

Debatte um flexible Beschäftigungsformen versachlichen

Stellungnahme zum Fünften Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung („Lebenslagen in Deutschland“)

14. Juni 2017

Zusammenfassung

Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht (Drucksache 18/11980) zeigt viele positive Entwicklungen auf: Die Einkommensungleichheit ist seit 2005 nicht mehr gestiegen (S. 118f), die Vermögensungleichheit ist in der Tendenz rückläufig (S. 129) und die Mittelschicht stabil (S. 76f). Diese Fakten schaffen eine wichtige Grundlage, um die oft ideologisch geprägte öffentliche Debatte zu versachlichen.

Richtigerweise ist die häufig falsche Wahrnehmung von Ungleichheit in der Bevölkerung auch Gegenstand des Berichts. Dieser zeigt, dass sich in der Wahrnehmung der Bevölkerung die Schere zwischen Arm und Reich in den vergangenen fünf Jahren deutlich gespreizt hat (S. 108f). Dies lässt sich aber anhand der Daten nicht nachweisen. Zudem denken zwei von drei Befragten, dass das Armutsrisiko in der Ruhestandsphase besonders hoch sei. Auch dies steht im Widerspruch zu empirischen Befunden.

Zu dem in der Öffentlichkeit viel diskutierten Zusammenhang zwischen Ungleichheit und Wirtschaftswachstum schließt sich die Bundesregierung in ihrem Bericht richtigerweise der Einschätzung des Jahresgutachtens 2015/2016 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung an. Es wird geschlussfolgert, dass der Zusammenhang zwischen Ungleichheit und Wirtschaftswachstum nicht eindeutig sei, so dass einzelne empirische Ergebnisse mit erheblicher Vorsicht interpretiert werden sollten (S. 50).

Obwohl der Bericht zu Recht hervorhebt, dass es sich bei dem Begriff der „prekären Arbeit“ um ein subjektives Konstrukt handelt (S. 84), werden bestimmte Arbeitsmarktentwicklungen, insbesondere die Entwicklung bei flexiblen Beschäftigungsformen, verzerrt dargestellt. So ist im Bericht von „zunehmend unsicheren Beschäftigungsverhältnissen“ die Rede (S. 113) und sie werden fälschlicherweise in Zusammenhang mit einem Anstieg des Niedriglohnbereichs gestellt (S. 379). Damit wird der Blick auf die tatsächlichen Ursachen von Armut und Notlagen unnötigerweise versperrt, zumal flexible Beschäftigungsformen die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt erhöhen und damit auch zum Abbau von Arbeitslosigkeit und Armut beitragen.

Die Feststellung, dass die Entwicklung der realen Bruttostundenlöhne im Zeitraum 1995 bis 2015 „in den unteren vier Dezilen zum Teil deutlich rückläufig“ war (S. 59) ignoriert die positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Reallohnentwicklung in den letzten Jahren: Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass in den Jahren 2010 bis 2015 die durchschnittlichen realen Bruttostundenlöhne der Beschäftigten in allen zehn Dezilen gestiegen sind und „von denjenigen 20 % der Arbeitskräfte mit den niedrigsten Löhnen im Jahr 2010, die in einer Beschäftigung blieben, mehr als die Hälfte fünf Jahre später nicht mehr zu den Geringentlohnerten [zählten]“. (DIW, Wochenbericht 21/2017, S. 407).



Im Einzelnen

I. Langzeitarbeitslosigkeit abbauen, Armut bekämpfen

Langzeitarbeitslosigkeit ist das Armutsrisiko Nummer eins und Beschäftigung daher der entscheidende Schlüssel zur Armutsvermeidung. Erfreulicherweise arbeitet der Armuts- und Reichtumsbericht an einigen Stellen die positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt und ihre positive Auswirkung auf das Armutsrisiko in Deutschland heraus. Hinreichend konkrete Vorschläge zur Reduzierung von Armut bzw. Armutsgefährdung werden im Bereich Arbeitsmarkt-/ Beschäftigungspolitik allerdings nicht gemacht, z. B. wie Langzeitarbeitslosigkeit auch durch die bestehenden Instrumente wirkungsvoll bekämpft werden kann.

