

Forum Arbeit



ZUR SACHE Chancen und Risiken des Mindestlohns
MAGAZIN Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Mindestlohn
BAG ARBEIT TRIFFT Prof. Dr. Marcel Thum **VOR ORT**
 Arbeitskreis Recycling e.V. **VERANSTALTUNGSTIPPS** Alle
 Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Björn Kazda

BERUFSBEGLEITENDER LEHRGANG

Fördermittelmanager/-in für gemeinnützige Organisationen (FLA)

Direkt für die Praxis – innovatives Blended Learning – mit qualifiziertem Abschlusszertifikat

FÖRDERLOTSE
AKADEMIE 



Sichern Sie
sich einen der
letzten Plätze!

Für Mitarbeitende aus gemeinnützigen Organisationen und Berater/-innen für den Non-Profit-Bereich mit Berufserfahrung, die sich für den Verantwortungsbereich Fördermittelakquise fundiert und praxisorientiert qualifizieren möchten.

- zwölf Monate berufsbegleitend
- 4 mal 3 Präsenztage
- 10 E-Learningmodule im Umfang von 900 Minuten
- maximal 18 Teilnehmende
- qualifiziertes Zertifikat der Förderlotse Akademie (FLA)
- Leitung: Torsten Schmotz & Bernd Kreh
- Dozententeam mit den führenden Fachkräften für Fördermittelgewinnung in Deutschland

► **Start des fünften Jahrgangs: 4. Oktober 2022**

In Kooperation mit

bakd
Bundesakademie
für Kirche und Diakonie

DEUTSCHER
FUNDRAISING
VERBAND

Ein Angebot von

 **Förderlotse**
Torsten Schmotz

Infotelefon: 09874 – 322 516

E-Mail: info@fl-akademie.info

www.fl-akademie.info



Zur Sache

Chancen und Risiken des Mindestlohns 2
Marc Hentschke

Magazin

Mindestlohn – Wirkungen und Mängel 3
Andreas Hammer

Buch- und Filmtipp 6

Mindestlohn: Chancen und Risiken

12 Euro Mindestlohn: Ein lange überfälliger Schritt 7
Dr. Malte Lübker

Kommentare aus dem Bundestag 11

bag arbeit trifft

Prof. Dr. Marcel Thum 16

Vor Ort

Arbeitskreis Recycling e.V. 19

Veranstaltungstipps

22

Nachgefragt

Björn Kazda 24

Chancen und Risiken des Mindestlohns



Unser stellvertretender Vorstand Marc Hentschke ist Geschäftsführer des Sozialunternehmens Neue Arbeit gGmbH.

Die Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns war das wichtigste Wahlkampfversprechen der SPD im Bundestagswahlkampf 2021. Viele Jahre haben die Tarifpartner es in den unteren Einkommensgruppen nicht erreicht eine armutsfeste Vergütung auszuhandeln. Nun sieht sich der Staat in der Verantwortung einzugreifen und die untere Lohngrenze ab 01.10.2022 durch eine politische Entscheidung auf 12,- Euro Stundenlohn zu setzen.

Es ist unstrittig eine weitere Abkopplung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Entlohnung für viele Menschen, die in den Einkommensklassen arbeiten. Volkswirtschaftlich ist es sinnvoll. Unternehmen mit personalintensiven Geschäftsmodellen werden, wenn sie die Lohn-erhöhung nicht am Markt durchsetzen können, in Bedrängnis kommen und für einen Marktverbleib Kostenstrukturen anpassen müssen.

Bei Sozialunternehmen kommt es auf das Refinanzierungsmodell an. Wenn die Finanzierungen der Beschäftigten nach § 16i erfolgt, wird die Lohnerhöhung durch die Erhöhung der Förderung in den ersten beiden Jahren vollständig kompensiert, in den drei Folgejahren werden die Unter-

nehmen bei einer Vollzeitstelle im Schnitt eine größere Belastung von 667,- Euro p.a. pro Stelle haben. Diese Belastung wird durch die Erhöhung der Preise am Markt zu refinanzieren sein. Für Inklusionsunternehmen, bei denen Menschen, die schwerbehindert und besonders betroffen sind, arbeiten, verhält es sich deutlich komplizierter. Hier gewährt das jeweilige Integrationsamt des Bundeslandes einen Beschäftigungssicherungszuschuss, der i.d.R. bei max. 30% liegt. Die Mehrbelastung durch die 15% Erhöhung des Mindestlohns pro Stelle liegt bei 2.368 Euro p.a.. Diese Steigerung ist nicht ad hoc am Markt durchzusetzen. Insofern ist es existentiell wichtig, dass die Integrationsämter die ungeplante Lohnerhöhung durch Erhöhung des Förderungssatzes ausgleichen. Ansonsten droht den besonders benachteiligten Menschen am Arbeitsmarkt statt Inklusion eine Exklusion.

Mindestlohn – Wirkungen und Mängel

Andreas Hammer

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1.1.2015 erstmals eingeführt. Dies war nötig, sowohl aufgrund des sehr großen Niedriglohnsektors, der durch den Mindestlohn nicht kleiner wurde, als auch durch das Versagen der Tarifautonomie (schwache Gewerkschaften, Unternehmen ohne Tarifbindung).

Die Bundesregierung plant eine einmalige Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € brutto pro Stunde zum 1.10.2022 (Referentenentwurf vom 21.1.2022).

Wirkungen

Eine Erhöhung auf 12 € ist sicherlich eine Verbesserung für die davon betroffenen Beschäftigten.

Wenn sonst alle Parameter gleich bleiben, dann könnten von der Erhöhung rund 8,6 Mio. Beschäftigte profitieren, die 2021 unter 12 € verdienten (WSI Policy Brief Nr. 62, 11/2021).

Armut wird jedoch auch bei Beschäftigung mit 12 € Mindestlohn (working poor) nicht überwunden, existenzsichernd ist der Mindestlohn weitgehend nicht. Ist ein solcher Mindestlohn noch gerecht (vgl. auch § 315 BGB)?

Niedriglohnsektor in Europa 2018 – Länder mit höchsten Anteilen	
Lettland	23,49
Litauen	22,33
Estland	21,95
Polen	21,87
Bulgarien	21,41
Deutschland	20,68
Rumänien	20,01
-	-
-	-
Schweden	3,61

Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in Deutschland (Quelle: ICTWSS)



Quelle: ICTWSS

Magazin

Nach der Europäischen Sozialcharta (Art. 4) gilt, „das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern“.

Mindestlohn in € brutto je Stunde in ausgewählten Ländern der EU 2021	
Belgien	9,85
Deutschland	9,6
Frankreich	10,25
Luxemburg	12,73
Niederlande	10,34

Quelle: WSI Mindestlohndatenbank

Mit einem Mindestlohn von 12 € würde die Pfändungsfreigrenze allenfalls bei einem - Single-Haushalt überschritten werden. Der Bund geht davon aus, dass die Zahl von 111.000 vollzeitbeschäftigten Erwerbsaufstocker*innen im SGB II reduziert werden kann (nicht quantifiziert sind jene, die aufgrund des Anreizes eines höheren Mindestlohns Arbeit aufnehmen).

Das Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) berücksichtigt ebenfalls den Mindestlohn. Im Dezember 2019 wurden 31 Prozent solcher Arbeitsverträge mit dem Mindestlohn vergütet (Daten der BA für gemeinsame Einrichtungen). Die geplante Erhöhung (22 Prozent) bewirkt steigende Kosten für dieses Förderinstrument. Bei konstanten Förderquoten wächst der absolute Eigenanteil der Arbeitgeber. Dies macht das Instrument insbesondere für gemeinnützige Arbeitgeber weniger attraktiv. Vermutlich werden einige von ihnen keine Verlängerung von Arbeitsverträgen vornehmen oder Beschäftigte kündigen. Für Jobcenter steigt das Fördervolumen. Bei gleichbleibendem Budget für die Eingliederung in Arbeit nimmt der Anteil der zu bindenden Mittel zu, was zu einer Reduzierung bei anderen Instrumenten führen und regional entweder eine geringere Flexibilität der Planung

von ungebundenen Eingliederungsmitteln zur Konsequenz haben kann oder eine Reduzierung der Zahl der geförderten Arbeitsverhältnisse.

Parallel zur einmaligen Erhöhung will die Bundesregierung die Entgeltgrenze für Minijobs („Hartz II“) erhöhen. Statt dieses Vertragsverhältnis abzuschaffen, wird die aktuelle Obergrenze von 450 € im Monat auf 520 € im Oktober 2022 und danach gleitend erhöht. Damit soll der bisherige Umfang von sozialversicherungsfreien Minijobs aufrecht und attraktiv erhalten werden.

Beibehaltung von Mängeln im Mindestlohngesetz

Auffällig ist die Beibehaltung von Mängeln im Mindestlohngesetz, die im Referentenentwurf beibehalten werden.

In der Begründung des Referentenentwurfs zum Mindestlohn wird wie im Koalitionsvertrag der Mythos wiederholt, dass es Anreize für die Erwerbsaufnahme aufseiten der Erwerbspersonen bedarf.

