

---

Gabriele Peter

## Gesetzlicher Mindestlohn für die Bundesrepublik?

---

*Dr. Gabriele Peter, geb. 1957 in Delmenhorst, Studium der Rechtswissenschaften in Bremen, wiss. Mitarbeiterin der Bundestagsfraktion Die GRÜNEN und an der Universität Bremen, ist seit 1995 Referatsleiterin Mitbestimmung beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG).*

Die deutschen Gewerkschaften verabscheuen einen gesetzlichen Mindestlohn wie der Teufel das Weihwasser. Diese Haltung darf sich durch das oberste Gericht unseres Landes bestätigt fühlen, wenn attestiert wird, daß den Koalitionen durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz die Aufgabe zugewiesen wird, insbesondere Löhne und sonstige materielle Arbeitsbedingungen in einem von staatlicher Rechtsetzung freigelassenen Raum in eigener Verantwortung und im wesentlichen ohne staatliche Einflußnahme durch unabdingbare Gesamtvereinbarungen sinnvoll zu ordnen.<sup>1</sup> Den Tarifparteien die Normsetzungspriorität zu überlassen, ist prinzipiell richtig. Anderenfalls würde die tarifautonome Normsetzung eindeutig erheblichen Bedeutungsverlust erleiden. Das Tarifsysteem hat sich in der Vergangenheit auch überwiegend bewährt. Allerdings stellen sich jetzt und für die nahe Zukunft Herausforderungen im untersten Bereich der Einkommenshierarchie, denen allein mit Mitteln der Tarifpolitik kaum begegnet werden kann.

Seit der Debatte um den „Standort Deutschland“ ist der Lohn bzw. das Lohnniveau in den Mittelpunkt einer gesellschaftlichen Debatte geraten wie nie zuvor seit Bestehen der Bundesrepublik. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände drängen auf verbesserte Angebotsbedingungen, worunter sie u.a. Lohnsenkung und Ausweitung von Niedriglohnsektoren verstehen. Es läßt sich unschwer prognostizieren, daß solche ökonomischen Strategien die Lohnspreizung und „working poor“-Arbeitsverhältnisse - also Arbeit in Armut - enorm ansteigen lassen würden - wesentlich stärker als bisher. Das Niedriglohnproblem ist kein neues Arbeitsmarktphänomen. Die Forderung nach einer gezielten Niedriglohnpolitik - sei es in Gestalt von Kombi-Löhnen oder einer negativen Einkommenssteuer - hat dem unteren Entgeltsegment größere Aufmerksamkeit im sozialpolitischen Diskurs zuteil werden lassen.

In der Bundesrepublik haben sich über die Jahrzehnte Niedriglohnsektoren herausgebildet. Es handelt sich nicht etwa um Erwerbsbereiche, die mit der Modernisierung nicht Schritt halten konnten. Sie sind vielmehr integraler Bestandteil des Arbeitsmarktes. Die Niedriglohnbereiche konzentrieren sich

---

1 Bundesverfassungsgericht 44, 322 (341).

auf ganz bestimmte Branchen und Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Niedriglöhne treten nicht erst im Zusammenhang mit Schattenwirtschaft, Teilzeitarbeit oder kurzzeitiger Beschäftigung auf. Sie nehmen auch im Bereich der Vollzeitbeschäftigung zu.<sup>2</sup> Diese Beobachtung gilt für traditionelle wie für neue Erwerbsbereiche. Das Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar. Schon jetzt sinken die mittleren Einkommen. Zu befürchten ist, daß der materielle Einkommensverlust des „Mittelstandes“ zunimmt, wenn sich Niedriglohnsektoren ausbreiten. Der Druck der Konkurrenz mit niedrig entlohnten Beschäftigten bedroht auch die sicher geglaubten Einkommensverhältnisse in der mittleren Einkommenshierarchie.