Für einen weiteren Abbau des harten Kerns der Arbeitslosigkeit ist eine konsistente, auf langfristige und möglichst nachhaltige Erfolge ausgerichtete Strategie erforderlich. Grundlage für eine erfolgreiche Integration jedes/jeder Langzeitarbeitslosen sind die präzise Feststellung der individuellen Stärken und Schwächen und die dazu passende Förderung, damit die persönlichen Potenziale unter Berücksichtigung realistischer Perspektiven am Arbeitsmarkt entfaltet werden können. Gerade bei Menschen, die bereits sehr lange Phasen nicht mehr erwerbstätig waren und die multiple Vermittlungshemmnisse haben, kommt es auf eine gezielte Aktivierung, passgenaue Beratung, bedarfsgerechte Förderung und Qualifizierung, ggf. schrittweise durch berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen, und Vermittlung an.

Flexible Beschäftigungsformen, insbesondere die Zeitarbeit, können dabei helfen, Langzeitarbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Der Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen und den mit dem Arbeitslosengeld II geschaffenen Beschäftigungsanreizen haben indes nicht „zu einer Ausdehnung des Niedriglohnbereichs geführt“, wie es im Bericht (S. 379, 2. Absatz) fälschlicherweise behauptet wird. Die Ausdehnung des sog.

Niedriglohnbereichs fand vor den Reformen der Agenda 2010 statt. Seit Mitte des letzten Jahrzehnts wächst der Niedriglohnsektor nicht mehr.

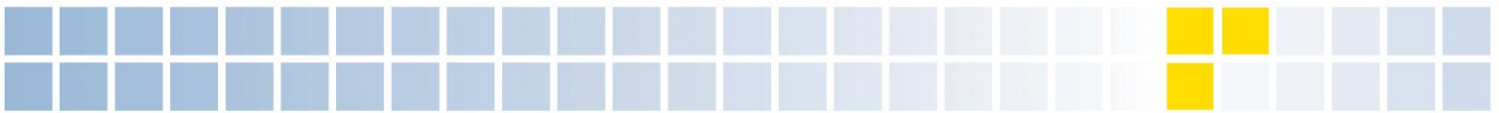
II. Flüchtlinge durch Sprachförderung, Bildung und Arbeit integrieren

Der Integration in den Arbeitsmarkt kommt eine Schlüsselrolle für die gesamtgesellschaftliche Integration zu, wie auch im Bericht herausgestellt wird (S. 181). Die Bundesregierung hat viele Maßnahmen beschlossen, um die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Integration der Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive und der Geduldeten ohne Arbeitsverbot in die Ausbildung und Beschäftigung ist eine große Herausforderung, die ein langfristiges Engagement aller beteiligten Akteure und den Abbau verbleibender Hürden beim Arbeitsmarktzugang und im Bildungsbereich erfordert.

Für den Erwerb der deutschen Sprache ist insbesondere wichtig, dass zügig die Zuweisung in Sprachkurseangebote und verpflichtende Integrationskurse für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot eingeführt werden. Zudem sind mehr Investitionen im Bildungsbereich notwendig: eine bundesweite Schulpflicht nach drei Monaten für Flüchtlingskinder und der Berufsschulzugang auch für junge Flüchtlinge über 18 Jahre. Darüber hinaus müssen alle Instrumente der Ausbildungsförderung ab Abschluss des Ausbildungsvertrags auch für Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot zur Verfügung stehen. Weiterhin ist die vollständige Aufhebung des Beschäftigungsverbots in der Zeitarbeit notwendig, um Menschen ohne Berufserfahrung Chancen zu eröffnen.

III. Betreuungsinfrastruktur weiter ausbauen, Vereinbarkeit fördern

Der Bericht stellt die positiven Entwicklungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie



und Beruf heraus (S. 328f). Bei der Erwerbstätigenquote liegen die Frauen fast gleichauf mit den Männern. Aber: Die Berufsbiografien von Männern und Frauen unterscheiden sich immer noch stark voneinander. Frauen sind in deutlich geringerem Stundenumfang erwerbstätig, entscheiden sich seltener für Branchen und Berufe mit höheren Verdienst- und Karrierechancen, haben viel längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und erreichen damit entsprechend seltener Führungspositionen als Männer. Um dies zu ändern, müssen vor allem tradierte Rollenbilder aufgebrochen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter vorangebracht werden. Das Elterngeld und das Elterngeld Plus sind wichtige Schritte. Auch der Ausbau einer hochwertigen, flexiblen und bezahlbaren Kinderbetreuung ist begrüßenswert, sollte aber noch schneller vorangehen. Fehlansätze im Sozial- und Steuerrecht, die insbesondere Frauen von einer (vollzeitnahen) Erwerbstätigkeit abhalten, sollten abgemindert werden.