„Gleichzeitig bewirkt die Erhöhung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel finanziell bessergestellt werden als vergleichbare Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Auf diese Weise wird ein Anreiz zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit gesetzt, ohne die sozialrechtliche Pflicht des Staates zur Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums in Frage zu stellen.“ (Hervorhebung AH)

Die Behauptung, dass es Anreize der Arbeitslosen zur Erwerbstätigkeit braucht, blendet aus, dass es für die Arbeitslosen, wenn alle würden arbeiten wollen, gar nicht genügend offene Stellen gibt (September 2021: Arbeitslose: 1,9 Mio., gemeldete Stellen bei der BA: 0,6 Mio.; Lücke: 1,3 Mio.), und dass Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder sozialer Herkunft oder Alter auf dem Arbeitsmarkt gleichfalls eine hemmende Rolle bei der Aufnahme von Beschäftigung spielt. Mit dem Mindestlohngesetz wurde in der deutschen Arbeitsmarktpolitik vermutlich erstmals das Merkmal „langzeitarbeitslos“ zu einem Tatbestandsmerkmal mit Rechtsfolgenwirkung erklärt. Bis dahin hatte das Merkmal „langzeitarbeitslos“ ausschließlich statistische Bedeutung. Liegt Langzeitarbeitslosigkeit vor, erhält ein Beschäftigter die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses keinen Mindestlohn (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Und genau jenen, denen fehlende Anreize unterstellt werden, wird anfangs der Mindestlohn verwehrt. Weiter steht im Gesetz, dass diese Regelung evaluiert (§ 23 MiLoG) werden soll. Der vom Bund in Auftrag gegebene Forschungsbericht hat die vorgenannte Ausnahmeregelung nicht evaluiert (BMAS, Forschungsbericht 561: Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz. Dezember 2020). Das IAB hat keine Effekte der Ausnahmeregelung festgestellt

(Mindestlohn in Deutschland – Effekte der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose, IAB-Forum vom 5.7.2017). Der Bundesrechnungshof hat in einem Prüfbericht die Ausnahme ebenfalls moniert mit der Aufforderung an den Bund, entweder die Regelung durch die Jobcenter zur Anwendung zu bringen, oder sie abzuschaffen. Im Referentenentwurf ist keine Aussage zur Ausnahmeregelung zu finden.

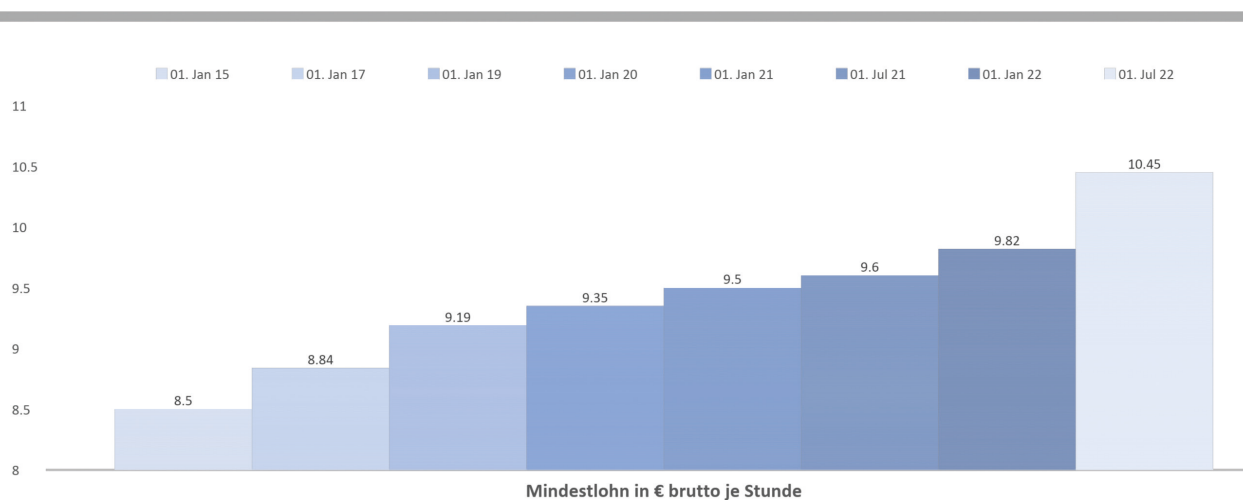
Unverändert bleibt auch die Regelung zur Bestimmung des Mindestlohnes:

„Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.“ (§9 Abs. 2 MiLoG)

Wenn wie in den letzten Jahren die Tarifentwicklung schwach ist, dann kann der Mindestlohn auch nur in kleinen Schritten erhöht werden.

Die massive Erhöhung von Energiepreisen in 2021/2022 zeigt, dass mit diesem Verfahren das Ziel des Mindestlohnes (angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmer*innen) nicht erreicht wird.

Die Kontrollen zur Durchsetzung des Mindestlohngesetzes sind nicht optimal. Hierzu fehlen konkrete Verbesserungspläne.



Magazin

Fazit für das Gesetzgebungsverfahren

Im Gesetzgebungsverfahren sollten noch geändert werden:

- Der Mindestlohn sollte höher als 12 € angesetzt werden. Hinweise zur Orientierung bietet der Evaluationsbericht des BMAS. Der Bund ist mit der Setzung von indexierten Mindestlöhnen gefordert.
- § 22 (4) MiLoG, wonach Langzeitarbeitslose sechs Monate lang keinen Mindestlohn erhalten, ist zu streichen.
- Die Bezugnahme der Begründung für die Erhöhung des Mindestlohns auf die Anreize für Arbeitslose sollte auch gestrichen werden. Es reicht der Grund, dass der Markt oder die Tarifautonomie versagt hat.
- Dem Evaluationsberichtes nach ist die Stärkung der Tarifautonomie und -bindung effektiver. Dies und den Abbau von Diskriminierungen von Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt sollte die Regierung beschleunigen. Bis dahin sollte von der Mindestlohnkommission von der Tarifentwicklung nach oben abgewichen werden müssen, wenn die Preisentwicklung entsprechend ist.

- Die verbesserte Durchsetzung des Mindestlohnes sollte mitbeschlossen werden.



Unser Autor Andreas Hammer

ist seit 1985 beschäftigungspolitisch in verschiedenen Funktionen aktiv. Seit vielen Jahren führt er Evaluationen und Fortbildungen durch, berät bei der Drittmittelakquise und Projektkonzipierungen.

Weiterführende Darstellungen: www.andreas-hammer.eu; WSI-Mindestlohnarchiv: <https://www.wsi.de/de/mindestloehne-in-deutschland-15302.htm>

Buchtipp

Kinder Ungleichheit

Carolin Butterwegge, Christoph Butterwegge

Wie nie zuvor ist die junge Generation sozial tief zerrissen: Hinsichtlich Gesundheit, Bildung, Wohnen, Freizeit und Teilhabe verschärfen sich die Unterschiede. Während Kinder aus wohlhabenden, reichen und hyperreichen Familien materielle Sicherheit genießen und eine Führungsposition in der globalisierten Wirtschaftswelt erreichen können, bleiben diese Chancen den Gleichaltrigen aus sozial benachteiligten Familien versagt. Die Sozialwissenschaftlerin Carolin Butterwegge und der Ungleichheitsforscher Christoph Butterwegge leisten mit ihrem ersten gemeinsamen Buch einen Beitrag zur Beendigung dieser Entwicklung.



Filmtipp

Der Netzwerker

Shaheen Dill-Riaz, 2011

Der vierzehnjährige Sohel lebt mit seiner Mutter und fünf Schwestern in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch. Sein Vater hat die Familie verlassen, hält aber noch Kontakt zu ihr. Von Sohel wird deshalb erwartet, dass er Geld für die Familie verdient – und dafür hat er eine originelle Geschäftsidee. Sein Vater hat ihm einige Mobiltelefone überlassen, womit er regelmäßig auf die etwa 150 km entfernten Schwemmlandinseln reist, die im bis zu 20 km breiten Delta der Flüsse Brahmaputra, Ganges und Meghna liegen.



12 Euro Mindestlohn: Ein lange überfälliger Schritt

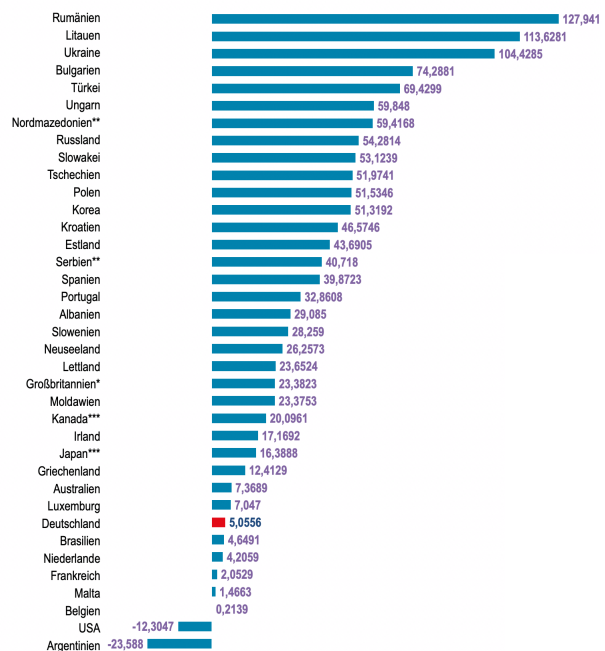
Dr. Malte Lübker

Am 1. Oktober 2022 steigt der deutsche Mindestlohn auf 12 Euro. Der Schritt ist lange überfällig: Als der Mindestlohn im Jahr 2015 eingeführt wurde, geschah dies auf einem überaus vorsichtigen Niveau – zu laut war der Chor der Kritiker, die im Vorfeld den Verlust von mehreren hunderttausend Arbeitsplätzen prognostiziert hatten (Herzog-Stein et al. 2018). Inzwischen ist es weitgehend Konsens, dass der Mindestlohn per Saldo keine Beschäftigung gekostet hat und die düsteren Prognosen auf irrigen Modellen zur Funktionsweise des Arbeitsmarktes beruhten (Bruttel/Baumann/Dütsch 2019). Trotzdem ist der Mindestlohn in den sieben Jahren seit seiner Einführung real (also nach Abzug der Inflation) nur um 5,1 Prozent gestiegen (Lübker/Schulten 2022, S. 15).

