

Vollbeschäftigung und Globalisierung – ein Widerspruch?

Erwerbsarbeit bleibt eine zentrale Bedingung für die gleichberechtigte Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben. Erwerbsarbeit sichert nicht nur Einkommen und damit die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben, sie gewährleistet auch gesellschaftliche Anerkennung und Selbstachtung. Gibt es Alternativen zur Erwerbsarbeit, die auf anderen Wegen zum selben Ziel führen können? Oder gibt es aussichtsreiche neue Wege, die Vollbeschäftigung unter den durch Globalisierung und Wissensökonomie veränderten Bedingungen in absehbarer Zeit erreichbar erscheinen lassen?

In allen Gesellschaften, die dem Ziel der Vollbeschäftigung nahegekommen sind, spielen Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich, auch in den Berufen mit geringer Qualifikation, eine Schlüsselrolle. In skandinavischen Ländern sind solche Arbeitsplätze öffentlich finanziert, in den USA führen sie in der Regel zu sozial unakzeptablen Niedrigstlöhnen. Wie soll der deutsche Weg aussehen? Können Mindest- oder Kombilöhne bei wenig produktiven Dienstleistungsberufen der Weg aus der Arbeitslosigkeitsfalle sein?



INHALT

Andrea Nahles

Geboren 1970 in Mendig. 1988 Eintritt in die SPD, Studium der Germanistik in Bonn. 1993 Landesvorsitzende der Jusos in Rheinland-Pfalz, 1995 bis 1999 Bundesvorsitzende der Jusos, seit 1997 Mitglied im SPD-Parteivorstand, seit 2003 im Präsidium der SPD. Mitglied des Deutschen Bundestages 1998 bis 2002 und seit 2005. Leiterin der Projektgruppe „Bürgerversicherung“ beim SPD-Parteivorstand.



Joachim Mitschke

Professor für Volks- und Betriebswirtschaftliches Rechnungswesen an der Universität Frankfurt/Main. Sachverständiger/Mitglied in Steuer-, Arbeitsmarkt-, Grundsicherungs- und Verwaltungsreformkommissionen oder -ausschüssen des Deutschen Bundestages und deutscher Länderparlamente, Bundes- und Landesministerien sowie wissenschaftlicher Forschungs- und Fördereinrichtungen. Freiberufliche wissenschaftliche Tätigkeit mit den Schwerpunkten Steuer-, Sozial- und Arbeitsmarktordnung.

November 2006

ISSN 1861-8014

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Referat Berliner Akademiegespräche/Interkultureller Dialog
Hiroshimastraße 17
10785 Berlin

Telefon: 030 26935-863
Fax: 030 26935-952

Redaktion: Prof. Dr. Thomas Meyer, Dr. Tobias Mörschel

Fotos: Joachim Liebe

Gestaltung: Pellens Kommunikationsdesign
Druck: Printservice von Wirth

© Friedrich-Ebert-Stiftung



Andrea Nahles

Globalisierung ist kein neues Phänomen. Schon immer gab es grenzüberschreitenden Verkehr an Waren und Menschen. Neu hingegen ist die Geschwindigkeit, neu auch, dass dank moderner Informationstechnologie Menschen von allen Kontinenten an diesem Vorgang teilhaben können.

Globalisierung, beschleunigter technologischer Fortschritt und der demographische Wandel stellen die europäischen Volkswirtschaften vor große Herausforderungen. Diese bewirken auch Änderungen in den Arbeitsbeziehungen. Die Unternehmen stehen unter kontinuierlichem Druck, neue Absatzmärkte zu erschließen. Die Anforderungen an die Anpassung von Produktionstechniken und Organisationsformen wachsen. Das bedeutet auch für die Arbeitnehmer höhere Ansprüche an ihre Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit. Lebenslanges Lernen und Mobilität werden immer mehr zu Grundvoraussetzungen für beruflichen Erfolg. Löhne geraten zunehmend unter Druck, die Beschäftigung von Niedrigqualifizierten bei fortlaufenden Spezialisierungsprozessen nimmt zu.

