifverträge nicht mehr zu realisieren sind bzw. ein niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad vorliegt.
2. *Armutsbekämpfung:* Ein gesetzlicher Mindestlohn kann auch als Instrument der Armutsbekämpfung (→[Armut](#)) intendiert werden, etwa um auskömmliche Löhne zu ermöglichen. Dabei wird in der Regel das Ziel verfolgt, die Zahl der sogenannten 'working poor' zu minimieren, Menschen, die trotz voller Erwerbstätigkeit mit ihrem Einkommen nicht über die Armutsrisikogrenze kommen.
3. *Erwerbsanreiz:* Ein gesetzlicher Mindestlohn lässt sich bei entsprechender Höhe gegenüber Beziehern staatlicher Transfers als Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbsbeschäftigung verstehen.
4. *Korrekturmechanismus:* Sollen Mitnahme- und Verdrängungseffekte im Zusammenhang wohlfahrtsstaatlicher →[Kombilohn](#)- bzw. Lohnsubventionsprogramme vermieden werden, kann ein gesetzlicher Mindestlohn als Korrekturmechanismus Anwendung finden: Denn eine fehlende

¹ Vgl. Kirchenamt der EKD (Hg.), Gerechte Teilhabe, Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität, Ein Denkschrift des Rates der EKD zur Armut in Deutschland, Gütersloh 2006, 69 (Ziff. 98), vgl. auch Matthias Zeeb, Mindestlohn: Ja oder Nein? Arbeitspapier des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, April 2006, download möglich unter www.si-ekd.de.

Mindestlohngrenze kann als staatliche Einladung an Arbeitgeber missverstanden werden, Löhne auf den Betrag der staatlichen Subvention abzusenken. Diese Zielsetzung findet sich besonders im Rahmen von workfare-orientierten wohlfahrtsstaatlichen Strategien, die auf die Kopplung von staatlichen Unterstützungsleistungen mit verpflichtenden Arbeitsleistungen setzen.

5. *protektionistische Maßnahme*: Natürlich lässt sich ein Mindestlohn auch als protektionistische Maßnahme im Rahmen wachsender →[Globalisierung](#) vorsehen, um die Arbeitnehmer und Unternehmen des jeweils eigenen Staatsgebiets vor der Konkurrenz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anderer Staaten zu schützen.

Der Verschiedenheit möglicher Zielsetzungen entspricht auch die der Ausgestaltungen des gesetzlichen Mindestlohns – besonders wichtig sind dabei die Zuordnung, die Höhe und die Bemessungsagentur.

1. *Für wen gilt er?* So kann der Mindestlohn differenziert oder einheitlich festgelegt werden. Bei den Differenzierungen lassen sich regionale, altersmäßige, sektorale oder an der Qualifikation orientierte unterscheiden. So sind etwa in den USA die Mindestlöhne regional nach Bundesstaaten differenziert, wobei ein nationaler Mindestlohn existiert und Arbeitnehmer das Anrecht auf den jeweils höchsten Mindestlohn haben.² In den meisten Staaten existieren zudem Altersdifferenzierungen: So wird in Irland der Mindestlohn für Jugendliche unter achtzehn auf 70% abgesenkt, um negative Beschäftigungswirkungen, die hier beobachtet worden sind, zu vermeiden.³ Seltener sind demgegenüber sektorale Differenzierungen, wie sie in Deutschland mit dem Vorschlag branchenspezifischer Mindestlöhne in der Diskussion sind. So werden etwa in Belgien Beschäftigte des öffentlichen Sektors, in Frankreich Arbeiter in der Landwirtschaft von Mindestlohnregelungen ausgenommen.⁴ Qualifikationsorientierte Unterschiede gibt es besonders für Neueingestellte: So werden etwa in Irland die Mindestlöhne für Beschäftigte in ihrem ersten Arbeitsverhältnis während der ersten zwei Jahre abgesenkt, in Großbritannien gelten für Neueingestellte während der Probezeit reduzierte Sätze.⁵ In der Regel sollen die Ausnahmen verhindern, dass Arbeitgeber Einstellungen aus Kosten- und Risikogründen vermeiden.
2. *Wie hoch ist der Mindestlohn?* Zentral ist neben der Zuordnung die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Wird er sehr niedrig angesetzt, kann er unter Umständen bestehende Niedriglöhne legitimieren oder Niedriglohnstrategien motivieren, wird er dagegen sehr hoch ausgestaltet, können sich negative Beschäftigungswirkungen ergeben. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Höhe – in Abhängigkeit von dem nationalen Volkseinkommen und der jeweils für angemessen erachteten Lohnspreizung – sehr stark variiert. So betrug im Jahr 2005 im Vergleich der Staaten Europas die absolute Differenz der gesetzlichen Mindestlöhne zwischen dem Schlusslicht Lettland (116 €) und dem Spitzenreiter Luxemburg (1467 €) 2005 mehr als 1:12. Das Verhältnis des nationalen Mindestlohns in den USA (666 €) und im Vereinigten Königreich (1197 €) betrug 2005 immerhin noch knapp 1:2.⁶ Vergleicht man die Mindestlöhne relativ zum