Die Lohnsteigerungen der vergangenen Jahre sind auch im internationalen Vergleich ein überaus bescheidenes Ergebnis: In anderen Ländern war die Entwicklung in den letzten Jahren weitaus dynamischer (siehe Abbildung 1). Dies ist nicht nur in Osteuropa der Fall, wo die hohen Steigerungsraten auch mit dem niedrigen Ausgangsniveau zu erklären sind, sondern auch in vielen westlichen Ländern. So verfolgen beispielsweise Großbritannien, Spanien, Neuseeland und Korea seit einigen Jahren explizit eine Politik, die auf ein strukturell höheres Mindestlohnniveau abzielt (Lübker/Schulten 2022, S. 10ff.). Ein wichtiger Richtwert für Mindestlöhne, die im nationalen Kontext angemessen sind, ist dabei die Schwelle von 60 Prozent des Medianlohns, die auch von der Europäischen Kommission (2020, S. 22) im Kontext der Europäischen Mindestlohnrichtlinie angeführt wird. Deutschland begibt sich mit dem Mindestlohn von 12 Euro in Reichweite dieser Zielgröße (Weinkopf/Kalina 2020) und würde so innerhalb der Europäischen Union vom Nachzügler zum Vorreiter werden. Die Schätzungen

dazu, wie viele Menschen direkt von der Mindestloohnerhöhung profitieren werden, schwanken je nach verwendeter Datenquelle. Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 errechnete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im vergangenen Jahr, dass rund 10 Millionen Beschäftigungsverhältnisse direkt betroffen wären (zit. nach FAZ 2021). Pusch (2021, S. 17) kommt mit Hilfe einer Fortschreibung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu einer etwas geringeren Zahl, namentlich 7,3 Millionen Hauptjobs und 1,3 Millionen Nebenjobs.

Abb. 1: Kumulative Erhöhung des realen Mindestlohns von 2015 bis 2022 im internationalen Vergleich
Stand des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2022, verglichen mit dem Stand am 1. Januar 2015 (inflationbereinigt)



* National Living Wage für Arbeitnehmer ab 23 Jahren.
 ** Geschätzt, da der Mindestlohn als Nettolohn festgelegt wird.
 *** Gewichteter Durchschnitt der regionalen Mindestlöhne, teilweise unterjährige Anpassung.
 Die Inflationsbereinigung erfolgt auf Grundlage des HVPi (soweit verfügbar) bzw. Daten des IMF. Basiert auf Stundenlöhnen. Siehe Lübker/Schulten (2022) für detaillierte Anmerkungen.
 Quelle: WSI-Mindestlohn Datenbank.

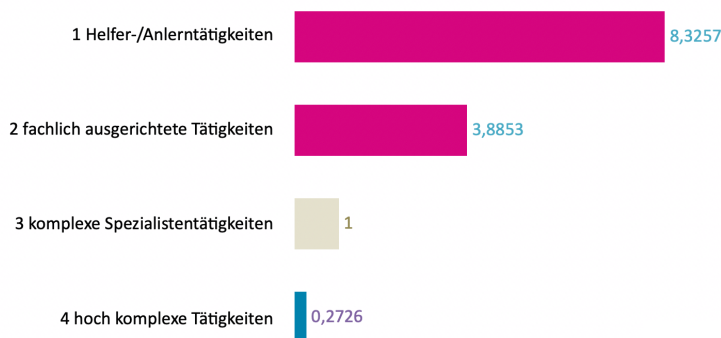
Mindestlohn: Chancen und Risiken

Ende vergangenen Jahres hat auch das Statistische Bundesamt (2021) eine Auswertung vorgelegt, die auf der im April 2021 erstmals durchgeführten neuen Verdiensterhebung beruht. Zu diesem Zeitpunkt lagen die Löhne von 7,2 Millionen Beschäftigten unterhalb von 12 Euro. Wenn die Verdienste auf den Oktober 2022 fortgeschrieben werden, sinkt die Zahl der direkt Begünstigten auf 6,2 Millionen (DGB 2022). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass viele Beschäftigte aus den klassischen Niedriglohnbranchen zum Erhebungszeitpunkt in Kurzarbeit waren und so aus den Daten herausfallen. Schaut man sich an, in welchen Berufe derzeit die Löhne besonders häufig unterhalb von 12 Euro liegen, so gibt es zunächst keine Überraschungen: Auf den ersten drei Rängen finden sich Helfer/in in der Küche, Friseur/in und Bäckereifach-

verkäufer/in, gefolgt von anderen Berufen aus dem Gastgewerbe (Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/-frau) und dem Einzelhandel (Fleischereifachverkäufer/in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel). Alle der genannten Berufe – mit Ausnahme der Küchenhelfer/innen – zählen in der Systematik der Berufe zu den Fachkräften. Verglichen mit den Helfer- und Anlernertätigkeiten ist das strukturelle Risiko für Löhne unterhalb von 12 Euro hier zwar geringer (Abbildung 2), einen zuverlässigen Schutz bietet aber auch eine abgeschlossene, dreijährige Berufsausbildung nicht. Zu den Begünstigten des künftigen Mindestlohns gehören auch Beschäftigte, die früher wie selbstverständlich zur Mittelschicht gezählt hätten: Zahnmedizinische Fachangestellte (Rang 23), Arzthelfer/innen (Rang 35) und Rechtsanwaltsfachangestellte (Rang 43) (Lübker 2021, S. 14).

Abb. 2: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Anforderungsniveau

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse



Anmerkung: Die Zuordnung zu den Anforderungsniveaus und den Berufsbereichen folgt der KldB 2010. Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713. Bereinigte Effekte; in die Regression gehen folgende Variablen ein: Geschlecht; Teilzeit-Status; Befristung des Arbeitsvertrages; Tarifbindung des Arbeitgebers; Betriebsgröße; Anforderungsniveau; Berufsfeld (1-Steller der KldB 2010), Bundesland. Siehe Lübker (2021) für detaillierte Ergebnisse in Tabellenform und weitere methodische Hinweise.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

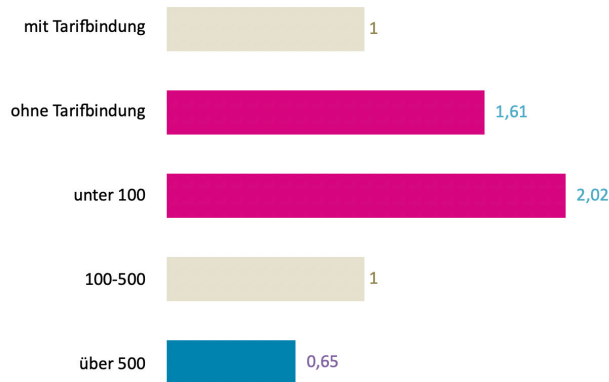
Der Niedriglohnsektor reicht heute also bis in die Arztpraxen und Anwaltskanzleien des Landes. Hintergrund ist, dass die Tarifbindung in Deutschland über die beiden vergangenen Jahrzehnte einen beispiellosen Erosionsprozess durchlaufen hat: Während zur Jahrtausendwende noch 68 Prozent der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fielen, waren es im Jahr 2020 nur noch 51 Prozent (Lübker/Schulten 2021, S. 6; Ellguth/Kohaut 2021, S. 308). Tarifverträge können ihre Schutzfunktion also nur noch unzureichend erfüllen. Zu den strukturellen Risikofaktoren für Löhne unterhalb des künftigen Mindestlohns zählt deshalb – wenig überraschend – eine fehlende Tarifbin-

dung des Arbeitgebers, insbesondere wenn dieser ein kleiner Betrieb ist (Abbildung 3; s.a. Pusch 2021). Auch Frauen, Beschäftigte in Teilzeit und mit befristetem Vertrag (Abbildung 4) sowie Beschäftigte in Ostdeutschland gehören zu den Hauptbegünstigten des künftigen Mindestlohns. Höhere Löhne für die Beschäftigten führen zu höheren Lohnkosten für die Arbeitgeber. Anfang Februar sorgte eine Meldung für Aufsehen, nach der mit der Anhebung des Mindestlohns „die größte Gehaltserhöhung der deutschen Geschichte“ anstehe (Die Welt vom 06.02.2022). Die „Hälfte der Betriebe muss Gehälter erhöhen“, hieß es in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ vom 02.02.2022).