Globalisierung bedeutet für uns, die Chancen und Risiken abzuwägen. Die Entgrenzung der Handelswelt, die Gleichzeitigkeit der wirtschaftlichen Transaktionen und die Aufhebung geographischer Grenzen sind die Kennzeichen der Globalisierung. Die Schattenseiten sind bekannt: ein wachsendes Gefälle zwischen denjenigen, die die Prinzipien der Globalisierung zu nutzen wissen, und denjenigen, die hinterherhinken.

Doch Globalisierung ist nichts, was uns beherrscht, was uns zu Objekten degradiert und uns unmündig macht. Sie wird immer noch von Menschen



gemacht, das heißt, sie ist auch von Menschen gestaltbar. Und hierzu gibt es mittlerweile mehrere erfolgversprechende Ansätze:

Erstens: Flexicurity (Flexibilität durch Sicherheit). Hierunter versteht man eine Kombination aus flexiblen Arbeitsmärkten und einem hohen Niveau sozialer Sicherung. Beide müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Nur wer Arbeitnehmern Weltklasse an sozialer Sicherheit bietet, kann auch Weltklasse an Flexibilität verlangen.

Dies umfasst ein Bündel von Maßnahmen, die abhängig voneinander betrachtet werden müssen: arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen; Sicherheit bei Arbeitsplatzverlust; Einkommensersatzleistungen während der Arbeitslosigkeit; Absicherung bei Krankheit, Unfall oder Alter; Aus- und Weiterbildung sowie Lohnverhandlungssysteme. Das System stellt also Auffangnetze bereit und generiert kontinuierlich Arbeitsanreize.

Eine gelungene Umsetzung dieses Prinzips findet sich im österreichischen Arbeitsrecht. Die betriebliche Mitarbeitervorsorge, die seit 2002 in Kraft

ist, erhöht einerseits die Mobilität von Arbeitnehmern und ermöglicht andererseits jedem Arbeitnehmer die Ansparung einer Zusatzpension. Durch diese Portabilität der Betriebsrenten kann jeder Arbeitnehmer seinen persönlichen „Vorsorgerucksack“ von einem Arbeitgeber zum nächsten mitnehmen: Das ist Flexibilität durch Sicherheit. In Deutschland ist dies nicht möglich und deshalb weniger attraktiv. Nicht zuletzt braucht man Insolvenzschutz für Vorsorge und Arbeitszeitkonten.

Um flexible und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zu verwirklichen, kann jeder Arbeitnehmer eine Bildungsauszeit von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr mit seinem Arbeitgeber vereinbaren. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis schon mindestens drei Jahre besteht. Der Staat finanziert in dieser Zeit auf Basis der Sozialhilfe ein Auskommen. Ähnliche Konzepte existieren übrigens auch in Belgien.

Viele Gesetzesvorhaben, die in den letzten Jahren auf europäischer Ebene abgeschlossen wurden, verwirklichen den Grundgedanken der Flexicurity, vor allem solche, die auf Initiativen der Sozialpartner zurückgehen, wie z. B. Richtlinien zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese geben den Arbeitnehmern, die in diesen Beschäftigungsformen tätig sind, die gleiche arbeitsrechtliche Absicherung wie Arbeitnehmern in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung.

Zweitens: Mindestlohn. Nahezu alle unsere Nachbarländer haben eine Mindestlohnregelung, um in Zeiten der globalisierten Welt ein Absinken der Löhne ins Bodenlose zu verhindern. Die wenigen Länder, die nicht über eine solche Regelung verfügen, haben andere Mechanismen entwickelt. Österreich z.B. hat eine Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer, in Skandinavien liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei über 80%, in Italien führt die Ver-

fassung de facto zu einer Allgemeinverbindlichkeit aller tariflichen Löhne. Nur Deutschland hat in dieser Hinsicht bislang seine Hausaufgaben noch nicht gemacht. Und dies ist umso schwerwiegender, als wir uns zwei Herausforderungen auf europäischer Ebene stellen müssen: der Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie und der endgültigen Arbeitnehmerfreizügigkeit. Daher plädiere ich für die Einsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns bei uns in einem Zweistufenplan: Zunächst soll das Arbeitnehmerentendegesetz auf alle Branchen ausgedehnt werden. Wie im Baugewerbe, so sollen auch überall sonst branchenbezogene Mindestlöhne auf tarifvertraglicher Basis möglich werden. Für die Branchen, in denen sich die Tarifpartner nicht einigen können oder es keine Tarifverträge gibt, muss ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt werden. Über die Höhe und jährliche Anpassung sollte nicht etwa der Staat, sondern eine unabhängige Kommission entscheiden.

