

Mit fast fünf Millionen registrierten Arbeitslosen und nahezu zwei Millionen in der „stillen Reserve“ ist die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland nach wie vor erschreckend hoch. Auch wenn derzeit die Zahl der Arbeitslosen leicht zurückgeht – 4,4 Millionen und eine Quote von 10,5 Prozent sind in einem Sommermonat sehr viel. Dies gilt selbst dann, wenn der erwartete Jahresdurchschnitt für 2006 mit 4,5 Millionen niedriger liegt als im Vorjahr (4,8 Millionen). Die Zahl der Langzeitarbeitslosen hat – obwohl es erklärtes Ziel der Hartz-IV-Reform war, diese Zielgruppe besser zu vermitteln – um acht Prozent zugenommen. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten stieg um 3,3 Prozent. Positiv ist festzustellen: Im ersten Halbjahr wurden den Agenturen immerhin 1,1 Millionen Stellen gemeldet, was einer Steigerung von elf Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der in den letzten Jahren rasante Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist jetzt zum Stillstand gekommen.

Die Beschäftigung im sogenannten Normalarbeitsverhältnis nimmt seit Jahren im Verhältnis zu allen Erwerbstätigen ab (zwischen 1988 und 1998 um fünf Prozent). Da die Beschäftigtenzahl um zwei Millionen anstieg, blieben die absoluten Zahlen konstant. Es entstehen ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse, denen alle oder zumindest einige Sicherungskomponenten des Normalarbeitsverhältnisses fehlen: dem befristeten Arbeitsverhältnis, dem Kündigungsschutz, dem Leiharbeiter die Dauerbeschäftigung an

demselben Arbeitsplatz, dem Minijob die sozialversicherungsrechtliche Absicherung ebenso wie den Scheinselbstständigen, den Teilzeitbeschäftigten die verbrieft mögliche Möglichkeit, auf Vollzeit aufstocken zu können, sofern es gewünscht ist. Oftmals fehlt gerade diesen Beschäftigungsverhältnissen zudem noch der Schutz durch einen Betriebsrat oder durch einen Tarifvertrag.

Inzwischen hat ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – über die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen – ein solches Beschäftigungsverhältnis: Arbeitsverhältnisse sind heute in einem hohen Maße flexibel und differenziert, gerade auch was den sozialen Schutz betrifft. Immer mehr Menschen müssen sich mangels Alternative darauf einlassen. Acht Prozent der Arbeitsverträge sind befristet, 1,3 Prozent der Beschäftigten arbeiten als Leiharbeiter. Da die Fluktuation in diesem Bereich sehr hoch ist, dürften pro Jahr 400 000 bis 600 000 Personen zumindest zeitweilig in einem Leiharbeitsverhältnis stehen. In einem Viertel der Betriebe, die in der Zeit von 1998 bis 2003 Leiharbeit genutzt haben, wurde dadurch nachweisbar reguläre Beschäftigung verdrängt. 23 Prozent aller abhängig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Vierzehn Prozent sind ausschließlich geringfügig beschäftigt, wobei die überwiegende Zahl sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzt; weitere fünf Prozent haben einen Minijob als zweites Standbein. Dabei ist nicht jede Teilzeitarbeit als prekär oder ungesichert anzusehen: Es

kommt auf die Sichtweise der Personen, aber auch die Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen an. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann eine Chance sein, für andere ist nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit das kleinere Übel, weil es keine anderen Angebote gibt. Teilzeitarbeit zum Beispiel im Dienstleistungsbereich findet häufig in gering bezahlten Positionen statt, reicht deshalb bei geringer Stundenzahl als Einkommen zur Existenzsicherung nicht aus und eröffnet keine Aufstiegsmöglichkeit. Da Arbeitszeitverlängerungen rechtlich nicht erzwingbar sind, bestehen individuell kaum Änderungschancen. Ein zunehmendes Problem ist auch die unbezahlte Beschäftigung durch sogenannte Praktika in Unternehmen. Vordergründig werden sie als Qualifizierung angeboten, genutzt werden sie in sehr vielen Fällen als für den Arbeitgeber kostenlose Zeit der Einarbeitung. Neben diesen flexiblen Beschäftigungsformen setzen die Betriebe aber vor allem auf andere Flexibilisierungsmöglichkeiten. So nutzen zirka achtzig Prozent der Betriebe die flexible Arbeitszeitgestaltung. Dies sind Überstunden, Schichtarbeit, Urlaub und freie Tage, Kurzarbeit und innerbetriebliche Versetzung.