2 Vgl. Hagen Lesch, Beschäftigungs- und verteilungspolitische Aspekte von Mindestlöhnen, iw trends 31. Jahrgang, Heft 4/2004, 1-17, hier 5 (download möglich unter www.iwkoeln.de).

3 Vgl. H. Lesch 2004, 4.

4 Vgl. H. Lesch 2004, 5.

5 Vgl. H. Lesch 2004, 5.

6 Vgl. Pierre Regnard, Mindestlöhne 2005. Beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten der EU, Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 7/2005, Eurostat, Europäische Gemeinschaften 2005, download möglich unter www.eurostat.org, 2. Allerdings verringert sich der Abstand, wenn man die Kaufkraftparitäten vergleicht. Für Lettland und Luxemburg ergibt sich dann ein Verhältnis von 1:4,5; für Großbritannien und die USA von

gesellschaftlichen Durchschnittseinkommen, ergeben sich etwa für Irland, die Niederlande oder Frankreich Werte um die 50%, für Großbritannien und die USA dagegen nur 34%.⁷

3. *Wer setzt die Höhe fest?* Von großer Bedeutung ist weiterhin die Bemessungsgrundlage und -agentur. Während es etwa in den USA die Regierung allein ist, die den Mindestlohn selbständig festsetzt, konsultiert sie in Frankreich, Irland oder Großbritannien ein Gremium (UK: 'Low Pay Commission'), in dem auch die Tarifparteien vertreten sind. In Griechenland und Belgien wiederum wird der Mindestlohn von den Tarifparteien ausgehandelt und nachträglich von der Regierung per Gesetz für allgemeinverbindlich erklärt.⁸ Der Unterschied zu den bisher in Deutschland tariflich ausgehandelten Mindestlöhnen besteht dabei in der gesetzlichen Festlegung und der dadurch gegebenen allgemeinen Verbindlichkeit über die Gewerkschafts- bzw. Verbandsangehörigkeiten und die Branchengrenzen hinweg.

Geschichte: Eine historisch frühe Einführung flächendeckender gesetzlicher Mindestlöhne findet sich besonders in Ländern, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig und die Verbindlichkeit von Tarifvereinbarungen gering ist.⁹ So wurde ein Mindestlohn in Neuseeland und Australien bereits anfang des zwanzigsten Jahrhunderts, in Kanada und den USA in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts eingeführt.¹⁰ Auch Nationen, in denen eine – wie auch immer ausgeprägte – starke Tradition staatlicher Regelung existiert, führen Mindesteinkommen relativ früh ein.¹¹ In der Bundesrepublik Deutschland entwickelte sich dagegen auf dem Boden der verfassungsrechtlichen Garantie der Tarifautonomie (GG Art. 9,3) ein Lohnfindungssystem, das auch Mindesteinkommen durch die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ausgehandelten, flächendeckend gültigen Tarifverträge absicherte. Traditionell waren dabei sowohl Arbeitgeber wie Gewerkschaften gegenüber Mindestlöhnen skeptisch, weil sie Eingriffe in die Tarifautonomie befürchteten.

Allerdings hat aus unterschiedlichen Gründen die Tarifbindung in Deutschland ab-, die Verbreitung von Niedriglöhnen dagegen zugenommen.¹² So ist die Tarifbindung der Betriebe von Mitte der neunziger Jahre des 20. bis Mitte des ersten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts im Westen von 62 auf 46 Prozent, in den neuen Bundesländern von 36 auf 26 Prozent gesunken, die Tarifbindung der Be-

knapp 1:1,5, vgl. P. Regnard 2005, 3.

