

DGB-Jugend Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Wirtschaftsausschuss des Landtags

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/3750

**Stellungnahme zum Antrag „Mindestlohn auch für Jugendliche“
Drucksache 19/1864**

20. März 2020

Sehr geehrter Herr Dr. Tietze,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wiebke Oetken
Bezirksjugendsekretärin
wiebke.oetken@dgb.de

Telefon: 040 / 6077661-40
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Antrag „Mindestlohn auch für Jugendliche“ – ein Thema, welches uns seit der Einführung des Mindestlohns stark beschäftigt.

Diese Stellungnahme erfolgt im Namen folgender Organisationen:

- DGB-Jugend Nord / Schleswig-Holstein
- Junge GEW Schleswig-Holstein
- Junge NGG Landesbezirk Nord

Selbstverständlich bleibt für uns als Gewerkschaften der Abschluss von Tarifverträgen der beste Weg, um Dumpinglöhne und damit Einkommensarmut zu verhindern. Dennoch ist der Mindestlohn, insbesondere in Bereichen mit niedriger Tarifbindung ein absolut wichtiges Instrument.

Die Funktion des Mindestlohns ist es hier eine unmissverständliche Untergrenze zu bilden und wir lehnen als Gewerkschaftsjugend jede Ausnahme im Gesetz grundlegend ab. Diese Ausnahmen erscheinen diskriminierend und willkürlich.

Diskriminierend, da sie suggerieren Jugendliche unter 18 seien weniger leistungsfähig als es andere Arbeitnehmer_innen sind.

Willkürlich deshalb, weil die Gründe für die Ausnahme nicht nachvollziehbar sind. Als Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung unter 18-jähriger (aber auch jeder anderen Per-

sonengruppe) eignen sich nur „grundsätzlich übergeordnete arbeitsmarkt- oder wirtschaftspolitische Gründe“.¹ Angeführt wird hier nun, dass der Mindestlohn für unter 18-jährige ein Negativanreiz sei, sodass diese sich – so die Annahme – gegen eine Berufsausbildung und für einen ungelerten Einstieg ins Arbeitsleben zu entscheiden würden.

Tatsächlich wird aber kein Jugendlicher unter 18 Jahren etwa auf eine qualifizierte Berufsausbildung verzichten, nur weil er vorübergehend bei einem Hilfsjob den Mindestlohn verdient.

Die Zahlen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen sind nach wie vor hoch – egal ob über oder unter 18.

Auch das Argument in anderen Ländern, in denen ein Mindestlohn für unter 18-jährige gilt, gibt es eine hohe Jugendarbeitslosigkeit (bspw. Frankreich) ist nicht stichhaltig und der direkte Zusammenhang auch nicht durch Tatsachen belegbar. In anderen Ländern haben es Berufsanfänger_innen eher deutlich schwerer einen Einstieg zu schaffen, da dort ein ganz anderes Ausbildungssystem herrscht, welches (insbesondere in Krisenzeiten) große Übergangsprobleme in den Arbeitsmarkt erzeugt.

Für Deutschland gilt in jedem Fall: Junge Menschen entscheiden sich beinahe ausnahmslos für eine Ausbildung oder ein Studium. Dies gilt genauso für unter wie für über 18-jährige.

Ein Blick auf die Ausbildungsanfängerquote bei jungen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zeigt, dass diese zwar geringer (34,2 %) ist als bei jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (55,7 %)² – allerdings handelt es sich hier um ein Phänomen, welches sich durch mehrere Faktoren erklären lässt. Zunächst muss aber folgendes in die Betrachtung mit einbezogen werden: Die Ausbildungsanfängerquote war im Zeitraum zwischen 2011 und 2015 stetig rückgängig. Seit 2016 steigt die Quote aber (+1,6 Prozentpunkte), seit 2017 sogar stark (+6,6 Prozentpunkte). Die Einführung des Mindestlohns hat bei jungen Menschen ohne Staatsangehörigkeit also nicht dazu geführt, dass mehr Menschen statt einer Ausbildung einer Tätigkeit nachgehen, welche durch den Mindestlohn bezahlt wird. Sogar das Gegenteil ist der Fall: Seit Einführung des Mindestlohns steigt die Anzahl derjenigen, die eine Ausbildung beginnen.

Der Berufsbildungsbericht 2019 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führt als mögliche Erklärungsansätze für eine geringere Ausbildungsanfängerquote unter Personen mit Migrationshintergrund etwa Rahmenbedingungen wie die regionale Arbeitsmarktsituation, geringere Teilnahme an betrieblichen Praktika oder den Selektionsprozess

¹ Bug, Arnold für Wissenschaftliche Dienste / Deutscher Bundestag (2014): Ausnahmen von einem gesetzlichen Mindestlohn für einzelne Arbeitnehmergruppen aus verfassungsrechtlicher Sicht, Berlin.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Druck und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main, S. 51.

der Betriebe an. Auf diese Bedingungen haben die betroffenen Personen oft keinen Einfluss. Wie zahlreiche Studien leider beweisen konnten³, liegen die Gründe oft bei den Betrieben selbst:

„Vielmehr sind beim Zugang zur Ausbildung die Chancen von Anfang an ungleich verteilt: Schüler mit einem türkischen Namen haben auch bei ansonsten vollkommen gleichen Ausgangsvoraussetzungen deutlich schlechtere Aussichten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit einem deutschen Namen. Sie werden also bereits in der ersten Bewerbungsphase diskriminiert. Dies zeigen die Ergebnisse eines bundesweiten quantitativen Korrespondenztests in Ausbildungsbetrieben, den der SVR-Forschungsbereich für die vorliegende Studie durchgeführt hat.“

Auch der Ausbildungsreport der DGB-Jugend von 2015, welcher einen Schwerpunkt auf die Situation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung legt, wird folgendes Resümee gezogen:

„Um auch jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine gute Ausbildung zu ermöglichen bedarf es verstärkter Anstrengungen zur Veränderung des Einstellungsverhaltens der Arbeitgeber und zur Bekämpfung von Diskriminierung einerseits, sowie des Abbaus der strukturellen Benachteiligungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem andererseits.“

Der Zugang zur Ausbildung fällt ihnen signifikant schwerer als Menschen ohne Migrationshintergrund⁴.

Eine Verbesserung für Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund erreicht man also nicht durch eine Verschlechterung der Alternativen zur Ausbildung, sondern in der Verbesserung des Zugangs zu (beruflicher) Bildung.

Mit freundlichen Grüßen

Wiebke Oetken

³ bspw. vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Königsdruck Printmedien und digitale Dienste, Berlin.

⁴ DGB Bundesvorstand (2015): Ausbildungsreport 2015, PrintNetwork pn GmbH, Berlin, S. 5.