Zur Qualität der Arbeitsbedingungen, insbesondere bezogen auf die Entgeltsituation und Qualifizierungsmöglichkeiten: Seit 1995 sind die Reallöhne in Deutschland gefallen. Ganz im Gegensatz zu den anderen europäischen Staaten und den USA. Um die berufliche Weiterbildung ist es in Deutschland nicht gut gestellt. Nur noch 26 Prozent der 19- bis 64-jährigen Beschäftigten besuchten 2003 einen beruflichen Weiterbildungskurs oder Lehrgang.

Die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland ist bemerkenswert hoch. So sind rund sieben Millionen Neueinstellungen pro Jahr zu verzeichnen. 72 Prozent der Arbeitslosen nehmen nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses binnen

eines Jahres wieder eine Beschäftigung auf. Dies erfolgt vor dem Hintergrund einer erfolgreichen Exportwirtschaft in Deutschland, die längst den Mittelstand erreicht hat, einer lahmenden Binnen- nachfrage, stagnierender Einkommens- verhältnisse beziehungsweise Reallohn- verlusten und relativ konstanter Lohn- stückkosten (Einkommen im Verhältnis zur Produktivität).

### Unsichere Arbeitsverhältnisse

Der Gesetzgeber hat die Entwicklungen insbesondere der ungesicherten und prekären Arbeitsverhältnisse gefördert. Er hat großzügige Minijobregelungen – auch bei Nebenverdienstmöglichkeiten – wieder eingeführt, die sachgrundlose Befristung – auch bei Existenzgründern – sowie die Förderung von Teilzeitarbeit neu geregelt. Der Anspruch auf Arbeitszeitverringerung hat eine stärkere Umverteilung von Arbeitszeit unter den Beschäftigten zum Ergebnis und wird erfreulicherweise auch verstärkt von Männern genutzt.

Zwar bietet die flexible Gestaltung von Arbeitsverhältnissen auch neue Chancen für persönliche Entfaltungsmöglichkeiten, sodass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen besser ausgeglichen werden können. Dies setzt aber echte Wahlmöglichkeiten voraus. Wo diese fehlen, geht Flexibilisierung zulasten der Beschäftigten. Dies erfolgt vor dem Hintergrund der fortschreitenden technischen und organisatorischen Rationalisierung und einer immer noch überwiegend praktizierten betrieblichen Personalpolitik, die zur kurzfristigen Personalkostenreduzierung auf den Abbau von Arbeitsplätzen und auf „olympiareife Mannschaften“ mit gleichem Leistungsniveau setzt. Letzteres gilt insbesondere für Großkonzerne und Unternehmen, die trotz einer guten Auftrags- und Ertragslage Massenentlassungen oder gar Verlagerungen von ganzen Betriebsstätten ins Ausland oder in andere Regionen Deutschlands durchführen –

ausschließlich mit dem Ziel der Profitsteigerung.

Aus Sicht der Gewerkschaften gehört zu einer offensiven Beschäftigungspolitik ein höheres Maß an privaten und öffentlichen Investitionen. Das 25-Milliarden-Euro-Programm der großen Koalition ist angesichts der Verteilung dieser Summe auf vier Jahre und der Notwendigkeit, die Binnennachfrage anzukurbeln, nicht ausreichend. Innovationen und eine Förderung von Know-how und Entwicklungen gebührt Vorrang vor billiger Arbeitskraft. Notwendig ist zudem ein politikfeldübergreifender Ansatz in der Beschäftigungspolitik, der auch Bildungspolitik integriert.

