

IHK Ostbrandenburg ist gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

Zusammenfassung:

Der derzeitige konjunkturelle Aufschwung muss dafür genutzt werden, neue Arbeitsplätze zu schaffen und nicht dazu, bestehende „künstlich“ zu verteuern und so direkt zu gefährden. Das Lohnniveau wird sich mit steigender Nachfrage nach Arbeitskräften spürbar nach oben bewegen. Die Verringerung der Lohnnebenkosten und der Steuerlast gestatten neue Möglichkeiten bei der Lohngestaltung.

Politik ist verantwortlich für die Gestaltung von Ordnungsrahmen, die eine freie und sozial verantwortliche Ausgestaltung des Wirtschaftslebens ermöglichen. Flächendeckender Mindestlohn ist zwar populistisch attraktiv – aber kontraproduktiv für ein Wirtschafts- und Sozialgefüge, wie es sich in den letzten 50 Jahren in Deutschland herausgebildet hat. Wie teuer populistisch vorangetriebene Sozialexperimente sein können, haben die ersten Jahre der Umsetzung von HartzIV bewiesen.

Die IHK Ostbrandenburg fordert: Nein! zu staatlich reguliertem Mindestlohn – Ja! zu spürbarer Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg.

Die Diskussion um die Einführung von Mindestlohn erfährt in den Koalitionsgesprächen der Bundesregierung als auch im Ringen um innerparteiliche Grundpositionen der Regierungsparteien eine neue Qualität. Die Vielzahl der verschiedenen Meinungsäußerungen verunsichert den Mittelstand bezüglich der zu erwartenden Kostenbelastungen. Die Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg bezieht diesbezüglich folgende Position:

1. Ein einheitlicher, für alle gleich hoher Mindestlohn würde einer nachhaltigen Sicherung des konjunkturellen Aufschwungs in Branchen mit arbeitsintensiven Niedriglohnsektoren: Gastronomie, Handel, Wach- und Sicherungsgewerbe etc., entgegenstehen.
2. Ein Eingriff in die Autonomie der Tarifpartner über den Weg des „Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG)“ von 1952 wäre ein Präzedenzfall, der das bewährte Prinzip, Konsensfindung unter Beachtung der wirtschaftlichen Realitäten, deutlich in Frage stellt. Bewährte ordnungspolitische Rahmen zu erhalten, gibt der Wirtschaft das nötige Vertrauen und Planungssicherheit.
3. Branchenlösungen auf Grundlage tarifvertraglicher Regelungen und der Möglichkeiten des Entsendegesetzes sind dort sinnvoll, wo aufgrund der europäischen und globalen Veränderungen Wettbewerbsbedingungen entstehen, die den Standort Deutschland gefährden.
4. Der mit dem wirtschaftlichen Aufschwung verbundene Fachkräftebedarf wird auch ohne regulierende staatliche Eingriffe zu einem Anstieg des Lohnniveaus in den Wachstumsbranchen führen.
5. Arbeitsverhältnisse im Bereich niedrig qualifizierter Beschäftigung sowie in lohnintensiven Bereichen werden durch „Verteuerung von Arbeit“ nicht sicherer.
6. Ein gesetzlicher Mindestlohn unabhängig von der Leistung des Einzelnen und den jeweiligen Standort- und Branchenbedingungen steht dem Grundprinzip „Fördern **und** Fordern“ entgegen und verringert so den Anreiz zu mehr Mobilität und Flexibilität, wie es durch Hartz IV zu Recht gefordert wird.
7. Das Argument, die Wirtschaft betreibt durch Niedriglöhne und daraus folgenden „Aufstockungsbeträgen“ Lohnkostensubventionierung zulasten der Steuerzahler, ist in dieser grundsätzlichen Darstellung nicht zutreffend. Zum einen ist „die Wirtschaft“ als Steuerzahler nicht an eine Erhöhung der Steuerlast interessiert und zum anderen muss die Wirtschaft zur Kenntnis nehmen, welche Preise am Markt realisiert werden können. Die Branchen, in denen hohe Gewinne realisiert werden können (Maschinenbau etc.), liegen mit ihren Einstiegsgehältern deutlich über die anvisierten 7, 50€. Vielzitierte „Schwarze Schafe“ dürfen nicht die Grundlage für grundlegende Politikentscheidungen sein.
8. Höhere Löhne müssen durch höhere Produktivität erkaufte werden. Unter diesem Aspekt ist der Produktivitätsabstand der ostdeutschen Wirtschaft von ca. 20% zu vergleichbaren westdeutschen Unternehmen von besonderer arbeitsmarktpolitischer Brisanz.
9. Der internationalen Vergleich belegt: 18 von 25 Staaten der EU haben einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. In sechs von diesen liegt der Mindestlohn über 7€. Würde dies als Beleg der Machbarkeit gelten, dann nur unter der Maßgabe, dass das Steuer- und Sozialsystem sowie die arbeitsrechtlichen Regelungen dieser Länder ebenso in Deutschland angewandt würden. Britisches Gesundheitssystem, irisches Kündigungsrecht

(Kündigungsschutzklage erst nach 12 Monaten möglich, in den ersten 2 Jahren eine Kündigungsfrist von 1 Woche etc.), holländische Teilzeitquote (in 2005: 22,6% der männlichen, 75,1% der weiblichen Beschäftigten), um nur einige Fakten zu nennen, wünschen sich weder Befürworter eines gesetzlichen Mindestlohnes noch die Mehrheit der Erwerbstätigen.

Verfasser/Ansprechpartner:

Dr. Günther Gerloff, Arbeitsmarktkoordinator IHK Ostbrandenburg

Tel.: 03334 2537 25

E-Mail: gerloff@ihk-ostbrandenburg.de

Stand: 28.01.2008