Mindestlohn: Chancen und Risiken

Abb. 3: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Betriebseigenschaften

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse

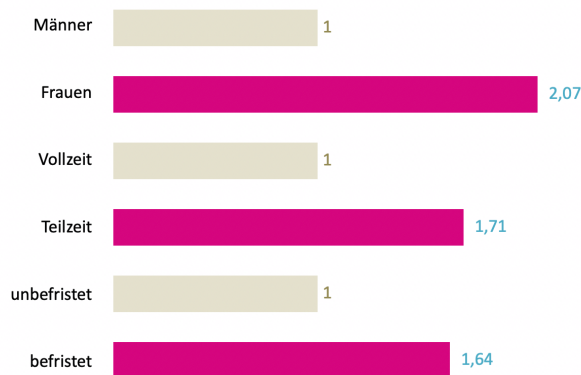


Anmerkung: Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713. Siehe Abb. 2 und Lübker (2021) methodische Hinweise.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

Abb. 4: Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro nach Geschlecht und Art des Arbeitsvertrages

Ergebnisse einer logistischen Regression, Chancenverhältnisse



Anmerkung: Alle Chancenverhältnisse sind auf dem 0,001-Niveau signifikant. Fallzahl N = 196.713. Siehe Abb. 2 und Lübker (2021) methodische Hinweise.
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank.

WSI

Die „Hälfte der Betriebe muss Gehälter erhöhen“, hieß es in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ vom 02.02.2022). Konsultiert man die zugrunde liegende Quelle – eine Befragung von Personalleitern im Auftrag von Randstad – liest sich dies schon weniger dramatisch: Tatsächlich gaben nur 44 Prozent der Befragten an, dass die Mindestlohnerhöhung überhaupt Auswirkungen auf ihren Betrieb hat. Selbst unter den betroffenen Betrieben müsste nur jeder Vierte die Löhne von mehr als 30 Prozent der Beschäftigten erhöhen, für die Hälfte betrifft die Mindestlohnerhöhung maximal 12 Prozent der Belegschaft (Randstad 2022, S. 10).

Gesamtwirtschaftlich gesehen fallen die Lohnerhöhungen trotz der hohen Anzahl der Menschen, die direkt von dem neuen Mindestlohn profitieren, kaum ins Gewicht: Das geringe Ausgangsniveau der betroffenen Löhne führt dazu, dass auch hohe prozentuale Lohnsteigerungen nur geringe Auswirkungen auf die Lohnsumme haben. Nach aktuellen Berechnungen der Bundesbank (2022, S. 56f) steigt das Lohnniveau in der Folge des Mindestlohns von 12 Euro nur um 0,4 Prozent. Wenn zusätzlich auch Spillover-Effekte auf angrenzende Lohngruppen berücksichtigt werden, liegt der Gesamteffekt bei etwa 0,8 Prozent.

Bei der Bundesbank (2022, S. 57) beträgt der Effekt auf das reale BIP im Jahr 2023 +0,02 Prozent, im Jahr 2024 liegt er bei -0,01 Prozent.

Mindestlohn: Chancen und Risiken

Die Forschungsinstitute IMK und WSI der Hans-Böckler-Stiftung waren zuvor auf einen Lohnimpuls etwa 0,6 Prozent gekommen, also in einer ähnlichen Größenordnung (Dullien et al. 2022, S. 5) (Abbildung 5).

Nennenswerte Auswirkungen auf die Beschäftigung oder das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) ergeben sich weder aus den Modellierungen der Bundesbank noch aus dem von IMK/WSI verwendeten Modell.

Auch das allgemeine Preisniveau erhöht sich in der Spitze im Jahr 2024 mit nur um 0,14 Prozent (Bundesbank) bzw. etwa 0,25 Prozent (IMK/WSI). Damit sind auch die Auswirkungen auf die Inflation nur sehr moderat.

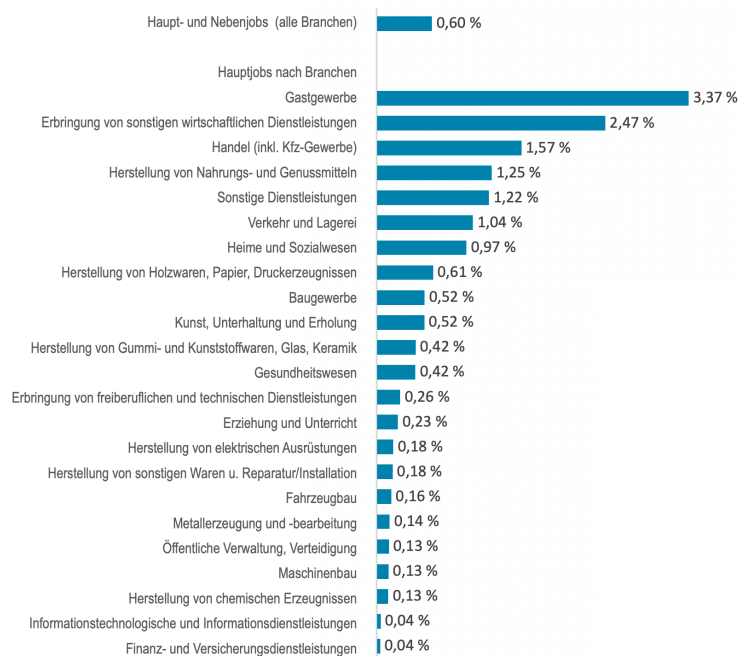
Der Mindestlohn von 12 Euro ist also in erster Linie ein sozial- und arbeitsmarktpolitisches Projekt. Er korrigiert Fehlentwicklungen der letzten

Jahre und führt zu einer Neubewertung von Arbeit – insbesondere in der Hälfte des Arbeitsmarktes, die inzwischen jenseits der Reichweite von Tarifverträgen liegt. In Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Einzelhandel und anderen Dienstleitungen, wo viele Arbeitgeber ihr Geschäftsmodell auf niedrige Löhne gebaut haben, führt dies naturgemäß zu erheblichem Anpassungsdruck (Abbildung 5).

Gleichzeitig schützt der künftige Mindestlohn all jene Arbeitgeber, die nach Tarif zahlen und gute Arbeitsbedingungen bieten, vor Außenseiterkonkurrenz (Bispinck et al. 2020). Der neue Mindestlohn verändert damit auch die Dynamik des Wettbewerbs: Wenn Lohndrückerei keine erfolgversprechende Strategie mehr ist, haben all jene einen Vorteil, die auf Qualität, Innovation und Qualifikation ihrer Beschäftigten setzen.

Abb. 5: Steigerung der Lohnsumme als Folge der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro, nach Branchen

Veränderung gegenüber dem Basisszenario im 4. Quartal 2022, in %



Anmerkung: Dargestellt ist der Lohnimpuls, der sich aus einer außerordentlichen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 ergeben würde. Die Darstellung nach Branchen berücksichtigt aufgrund von Einschränkungen in der Datenbasis (SOEP) nur Hauptjobs. Die Branchenklassifikation basiert auf dem mittelgroben Aggregat A*38 der NACE Rev. 2 (nur Branchen mit ausreichenden Fallzahlen).
Quelle: Dullien et al (2022) auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP).

WSI



Unser Autor Dr. Malte Lübker

ist Referatsleiter für Tarif- und Einkommensanalysen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und Lehrbeauftragter an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Er forscht zu den Themen Tarifbindung, Mindestlöhne und Lohnungleichheit in Deutschland

Foto: Ulrich Baatz

Kommentare aus dem Bundestag: Chancen und Risiken des Mindestlohns!

Wir erhöhen den Mindestlohn auf 12 Euro. Über sechs Millionen Menschen haben dadurch ab Oktober 2022 mehr Geld in der Tasche. Besonders Frauen und Ostdeutsche sowie Berufsgruppen mit geringer Tarifbindung profitieren von der Erhöhung – etwa im Einzelhandel, in der Gastronomie oder in der Gebäudereinigung. Wer Vollzeit für Mindestlohn arbeitet, verdient statt heute etwa 1.700 Euro dann rund 2.100 Euro brutto monatlich. Zwar lassen sich damit keine großen Sprünge machen, aber wer Vollzeit arbeitet, sollte von seinem Lohn anständig leben können. Das ist eine Frage des Respekts – Respekt gegenüber den Menschen, die jeden Morgen aufstehen und hart arbeiten. Der Mindestlohn setzt dabei nur die absolute Lohnuntergrenze. Ein angemessenes Lohnniveau wird weiterhin in erster Linie durch Tarifverträge sichergestellt. Mit einem höheren Mindestlohn schützen wir auch vor Altersarmut – denn bessere Löhne heißt auch bessere Renten. Gleichzeitig werden mit dem höheren Mindestlohn weniger Menschen auf ergänzende staatliche Unterstützung angewiesen sein (sogenannte „Aufstockerleistungen“ im Arbeitslosengeld II).

Die SPD hat den Mindestlohn in Deutschland durchgesetzt. Er ist eines der wichtigsten und erfolgreichsten sozialen Projekte der letzten Jahre. Durch die Einführung des Mindestlohns 2015 haben Millionen Beschäftigte durch höhere Einkommen profitiert. Mit der deutlichen Anhebung auf 12 Euro zu Oktober schreiben wir diese Erfolgsgeschichte fort.