7 Vgl. H. Lesch 2004, 6 sowie Christian Ragacs, Mindestlöhne und Beschäftigung: Ein Überblick über die neuere empirische Literatur, Wirtschaftsuniversität Wien, Working Papers Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness, Working Paper No. 25, Wien 2003, 9, download möglich unter http://epub.wu-wien.ac.at/dyn/openURL?id=oai:epub.wu-wien.ac.at:epub-wu-01_4ac. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieses Verhältnis (der sog. Kaitz-Index) nur begrenzten Wert hat, weil weder Qualifikation, soziale Sicherung noch Besteuerung berücksichtigt werden und der rechnerische Durchschnitt nichts über die Einkommensverteilung aussagt. Zudem unterscheidet sich natürlich auch das Durchschnittseinkommen, so ist es etwa in den USA nur halb so hoch wie in Großbritannien.

8 Vgl. H. Lesch 2004, 5.

9 Vgl. Thomas Rhein, Mindestlöhne sind wieder im Gespräch, iab Materialien 3/2003, 7-8 sowie Christian Ragacs 2003, 5. Mindestlöhne für einzelne Gruppierungen – z.B. Heimarbeiterinnen – sind weiter verbreitet.

10 Vgl. H. Lesch 2004, 4.

11 Zu nennen sind etwa Frankreich (1950, heutige Form seit 1970), Japan (1959, heutige Form seit 1968) oder Spanien (1963, heutige Form seit 1976).

12 Vgl. Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf, Mindestlöhne – eine Strategie gegen Lohn- und Sozialdumping? In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Gesprächskreis Sozialpolitik, Referat Internationale Politikanalyse: Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union: Tagung des Steuerungskreises "Europäisches Wirtschafts- und Sozialmodell" der Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation. Bonn 2006, S. 26-35, hier: 26-29 (download möglich unter www.iatge.de; vgl. weiterhin H. Lesch 2004, 2.

schäftigten von 72% auf 62% (West) bzw. von 56% auf 43% (Ost) gefallen.¹³ Annähernd 20% der Beschäftigten in Deutschland sind im Niedriglohnbereich tätig.¹⁴ Andererseits werden schon jetzt Niedriglöhne in erheblichem Umfang staatlich subventioniert, manche Schätzungen gehen zudem von fast zwei Millionen Erwerbstätigen aus, die einen Anspruch auf staatliche Hilfe haben, den sie nicht geltend machen.¹⁵ Weil sie angesichts dieser Befunde Lohndumping und Mitnahmeeffekte fürchten, setzen sich neuerdings auch die Gewerkschaften für einen generellen gesetzlichen Mindestlohn ein.¹⁶

Ansätze zu einem solchen Mindestlohn finden sich in dem 1996 verabschiedeten Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), das bisher allerdings nur für die Bauwirtschaft und die Gebäudereinigungsbranche gilt. Angesichts der Möglichkeit im europäischen Ausland ansässiger Unternehmen, nach dortigem Recht beschäftigte und entlohnte Arbeitnehmer nach Deutschland zu entsenden, ergab sich eine problematische Konkurrenzsituation. Während nämlich die erzielten Löhne in den Herkunftsländern angesichts niedriger Lebenshaltungskosten ein vergleichsweise auskömmliches Leben erlaubten, wirkten sie für die permanent in Deutschland ansässigen Beschäftigten als Dumpinglöhne, durch die auch bei Tätigkeit in Vollzeit der Lebensunterhalt nicht gesichert werden kann. Das AEntG sieht vor, dass alle in Deutschland tätigen Bauunternehmen einen von den Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft vereinbarten und vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn zu zahlen haben. Allerdings ist die Ausdehnung der Regelungen des AEntG auf andere Branchen keineswegs unproblematisch.¹⁷

Kontroversen: Zentrale Differenzen in der Einschätzung des Instruments 'Mindestlohn' machen sich an der Beschäftigungswirkung, an der Alternativstellung zum klassischen deutschen Tarifsysteem und der prinzipiellen Effektivität der Maßnahme fest.