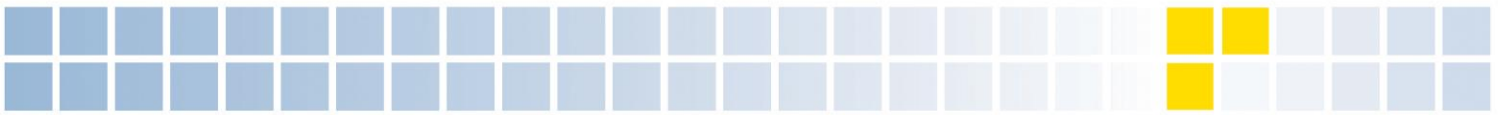
IV. Debatte um flexible Erwerbsformen versachlichen

Obwohl der Armuts- und Reichtumsbericht zu Recht hervorhebt, dass es sich bei dem Begriff der „prekären Arbeit“ um ein subjektives Konstrukt handelt (S. 84), werden bestimmte Beschäftigungsentwicklungen, insbesondere flexible („atypische“) Beschäftigungsformen verzerrt dargestellt. So ist im Bericht von „zunehmend unsicheren Beschäftigungsverhältnissen“ die Rede (S. 113) und sie werden fälschlicherweise in Zusammenhang mit einem Anstieg des Niedriglohnbereichs gestellt (S. 379). Tatsächlich ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lt. OECD in einem Betrieb zwischen 2000 und 2015 von 10 auf 11 Jahre sogar angestiegen, so dass von „zunehmend unsicheren Beschäftigungsverhältnissen“ keine Rede sein kann. Durch die verzerrte Darstellung im Bericht wird der Blick auf die tatsächlichen Ursachen von Armut und Notlagen versperrt.

Flexible Beschäftigungsformen sind zu einem nicht unerheblichen Teil von den Beschäftigten erwünscht und erhöhen ihre Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt: Teilzeit und geringfügige Beschäftigung erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Minijobs geben die Gelegenheit auf einen kleinen Hinzuverdienst, Zeitarbeit und befristete Beschäftigung unterstützen nachweislich den (Wieder-)Einstieg, insbesondere auch von Niedrigqualifizierten, ins Berufsleben.

Die Entwicklung der flexiblen und der „Normalbeschäftigung“ wird ebenfalls verzerrt dargestellt, indem derzeitige Daten mit der Situation unmittelbar nach der Wiedervereinigung verglichen werden, als in den neuen Ländern noch viele nicht zukunftsfähige Arbeitsplätze bestanden, deren Ende aber bereits besiegelt war. Zudem wird außer Acht gelassen, dass sich die Entwicklung der Erwerbsformen seit 2006 gedreht hat: In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der abhängig Beschäftigten in einem „Normalarbeitsverhältnis“ gewachsen – zwischen 2006 und 2015 um rd. 2,7 Mio. Gleichzeitig war die Zahl der flexibel Beschäftigten sogar um rd. 40.000 rückläufig.

Zeitarbeit ist ein wichtiges Instrument für den deutschen Arbeitsmarkt. Nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit aus dem 2. Halbjahr 2015 waren fast 70 % aller in der Zeitarbeit Beschäftigten zuvor nicht beschäftigt. Mehr als 20 % waren langzeitarbeitslos oder noch nie in Beschäftigung. Es ist ein großer Erfolg, dass diesen Menschen ein (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung ermöglicht wird. Leider wird dieser Aspekt im Bericht völlig außen vor gelassen. Die Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung wird stattdessen abwertend als „atypisch“ bezeichnet. Zeitarbeit ist ein vollwertiges Beschäftigungsverhältnis, in dem alle Regelungen des Arbeitsrechts vollumfänglich Anwendung finden. Die Branche hat eine der höchsten Tarifbindungen aller Wirtschaftszweige in Deutschland. Nahezu jedes Arbeitsverhältnis in der Zeitarbeit ist durch Tarifverträge arbeitsvertraglich abgesichert. Fast 80 % aller Zeitarbeitnehmer arbeiten zudem in Vollzeit.