Zu vermeintlichen Risiken des Mindestlohns haben wir schon bei der Einführung ähnliche Diskussionen geführt. Deshalb möchte ich neben den genannten Chancen auch auf die fünf häufigsten Mythen zu Risiken des Mindestlohns eingehen.

Mythos 1: Der Mindestlohn vernichtet Arbeitsplätze. Dieser Einwand wurde bei der Einführung des Mindestlohns besonders häufig vorgetragen und stellte sich im Nachhinein als unbegründet heraus. Zahlreiche Studien und Statistiken zeigen uns die überwiegend positiven Beschäftigungseffekte – die Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigung oder die Umwandlung von Hilfsjobs in höherwertige Tätigkeiten (so genannten „Spill Over Effekte“). Bei einer Erhöhung auf 12 Euro rechne ich – gerade in Zeiten starken Fachkräftemangels – mit ähnlich positiven Effekten.

Mythos 2: Der Mindestlohn beschränkt die Tarifautonomie. Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12

Euro wird einige Tarifverträge überschreiben. Das ist so beabsichtigt. Denn die Tarifautonomie hat dort ihre Grenzen, wo sie keine armutsfesten Lohnabschlüsse generieren kann. Hier ist es Aufgabe des Staates Mindeststandards festzulegen.

Mythos 3: Die gesetzliche Erhöhung untergräbt das System einer unabhängigen Mindestlohnkommission. Mit der einmaligen gesetzlichen Erhöhung holen wir die wirtschaftliche Entwicklung nach, die der Mindestlohn aufgrund der 2015 sehr konservativ gewählten Kriterien nicht abbilden konnte. Vor

acht Jahren waren die Befürchtungen vor Arbeitsplatzverlusten so groß, dass wir einige Kompromisse eingehen mussten. Die Evaluation des Mindestlohngesetzes hat aber deutlich gemacht, dass die Befürchtungen unbegründet waren. Wir werden weiterhin am bewährten System der Mindestlohnkommission festhalten, dieser aber bessere Kriterien und mehr Spielräume an die Hand geben um zukünftig eine bessere Fortschreibung des Mindestlohns anhand der wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen.

Mythos 4: Der Mindestlohn ist ein Inflationstreiber.

Die Einführung des Mindestlohns 2015 hat für Millionen Beschäftigte zu einer beachtlichen Lohnerhöhung von durchschnittlichen 18 Prozent geführt. Die Inflationsrate in Deutschland liegt weit unter diesem Betrag. Auch hier zeigen Studien, dass es zu keinem Inflationsschub durch den Mindestlohn gekommen ist. Vielmehr stärkt der Mindestlohn die Kaufkraft besonders bei geringem Einkommen und mildert damit die Wirkung der Inflation für Geringverdiener ab. Daneben stärkt der Mindestlohn die Sozialversicherung und vermindert zukünftige Altersarmut.

Mythos 5: Der Mindestlohn beeinträchtigt Tätigkeiten im sozialen Bereich. Vielfach höre ich den Einwand, dass ein höherer Mindestlohn besonders Beschäftigung im sozialen Bereich gefährdet, da hier anders als im kommerziellen Bereich die Kosten nicht durch Preisanpassungen erwirtschaftet werden können. Wir als SPD sind uns der besonderen Herausforderungen im sozialen Bereich bewusst. Nach wie vor gilt unser Grundsatz, dass der Mindestlohn kein „Schweizer Käse“ sein darf und daher ausnahmslos gelten muss. Daher gilt es hier Lösung bei der Refinanzierung zu finden – denn schließlich profitiert auch der Staat durch höhere Steuereinkommen von der Mindestlohnerhöhung.



Dr. Martin Rosemann
ist Sprecher der
SPD-Bundestagsfraktion
für Arbeit und Soziales.

Mindestlohn: Chancen und Risiken



Pascal Kober ist Sprecher für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der FDP-Bundestagsfraktion.

Wir haben uns als Koalition auf eine einmalige, von der Politik festgelegte Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro geeinigt. Daran angeschlossen haben wir ebenfalls festgelegt, dass in Zukunft wieder die Mindestlohnkommission, unabhängig von politischer Einflussnahme, weitere mögliche Anpassungen des Mindestlohns prüfen wird.

Die Kommission hatte bereits in der Vergangenheit zur Aufgabe, die Erhöhung des Mindestlohns so abzuwägen, dass sie die sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Faktoren gleichermaßen berücksichtigt. Sie ist eine wichtige Institution in Deutschland, um die Perspektiven aller Beteiligten auf dem Arbeitsmarkt im Blick zu behalten und einzubeziehen und Empfehlungen zur Ausgestaltung des Mindestlohns abzugeben.

Für die FDP ist aber klar, dass weitere, den Mindestlohn flankierende, Maßnahmen, die wir im Koalitionsvertrag festgehalten haben, ebenfalls zügig umgesetzt werden müssen. Weil eine Erhöhung des Mindestlohns bei vielen Menschen, wie Erwerbslose oder Teilzeitbeschäftigte, nicht oder nur zum Teil ankommt bzw. den erwünschten Effekt erzielt und weil es vor allem unser Ziel sein muss, dass die Menschen nicht ein Leben lang vom Mindestlohn leben müssen. Was nun beispielsweise auch folgen muss, ist die Verbesserung der Zuverdienstmöglichkeiten für Grundsicherungsempfänger, damit auch sie durch die Erhöhung des Mindestlohns mehr Geld in der Tasche haben können.

Für uns Freie Demokraten stehen aber vor allem der gelingende und nachhaltige Einstieg und der

darauf aufbauende Aufstieg im Arbeitsmarkt im Fokus – dies muss auch in der Zielsteuerung festgehalten werden. Vor diesem Hintergrund wollen wir bei Beziehern von Grundsicherung stärker als bisher ihre Kompetenzen wahr und ernst nehmen und daran anknüpfen. Deshalb werden wir mit Hilfe eines neu zu gestaltenden Kompetenzfeststellungsverfahrens den Fokus auf die individuellen Stärken und Entwicklungsbedarfe legen. Auch sogenannte „Soft Skills“ möchten wir zertifizierbar und damit sichtbar machen.

Das Teilhabechancengesetz zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit werden wir entfristen und weiterentwickeln. Coaching wird zum Regelinstrument und der Vermittlungsvorrang wird abgeschafft. Im Zentrum muss die Nachhaltigkeit der Vermittlung stehen.

Aber auch auf dem Weg durch Schule und Ausbildung darf niemand mehr verloren gehen. Wir wollen daher die Möglichkeiten des §16h SGB II auch für frühere Lebensalter öffnen. Wir werden zudem prüfen, inwieweit wir die Aufstocker von Arbeitslosengeld II in die Betreuung der Agentur für Arbeit übertragen können, damit in den Jobcentern Personalressourcen frei werden.

Durch Prämien wollen wir zu abschlussbezogener Weiterbildung motivieren und vollqualifizierende Ausbildungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung unabhängig von Dauer und Grundkompetenzen, auch im Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, fördern. Auch einen Bonus für die Teilnahme an der Eingliederung dienenden Förder- oder Unterstützungsmaßnahmen wollen wir einführen. Auch für Geringqualifizierte wollen wir Weiterbildungsangebote verstärkt finanziell fördern. Hier gibt es noch zu wenige Angebote und finanzielle Möglichkeiten.

Dafür werden wir die Idee des BAföGs, das vor über 45 Jahren für mehr Bildungsgerechtigkeit und Bildungschancen ins Leben gerufen wurde, weiterentwickeln und stärken. Dazu zählt der Ausbau des bereits bestehenden Aufstiegs-BAföG, mit dem wir diejenigen unterstützen, die innerhalb ihrer berufs- und abschlussbezogenen Qualifikationen den nächsten Schritt gehen möchten, ohne dass finanzielle Hürden diesen Aufstieg ausbremsen. Außerdem werden wir ein Lebenschancen-BAföGs einführen, das insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem Lohn bei der Weiterbildung auch jenseits ihrer beruflichen Qualifikationen fördert und so lebenslanges Lernen selbstbestimmt ermöglicht.

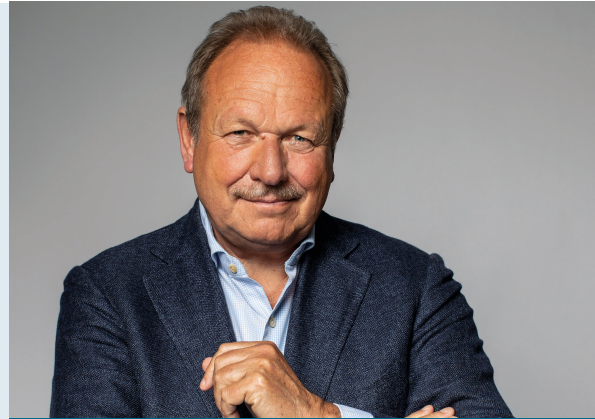
Mindestlohn: Chancen und Risiken

Alle Zeichen für einen 12-Euro-Mindestlohn stehen auf grün. Wir Grüne haben uns zusammen mit Gewerkschaften und Verbänden lange für die Erhöhung eingesetzt. Denn eins ist klar: Arbeit muss gerecht bezahlt werden. Die Anhebung kommt zum Oktober dieses Jahres. Darauf haben wir uns mit unseren Koalitionspartnern verständigt. Dieser Schritt war dringend notwendig. Deutschland hat im Vergleich zu anderen EU-Ländern einen der größten Niedriglohnssektoren. Hierzulande ist jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis im Niedriglohnbereich angesiedelt.