Die Höhe des Mindestlohns ist nicht allein entscheidend. Liegt er unterhalb der Produktivitätsgrenze, bringt er nichts, liegt er darüber, vernichtet er Arbeitsplätze. Es muss also ein Mittelwert gefunden und geklärt werden, wo der Einsatz von Mindestlöhnen wirklich Sinn macht. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber, dass er auch durchgesetzt wird. Wenn nur ein Teil den Mindestlohn bezahlt, haben wir das Grundproblem der Wettbewerbsverzerrung nicht gelöst.

Die Einführung des Mindestlohns wird weder Arbeitsplätze schaffen noch welche vernichten. Er ist kein Instrument zur Beschäftigungsförderung, sondern in erster Linie ein Instrument, Arbeit menschenwürdig zu entlohnen. 2,6 Millionen Menschen arbeiteten in Deutschland für 1.400 Euro brutto in Vollzeitbeschäftigung. Diese bleiben nicht, wie es in der öffentlichen Debatte über den Missbrauch von Sozialleistungen oftmals dargestellt wird, zu Hause, weil sie dann mehr netto rauskrie-



gen. Es geht bei Arbeit nämlich immer auch darum, als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt zu sein. Diese Zusammenhänge werden aber auf der politischen Ebene oft nicht wahrgenommen. Und: Ein Mindestlohn hat auch die Funktion, für die Arbeitnehmerseite wieder faire Verhandlungsmöglichkeiten herzustellen.

Drittens: Bürgerarbeit. Immer mehr Arbeiten, die im öffentlichen Interesse sind, werden nicht mehr oder in immer geringerem Umfang wahrgenommen. Die knappen öffentlichen Haushalte haben in den letzten Jahren insbesondere die Kommunen, aber auch Bund und Länder zum Abbau von Beschäftigung gezwungen. Daher schlage ich ein Programm „Bürgerarbeit für Deutschland“ vor, zunächst für fünf Jahre aufgelegt. In einer gemeinsamen Initiative von Bund, Ländern und Kommunen sollen zusätzliche Arbeitsplätze zur Erbringung öffentlicher Dienstleistungen geschaffen werden. Das kann über öffentliche Betriebe laufen oder auch über die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungsaufgaben, die bisher von niemandem erbracht wurden, für die jedoch ein Bedarf besteht. Das setzt eine Aufbereitung, Bündelung und systematische Verzahnung verschiedener Institutionen voraus.

Das Argument, Bürgerarbeit schade dem Handwerk, lasse ich nicht gelten. Es gibt Aufgaben, die privatwirtschaftlich gar nicht geleistet werden

können. Diese sind in einem ersten Schritt zu definieren. Wichtig ist hierbei ein genaues Profiling, also die Frage: Wer soll daran teilnehmen und was wird angeboten?

Das Modell Bürgerarbeit soll Folgendes leisten: Das, was wir heute an Transferleistungen in Form von ALG-II bezahlen, muss den Menschen als „Quasilohn“ ausgezahlt werden, wie es derzeit in Berlin erprobt wird. Dies nimmt Rücksicht auf die Würde des Menschen insofern, dass man sie nicht zu ALG II-Empfängern abstempelt. Die entlohnte Bürgerarbeit gibt den Menschen ein anderes Bewusstsein und bringt sie in eine andere gesellschaftliche Situation. Die Kosten sind dabei nicht viel höher als die derzeitigen Ausgaben und nur eine andere Form der Investition dieser Transferleistung. Ich lehne Kombilöhne als Einstiegsvariante in den ersten Arbeitsmarkt nicht per se ab, allerdings drängt sich der Eindruck auf, dass die Kombilohn-Modelle nicht so breit funktionieren und nicht so viele Leute wirklich in den ersten Arbeitsmarkt bringen wie erhofft.