Die Protagonisten einer Niedriglohnpolitik versprechen höhere Wachstums- und Beschäftigungsraten. Daß ein Wirkungszusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und positiven Beschäftigungseffekten besteht, ist zu bezweifeln. Ein Nachweis steht dafür jedenfalls aus. Dagegen belegen die Einkommensstatistiken eine Zunahme des Niedriglohnproblems auch ohne dezidierte Niedriglohnpolitik.<sup>3</sup> Durch die Lohnzurückhaltung der Gewerkschaften in den letzten Jahren haben Beschäftigungssicherung oder Beschäftigungswachstum keinen Auftrieb erhalten. Die Lohnabsenkungspolitik der Arbeitgeberverbände konfrontiert Gewerkschaften mit Forderungen nach größerer Optionalität für Niedriglöhne - sei es in Form von Tariföffnungsklauseln für wirtschaftlich schwache Betriebe, für die Absenkung der Löhne bei Neueinstellungen oder Sonderkonditionen für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen. Die Gewerkschaften stehen vor der Frage, ob sie es sich leisten können, der Forderung nach einer Ausweitung der Niedriglohnbereiche nachzugeben oder ob sie nicht vielmehr diesem Drängen etwas entgegensetzen müssen. Das Niedriglohnproblem erzeugt schon heute sozial- und tarifpolitischen Handlungsbedarf, wobei unmöglich ein einziges Instrument Abhilfe schaffen könnte. Erforderlich wäre ein Maßnahmenbündel, zu dem ein die Tarifpolitik flankierender gesetzlicher Mindestlohn gehören könnte.<sup>4</sup>

### **Gesetzliche Mindestlöhne in der Bundesrepublik**

Man mag von einem gesetzlichen Mindestlohn halten, was man will. Ohne Frage hat der staatliche Gesetzgeber den Tarifparteien die Bestimmung der Löhne überlassen. Trotzdem hat es ein Nebeneinander von Tarifpolitik und gesetzlichen Regelungen immer gegeben. Trotz der grundsätzlichen Übertragung der Verantwortung der Lohngestaltung auf die Tarifautonomie wurden gesetzliche Sicherungselemente in unser Rechtssystem integriert, die auf eine angemessene Entlohnung zielen bzw. einen Schutz gegen inakzeptable Lohnvereinbarungen bilden. Wo das Tarifsysteem aufgrund seiner Eigenart Lücken aufweist, sind gesetzliche Vorschriften erlassen worden. Diese Tatsache sagt

---

2 G. Peter, Gesetzlicher Mindestlohn, Baden-Baden 1995, S. 21 ff.

3 Datennachweis bei C Schäfer, Empirische Überraschung und politische Herausforderung: Niedriglöhne in Deutschland, in: Becker, I./Hauser, R. (Hrsg.), Einkommensverteilung und Armut, Frankfurt/M. 1997. S. 85 ff.

4 Dazu ebenfalls Schäfer, Überraschung, S. 104 ff.

nichts über die Qualität der gesetzlichen Schutzvorschriften aus.<sup>5</sup> Aber gesetzliche Mindestlöhne sind in verschiedener Form vorhanden.

Man braucht gar nicht so weit in die Vergangenheit zurückzugehen, um auf die Einrichtung eines neuen gesetzlichen Mindestlohns zu stoßen - gemeint ist der Mindestlohn für den Bau. Seit März 1996 existiert mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Grundlage, um Mindestlöhne für das Baugewerbe festzulegen. Hier wurde mit dem Ziel, Niedriglohnkonkurrenz aus dem Ausland, Lohndumping und illegale Beschäftigung zurückzudrängen, für einen einzelnen Sektor des Arbeitsmarktes ein Entgeltschutz geschaffen. Inländische und ausländische Arbeitgeber sind aufgrund von Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge zu Mindestlohnzahlungen verpflichtet. Einerseits sollten auf diese Weise die Arbeitsmarktchancen deutscher Bauarbeiter gewahrt werden. Zum anderen galt es, die Aushöhlung der Tarifautonomie in dieser Branche zu stoppen. Bei dem im Baugewerbe angedeuteten Problem handelt es sich um keine Einzelercheinung. In anderen Wirtschaftszweigen treten ähnliche Phänomene auf - insbesondere dort, wo Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Niedriglohnländern in größerem Umfang beschäftigt werden oder wo Arbeitgeber überwiegend nicht tarifgebunden sind. Das betrifft z.B. das Hotel- und Gaststättengewerbe oder private Dienstleistungsbereiche sowie Klein- und Mittelbetriebe im allgemeinen.