Verbesserungen in Bildung, Ausbildung sowie die Kompetenzentwicklung in der Arbeit sind entscheidende Grundlagen zur Stärkung der Innovationsfähigkeit, denn Innovationen werden von Menschen gemacht. Um im gewünschten Sinne erfolgreich und innovativ sein zu können, müssen auch und gerade bei den „Innovatoren“ die Rahmenbedingungen stimmen. Wer Neues denken und organisieren soll, muss auf tragfähige soziale Systeme und Arrangements zurückgreifen können. Lebenslanges Lernen setzt ein transparentes und durchlässiges Bildungssystem voraus, das in Verbindung mit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik durch Qualifizierung auch bei unterbrochenen Erwerbsbiografien die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen erhält. Lernen und Kompetenzerwerb in der Arbeitswelt erfordert höhere Investitionen der Unternehmen in Ausbildung und Qualifizierung im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung auf allen Ebenen. Mit der wachsenden Bedeutung von Erfahrungswissen gewinnt auch das Lernen im Prozess der Arbeit nicht mehr nur für Wissensarbeiter einen neuen Stellenwert. Gerade angesichts des demografischen Wandels ist eine lernförderliche Gestaltung der Arbeit notwendig.

Hier bestehen erhebliche Defizite. Immer mehr Menschen sind von ihrem Qualifikationsprofil her unterfordert. Aber auch Stress und Überforderung nehmen zu. Der nicht adäquate Einsatz der Beschäftigten ist eine Verschleuderung menschlicher Potenziale.

In Deutschland und auch international lässt sich zeigen, dass erfolgreiche Unternehmen sich durch eine Unternehmenskultur auszeichnen, die auf Qualifizierung, Beteiligung und innovativer Arbeitsgestaltung beruht. Ein international bekanntes Beispiel ist OTICON in Dänemark. Firmen wie Sartorius in Göttingen oder John Deere in Mannheim machen wie viele andere deutlich, dass dauerhafte Spitzenpositionen auf umkämpften Märkten nur mit qualifizierten und motivierten Beschäftigten zu erhalten sind.

## Nachhaltige Förderung

Deshalb dürfen auch die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für den Weiterbildungsbereich nicht weiter geschmälert, sondern müssen tatsächlich eingesetzt, genutzt sowie gesteigert werden. In der aktuellen Praxis der Arbeitsmarktpolitik kommt das Fördern noch viel zu kurz. Eine nachhaltige Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und eine Eingliederung in qualifizierte Arbeitsverhältnisse müssen im Vordergrund stehen. Unterwertige Beschäftigung muss vermieden werden. Die Stärkung des grundsätzlich positiven Instruments der Eingliederungsvereinbarung hin zu einem wirklichen Vertrag für beide Seiten ist von erheblicher Bedeutung. Auch die Rechtsansprüche auf Eingliederungsmaßnahmen gehören zu einer sinnvollen und zielführenden Arbeitsförderpolitik, die aktivierenden Maßnahmen Vorrang einräumt. Deshalb sind auch zukunftsfähige Arbeitsplätze nur bei kontinuierlicher Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen zu erzielen. Der bereits jetzt absehbare Fachkräftemangel in einigen Wirtschaftsbereichen

könnte sich aufgrund der demografischen Entwicklung bereits ab 2010 verstärken. Die gesetzlichen Verpflichtungen zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement sind deshalb richtig und in allen Betrieben und Verwaltungen umzusetzen.