Am wenigsten geklärt und am stärksten umstritten sind die Beschäftigungswirkungen. Gegner des Mindestlohns argumentieren, ein staatlicher Mindestlohn, der unabhängig von der Preisgestaltung des Arbeitsmarkts formuliert werde, berge ebenso hohe Beschäftigungsrisiken wie ein branchenspezifisches Mindestentgelt. Während ein Mindestlohn, der höher sei als die Marktpreise, die Arbeitsnachfrage verringere und damit zu Arbeitslosigkeit oder zur Arbeitsverlagerung ins Ausland führen müsse,¹⁸ sorgten branchenspezifische Mindestlöhne für den massiven Wegfall von Arbeitsplätzen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, der durch den geringeren Anstieg bei den Mindesteinkommensbeziehern nicht ausgeglichen werden könne.¹⁹ Zudem stünden negative volkswirtschaftliche Wirkungen zu erwarten, sofern es den Unternehmern gelänge, Lohnanstiege auf die Gü-

13 Vgl. H. Lesch 2004, 2.

14 Vgl. Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf, Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?! iat-Report 2006-6, 1, download möglich unter www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-06.pdf. Als 'Niedriglohnschwelle' gilt dabei nach OECD-Gepflogenheiten die Grenze von zwei Drittel des Medianlohns, bezogen auf Bruttostundenlöhne; einbezogen wurden in der Untersuchung Vollzeit-, Teilzeit- und Minijob-Beschäftigte. Auszubildende und Selbständige, für die ein Mindestlohn vermutlich nicht gelten würde, wurden ausgeklammert. Das Medianentgelt ist definiert als diejenige Einkommenshöhe, die von von der Hälfte der Einkommensbezieher erreicht oder überschritten wird.

15 Vgl. Th. Kalina, Claudia Weinkopf 2006, 8.

16 Vgl. hierzu die Website der Gewerkschaftskampagne www.mindestlohn.de.

17 Denn eine solche Allgemeinverbindlichkeitserklärung setzt nicht nur bestehende Mindestlohntarifverträge voraus, sondern auch, dass zumindest 50% der betroffenen Arbeitnehmer von verbandsgebundenen Arbeitgebern beschäftigt werden – diese Voraussetzungen sind aber etwa im fleischverarbeitenden Gewerbe nicht gegeben, vgl. Lars Czommer, Georg Worthmann, Von der Baustelle auf den Schlachthof. Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die deutsche Fleischbranche, iat-Report 2005-03, download unter www.iatge.de möglich.

18 Vgl. H. Lesch 2004, 11-12

terpreise zu überwälzen.²⁰ Schließlich sei erwiesen, dass Mindestlöhne gerade bei Jugendlichen und Berufseinsteigern erhöhte Arbeitslosigkeit zur Folge hätten.²¹ Befürworter eines Mindestlohns argumentieren demgegenüber, das – empirisch untersuchte – Beispiel Großbritanniens oder der USA lehre, dass Mindestlöhne beschäftigungsneutral oder sogar beschäftigungssteigernd eingeführt und eingesetzt werden könnten und durch den zusätzlichen Anreiz die Unternehmen zur Produktivitätssteigerung und die Arbeitnehmer zum Konsum motivierten, was schließlich positive volkswirtschaftliche Wirkungen hervorbringen könne.²² Denn oft verfügten Unternehmen über eine solche Marktmacht, dass sie Löhne unterhalb der Marktpreise diktieren könnten, was nur durch Mindestlöhne auszugleichen sei.²³ Hinsichtlich der Verlagerung der Arbeit wird argumentiert, dass ein großer Anteil der Niedriglöhne im Dienstleistungsbereich anfalle, der nicht ohne weiteres zu verlagern sei.²⁴ Empirisch erwiesene negative Beschäftigungswirkungen bei Jugendlichen seien einerseits nicht unmittelbar auf Deutschland zu übertragen, da Jugendliche durch das duale Ausbildungssystem ohnehin verringerte Löhne erhielten,²⁵ andererseits sei das Problem durch Ausnahmeregelungen, wie sie auch in anderen Ländern üblich seien, zu bearbeiten.²⁶

Hinsichtlich der Alternative zum klassischen Tarifsysteem argumentieren Skeptiker einer Mindestlohngesetzgebung mit den Vorteilen des Tarifsystems gegenüber staatlich festgesetzten, einheitlichen Mindestlöhnen. Diese bestanden und bestehen vor allem in drei Charakteristika. Gegenüber einer staatlichen Gesamtlösung lassen sich die Regelungen bei vergleichsweise weniger Aufwand sehr viel elastischer und in höherem Maße branchenspezifisch zuschneiden, da die Vertreter der Protagonisten selbst die Verhandlungen führen. Durch den öffentlichen Charakter der Tarifauseinandersetzungen, die in der Regel von extensiver Medienberichterstattung begleitet werden, sind neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch die Konsumenten mittelbar beteiligt, sodass die Angemessenheit der Abschlüsse und Erhöhungen – die sich ja in der Regel auch in den Preisen für die Endverbraucher auswirken – zivilgesellschaftlich erörtert werden kann.²⁷ Schließlich sind die Regelungen durch die höhere Flexibilität und den Öffentlichkeitscharakter auch einfacher an marktlichen Notwendigkeiten zu orientieren als dies bei einer staatlichen Festsetzung der Fall ist.²⁸ Befürworter