Diese drei Punkte zeigen: Auch in Zeiten der allgegenwärtigen Globalisierung ist das Primat der Politik nicht obsolet, hat der Gesetzgeber, und damit auch der Bürger, Einflussmöglichkeiten. Diese wohlüberlegt, kreativ und zum Wohle der Menschen einzusetzen, das ist die eigentliche Herausforderung sozialdemokratischer Politik.

Joachim Mitschke

These 1: Zum Beschäftigungsziel

Wenn auch Vollbeschäftigung im hergebrachten Sinn vielleicht nicht realistisch sein mag, so sind doch eine deutlich höhere Beschäftigung und ein entscheidender Abbau der marktbezogenen Erwerbslosigkeit erstrebenswert und über geeignete Maßnahmen auch erreichbar. Die Integration in die marktorientierte Erwerbsarbeit ist das, was die überwältigende Mehrheit der erwerbsfähigen Bürger erwartet und erhofft. Die Einbindung in die traditionelle, wenn auch in ihren Ausprägungen sich wandelnde Erwerbsarbeit und in betriebliche Gemeinschaften wird umso notwendiger, als die Sozialisation über die Familie an Gewicht verliert und die Ausgrenzung aus der Arbeitswelt extremistischen Lehren und Gesinnungen den Boden bereitet. Es ist genug ungetane und nachgefragte Arbeit vorhanden, wenn auch nicht immer zum Tariflohn.

These 2: Zum globalisierungsbedingten Dilemma des Nationalstaates

Parlamente und Regierungen des Nationalstaates tragen nach wie vor Beschäftigungsverantwortung, können allerdings nur eingeschränkt auf weltweite Güter-, Finanz- und Arbeitsmärkte Einfluss nehmen. Damit werden eine ganze Reihe von tradierten Lehren der Marktwirtschaftsdoktrin, die wie im klassischen Drama aus dem Gebot der Einheit von Handlung, Ort und Zeit abgeleitet sind, hinfällig, etwa die Lehre von der Unverträglichkeit von Lohnsubventionen, Marktmechanismus und Sparsamkeit staatlicher Intervention.

These 3: Zu Globalisierungsgewinnern und -verlierern

Zu den Globalisierungsgewinnern gehören die heimische Exportwirtschaft, inländische private Haushalte und Unternehmen als Verbraucher billiger Importgüter und Finanzinvestoren. Die Leidtragenden sind Klein- und Mittelstandsbetriebe sowie die heimischen Arbeitnehmer, insbesondere die beruflich Geringqualifizierten, die sich dem starken Wettbewerbsdruck von Niedriglohnländern ausgesetzt sehen: entweder über Zuwanderung billiger Tagelöhner oder, gleichermaßen arbeitsplatzbedrohlich, über den Zufluss von im Ausland billig erzeugten Waren. Import- und Entsendebeschränkungen, soweit nicht ohnehin europarechtswidrig nach der gerade verabschiedeten EU-Dienstleistungsrichtlinie, kann sich ein exportorientiertes und -abhängiges Land wie Deutschland nicht nachhaltig leisten.



Da die Globalisierung, zumindest Europäisierung, politisch gewollt ist, ergibt sich eine Verpflichtung des Staates, den Globalisierungsverlierern, insbesondere den beruflich Geringqualifizierten und Geringqualifizierbaren, bei der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch geeignete Maßnahmen beizustehen.

These 4: Zur Struktur der Arbeitslosigkeit und konjunkturellen Gegenmaßnahmen

Die Zahl der registrierten und verdeckt Arbeitslosen beträgt etwa 6,5 Millionen erwerbsfähige und mit wenigen Ausnahmen auch erwerbswillige Mitbürger, davon fast zur Hälfte solche ohne oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ihr Anteil an der erwerbslosen Bevölkerung beträgt ein Vielfaches ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung. Lässt sich die Arbeitslosigkeit der Berufsqualifizierten in erster Linie konjunkturell erklären, so liegt die Ursache bei den Geringqualifizierten vorrangig in der Disparität von Arbeitsproduktivität und inländischen Arbeitskosten. Diese belaufen sich zurzeit im produzierenden Gewerbe wegen der Lohnnebenkosten auf 171,4% des Bruttolohns im Westen und auf 162,6% im Osten der Republik.