Politikansätzen, die stattdessen auf die Reduzierung von Arbeitnehmerrechten, auf die Vermittlung in den Niedriglohnsektor und in unterwertig bezahlte Arbeit ausgerichtet sind, muss deshalb eine klare Absage erteilt werden. Es hat sich gezeigt: Die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber wird nicht durch die Lockerung von Arbeitnehmerrechten gefördert. Nach wie vor gilt, dass der Arbeitskräftebedarf von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängt. Dies bestätigt auch eine Umfrage des BDI bei über tausend Unternehmen der Industrie. Befragt nach ihren Beschäftigungsplänen in 2006, antworteten 21 Prozent der Industrieunternehmen, dass die Inlandsbeschäftigung im Jahr 2006 steigen werde, sechzig Prozent erwarten eine gleichbleibende Inlandsbeschäftigung, und achtzehn Prozent gehen von einer Reduzierung der Mitarbeiterzahl im Inland aus. Der erwartete Saldo der Inlandsbeschäftigung der Industrie liegt für 2006 somit bei einem Plus von gut drei Prozentpunkten. Nach Betriebsgrößenklassen aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass es vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu hundert Beschäftigten sind, die die Mitarbeiterzahl im Inland steigern wollen, während größere Unternehmen – häufiger als der industrielle Durchschnitt – eine rückläufige Beschäftigung in diesem Jahr erwarten.

Diejenigen Unternehmen, die für 2006 im Inland von rückläufiger Beschäftigung ausgehen, machen in erster Linie eine schwache Nachfrageentwicklung sowie den Verlust von Marktanteilen für den Arbeitsplatzabbau in ihrem Unternehmen verantwortlich. 44 Prozent der Unternehmen sahen im verstärkten Fremdbezug

von Vorprodukten eine wichtige Ursache für den Arbeitsplatzabbau, zirka 43 Prozent auch in Verlagerungsabsichten, und rund 39 Prozent führten den Verlust von Arbeitsplätzen unter anderem auf den wachsenden Einsatz von Zeitarbeitskräften zurück. Mehr als ein Fünftel der befragten Industrieunternehmen geht davon aus, dass im Jahr 2006 neue Arbeitsplätze im Inland geschaffen werden, gut 92 Prozent führen dies auf den Gewinn zusätzlicher Marktanteile zurück. Für fast drei Viertel spielt in diesem Zusammenhang auch die Ausweitung der Produktpalette eine bedeutsame Rolle, und rund 56 Prozent bestätigten, dass wachsende Auslandsmärkte auch zu mehr Beschäftigung führen. Dies macht deutlich, dass es abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung ist, wie die Firmen ihren Personaleinsatz zu planen pflegen, und nicht der Standard des Kündigungsschutzes oder die Regelungen zur erleichterten Befristung, zum Beispiel für Ältere.

### Steigende Niedriglohnquote

Die Große Koalition hat sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, eine Prüfung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf ihre Wirksamkeit hin vorzunehmen. Untersucht werden muss in diesem Zusammenhang, ob es einen gesetzlichen Mindestlohn als Untergrenze geben muss.

Den Niedriglohnsektor, den manche erst einführen wollen, gibt es längst, und der hat sich in den letzten Jahren erschreckend ausgeweitet. Rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte in Deutschland erhalten bereits jetzt für ihre Arbeit weniger als fünfzig Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens, beziehen also Armutslöhne nach den Standarddefinitionen in der Armutsforschung. Knapp sechzehn Prozent der Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) erhalten nach aktuellen Befragungen ein Bruttoeinkommen von unter 1500 Euro, und mehr als ein

Drittel der Vollzeitbeschäftigten gibt ein Bruttoeinkommen von unter 2000 Euro pro Monat an. Unter den Teilzeitkräften erhielt fast die Hälfte weniger als 800 Euro im Monat, 29 Prozent ein Bruttoentgelt von unter 400 Euro.