19 Vgl. H. Lesch 2004, 12-14

20 Vgl. H. Lesch 2004, 14.

21 Vgl. H. Lesch 2004, 11-12.

22 Theoretisch lässt sich die oben skizzierte neoklassische Theorie gegen, eine monopsonistische Marktsituation, die Effizienzlohntheorie und die Wachstumstheorie zugunsten der Mindestlöhne anführen, vgl. Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf (unter Mitarbeit von Thorsten Kalina), Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Bonn 2006, 25-29. Hier findet sich auch ein Überblick der einschlägigen empirischen Studien, wobei vor allem diejenigen David Cards und Alan B. Kruegers einerseits, David Neumarks und William Waschers andererseits hervorzuheben sind. Vgl. hierzu auch Christian Ragacs, Warum Mindestlöhne die Beschäftigung nicht reduzieren müssen: Ein Literaturüberblick, Wirtschaftsuniversität Wien, Working Papers Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness, Working Paper No. 19, Wien 2002, download möglich unter http://epub.wu-wien.ac.at/dyn/openURL?id=oai:epub.wu-wien.ac.at:epub-wu-01_16e, sowie ders. 2003.

23 Vgl. G. Bosch, C. Weinkopf, Th. Kalina 2006, 25-26, ähnlich auch H. Lesch 2004, 9.

24 Vgl. etwa Ralf Greifenstein, Arbeitnehmerpolitik zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Beschäftigungsfördernde Lohnpolitik und deutscher Mindestlohn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik, Bonn 2006, 27, download möglich unter www.fes.de.

25 G. Bosch, C. Weinkopf, Th. Kalina 2006, 28-29.

26 Vgl. M. Zeeb 2006, 7-8.

27 Vgl. Matthias Möhring Hesse, Die demokratische Ordnung der Verteilung. Eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit, Frankfurt am Main 2004, 161-165.

28 So wird von einigen die Entwicklung einer kostspieligen und umständlichen Kontrollbürokratie befürchtet, vgl. Mindestlohn: Teure Kontrollbürokratie nötig, iwd 12/2007, download möglich unter www.iwkoeln.de.

argumentieren, ein staatlich festgesetztes Mindesteinkommen sei notwendig, da das klassische Tarifsystem diese Leistungen nicht mehr erbringe.²⁹

Bezüglich der Effektivität des Instruments für die oben angeführten Ziele wird in unterschiedlicher Weise argumentiert. Hinsichtlich der Armutsbekämpfung stellen Gegner eines einheitlichen Mindestlohns fest, dass es sich bei Niedriglohnbezieherinnen und -bezieherinnen keineswegs stets um Arme, sondern oft um Zuverdienerinnen handelt, deren Erwerbsmöglichkeiten durch einen Mindestlohn sinken müssten.³⁰ Befürworter erwidern, dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Niedriglohnbezieher die Maßnahme rechtfertige.³¹ Während das Ziel des Protektionismus in einer Exportwirtschaft letztlich als kontraproduktiv eingeschätzt wird,³² werden nationale Mindestlohnansätze andererseits im größeren Rahmen einer europäischen Mindestlohnstrategie verortet.³³

Evangelische Perspektiven: Das klassische Thema des 'gerechten Lohnes' der →[Arbeit](#) verwandelt sich im Rahmen einer Marktwirtschaft, die auf eine zentrale Instanz wirtschaftlicher Planung verzichtet und Märkte auch zur Koordination der Erwerbsarbeit nutzt, in die Frage nach den Bedingungen des Marktzugangs und der Marktfähigkeit: Denn was ein angemessener Lohn ist, wird in diesem System nicht von einem einzelnen Akteur – einem Unternehmensverband, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, den Kirchen oder dem Staat – bestimmt, sondern im Kontext einer Vielzahl von rechtlich und politisch konstituierten Märkten ausgehandelt. Die zu den Konstitutionsbedingungen von Märkten gehörige Eigentumsgarantie rüstet aber diejenigen mit besonderer Marktmacht aus, die sich – aus welchen Gründen auch immer – mit entsprechendem Vermögen ausgestattet finden. Demgegenüber benachteiligt die Marktstruktur in der Verhandlung diejenigen strukturell, die zur Lebensfristung unmittelbar auf die Erwerbstätigkeit angewiesen sind, sofern sie nicht über ausreichende Ressourcen verfügen, um ein unvorteilhaftes Arbeitsangebot auszuschlagen.