Eine Art gesetzlicher Mindestlohn existiert durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. § 5 des Tarifvertragsgesetzes bildet ein Staatliches Regulierungsinstrument, das die Anwendung tarifvertraglicher Mindestnormen außerhalb der Tarifbindung ermöglicht. Mit dieser Maßnahme war das gesetzgeberische Ziel verbunden, für relativ schwache Arbeitsmarktgruppen sozial angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen und gleichzeitig unfaire Wettbewerbsbedingungen zu verhindern. Eine Art Mindestlohnregelung besteht ferner in einzelgesetzlicher Form: Die obersten Arbeitsbehörden der Länder können für die in Heimarbeit Beschäftigten bindende Entgelte und andere Arbeitsbedingungen festsetzen (§§ 4, 19 Abs. 1 HAG) und machen von dieser Möglichkeit auch Gebrauch. Eine Art Mindestlohnschutz gewährt ebenfalls das Berufsbildungsgesetz. Nach dessen § 10 haben Auszubildende einen Anspruch auf angemessene Vergütung. In der Rechtsprechung ist aufgrund dieser Schutznorm darauf erkannt worden, daß die Ausbildungsvergütung mindestens so hoch sein soll, daß sie eine fühlbare Unterstützung und zugleich eine Mindestentlohnung für die in einem Gewerbebezweig bestimmbare Leistung von Auszubildenden darstellt. Eine Ausbildungsvergütung darf 20 Prozent der für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen tariflichen Vergütung nicht unterschreiten.<sup>6</sup>

Als weiteres Beispiel einer gesetzlichen Mindestlohnregelung darf das seit 1952 geltende Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

---

5 Ausführlich Peter, Mindestlohn, S. 131 ff.

6 Bundesarbeitsgericht, DB 1991, S. 1524.

nicht fehlen. Dieses Gesetz ermöglicht die staatliche Entgeltfestsetzung für Arbeitsmarktsegmente, in denen das Tarifvertragssystem keine Sicherungen schafft. D.h. für einzelne Erwerbsbereiche, in denen Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifvertrag geregelt werden, können Mindestarbeitsbedingungen durch das Bundesarbeitsministerium erlassen werden. Das Gesetzesvorhaben war in der damaligen parlamentarischen Beratung äußerst umstritten. Es geht auf eine Initiative der damals oppositionellen SPD-Bundestagsfraktion zurück. Die Arbeitgebervereinigungen lehnten das Gesetz mit Hinweis auf ein fast lückenloses Tarifsysteem ab - die Gewerkschaften befürworteten es gerade wegen der Lücken im Tarif System. Erklärtes Ziel der SPD war es damals, für alle Beschäftigten einen ausreichenden sozialen Schutz schaffen zu wollen. Die Arbeitskraft sollte nicht zu einer Ware werden können, deren Wert Angebot und Nachfrage unterliegt.<sup>7</sup>

Man kann der Spekulation darüber freien Lauf lassen, warum von dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen bisher kein Gebrauch gemacht wurde. Ein Grund mag die damals fehlende Tradition mit dem vorgeschriebenen Verfahren sein oder die mangelnde Unterstützung in relevanten wirtschaftlichen Verbänden. Sicherlich haben die Gewerkschaften in der Folgezeit des Inkrafttretens politisch auf eine tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbeziehungen orientiert, statt staatliche Normsetzung einzufordern. Diese Orientierung war grundsätzlich richtig. Das Tarifvertragssystem hat auch überwiegend so gut funktioniert, daß der Ruf nach dem Gesetzgeber gar nicht erhoben werden mußte. Schließlich hat die Tarifpolitik zahlreiche arbeitsrechtliche Regelungen hervorgebracht, die nie als Inhalt einer gesetzlichen Regelung durchsetzbar gewesen wären. Dennoch wurden wesentliche arbeitsrechtliche Mindeststandards parallel gesetzlich normiert. Angesichts der Krise des Flächentarifvertrages und der Forderung nach reinen Rahmentarifverträgen stellt sich die Frage der Notwendigkeit gesetzlicher Regularien wieder anders.

### **Veränderte Rahmenbedingungen**

Die Rahmenbedingungen der tarifautonomen Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben sich verändert. Von dem Konsens, daß die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbeziehungen regem, beginnen sich die Arbeitgeber zu verabschieden. Dieser Konsensverlust ist nicht dem Übermaß gesetzlicher Regelungen geschuldet, die die tarifvertragliche Normsetzung verdrängen oder gar überflüssig machen. Das Gegenteil ist der Fall: die Beschäftigten verlieren tarifvertraglichen und gesetzlichen Schutz. Der Verlust gesetzlicher Schutzvorschriften hat sich in den Jahren der konservativ-liberalen Regierungszeit bereits schleichend vollzogen und offenbarte sich zuletzt besonders kraß mit dem im Oktober 1996 eingeführten „Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz“. Auf der anderen Seite geht tariflicher Schutz durch Tariffucht und Tarifvertragsbruch verloren: Arbeitgeber verlassen den Verband,