Die Quote der Niedriglohnpfänger ist seit Ende der Neunzigerjahre gestiegen, liegt aber immer noch nahe am EU-Durchschnitt. Die Lohnspreizung in der unteren Hälfte der Lohnverteilung hat seit 1997 zugenommen, wie die jüngsten Analysen von SOEP, EVS, Lohn- und Einkommensteuerstatistik nach dem Armuts- und Reichtumsbericht ergeben. Fast jeder Zehnte ist mit dem Verhältnis von erbrachter Leistung und realisiertem Arbeitseinkommen sehr unzufrieden, und weitere vierzig Prozent sind eher unzufrieden. Dies spiegelt sich auch in einer Untersuchung aus dem Jahre 2001 wider, wonach mehr als ein Sechstel (17,4 Prozent) aller Vollzeitbeschäftigten zu den Geringverdienern zählten. Dieser Schwelle von drei Dritteln des nationalen Medianlohns lag im Westen ein Monatsgehalt von 1700 Euro brutto beziehungsweise rund 1630 Euro im Osten inklusive der Sonderzahlung zugrunde.

Trotz dieser bereits erfolgten Etablierung des Niedriglohnsektors und einer Absenkung der Einkommen ist die Arbeitslosigkeit in Deutschland nicht gesunken. Diese Entwicklung hat auch den Geringqualifizierten keine verbesserten Chancen ermöglicht.

Rund sechzig Prozent der Geringverdiener können nämlich eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen. Innerhalb von fünf Jahren ist es nur einem Drittel der im Niedriglohnbereich Beschäftigten gelungen, in eine besser bezahlte Position aufzusteigen. Die meisten bleiben also in der Niedriglohnfalle. Innerhalb Europas ist Deutschland damit das Schlusslicht bezüglich der Aufstiegs-wahrscheinlichkeit.

Ein überdurchschnittlich hohes Niedriglohnrisiko tragen Frauen, Beschäftigte im Osten, Jugendliche und junge Erwachsene sowie Beschäftigte in Betrieben mit bis zu zwanzig Arbeitnehmern. Die Arbeitsverhältnisse von Geringverdienern sind häufig instabil und von kurzer Dauer. Sie sind öfter erwerbslos als Beserverdienende.

### **Kombilöhne sind kein Patentrezept**

Die in der Politik geführte Diskussion um eine weitere Absenkung der Löhne und des ALG-II-Niveaus geht in die falsche Richtung: Sie macht Druck auf die Einkommen von Arbeitslosen und Beschäftigten. Dadurch können die Probleme der Massenarbeitslosigkeit – wie die Entwicklung der Vergangenheit zeigt – keinesfalls gelöst werden. Im Gegenteil: Bei einer flächendeckenden Ausweitung des Niedriglohnsektors ist mit einem weiteren Verlust an Binnenkaufkraft zu rechnen. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Beschäftigungssituation, vor allem für Dienstleistungen und Inlandsproduktionen sowie die Einnahmen des Staatshaushaltes aus. Eine flächendeckende Einführung von Kombilöhnen ist aber auch mit unkalkulierbaren finanziellen und arbeitsmarktpolitischen Risiken verbunden. Deshalb muss der Niedriglohnsektor deutlich eingedämmt, seine Verfestigung vermieden und seine negativen Rückwirkungen auf die Beschäftigungs-, Finanz- und Einkommenssituation ausgeschlossen werden.

Lohnkostenzuschüsse müssen zeitlich begrenzt sein und ständig auf Mitnahmeeffekte hin kontrolliert werden, denn eine Reihe von Untersuchungen zeigt, dass Kombilöhne kein Patentrezept sind, sondern erhebliche Mitnahmeeffekte auslösen und nur in Einzelfällen wirksam sind. Die Gewerkschaften unterstützen deshalb eine spezifische Kombination von Arbeits- und Transfereinkommen, um Langzeitarbeitslose mit besonderen

Vermittlungshemmnissen besser eingliedern zu können. Um die Wirksamkeit der Eingliederung zu erhöhen, sind jedoch besondere Kriterien zu erfüllen. Von zentraler Bedeutung ist für den DGB, dass bei der Förderung existenzsichernde Vollerwerbstätigkeit begünstigt wird, die von Hartz IV unabhängig macht.