Neben der Beseitigung dieser Disparität ist konjunkturell eine Steuerentlastung hochbesteuerten Klein- und Mittelstandsunternehmen geboten, um ihren Niedergang durch jährlich 39.000 Insolvenzen mit 400.000 verlorenen Arbeitsplätzen sowie durch Auslandsverlagerung entgegenzuwirken. Klein- und Mittelbetriebe stellen einschließlich der freien Berufe rund 70% der deutschen Arbeitsplätze. Weiterhin ist die konsumtive Binnennachfrage und Massenkaukraft durch eine Tarifsenkung der Einkommen- und Lohnsteuer für die unteren Einkommensschichten zu beleben (Gegenfinanzierung durch Verbreiterung der gesamtwirtschaftlichen Steuerbemessungsbasis).

These 5: Zur dringlichen Behebung der Disparität von Arbeitsproduktivität und Arbeitskosten bei geringer Berufsqualifikation

Als Maßnahmen scheidet zunächst aus:

- (1) unzweifelhaft gerechtfertigte, aber nur langfristig wirkende Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen; außerdem sind dem Qualifikations- und Beschäftigungserfolg im Niedriglohnsegment enge alters-, milieu- und begabungsbedingte Grenzen gesetzt;
- (2) eine wegen der demographischen Entwicklung nur unbedeutend zu erreichende und deshalb kaum wirksame Senkung der Lohnnebenkosten;
- (3) ein entgegen marktwirtschaftlicher Anpassungslehre nur nach Jahrzehnten zu erwartender Anstieg des Lohnniveaus in den Niedriglohnländern und ein dann nachlassender Wettbewerbsdruck;
- (4) eine überzogene Verschärfung der arbeits- und sozialrechtlichen Zumutbarkeitsregeln und eine sozial-ethisch unvertretbare und ökonomisch widersinnige Absenkung des sozialen Sicherungsniveaus (soziale Befriedung als „weicher Standortfaktor“).



Der zentrale Punkt ist die Senkung der Arbeitskosten. Unternehmen sind keine Sozialeinrichtungen. Sie leben zwar in einem sozialen Umfeld, und der Kapitalismus wäre ohne soziale Sicherung unerträglich. Aber man kann sich nicht mit Appellen an die Ethik aufhalten, sondern muss das Interesse der Akteure so lenken, dass sie das tun, was der Gesellschaft nützt.

Das Hauptdefizit z.B. des Gerster-Modells ist offensichtlich: Der Zuschuss war zu gering. Es war eine Sozialversicherungsbefreiung, keine Tariföffnung, da man den Widerstand der Gewerkschaften vermeiden wollte. Im Durchschnitt wurden die Arbeitskosten um 3,5% gesenkt. Für diese minimale Vergünstigung wird kein Unternehmer einen geringqualifizierten Arbeitnehmer einstellen und auf Dauer beschäftigen.

So bleibt denn als kurzfristig wirkende Maßnahme in diesem Bereich nur die Anpassung der Inlandslöhne an ein markträumendes, regelmäßig niedriges Niveau unter der Bedingung einer sozialstaatswürdigen Daseinssicherung über eine staatliche, steuerfinanzierte Lohnergänzungsleistung (Kombilohn-Modell).