---

7 Bundestagsdrucksache 1/525; BT-Drs. 1/2697.

wechsell in einen für sie günstigeren Verband. Oder sie spalten Unternehmen in selbständige Teileinheiten auf, für die erst gar keine Tarifbindung hergestellt wird. Mit juristischen Mitteln ist weder die Tariffucht noch der Tarifvertragsbruch zu beherrschen. Die Arbeitgeber können sich in Sicherheit wiegen, daß sie selbst beim offenen Tarifbruch keine Konsequenzen fürchten müssen. Ansonsten würde BDI-Chef Henkel seinen Aufruf zum Tarifvertragsbruch sicherlich vorsichtiger formulieren. Desweiteren ist eine Zunahme der tariffreien Erwerbsbereiche zu verzeichnen - vor allem im Dienstleistungssektor. Auch in diesem Zusammenhang hilft der Verweis auf die Tarifautonomie kaum. Denn gerade in diesen Bereichen entstehen Mindeststandards erst gar nicht - aber eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen nach „Gutsherrenart“.

### **Mangelnder Rechtsschutz**

Wenn in einem Arbeitsverhältnis keine Mindeststandards gelten, bietet unsere Rechtsordnung den betroffenen Beschäftigten allenfalls vage Aussichten auf eine gerichtliche Korrektur ihrer Lohnvereinbarung. Diese ergeben sich aus dem allgemeinen Zivilrecht - genauer aus den zivilrechtlichen Generalklauseln (§§ 138, 242, 315 BGB). Bei Individualarbeitsverträgen können Disparitäten einer Inhalts- oder Billigkeitskontrolle zugeführt werden. Die inhaltliche Kontrolle von Lohnvereinbarungen anhand des Sittenwidrigkeitsverbots oder des Billigkeitsgebots würde schon aufgrund prozessualer Schwierigkeiten bei Niedriglöhnen kaum Erfolg haben. Hinzu kommt, daß die individuelle Rechtsdurchsetzung im bestehenden Arbeitsverhältnis erfahrungsgemäß kaum versucht wird. Auch unter Einbeziehung der tariflichen Sicherungen ist der Rechtsschutz gegen zu niedrige Löhne mangelhaft. Insbesondere versagen sämtliche juristischen Instrumentarien für diejenigen Beschäftigten, die in den Niedriglohnbereichen tätig sind, die sich in den letzten Jahrzehnten zu einer festen Größe des Arbeitsmarktes entwickelt haben. Sie können auf keine Mittel zurückgreifen, um sich gegen Niedriglöhne zu wehren.

Schon heute ist die Sicherung des Lebensunterhalts einer großen Anzahl von Erwerbstätigen nicht frei von staatlicher Fürsorge. Diejenigen, die einen Niedriglohn beziehen, können ohne Transferleistungen kaum ihren Lebensunterhalt bestreiten. Das Armutsrisiko bei Niedriglohnbezug wächst mit der Haushaltsgröße. 1995 war für ein Ein-Personen-Haushalt mit einem Kind ein Bruttoeinkommen in Höhe von 2000 DM erforderlich, um überhaupt über das Existenzminimum (orientiert am Sozialhilfesatz) hinauszukommen. Selbst Tarifentgelte sind kein Garant für eine das Existenzminimum überschreitende Vergütung.<sup>8</sup> Ein großer Teil der Beschäftigten benötigt ein zweites Versorgungssystem, d.h. wir haben es in diesen Bereichen schon jetzt

---

<sup>8</sup> Untersuchungsergebnisse im Auftrag der Deutschen Bundesbank, SZ v. 16.2.1996; vgl. ebenso G. Peter/E. Peter, Der vertragliche Entgeltanspruch, in: Handbuch zum Arbeits- und Sozialrecht, Baden-Baden 1997, § 15 A, S. 8 ff.; R. Bispinck, Tarifentgelt-Statistik, in: WSI-Mitteilungen, 1995, S. 149, 167.

- ganz unabhängig von der Diskussion um eine gezielte Niedriglohnpolitik - mit öffentlich subventionierter Beschäftigung zu tun.