Befristete Arbeit ist gerade für junge Menschen eine wichtige Möglichkeit, erste Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt zu sammeln. Der Bericht gibt ein verzerrtes Bild dieser Möglichkeit wieder. Er stellt die Aussage in den Vordergrund, dass die Mehrheit der Beschäftigten als Berufseinsteiger befristet beschäftigt wird (S. 320f). Unberücksichtigt bleibt jedoch, dass die Zahl der befristet angestellten in Relation zu allen Erwerbstätigen konstant und sogar leicht rückläufig ist. Nicht einmal neun Prozent aller Arbeitsverhältnisse sind befristet und der Anteil der nach Ablauf einer Befristung weiterbeschäftigten Arbeitnehmer steigt. Dieser liegt bei fast 75 %. Über ein Drittel wird sogar in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Diese positiven Effekte finden im Bericht leider keinen Niederschlag.

Die Feststellung im Bericht, dass die Zahl der **Teilzeitbeschäftigten** deutlich zugenommen hat (S. 83), ist richtig; Teilzeit wird in mehr als 90 % der Fälle von den Beschäftigten selber gewünscht und angestrebt. Der Gesetzgeber hat diesen Trend noch dadurch erheblich verstärkt, dass sie einen gesetzlichen Teilzeitananspruch geschaffen haben. Es ist daher widersprüchlich, die gestiegene Teilzeitquote zu bedauern, wenn genau diese Entwicklung durch die Gesetzgebung gefördert wird. Die Erfüllung von Teilzeitanprüchen ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen mit großen Belastungen verbunden. Diese würden durch einen Anspruch auf befristete Teilzeit oder einseitige Rückkehrrechte noch dramatisch zunehmen. Die ausfallende Arbeitsleistung müsste durch andere Mitarbeiter zumeist aufgefangen werden, da besonders befristete Ersatzstellungen kaum möglich und bei einem einseitigen Rückkehranspruch auch kaum planbar wären. Eine weitere Verrechtlichung und Bürokratisierung des Teilzeitanpruchs ist daher abzulehnen.

Es bestehen bereits ausreichende gesetzliche Ansprüche, die Arbeitszeit zu verändern, um privaten Verantwortlichkeiten gerecht werden zu können. So ermöglichen die umfangreichen Ansprüche des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, das Bundeselterngeld-

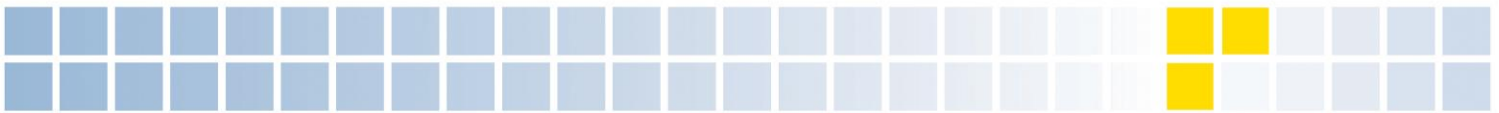
und Elternzeitgesetz ebenso wie das Pflegezeit- und das Familienpflegegesetz die Gestaltung der Arbeitszeit weitgehend nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Reduzieren Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit aus Gründen wie Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, so können sie nach Ablauf der vereinbarten Eltern- oder Pflegezeit wieder zu ihrer ursprünglichen, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.

Darüber hinaus engagieren sich Unternehmen weit über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, um den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter entgegen zu kommen, soweit dies betrieblich umsetzbar ist. Das Bundesfamilienministerium hat festgestellt, dass fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich umsetzen.

V. Prävention muss frühzeitig ansetzen

Zu Recht weist der Bericht darauf hin, dass es wichtig ist, bereits im Kinder- und Jugendalter durch Prävention (S. 275ff) die richtigen Weichen zu stellen. Denn es ist nicht hinnehmbar, dass die gesundheitliche Situation von Kindern vom sozialen Status ihrer Eltern abhängt und z. B. ungünstiges Rauch- und Ernährungsverhalten über die Generationen weitergegeben wird. Mit Präventionsmaßnahmen, die schon in der Kindheit und Jugend ansetzen, lassen sich am effektivsten gesundheitsschädliche Verhaltensweisen verhindern oder verringern, noch bevor sich diese manifestieren können. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei den psychischen Störungen zu. Viele der im Erwachsenenalter auftretenden psychischen Störungen, die mit langen Arbeitsunfähigkeitszeiten einhergehen, sind auf erste Beeinträchtigungen im Kinder- und Jugendalter bzw. jungem Erwachsenenalter zurückzuführen.

