

Warum Schleswig-Holstein keine „relativen“ Mindestlöhne braucht

<i>Konzept des „relativen“ Mindestlohns</i>	➤ 80 Prozent des branchen- und regionsüblichen Lohns Die Höhe des „relativen“ Mindestlohns ist je nach Region und Branche unterschiedlich. Sofern kein Tarifizzwang besteht, orientiert sich der „relative“ Mindestlohn an dem Tariflohn bzw. an der ortsüblichen Vergütung. Nach dem Vorschlag von Minister Döring liegt der „relative“ Mindestlohn um 20 Prozent unter diesem „Normallohn“.
<i>Wirkungslos bei niedrigen Lohngruppen</i>	➤ Ungeeignetes Instrument, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen Geringqualifizierte sind besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Wie Minister Döring selbst einräumt, hilft ein „relativer“ Mindestlohn in Regionen und Branchen, die tarifvertragliche Löhne von drei bis fünf Euro haben „wenig bis gar nicht“ zur Senkung der Arbeitslosigkeit.
<i>Bedrohung von bestehenden Arbeitsplätzen</i>	➤ Auch „relative“ Mindestlöhne produzieren weitere Arbeitslosigkeit Durch die Globalisierung wächst die internationale Konkurrenz und zwingt die Unternehmen, auf dem Weltmarkt zu bestehen. Niedrige Löhne sind daher kein Zeichen von Ausbeutung, sondern von wirtschaftlichen Notwendigkeiten. Muss ein Unternehmer einen Mindestlohn zu zahlen, der über dem Marktpreis liegt, dann geraten diese Arbeitsplätze in Deutschland in Gefahr.
<i>ALG II verhindert bereits „Dumpinglöhne“</i>	➤ ALG II wirkt faktisch wie ein Mindestlohn Indem geringqualifizierten Arbeitnehmern mit dem Arbeitslosengeld II (ALG II) ein Sozialeinkommen geboten wird, das oberhalb des von ihnen am Markt zu erzielenden Lohns liegt, verschwinden die darunter liegenden Arbeitsplätze. Daher fehlt im unteren Lohnsegment die natürliche und notwendige Lohnspreizung. Stattdessen wirkt das ALG II wie ein Mindestlohn und produziert so zum Teil die heutige Arbeitslosigkeit.
<i>Aufbau von weiterer Bürokratie</i>	➤ Zusätzliche Bürokratie statt Bürokratieabbau Da sich die Höhe des „relativen“ Mindestlohns nach Region und Branche richtet, muss das jeweilige Unternehmen kategorisiert werden: zunächst muss geklärt werden, nach welchen Kriterien die Regionen zugeschnitten werden und in welche Region der jeweilige Betrieb fällt. Falls es sich um einen nicht tarifgebundenen Betrieb handelt, muss in einem zweiten Schritt geprüft werden, welcher Branche der Betrieb zuzuordnen ist. Gibt es in der Branche einen Tarifvertrag, dann beträgt die Höhe des „relativen“ Mindestlohns 80 % des Tariflohns. Falls kein Tarifvertrag besteht, müsste man die ortsübliche Entlohnung prüfen und davon 20 % abziehen, um den „relativen“ Mindestlohn zu bestimmen. Zusätzlich muss ein staatliches Kontroll- und Sanktionssystem aufgebaut werden, das die Einhaltung der „relativen“ Mindestlöhne sicherstellt.
<i>Fazit:</i> <i>Für eine Politik für mehr Beschäftigung</i>	➤ IHK Position: Stärkung des Niedriglohnbereichs durch eine Politik für mehr Beschäftigung Die IHK lehnt das Konzept der „relativen“ Mindestlöhne ab. Statt über punktuelle Reformen nachzudenken ist ein genereller Perspektivwechsel notwendig. Dazu gehört, dass Transferleistungen erst nachrangig zu zahlen sind und der Einzelne stärker in die Pflicht genommen wird. Gleichzeitig muss der Einstieg in Beschäftigung erleichtert werden. Dazu müssen die Lohnzusatzkosten gesenkt werden. Bei Neueinstellungen ist dem Unternehmer ein Wahlrecht zwischen einer Befristung und einer Wartezeit ohne Kündigungsschutz einzuräumen. Schließlich bedarf es einer breit angelegten Bildungsoffensive.