Für viele Millionen Beschäftigte in Deutschland bringt die Erhöhung auf 12 Euro unmittelbar eine Verbesserung ihres Lohns. Das bedeutet gleichzeitig, dass weniger Menschen ihren Lohn mit Sozialleistungen aufstocken müssen. Die Erhöhung sorgt nicht nur für bessere Einkommen, sondern auch für höhere Ansprüche bei der Rente, in Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit.

Von der Erhöhung profitieren insbesondere Erwerbstätige in personenbezogenen Dienstleistungsberufen, dem Gastgewerbe, Einzelhandel, Küchenhelfer*innen, Friseur*innen und Bäckereifachverkäufer*innen. Das sind jene Berufe, in denen am häufigsten weniger als 12 Euro pro Stunde gezahlt werden. Profiteure der Mindestloohnerhöhung werden auch Beschäftigte in kleinen Betrieben ohne Tarifbindung sein. Besonders stark profitieren Ostdeutsche und Frauen. Im Niedriglohnsektor liegt der Frauenanteil bei 70 Prozent. Laut jüngsten Berechnungen des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) ist die Wahrscheinlichkeit für Frauen, einen Lohn unterhalb von 12 Euro zu erhalten, doppelt so hoch wie für Männer.

Aber, ein Job im Niedriglohnsegment muss nicht immer zwangsläufig in Armut münden. Hier muss vielmehr der Haushaltskontext betrachtet werden, in dem Einkommen mehrerer Personen zusammen kommen können. Der Mindestlohn ist aber keine eierlegende Wollmilchsau. Auch wenn sich die Einkommenssituation vieler Menschen verbessert, werden zum Beispiel Alleinerziehende – über 80 Prozent sind davon Frauen – immer noch schlechter



Frank Bsirske (Bündnis 90/Die Grünen) ist Sprecher der Bundestagsfraktion für Arbeit und Soziales.

gestellt sein als Paare. Denn derzeit bezieht mehr als jede*r sechste erwerbstätige Alleinerziehende zusätzlich zum Einkommen Transferleistungen. Nur so können sie ihr Existenzminimum sicherzustellen. Deswegen werden wir weitere Maßnahmen, wie die Einführung einer Kindergrundsicherung, ergreifen müssen, um diesen Personenkreis aus der Armut zu führen.

Neben der direkten Lohnaufwertung für einige Millionen Beschäftigte wird die Mindestloohnerhöhung – wie bei der Mindestlohneinführung 2015 – einen Lohnimpuls in Einkommensgruppen zur Folge haben, die knapp oberhalb des Mindestlohnes liegen. Die Mindestloohnerhöhung sorgt für eine einheitliche Wettbewerbssituation zwischen den Unternehmen und verhindert, dass der Wettbewerb über die Löhne ausgetragen wird. Negative ökonomische oder Effekte auf den Arbeitsmarkt sind nicht zu erwarten.

Alles in allem ist der Mindestlohn ein wichtiger Baustein zur Schaffung gerechterer Einkommen. Er hilft, die Folgen des Kostenanstiegs fossiler Energieträger und der Nahrungsmittelpreise abzumildern und trägt dazu bei, die ökologische Transformation sozialer zu gestalten.

Mindestlohn: Chancen und Risiken

Die Ampelkoalition will den allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto die Stunde anheben. Damit wird der Mindestlohn immer stärker zum Spielball der Politik.

In der Regierungszeit von Angela Merkel wurde zum 1. Januar 2015 erstmals ein allgemeiner, gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro eingeführt. Davon profitierten rund vier Millionen Menschen, vor allem Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland. Über die weitere Erhöhung des Mindestlohns entscheiden seitdem alle zwei Jahre die Sozialpartner in der paritätisch besetzten Mindestlohnkommission. Deren Beschlüsse werden durch die Bundesregierung mittels Rechtsverordnung umgesetzt.

Seit seiner Einführung ist der Mindestlohn in insgesamt sechs Schritten auf aktuell 9,82 Euro gestiegen. Zum 1. Juli 2022 erhöht er sich auf 10,45 Euro. Bei ihren Beschlüssen orientiert sich die Mindestlohnkommission an der durchschnittlichen Entwicklung der Tariflöhne aller Branchen in Deutschland. So sieht es das Mindestlohngesetz vor. Damit soll sichergestellt werden, dass die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns die tariflich ausgehandelten Lohnerhöhungen abbildet.

Die Lohnfindung liegt in einer sozialen Marktwirtschaft in den Händen der Sozialpartner. Dort ist sie gut aufgehoben. Das zeigt sich auch bei den Beschlüssen der Mindestlohnkommission. Die Kommission hat in den letzten Jahren ihre Spielräume mehrfach zu nutzen gewusst und bewirkt, dass beispielsweise die Erhöhungen des Mindestlohns zum 1. Januar und zum 1. Juli 2022 insgesamt höher ausfallen werden als die Tariflohnentwicklung. Dies zeigt: Sozialpartnerschaft wirkt.

Demgegenüber greift nun die Ampelkoalition politisch motiviert in die Festsetzung des Mindestlohns ein und entmachtet die Sozialpartner. Bei der Vorstellung der Mindestlohnkommission im Februar 2015 betonte die damalige SPD-Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles noch, dass man keinen politisch festgesetzten Mindestlohn wolle und deshalb eine unabhängige Kommission über künftige Anpassungen der Lohnuntergrenze entscheidet. Sonst, so Nahles treuherzig, öffne man „Willkür und Populismus Tür und Tor“. Diese Türen und Tore stieß die SPD im Bundestagswahlkampf 2021 weit auf und versprach einen Mindestlohn in Höhe von 12 Euro. Nun wird dieses Wahlversprechen eingelöst. Damit werden mehr als 100 Tarifverträge ausgehebelt. Und auch deren gesamtes Lohngefüge muss neu justiert werden. So schwächt die Ampelkoalition die Sozialpartnerschaft in Deutschland,



Stephan Stracke MdB ist Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag.

obwohl sie sich doch im Koalitionsvertrag gerade die Stärkung der Tarifpartnerschaft auf die Fahne geschrieben hat.

Schlimmer noch: Mit der politischen Setzung des Mindestlohns auf 12 Euro wird die Höhe des Mindestlohns immer stärker zum Spielball der Politik. Ein politischer Überbietungswettbewerb ist die Folge. So fordern die Linke und Teile der Gewerkschaften bereits einen Mindestlohn von deutlich über 12 Euro.

Dazu passt ins Bild, dass die Ampelkoalition die Begründung zur Höhe des Mindestlohns verändert. Die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 war von der Überzeugung getragen, dass nur faire Löhne für einen funktionierenden Wettbewerb sorgen. Die Wirtschaft soll und darf sich keine Wettbewerbsvorteile durch Lohndumping verschaffen. Der Mindestlohn verfolgte damit einen klaren ordnungspolitischen Ansatz. Dieser Ansatz wird jetzt verlassen. Jetzt geht es der Ampel um mehr gesellschaftliche Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben. Auch sollen nun besser Altersrenten oberhalb des Grundsicherungsniveaus erreicht werden. Auffallend ist, dass die Ampel mit 12 Euro ihre selbst gesteckten Ziele nicht erreicht. Die Erhöhung des Mindestlohns soll nach der Gesetzesbegründung dem zur Ermittlung eines angemessenen Mindestlohniveaus international anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns gerecht werden. Der Mindestlohn müsste dann aber deutlich über 12 Euro liegen. Auch das zeigt: Die neue Beliebigkeit in der Rechtfertigung der Höhe des Mindestlohns lässt viel politischen Spielraum für die Zukunft. Der Mindestlohn wird immer stärker zum Spielball der Politik.

Mindestlohn: Chancen und Risiken

Mehr als 6 Millionen Menschen werden von der Anhebung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde profitieren. Das sind über 6 Millionen Beschäftigte, die bisher zu derart skandalösen Niedriglöhnen arbeiten, dass sie davon nicht einmal ihre grundlegendsten Bedürfnisse – Wohnen, Kleidung, Mobilität, Heizung und angemessene kulturelle Teilhabe – ausreichend decken können. Es ist also allerhöchste Zeit, dass

die Bundesregierung hier Abhilfe schafft. Eine Gesellschaft in der Menschen trotz Arbeit auf Almosen vom Amt angewiesen sind, während die 10 reichsten Personen ihr Vermögen seit Beginn der Pandemie um mehr als 100 Milliarden Euro vermehren konnten, ist schlicht aus dem Ruder gelaufen. Der neue Mindestlohn ist aber nicht nur für Geringverdiener eine Chance. Höhere Lohnuntergrenzen bedeuten auch Aufwind für kommende Tarifverhandlungen, weil Verträge unterhalb existenzsichernder Mindestgrenzen so ausgeschlossen sind. Die Gewerkschaft NGG hat bereits berichtet, dass allein die Ankündigung des Mindestlohns Wirkung gezeigt hat. Seit der Bundestagswahl konnten in sechs Tarifgebieten Abschlüsse in der Gastronomie erzielt werden, die oberhalb von 12 Euro pro Stunde liegen.