Richtigerweise macht der Bericht darauf aufmerksam, dass sich im Erwachsenenalter die Abhängigkeit der Gesundheit vom Bildungsniveau und vom sozialen Status fort-



setzt einhergehend mit riskanterem Gesundheitsverhalten und geringerer Nutzung präventiver Angebote wie z. B. Impfungen oder Gesundheits-Check-ups (S. 413f).

VI. Krankenversicherungsschutz gut etabliert

Erfreulich ist, dass die Zahl der Personen ohne Krankenversicherungsschutz stark zurückgegangen ist und heute deutlich unter 100.000 Personen liegt. Hierzu haben insbesondere Maßnahmen wie die Krankenversicherungspflicht und der Notlagentarif in der privaten Krankenversicherung beigetragen, in dem privat Krankenversicherte mit Beitragsschulden eine kostengünstige Absicherung des Krankheitsrisikos erfahren können.

VII. Betriebliche Gesundheitsförderung nicht durch Besteuerung erschweren

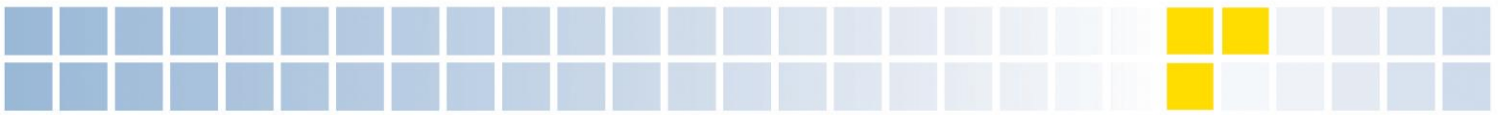
Aus dem Armuts- und Reichtumsbericht geht hervor, dass Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen einen schlechteren Gesundheitszustand haben. Dies gilt insbesondere auch für die psychische Gesundheit. Trotzdem reduzieren sowohl die öffentliche Diskussion als auch viele Forschungsvorhaben Arbeit auf ihr gesundheitsschädigendes Potenzial.

Einen wesentlichen und erfolgreichen Beitrag zur Gesundheit ihrer Beschäftigten leisten die Unternehmen im Rahmen des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der der Bekämpfung betrieblich bedingter Ursachen von Krankheiten und Unfällen dient. Darüber hinaus gehende freiwillige Maßnahmen der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung könnten erleichtert werden, indem lohnsteuerliche Regelungen praxisgerechter ausgestaltet werden (§ 3 Nr. 34 EStG). Die Erfahrung der betrieblichen Praxis zeigt, dass die Einhaltung dieser Freibetragsregelung bei den Unternehmen viel bürokratischen Aufwand verursacht und so die betriebliche Gesundheitsförderung erschwert. Die vom Steuerrecht gesetzte Begrenzung

von Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf 500 € pro Beschäftigten und je Kalenderjahr sollte ersatzlos gestrichen werden. Auf diese Weise würden das Steuerrecht vereinfacht und zugleich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention verbessert. Durch die Anknüpfung an das SGB V ist bereits hinreichend sichergestellt, dass nur die vom Gesetzgeber als förderungswürdig angesehenen Leistungen steuer- und beitragsbefreit werden