Wie sich die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen darstellt, ist die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses keine Momentaufnahme, sondern der Regelfall der Zukunft. Schon jetzt fallen große Teile der Erwerbstätigen durch das Raster der sozialen Entgeltsicherung. Für die meisten Frauen ist das Normalarbeitsverhältnis ohnehin nie Normalität geworden. Und daran wird sich nichts ändern, wenn man Untersuchungsergebnisse des Niedriglohnsektors heranzieht. Erwerbsrisiken sind eindeutig durch „weibliches Geschlecht“ und „Dienstleistungstätigkeiten“ indiziert.<sup>9</sup> Auch dabei handelt es sich nicht um eine neue Erscheinung. Allerdings kann man sich nach dem zunehmenden Interesse an der Diskussion um Niedriglöhne des Eindrucks kaum erwehren, daß erst seitdem ein zunehmender Anteil der männlichen Erwerbsbevölkerung nicht mehr selbstverständlich auf ausreichende soziale Standards zurückgreifen kann. Niedriglöhne und die anhaltende Massenarbeitslosigkeit die nötige Aufmerksamkeit erhalten.

### **Reform oder neues Gesetz**

Zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze werden von mehreren Seiten zusätzliche Niedriglohnsektoren gefordert. Die Wirtschaft hat dafür eine simple Formel parat: sinken die Löhne, entstehen mehr Arbeitsplätze. Doch diese Formel scheint nicht aufzugehen, wenn trotz Rückgangs der mittleren Einkommen und der Zunahme der Niedriglohnbereiche - und ohne ausdrückliche Niedriglohnpolitik - der Arbeitsmarkt keine positive Entwicklung erfährt.

Sucht man unter den vorhandenen Instrumentarien - einschließlich des Tarifsystems - nach Lösungsmöglichkeiten der Entgeltsicherung für Beschäftigte mit Niedriglöhnen, erscheint das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen in einem anderen Licht. Noch vor wenigen Jahren fristete es ein absolutes Schattendasein. Nirgendwo fand es Erwähnung. Das beginnt sich offensichtlich zu ändern. Der Vorsitzende der IG Medien, Detlef Hensche, verwies darauf Ende letzten Jahres im Zusammenhang mit seinen Überlegungen zur Notwendigkeit gesetzlicher Mindestnormen.<sup>10</sup> Daß sich dieses Gesetz in der jetzigen Fassung als Grundlage für die Schaffung angemessener Mindestlöhne eignet, ist nicht anzunehmen.<sup>11</sup> Aber die Reform des Gesetzes oder eine wie auch immer gestaltete gesetzliche Alternative sollte in die Diskussion um Lösungen des Niedriglohnproblems einbezogen werden.

Ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn ist in Gewerkschaftskreisen alles andere als populär. Er wird als Angriff auf die Tarifautonomie ver-

---

9 Schäfer, Überraschung, S. 95 ff.

10 D. Hensche, Dimensionen einer Gewerkschaftsreform, in: GMH 11/97, S. 623 ff.

11 Zu den Defiziten Peter, Mindestlohn, S 187 ff.

standen oder als Eingeständnis des Versagens tarifpolitischer Gestaltungsmacht. Diese Implikation dürfte sich bei genauerer Betrachtung als übertrieben erweisen. Sie ist im Vergleich zu anderen gesetzlichen Mindestregelungen im Bereich des Arbeitsrechts auch nicht haltbar. Anderen tarifpolitischen Regelungsgegenständen liegen ebenfalls gesetzliche Mindeststandards zugrunde, gegen die sich kein Widerstand erhoben hat. Den gab es weder beim gesetzlichen Mindesturlaub noch bei der Entgeltfortzahlung. In der rechtspolitischen Debatte um das Arbeitszeitgesetz in den achtziger Jahren oder die 1996 durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz bewirkten einzelgesetzlichen Änderungen haben die Gewerkschaften nicht etwa das Normsetzungsmonopol für sich beansprucht, sondern um günstigere gesetzliche Regelungen bzw. wirksame Schutzvorschriften für die Beschäftigten gekämpft. Ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn würde den Tarifparteien den Bereich der Lohnfestsetzung schließlich auch nicht nehmen. Es bliebe ausreichende Gestaltungsfreiheit oberhalb des Mindestlohnniveaus. Positiv ausgedrückt könnte ein einheitlicher Mindestlohn die Tarifpolitik sogar entlasten. Und eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen außerhalb tarifvertraglicher Geltung erhielte den nötigen materiellen Schutz.