Leider zeigt sich auch beim Entwurf des kommenden Mindestlohnerhöhungsgesetzes: Es ist nicht alles Gold was glänzt. So ist beispielsweise vorgesehen, dass der Mindestlohn nach der Anhebung weiterhin lediglich im Zweijahresrhythmus durch die Mindestlohnkommission angepasst werden soll. Für die Betroffenen ist das ein harter Brocken, denn die massive Inflation frisst sich schon jetzt durch die Ersparnisse der Beschäftigten und bedroht Menschen mit niedrigen Einkommen ganz akut im Alltag. Allein für das kommende Jahr hat das Ifo-Institut eine Inflation von 4% prognostiziert. Die kurzfristige Entlastung für Geringverdiener entwickelt sich also schnell wieder zu einer mittelfristigen Armutsfalle.

Stattdessen sollte diese Anpassung jährlich erfolgen und die Bundesregierung dem Vorschlag der Europäischen Kommission folgen, also ein Mindestlohn-niveau anstreben, das dauerhaft bei mindestens 60% des gesamtgesellschaftlichen Medianlohns liegt. Auf diese Weise würde es Deutschland endlich einmal vom Nachzügler zum Vorreiter in Sachen Mindestlohn und sozialer Gerechtigkeit bringen.



Susanne Ferschl ist stellvertretende Vorsitzende der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag, sowie Leiterin des Arbeitskreises Arbeit, Soziales und Gesundheit und Sprecherin für Arbeit und Mitbestimmung der Fraktion.

Die Bundesregierung sieht allerdings nicht einmal vor, die vielen Ausnahmen beim Mindestlohn abzuschaffen: Auszubildende, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Wochen ihrer neuen Beschäftigung, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Pflichtpraktikanten sind beispielsweise vom Mindestlohngesetz ausgeschlossen. Auch Beschäftigte in Werkstätten mit Behinderung gelten nach deutschem Recht nicht als Arbeitnehmer*innen und

haben deshalb keinen juristischen Anspruch auf eine faire Vergütung. Dabei verrichten all diese Beschäftigten ihre Arbeit und haben dasselbe Recht auf ein Leben in Würde ohne Armut.

Einen äußerst bitteren Beigeschmack erhält die Anhebung durch die geplante Ausweitung der Minijobs, deren Gehaltsobergrenze künftig dynamisch an den Mindestlohn gekoppelt werden soll. Es ist mittlerweile hinreichend belegt, dass Minijobs kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, sondern eine Sackgasse für die allermeisten Beschäftigten sind. Mit dem neuen Mindestlohn hätten sich Millionen von Minijobbern Hoffnungen darauf machen können, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu werden. Doch statt den Niedriglohnsektor endlich auszutrocknen, macht die Ampel den Arbeitgebern hier eine weitere Offerte. Für sie sind Minijobs ein lukratives Geschäft.

Besonders perfide ist allerdings das Agieren der Arbeitgeberverbände selbst. Nicht nur arbeiten deren Lobbyisten gerade selbstbewusst daran, das kommende Gesetz zu verwässern. Mehrere Arbeitgeberverbände haben bereits eine Klage angekündigt, da sie sich in ihrer Tarifautonomie beschnitten fühlen. Dies ist an Dreistigkeit kaum zu überbieten. Gerade die Arbeitgeberverbände haben in den letzten Jahren kaum eine Gelegenheit ausgelassen, um Tarifflicht zu fördern und so die Löhne zu drücken. Das ist nicht nur ein Desaster für die Beschäftigten, sondern auch für den Sozialstaat und die Wirtschaft insgesamt: Je weniger Menschen nach Tarif bezahlt werden, desto größer sind die Einbußen der Sozialversicherungen, der öffentlichen Hand und letztlich auch der Kaufkraft.

Als LINKE werden wir im Gesetzgebungsverfahren an jeder erdenklichen Stelle Druck für einen guten Mindestlohn machen. Einen solchen wäre die Gesellschaft den Beschäftigten endlich einmal schuldig.

Mit einem zu rasch steigenden Mindestlohn schneiden wir das Arbeitsplatzsegment für geringqualifizierte Menschen weg

Wie bewerten Sie die geplante Erhöhung des Mindestlohns?

Prof. Dr. Marcel Thum: Zwei Dinge fallen bei dieser Anhebung auf: Erstens ist es ein ungewöhnlich großer Sprung. Als der Mindestlohn eingeführt wurde, wollte man sich „vortasten“, um nicht zu massiv unerwünschte Beschäftigungseffekte zu bekommen. Dieser Vorsatz scheint jetzt vergessen. Zweitens hat die Politik den Mindestlohn endgültig zum Wahlkampfinstrument gemacht. Die Vorschläge zur Anpassung des Mindestlohns sollten von der dafür eingerichteten Mindestlohnkommission kommen und damit ein Stück weit einer Regelbindung unterliegen. Auch dieser Vorsatz wurde über Bord geworfen. Unabhängig davon, ob die 12 Euro jetzt gut oder schlecht sind, werden wir in Zukunft einen Wettbewerb sehen, wer im Wahlkampf den größeren Sprung im Mindestlohn verspricht. Mit einem ruhigen Abwägung unter Beteiligung der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Wissenschaft hat das nichts mehr zu tun.

Was ist jetzt anders im Vergleich zu 2015?

Prof. Dr. Marcel Thum: Der demografische Wandel macht sich jetzt auch in Westdeutschland bemerkbar. Vor einigen Jahren hielten viele Firmen die Warnungen, dass qualifizierte Arbeitskräfte rasch knapper werden, noch für akademische Glasperlenspiele. Dass es schwerer wird, auscheidende Mitarbeiter:innen zu ersetzen, haben inzwischen alle gemerkt. Es wird in vielen Bereichen einen Lohndruck nach oben geben. Das wird auf Dauer alleine durch die Marktkräfte passieren und muss nicht vom Staat angetrieben werden. Etwas Sorge macht mir allerdings, dass

Prof. Dr. Marcel Thum ist Leiter der ifo Niederlassung Dresden und Professor Lehrstuhl für Finanzwissenschaft der TU Dresden

wir langfristig mit einem zu rasch steigenden Mindestlohn für besonders gering qualifizierte Menschen ihr Arbeitsplatzsegment wegschneiden. Denn für die meisten Menschen bedeutet ein Arbeitsplatz nicht nur Einkommenserzielung sondern auch, fest in die Gesellschaft integriert zu sein.

Arbeitgeber:innen kritisieren die politische Intervention in den Arbeitsmarkt stark. Haben sie Recht?

Prof. Dr. Marcel Thum: Der Arbeitsmarkt war – aus guten Gründen – noch nie ein Laissez-faire Markt. Der Staat greift mit Steuern, Sozialabgaben, Arbeitsschutzregulierungen und vielem mehr ein. Die entscheidende Frage ist, ob die Intervention das ursprünglich gesetzte Ziel erreicht. Und hier habe ich Zweifel: Der Mindestlohn sollte für Niedrigverdiener ein auskömmliches Einkommen sicherstellen. Wegen der Verrechnung mit den Sozialtransfers steht der Gruppe, der man eigentlich helfen will, am Ende kaum mehr Einkommen zur Verfügung. Positiv ist möglicherweise, dass diese Menschen durch den höheren Mindestlohn mehr vom verfügbaren Einkommen selbst verdient haben. Also auch wenn es in der Haushaltskasse nicht wesentlich besser aussieht, steigt doch das Selbstwertgefühl.



Foto: Klaus Gigger

Was sind die sozialpolitischen Risiken des Mindestlohns?

Prof. Dr. Marcel Thum: Wir haben in den letzten Jahren gesehen, dass als Reaktion auf den Mindestlohn die Arbeitszeiten angepasst wurden. Am Ende hatten viele Mitarbeiter:innen gar nicht mehr in der Tasche. Zwar war der Stundenlohn höher, aber die Arbeitszeit ging nach unten. Wenn die Menschen gerne mehr Freizeit wollen und deshalb weniger arbeiten, ist das völlig in Ordnung. Allerdings dürfte die Arbeitszeitreduktion aus Sicht der Mitarbeiter:innen häufig unfreiwillig sein. Die wollen lieber mehr verdienen. Diese Arbeitszeitreduktion zeigt, dass die Unternehmen Rationalisierungsspielräume nutzen. Wegen eines höheren Mindestlohns wird kaum ein Unternehmen Mitarbeiter:innen entlassen. Aber je höher der Mindestlohn, desto eher überlegt man, welche Tätigkeiten wirklich nötig sind,

Als Reaktion auf den Mindestlohn wurden die Arbeitszeiten angepasst

und versucht, Leerlauf zu vermeiden. In der ganz langen Frist wird man manche Jobs auch gar nicht mehr besetzen oder wenig rentable Filialen ganz schließen. Das könnte dann für diejenigen zum Problem werden, die für höher qualifizierte Tätigkeiten nicht infrage kommen. Wenn wir diese Menschen mit dem Mindestlohn, der sicher in guter Absicht eingeführt wurde und in der Bevölkerung auch sehr populär ist, aus dem Arbeitsmarkt ausschließen, wäre das ein gesellschaftliches Desaster.

bag arbeit trifft

Welche Auswirkungen erwarten Sie für Berufsgruppen, die derzeit knapp über dem neuen Mindestlohn verdienen?