VIII. Armutsgefährdung im Alter zielgerichtet bekämpfen

Im Bericht wird zutreffend darauf hingewiesen, dass ältere Personen über 65 Jahre weniger armutsgefährdet sind als die übrigen Altersgruppen (S. 437f). Auch die aufgeführten Fallgruppen von Personen, die im Alter besonders armutsgefährdet sind, geben die Realität zutreffend wieder. Anders als im Bericht behauptet, ist das am 1. Juli 2014 verabschiedete RentenversicherungsLeistungsverbesserungsgesetz jedoch kaum geeignet, die Risiken von Altersarmut zu mildern. Die abschlagsfreie „Rente ab 63“ wird fast ausschließlich von Personen mit durchgehenden Erwerbsbiografien in Anspruch genommen, die gerade nicht von Altersarmut gefährdet sind. Auch mit der gleichzeitig eingeführten Erhöhung der sog. „Mütterrente“ kann die Gefahr künftiger Altersarmut nicht vermieden werden, da diese Erhöhung ganz überwiegend den heutigen – in der Regel gut versorgten – Rentnern zugutekommt. Die BDA hat daher beide Maßnahmen abgelehnt, weil sie nicht zielgenau sind, aber die Rentenversicherung bis 2030 mit zusätzlichen Kosten von insgesamt mindestens 160 Mrd. € belasten wird. Einzig die Verbesserung der Erwerbsminderungsrente ist ein geeigneter Schritt gewesen, um Armutsgefährdung zu mildern.



IX. Auch für leistungsschwächere junge Menschen gute Chancen auf eine duale Ausbildung

Der Behauptung, an den Hauptschulen blieben leistungsschwache Schüler unter sich und ohne Orientierung nach oben, muss widersprochen werden (S. 226). Der Bericht schaut ausschließlich auf Schulformwechsel in der Sekundarstufe 1 und blendet die beruflichen Schulen völlig aus, an denen alle Schulabschlüsse nachgeholt werden können. Der Bericht konstatiert selbst, dass 33 % der Hauptschüler der 9. Klasse ein Jahr später weiterhin die Schule besuchen und einen höheren Schulabschluss anstreben (S. 236). Unter den Abgängern der beruflichen Schulen hatten 2015 9 % den Hauptschulabschluss erworben, 23 % den mittleren Abschluss und 18 % die Hochschulreife.

Der Bericht konstatiert zu Unrecht, dass Schulabgänger ohne Schulabschluss bzw. mit niedrigem Schulabschluss strukturell schlechtere Chancen bei der Ausbildungssuche hätten. Jugendlichen mit Hauptschulabschluss stünden immer weniger Ausbildungsmöglichkeiten offen. Dies ist nicht richtig. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat sich für alle Jugendlichen verbessert. Die Einmündung von Jugendlichen ohne Schulabschluss in eine Berufsausbildung ist in den letzten Jahren stabil geblieben, obwohl es demografisch bedingt weniger dieser Jugendlichen gab. In 2016 gab es das neunte Jahr in Folge mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unversorgte Bewerber. Mit der Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und dem neuen Instrument der assistierten Ausbildung (AsA) werden insbesondere leistungsschwächere Jugendliche unterstützt. Zudem spielen die vorhandenen Kompetenzen der Ausbildungsplatzbewerber eine immer größere Rolle, nicht nur Noten entscheiden über den Erfolg. So kommen auch junge Menschen zum Zuge, die in traditionellen Bewerbungsverfahren eher nicht aufgenommen worden wären.

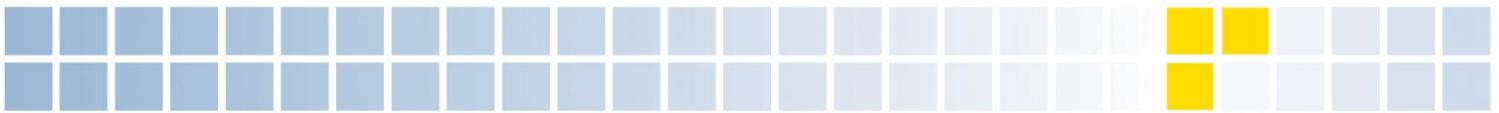
X. Fortsetzung einer verantwortungsvollen Tariflohnpolitik bleibt unerlässlich

Richtigerweise hebt der Bericht im Rahmen der Analyse zur Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste hervor, dass die Lohnzurückhaltung Anfang der 2000er Jahre sowie die betriebliche Flexibilität – durch zuvor getroffene tarifvertragliche Lösungen – die wichtigsten Instrumente bei der Abfederung des Einbruchs der Wirtschaftsleistung während und nach der Finanz- und Wirtschaftskrise in 2008/2009 waren (S. 74f).