These 6: Zum Anforderungsprofil eines Kombilohn-Modells

Der beobachtbare und vorhersehbare Misserfolg amtlicher Kombilohn-Experimente und Kombilohn-Pläne (Mainzer Modell, Saar-Modell, Elemente von Hartz IV, so etwa das Einstiegsgehalt nach § 29 SGB II, geplante Kombilohn-Modelle des Landes Nordrhein-Westfalen und der CDU/CSU) spricht nicht gegen die Modellrichtung, sondern erklärt sich aus gravierenden Gestaltungsdefiziten. Folgende Gestaltungsmerkmale sind erfolgsentscheidend:

- (1) Die staatliche Lohnergänzung sollte präventiv vor einer drohenden Arbeitslosigkeit wirken. Dazu muss sie bedarfsorientiert, ermessensfrei, transparent und einfach kalkulierbar sowie bürokratiearm sein. Sie sollte mindestens fünf Jahre laufen, damit sich noch beschäftigte geringqualifizierte Arbeitnehmer vor der drohenden Kündigung auf produktivitätsgemäße, niedrige Löhne einlassen können. Die bisherigen und geplanten Modelle reparieren nachträglich nur notdürftig und können im Übrigen die soziale Ausgrenzung auch nicht verhindern.
- (2) Der Lohnzuschuss muss an den Arbeitnehmer gehen, und es muss ihm tarifrechtlich erlaubt sein, seine Lohnforderung entsprechend zu senken, zumindest nicht zu erhöhen. Dies setzt, wo noch nicht geschehen, eine Tariföffnung in den Grenzen des Niedriglohnbereichs voraus. Über sie können nach vorliegenden Schätzungen 1,5 bis 2 Millionen Arbeitsplätze vorwiegend im Dienstleistungsbereich erschlossen werden.
- (3) Der Lohnzuschuss muss bedeutsam sein, damit sich der Arbeitsplatz für das Unternehmen rechnet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Bruttolohnzuschuss von beispielsweise 30% die Arbeitskosten wegen der Lohnnebenkosten nur zu 17,6% senkt.
- (4) Wer arbeitet, muss sich deutlich finanziell besserstellen als der, der sich nur auf Transferleistungen der staatlichen Gemeinschaft verlässt.
- (5) Mitnahmeeffekte sind durch geeignete und bekannte selbstregulative Vorkehrungen zu vermeiden. Diese Effekte entwickeln sich nicht, wenn sich die Interessen von Arbeitgebern und -nehmern gegenüberstehen. Es gibt sie aber dann, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Lasten Dritter, nämlich des Steuerzahlers,



einigen können. Der Lohn wird gedrückt und der Steuerzahler subventioniert dies. Die probateste Regelung dagegen ist, dass eine Lohnkürzung nicht zu 100%, sondern nur zu 50% ausgeglichen wird. Letztlich sind Mitnahmeeffekte aber nicht generell auszuschließen. Es wird immer Streuverluste geben, aber die Kosten der Arbeitslosigkeit sind weit höher. Und die Schwarzarbeit wird dann zwar immer noch für den Arbeitnehmer interessant sein, da er sonst Steuern und Abgaben zahlen müsste, nicht aber für den Arbeitgeber, da sie sanktionsbedroht ist und er auf andere Weise die Arbeitskosten senken könnte.

- (6) Die staatliche Lohnergänzung soll sich nicht nur, wie im Vorschlag von Nordrhein-Westfalen oder der CDU/CSU, an jugendliche Arbeitslose bis zu 25 Jahre und an ältere Arbeitslose über 50 Jahre richten. Dies schöpft die Beschäftigungschancen nur zu einem bescheidenen Bruchteil aus und ist außerdem finanzpolitisch nicht erforderlich (siehe auch Punkt 8).
- (7) Transparenz und Bürokratiearmut sind über den finanzamtlichen Eintrag einer von Sozialmerkmalen, Bruttolohn und Steuerklasse abhän-

gigen Steuergutschrift auf der Lohnsteuerkarte erreichbar (siehe auch den beschäftigungswirksamen amerikanischen Earned Income Tax Credit oder den erfolgreichen britischen Working Families Tax Credit). Der Arbeitgeber zahlt die Steuergutschrift mit dem Lohn des Arbeitnehmers aus und verrechnet die Steuergutschrift mit der für die anderen Arbeitnehmer abzuführenden Lohnsteuer.