Alternativ wäre ein tariflicher Mindestlohn zu diskutieren. Das setzt voraus, daß sich die Tarifparteien branchenübergreifend auf ein bestimmtes Mindestlohnniveau einigen. Recht erfolgreich wurde dieses Modell vom Österreichischen Gewerkschaftsbund mit einer 10.000-Schilling-Kampagne praktiziert. Im Rahmen dieser tarifpolitischen Kampagne, an der sich nahezu alle ÖGB-Gewerkschaften beteiligten, gelang es, in den meisten Branchen Monatslöhne unterhalb der 10.000 Schilling-Grenze abzuschaffen. Ein solches Vorhaben wäre in der Bundesrepublik kein einfaches Projekt. Es wäre aber eine Möglichkeit, ohne gesetzliche Regelung auszukommen.

### **Mindestlöhne in Europa**

In anderen europäischen Ländern haben die Gewerkschaften wenig Ressentiments gegen einen gesetzlichen Mindestlohn. Zum Beispiel *Großbritannien*: Anfang der neunziger Jahre wurden dort die Wages Councils (paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Kommissionen) abgeschafft. Die Wages Councils konnten, ähnlich wie nach dem bundesdeutschen Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, Mindestlöhne und andere Arbeitsbedingungen vereinbaren. Die Auswirkungen fehlender staatlicher Lohnregulative veranlaßte den britischen Gewerkschaftsdachverband TUC - wie auch Tony Blair in seinem Wahlkampf -, nach Abschaffung der Wages Councils einen nationalen Mindestlohn zu fordern.

In Frankreich besteht eine lange Tradition nationaler Mindestlohngesetzgebung. Bei dem jetzt gültigen Mindestlohn (SMIC) handelt es sich um eine als Stundenlohn fixierte Größe, an die auch die Tarifvertragsparteien gebunden sind. Der SMIC wird jährlich neu festgesetzt. Er wird zum einen an

den Preisindex der Lebenshaltungskosten angepaßt und zum anderen entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung dynamisiert. Durch den SMIC besteht eine Mindestlohngarantie, die etwa 70 Prozent des nationalen Durchschnittslohns entspricht.

Genau wie in Frankreich gilt in den *Niederlanden* ein einheitlicher Mindestlohn für alle Beschäftigten. Dort hat sich der Gesetzgeber erst 1968 zur Einführung eines Mindestlohngesetzes entschlossen. Auch der niederländische Mindestlohn wird regelmäßig in Anlehnung an die Lohnsteigerungsrate neu festgesetzt. Je nach Haushaltsgröße macht der dortige Mindestlohn 65 bis 72 Prozent des Durchschnittseinkommens aus.<sup>12</sup> Die Aufzählung ließe sich noch ergänzen mit anderen europäischen Länderbeispielen wie Luxemburg, Portugal, Spanien.

Diese realen Beispiele machen deutlich, daß sich Tarifpolitik und staatlich festgesetzte Mindestlöhne nicht entgegenstehen müssen. Die jeweiligen Erfahrungen wären genauer zu analysieren.

Regelungsbedarf für Mindestentgelte wird auch im Rahmen der EU-Politik gesehen. Die EU-Kommission vergab Ende der achtziger Jahre einen Studienauftrag an eine Expertenkommission, die Ergebnisse über das Ausmaß des Niedriglohnproblems vorgelegt hat. Sowohl die EU-Kommission als auch das Europa-Parlament haben sich daraufhin zu der Forderung nach Mindestentgeltstandards veranlaßt gesehen - und zwar insbesondere zur Herstellung größerer Arbeitsmarktgleichheit für Frauen.

Ob ein Mindestlohn erforderlich ist und welche Ausgestaltung die geeignetste ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab - z.B. von Ausmaß und Verteilung der Niedriglöhne. Noch werden Einschätzungen und Entscheidungen in diesem Politikfeld auf sehr dürftiger Grundlage getroffen. In diesem Bereich besteht sicherlich noch erheblicher Forschungsbedarf. Mit der Dynamik des Verlustes arbeitsrechtlichen Schutzes hat die Erkenntnisgewinnung nicht Schritt halten können. Daß die Durchsetzung eines Mindestlohngesetzes, das eine spürbare Entgeltsicherung bewirken soll, von den politischen Machtverhältnissen, von dem geeigneten Zeitpunkt seiner Einführung und seinen politischen Protagonisten abhängt, versteht sich dabei von selbst. Derzeit erscheint die Durchsetzung wahrhaft nicht günstig oder würde womöglich nur das Gegenteil von dem bewirken, was intendiert ist. Vor dieser Diskussion um politische Rahmenbedingungen und Durchsetzungsschritte sollte jedoch die inhaltliche Auseinandersetzung nicht zu kurz kommen.

---

12 Ausführliche Darstellung bei Peter, Mindestlohn, S. 146 ff.