Wenn zur Erweiterung der bisherigen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik weitere Lohnkostenzuschüsse geplant werden, dürfen diese nur dann gezahlt werden, wenn der Lohn existenzsichernd ist. Er muss an eine Mindestbeschäftigungszeit gebunden sowie zeitlich begrenzt sein. Den geförderten Personen ist eine Anschlussperspektive zu eröffnen. In der Regel sind dazu Qualifizierungsmaßnahmen notwendig. Um der Gefahr der Verdrängung regulärer Beschäftigung entgegenzuwirken, sollten ausschließlich zusätzliche Tätigkeiten bezuschusst und den Betriebs- und Personalräten ein Beteiligungsrecht eingeräumt werden.

Der jüngste Vorschlag des Bundesarbeitsministers, die bereits bestehende Zuschussregelung für ältere Arbeitslose, die einen niedriger bezahlten Arbeitsplatz gegenüber ihrer vorherigen Tätigkeit aufnehmen, auf zwei Jahre auszudehnen, kann zum einen nicht als Kombilohn bezeichnet werden, da nicht an einem generellen Mindesteinkommen, sondern am vorherigen individuellen angesetzt wird. Zum anderen wird er nur sehr beschränkte arbeitsmarktpolitische Wirkungen für diesen Personenkreis nach sich ziehen (bisher 5000 Personen, zukünftig schätzungsweise 20 000).

Das CDU/CSU-Modell sieht – grob skizziert – vor, dass unter 25-Jährige und über 55-Jährige generell Zuschüsse erhalten. Völlig unklar ist, worin sich diese Überlegungen von den bestehenden Fördermöglichkeiten unterscheiden. Das seit langem bestehende Instrument der Lohnkostenzuschüsse sieht zum Beispiel einen Zuschuss von in der Regel fünfzig Pro-

zent bis zu zwölf Monaten vor, für Ältere sogar bis zu 36 Monaten und für Schwerbehinderte bis zu siebzig Prozent für maximal sechzig Monate. Alle bisherigen Modellprojekte zeigen, dass die besonders benachteiligten Zielgruppen des Arbeitsmarktes nur unzureichend erreicht werden. Von den im Rahmen des „Hamburger Modells“ bisher geförderten Arbeitslosen war beispielsweise nicht einmal die Hälfte länger als ein Jahr arbeitslos, und fast die Hälfte hatte einen Berufsabschluss. Deshalb ist es nicht nachvollziehbar, dass das Modell eine generell auf ältere und jugendliche Arbeitslose ausgerichtete Förderung vorsieht. Dies wäre zu wenig differenziert und gewährleistet die notwendige Orientierung auf besonders schwer Vermittelbare und Geringqualifizierte gerade nicht. Insbesondere bei Jugendlichen muss der Aus- und Weiterbildung eindeutig die oberste Priorität eingeräumt werden und der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

## Notwendiger Mindestlohn

Ohne die festgelegte Mindestgrenze eines Einkommens würde eine weitere Lohnabsenkung begünstigt, die Kosten für die Zuschüsse würden drastisch zunehmen. Daneben liegt es im Interesse des Staates, dass ein existenzsicherndes Einkommen für Arbeit gezahlt wird. Dies ist derzeit – selbst in tarifvertraglich geregelten Bereichen – nicht der Fall. Wenn das aber selbst den Tarifvertragsparteien nicht gelingt (Fleischerhandwerk Sachsen: 4,50 Euro; NRW: 6,21 Euro; Friseurhandwerk Sachsen: 3,06 Euro; NRW: 4,93 Euro; Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen: 4,61 Euro; NRW: 5,18 Euro; Kfz-Handwerk Mecklenburg-Vorpommern: 4,69 Euro; Schleswig-Holstein: 6,28 Euro), dann ist der Staat umso mehr aufgerufen, denn der Einzelne oder Geringqualifizierte ist zu einer Aushandlung nicht in der Lage.