Diese Asymmetrie entfaltet an den Arbeitsmärkten, auf denen die angebotene 'Ware' nicht von Person, Leib und Leben des Anbieters zu trennen ist, besondere Brisanz, weil unvorteilhafte Arbeitsbedingungen unmittelbar auf Leib und Leben der Benachteiligten durchschlagen. Zur Behebung dieses Ungleichgewichts haben sich – auf der Basis politischer Kämpfe – im neunzehnten und zwanzigsten Jahrhundert Systeme und Verfahren herausgebildet, die die Ungleichheit der Marktmacht korrigieren. Staatliche soziale Sicherung und Bildung, gewerkschaftliche Organisation und ein System geregelter tariflicher Auseinandersetzung lassen sich unter anderem auch als Instrumente zur Beförderung einer Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit am Arbeitsmarkt verstehen. Dabei kann sich ergeben, dass angesichts veränderter politischer und wirtschaftlicher Situationen neue Verfahren nötig sind, doch müssen auch diese sich an den Zielen der Verfahrens- und der Verteilungsgerechtigkeit messen lassen. Verfahrensgerechtigkeit erfordert die gleichmäßige Förderung der Befähigung, gleichmäßige Beteiligungsmöglichkeit und die Ermächtigung zu einer realen Freiheit, die auch die materiellen Bedingungen für das Ablehnen unangemessener Arbeitsangebote gewähr-

29 Vgl. hierzu etwa Reinhard Bispinck, Claus Schäfer, Thorsten Schulten, Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn, WSI-Mitteilungen 10/2004, 575-577, hier 575.

30 Vgl. H. Lesch 2004, 14-15, sowie Niedriglohn und Armut: Zwei Paar Schuh', iwd 24/2006, download möglich unter www.iwkoeln.de.

31 Immerhin die Hälfte der Niedriglohnbezieher sind in Vollzeit beschäftigt, vgl. G. Bosch, C. Weinkopf, Th. Kalina 2006, 9-19.

32 Vgl. für eine moralische Begründung etwa M. Zeeb 2006, 7.

33 Vgl. Jana Zitzler, Plädoyer für eine europäische Mindestlohnpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn 2006, download möglich unter www.fes.de/internationalepolitik.

leisten muss.

Unter dem Aspekt der Förderung von Regeln, die – in der Perspektive einer Option für die Armen – auf die Förderung von Befähigungs- und Verteilungsgerechtigkeit gerichtet sind, gehören die Korrektur ungleicher Marktmacht, die Vermeidung von Lohndumping und Mitnahmeeffekten (verstanden als problematisches unternehmensseitiges Ausnutzen überlegener Marktmacht) sowie die Armutsbekämpfung zweifellos zu denjenigen Zielen einer Mindestlohnstrategie, die auch in evangelischer Sicht als geboten gelten dürfen. Allerdings werden hinsichtlich der Angemessenheit des Mittels 'Mindestlohn' zur Erreichung dieser Zwecke, einer Diskussion, die noch keineswegs als entschieden gelten kann, auch im evangelischen Raum die unterschiedlichsten Positionen vertreten. Sofern sich der Mindestlohn als gangbarer Weg herauskristallisiert, bedarf unter dem Aspekt der Verfahrensgerechtigkeit sowohl die Höhe, die Festsetzungsinstanz wie die Zuordnung besonderer Aufmerksamkeit.

Literaturtipps:

Thorsten Kalina, Claudia Weinkopf, Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?! iat-Report 2006-6, download möglich unter www.iatge.de

Hagen Lesch, Beschäftigungs- und verteilungspolitische Aspekte von Mindestlöhnen, iw trends 31. Jahrgang. Heft 4/2004, 1-17, download möglich unter www.iwkoeln.de

Matthias Zeeb, Mindestlohn: Ja oder Nein? Arbeitspapier des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD, April 2006, download möglich unter www.si-ekd.de