- (8) Die Lohnergänzung ist aus Steuern zu finanzieren. Da 100.000 anspruchsberechtigte Arbeitslose nach den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit 1,9 Milliarden Euro an direkten Transferleistungen sowie an Beitrags- und Steuerausfällen kosten, steht bereits bei nur 500.000 in Arbeit belassenen oder in Arbeit gebrachten Leichtlohnempfängern ein Finanzierungsvolumen von 9,5 Milliarden Euro zur Verfügung. Die Gesellschaft finanziert Arbeit statt Arbeitslosigkeit, und dies weit kostengünstiger: Denn etwa ein durchschnittlicher Lohnzuschuss von 400 Euro pro Monat für 500.000 anspruchsberechtigte Leichtlohnempfänger würde ein Finanzierungsvolumen

(ohne Administrationskosten) von 2,4 Milliarden Euro erfordern. Die Ersparnis beträgt, grob gerechnet, 7,1 Milliarden Euro.

Freilich beschränkt sich das finanzpolitische Reform-Raisonnement zu Lasten der Gesellschaft regelmäßig auf die etatistischen Einzelergebnisse der jeweils vertretenen Gebiets- oder Versicherungskörperschaft, anstatt dass eine Neuordnung sich auf ein angebrachtes gesamtwirtschaftliches und periodenübergreifendes Haushaltskalkül stützt.

These 7: Zum Mindestlohn

Mindestlöhne unterhalb von produktivitätsgerechten, wettbewerbstaughen und markträumenden Löhnen sind wirkungslos. Liegen sie darüber, vernichten sie Arbeitsplätze. Der Wissenschaftliche Beirat beim Wirtschaftsministerium schätzt, dass z.B. bei einem Mindestlohn von 7,50 Euro ungefähr 2,4 Millionen Arbeitsplätze gefährdet seien. 12 % der gesamten Beschäftigten wären betroffen. Die Schutzfunktion von Mindestlöhnen übernimmt die hier umrissene staatliche Lohnergänzungsleistung mit den geforderten Merkmalen. Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen in anderen Ländern sind unerheblich, weil diese Erfahrungen auf abweichenden Sozialsystemen und Arbeitsmarktregelungen beruhen. Auch die sonstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unterscheiden sich von denen der Bundesrepublik.

Ungebundene, wettbewerbstaughliche Niedriglöhne brauchen und werden nicht auf Auslandsniveau sinken, da die Produktivität mitbestimmende Einflussfaktoren wie etwa Verkehrswege, Verkehrsmittel, Ausbildung, Arbeitsorganisation und Rechtssicherheit, also die Gesamtheit der deutschen Infrastruktur, denjenigen der meisten Niedriglohnländer überlegen sind. Unternehmen wollen Gewinne erwirtschaften. Sie beschäftigen Menschen, wenn sie einen Vorteil davon haben, sie tun es nicht, wenn die Arbeitskosten zu hoch sind. In den letzten Jahren gingen 4 bis 5 Millionen einfache Arbeitsplätze der unteren Tarifgruppen verloren. Da ist ein Niedriglohnsektor der Arbeitslosigkeit vorzuziehen.

These 8: Zum Kündigungsschutz

Solange die betriebsbedingte Kündigung, wenn auch unter gewissen Auflagen der Sozialauswahl, zulässig ist, besteht kein wirtschaftlicher Grund, den geltenden Kündigungsschutz zu lockern. Und was andere Kündigungsgründe betrifft, so liegt im geltenden Recht ein tragbarer Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vor. Soweit die Umsatzbeiträge des Arbeitnehmers die betrieblichen Arbeitskosten einschließlich von Opportunitätskosten erwirtschaften, spielt der Kündigungsschutz ohnehin eine untergeordnete Rolle bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Bisher erschienen:



Globale Demokratisierung
und die Rolle Europas



Lokaljournalismus und
Kommunalpolitik: Ganz
nah am Wandel der
Gesellschaft



Religion und Politik
Wandlungsprozesse
im transatlantischen
Vergleich



Braucht Deutschland
Religion?



Die Zukunft des
Sozialstaats



Das neue
Grundsatzzprogramm
der SPD
Herausforderungen
und Perspektiven



Ländervergleich von
Modellen Sozialer
Demokratie



Fundamentalismus



Gerechtigkeit in der
kulturell pluralistischen
Gesellschaft



Weltethos und
Weltfriede