Im Zusammenhang mit der Darstellung der Lohnzurückhaltung ist es jedoch wichtig, auch auf die tatsächliche Höhe des durchschnittlichen Lohnniveaus hinzuweisen. Diese Relation verdeutlicht, wie wichtig die Phase der Lohnzurückhaltung für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Arbeitsplatzsicherheit in Deutschland war. Denn selbst nach den Jahren der überaus moderaten Tariflohnentwicklung und noch vor der Zeit der wieder stärker steigenden Löhne und Gehälter nach der Wirtschaftskrise in 2010 lag der durchschnittliche tarifliche Bruttostundenverdienst im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor bei 20,47 €. In Betrieben ohne Tarifbindung lag er hier bei 17,39 € und damit immer noch deutlich über dem damaligen EU-28 Durchschnitt von 14,10 €. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Tarifbindung in Deutschland 2010; Eurostat, 2016).

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst liegt in Deutschland nach letzten vergleichbaren Zahlen mit 17,78 € fast 16 % oberhalb des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts in allen EU-Ländern. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn in den EU-28-Ländern beträgt 15,35 € (Eurostat 2017, Werte für 2014). Die Fortsetzung einer verantwortungsvollen moderaten und branchenspezifischen Tariflohnpolitik bleibt daher auch weiterhin unerlässlich.

Die Feststellung, dass die Entwicklung der realen Bruttostundenlöhne im Zeitraum 1995 bis 2015 „in den unteren vier Dezilen zum



Teil deutlich rückläufig“ war (S. 59), ignoriert die positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Reallohnentwicklung in den letzten Jahren: So sind die Chancen der Integration auf dem Arbeitsmarkt heute sehr viel größer als noch vor 20 Jahren. Ehemals Arbeitslose steigen aber oftmals am unteren Rand des Lohngefüges ein, was den Lohndurchschnitt der „unteren 40 %“ senkt. Jedoch verbleiben die Menschen nicht dauerhaft am Ende des Lohngefüges. Bei den „unteren 40 % der Beschäftigten“ der 90er Jahre handelt es sich nicht mehr um dieselbe Personengruppe wie heute. Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass „von denjenigen 20 % der Arbeitskräfte mit den niedrigsten Löhnen im Jahr 2010, die in einer Beschäftigung blieben, mehr als die Hälfte fünf Jahre später nicht mehr zu den Geringentlohnern [zählten]“. Zudem gilt für die Jahre 2010 bis 2015, dass die durchschnittlichen realen Bruttostundenlöhne der Beschäftigten in allen zehn Dezilen gestiegen sind (DIW, Wochenbericht 21/2017 S. 407).

XI. Gesetzlicher Mindestlohn: Anpassung nachlaufend am Tarifindex beibehalten

Der Bericht beschreibt die Folgen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (S. 67) unzureichend. Er blendet dessen Wirkung als Beschäftigungshemmnis gerade für die schwächsten Gruppen am Arbeitsmarkt wie z. B. Langzeitarbeitslose, Menschen ohne Arbeitserfahrung und / oder ohne zureichende Qualifikationen vollständig aus. Für diese Bevölkerungsgruppen besteht unverändert die Gefahr, dass durch den gesetzlichen Mindestlohn (zuzüglich Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen) ein Arbeitskostenniveau festgeschrieben wird, das die Arbeitsproduktivität überschreitet. Dies gefährdet für diese Menschen den Einstieg oder den Verbleib in Beschäftigung. In der derzeit guten und auch von Sonderfaktoren (wie z. B. starke Binnennachfrage in Folge der Niedrigzinspolitik) positiv beeinflussten Arbeitsmarktlage werden diese Risiken teilweise überdeckt. Sie bestehen jedoch fort

und drohen sich im nächsten Abschwung als Beschäftigungsverluste zu realisieren.

Erste Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns zeigen sich im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Um den Jahreswechsel 2014/2015 ist die Zahl der Minijobs in Deutschland deutlich gefallen. Dieser Rückgang wurde durch verstärkte Umwandlung solcher Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung jedoch nur teilweise ausgeglichen (IAB-Kurzbericht 11/2017).

Der Mindestlohn ist ein massiver Eingriff in die Tarifautonomie, dessen Bewährungsprobe in wirtschaftlich schwerer Zeit noch bevorsteht. Daher bleibt es auch für seine künftigen Anpassungen notwendig und unverzichtbar, dass diese sich am Tarifindex des Statistischen Bundesamts orientieren.

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de