Im Übrigen haben achtzehn der 25 EU-Staaten und die USA mit einem gesetz-

lichen Mindestlohn gute Erfahrungen gemacht, und zwar auch in Staaten, in denen eine weitaus höhere Tarifbindung gegeben ist als in der Bundesrepublik. Eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit durch einen Mindestlohn konnte nicht festgestellt werden, im Gegenteil wurde zum Beispiel in Großbritannien eine Verbesserung verzeichnet.

Für den Niedriglohnsektor und spezifische Integrationsmaßnahmen halten die Gewerkschaften die Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen und insbesondere auf die Zeitarbeit für erforderlich. Darüber hinaus sollte eine gesetzliche Regelung, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht, getroffen werden. Das jeweilige unterste Tarifentgelt ist dafür die Grundlage und unterste Grenze, die einen vom Gesetzgeber fixierten notwendigen, einheitlichen, gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Sollten Tarifentgelte unterhalb dieses Niveaus liegen oder in der Branche keine Tarifverträge greifen, muss der gesetzliche Mindest-

lohn als unterste Grenze gelten. Als Einstieg sind dafür nach Auffassung der Gewerkschaften 7,50 Euro pro Stunde vorzuschreiben. Die effektive Kontrolle und Durchsetzung muss gewährleistet sein.

Erhöht würde die Wirkung, wenn gleichzeitig die bestehende Minijob-Regelung für den gewerblichen Bereich grundlegend geändert wird. Grundsätzlich sollten – bis auf eine Bagatellgrenze – alle Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sein. Durch die derzeitige Minijob-Regelung wird ein subventionierter Konkurrenzarbeitsmarkt gefördert, der gerade Geringqualifizierten das Erreichen von existenzsichernder Beschäftigung erschwert. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Minijobs auch nicht als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt geeignet sind. Eine arbeitsmarktpolitische Begründung für die Subventionierung eines derartigen Booms von Minijobs gibt es also nicht. Durch eine Korrektur der Minijob-Regelungen würden hingegen zusätzliche Einnahmen erzielt, die zum Teil zur Finanzierung von gezielten Eingliederungshilfen verwendet werden könnten.

### **An die Arbeit**

*„Union und Wirtschaft stellen sich hinter das Kombilohnkonzept des Sachverständigenrates, SPD und die Sozialverbände halten dagegen. Doch ihre Kritik ist unehrlich. Kein Erwerbsfähiger, der arbeiten will, braucht Leistungskürzungen zu fürchten. Nimmt er eine gemeinnützige Tätigkeit an oder ist eine solche nicht verfügbar, erhält er die gleiche Unterstützung wie bisher; ergattert er einen regulären Job, kann er sich noch einiges hinzuverdienen – am besten natürlich so viel, daß er keine Stütze mehr braucht. Auch stehen die 30-Prozent-Kürzung und der Arbeitszwang schon jetzt im Gesetz. Neu ist nur, daß sie von der Ausnahme zur Regel werden sollen. Gut so. Denn selbst wenn die meisten Arbeitslosen arbeiten wollen, ihre Bereitschaft dazu läßt sich zweifelsfrei nur durch die Beweislastumkehr testen. Der angenehme Nebeneffekt: Wer – regelmäßig oder gemeinnützig – arbeiten muß, hat für Schwarzarbeit keine Zeit. Wenn das Modell eine Achillesferse hat, dann sind es die 400 000 Arbeitsgelegenheiten, die zusätzlich geschaffen werden müssen, um allen, die wollen, ein Beschäftigungsangebot machen zu können. Lassen sich über mehrere Jahre so viele Parks pflegen, Schulen renovieren oder Ältere begleiten, ohne reguläre Jobs zu verdrängen? Wie jede Medizin hat auch der Ratsvorschlag gefährliche Nebenwirkungen. Doch das ist kein Grund, sie nicht zu verabreichen.“*

Nico Fickinger am 9. September 2006 in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*