Prof. Dr. Marcel Thum: Um den Lohnabstand zu den untersten Lohngruppen zu wahren, sollte man erwarten, dass auch bei diesen Berufsgruppen die Löhne steigen. Allerdings wird es hier in vielen Branchen durch die demografisch bedingte Arbeitskräfteknappheit ohnehin einen Lohnruck nach oben geben. Was dann auf den Mindestlohn und was auf die normalen Marktkräfte zurückzuführen ist, wird sich gar nicht so ohne weiteres identifizieren lassen.

Wenn wir diese Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausschließen, wäre das ein gesellschaftliches Desaster

Wie lässt sich der Mindestlohn in Branchen umsetzen, die keine entsprechenden Preiserhöhungen auf Kund:innen umlegen können? Beispielsweise Frisör:innen oder Sozialkaufhäuser.

Prof. Dr. Marcel Thum: Eine Branche, die wirklich keine Preiserhöhungen umsetzen kann, gibt es kaum. Dazu müssten ja die Preise staatlich nach oben gedeckelt sein. Bei dem Argument, man könne Preise nicht erhöhen, scheint mir oft ein Missverständnis vorzuliegen: Der einzelne Betrieb tut sich in der Tat schwer, die Preise zu erhöhen. Gerade dort, wo die Kund:innen die üblichen Preise sehr präsent haben, besteht die Gefahr, dass sie zur Konkurrenz abwandern. Das ist die einzelwirtschaftliche Perspektive. Der Mindestlohn gilt aber für alle in der Branche. In der gesamtwirtschaftlichen Perspektive wird deutlich, dass die höheren Kosten dann am Ende doch auf die Preise überwältigt werden. Der Fri-

sörladen gegenüber kann eben auf Dauer auch nicht wenig verlangen als mein Laden. Gerade beim Frisörbetrieb sollte man sogar eine relativ starke Überwälzung in die Preise erwarten. Denn bei solchen Dienstleistungen sind die Rationalisierungsmöglichkeiten sehr beschränkt. Die vorhandenen Spielräume – z.B. die Öffnungszeiten so anzupassen, dass der Laden in betriebschwachen Zeiten gar nicht mehr geöffnet ist – haben viele Betriebe in der Vergangenheit ohnehin schon genutzt. Wenn der Mindestlohn auf die Preise durchschlägt, kann es natürlich sein, dass die Nachfrage nachlässt, die Menschen also seltener zum Frisör gehen oder das Sozialkaufhaus unattraktiver wird.

Die Frage eines angemessenen Mindestlohns gewinnt innerhalb der Debatte zur Klimakrise eine besondere Brisanz. Ist der Mindestlohn Voraussetzung für sozial gerechten Klimaschutz?

Prof. Dr. Marcel Thum: Wie schon erwähnt lässt sich nicht sicherstellen, dass der Mindestlohn überhaupt die verfügbaren Einkommen der wirklich betroffenen Haushalte erhöht. Wenn durch die Klimapolitik lebensnotwendige Güter teurer werden, müssen die Sozialtransfers entsprechend angepasst werden. Unter den bedürftigen Haushalten gibt es schließlich auch viele, die gar kein Arbeitseinkommen erzielen – die erreicht man mit dem Instrument des Mindestlohns ohnehin nicht. Um die soziale Akzeptanz der Klimapolitik zu erhöhen, könnte man – wie vielfach vorgeschlagen – einen Teil der Einnahmen aus der CO₂ Steuer und der Vergabe von Emissionszertifikaten pro Kopf an die Bevölkerung zurückverteilen. Da Haushalte mit höherem Einkommen in der Regel auch mehr CO₂ verbrauchen, findet so eine Umverteilung von oben nach unten statt.

Arbeitskreis Recycling e.V.

Claudio Vendramin

Die richtige (sozial-)politische Erhöhung des Mindestlohns betrifft bundesweit bis zu acht Millionen Arbeitnehmer/innen.

Wir, der Arbeitskreis Recycling e.V. (AKR) und Träger von acht Secondhand-Filialen in Ostwestfalen-Lippe OWL zahlen schon seit Jahren rund zehn Prozent über dem zunächst empfohlenen und dann in Gesetz gegossenen Mindestlohn. Die gesetzliche Steigerung auf zwölf Euro Arbeitnehmerbrutto pro Stunde begrüßen wir.

Und ja, die Maßnahme stellt uns natürlich vor große Herausforderungen. Sie wird bei uns mit ca. 335.000 .– Euro pro Jahr zu Buche schlagen. Die schnöde Zahl betrifft bei uns 85 Mitarbeiter/innen, die in den verschiedenen Abteilungen von Fahrdienst, Annahme und Sammlung bis Sortierung und Verkauf in Teilzeit oder Vollzeit bei uns angestellt sind und teilweise im Programm 16i gefördert werden. Abzüglich der Förderung aus Arbeitsmarktprogrammen verbleiben nach gegenwärtiger Kalkulation ca. 240.000.– Euro Mehrkosten pro Jahr.



Foto: Arbeitskreis Recycling e. V.



Schlussfolgerungen und Konsequenzen

1 Bei Arbeitsmarktprogrammen wie 16i, die einen Eigenanteil des Arbeitgebers vorsehen, muss entsprechend der prozentualen Steigerung des Mindestlohns auf zwölf Euro die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit / Jobcenter angepasst werden. Hier trifft es die Richtigen, in dieser Bevölkerungsgruppe sind zu viele Menschen im Rentenalter in Sozialhilfebezug. Beschäftigte mit geringem Einkommen haben kaum Möglichkeiten, Rücklagen zu bilden und in aller Regel werden die verbesserten Nettogehälter direkt wieder verfrühstückt. Spätestens bei der nächsten Energierechnung werden wir feststellen müssen, dass der Oktober für unsere Leute zu spät war...

2 Für uns mit unseren für alle Bevölkerungskreis offenen Secondhand-Kaufhäusern und Shops bedeutet die Erhöhung des Mindestlohns, dass wir um Preiserhöhungen von ca. 10 % und Mehrausgaben für Werbung zur Gewinnung von mehr Secondhand-Kundschaft nicht herumkommen.

3 Dies muss einhergehen mit einer Attraktivitätssteigerung unseres Angebotes für Kundinnen und Kunden und einer Optimierung von Betriebsabläufen. Dabei gehen wir davon aus, dass die Teilnahme an der bundesweiten Dachmarke „Re-Use Deutschland“ für sozialwirtschaftliche Secondhand-Betriebe mittel- und langfristig einen entsprechenden Schub bringt.

Vor Ort

Arbeitskreis Recycling e.V.

Der Arbeitskreis Recycling wurde 1984 gegründet. Die RecyclingBörsen! sind sogenannte Zweckbetriebe des Vereins. In den Cityläden und Kaufhäusern des Vereins werden seit gut drei Jahrzehnten Wertstoffe wiederverwendet und recycelt. Inzwischen kann der Arbeitskreis Recycling e.V. rund 90 ehemals (Langzeit-) Arbeitslose fest beschäftigen. Hinzu kommen – je nach Konzeptionen und Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik – über zahlreiche Plätze für Qualifizierung und Beschäftigung.

Neben der Entwicklung innovativer Ideen für Wiederverwendung, Recycling und Beschäftigung suchen wir die Kooperation mit Kunst und Kultur und initiieren selbst Kultur- und Bildungsprojekte. Wie zum Beispiel den RecyclingDesignpreis oder Workshops für Schüler/innen.

<https://recyclingboerse.org/>

<https://www.recyclingboerse.org/projekte/kunst-und-kultur/recycling-designpreis>

Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, die seit Jahren entsprechende Qualitäts-Labels und Zusammenschlüsse haben, belegen das. Geld- und Warenumsätze konnten überall gesteigert werden, wo eine Dachmarke gemeinsames Vorgehen ermöglicht hat. Synergieeffekte bei der Warenbeschaffung (Flächendeckung durch dezentrale Aufstellung), der Kommunikation mit Politik und Verwaltung über die regionale Ebene hinaus, der Ansprache neuer Kundenkreise durch professionelles Marketing, der Bildung von rabattstarken Einkaufsverbänden vom Toilettenpapier bis zum 7,5 Tonner LKW und nicht zuletzt der kollegialen Hilfestellung in Freud und Leid



haben sich überall in Europa eingestellt. Warum also nicht auch hier? Der Kundschaftskreis für Secondhand wurde erweitert und die Betriebe in der Abfallvermeidung durch Weiterverwendung (Wiederverwendung und Vorbereitung dazu) auch für Kooperationen mit Kommunen aufgestellt,

Im Endeffekt können wir uns nur auf unsere Kund*innen und ihren Umsatz verlassen, und wenn die mehr Geld in der Tasche haben und es bei uns ausgeben, warum nicht?



Foto: Arbeitskreis Recycling e. V.



Unser Autor Claudio Vendramin ist geschäftsführender Vorstand des Arbeitskreis Recycling e.V. und Vorstand der bag arbeit und von Re-Use Deutschland „Wiederverwendung – Interessengemeinschaft der sozialwirtschaftlichen Reparatur- und Recyclingzentren“ e.V.

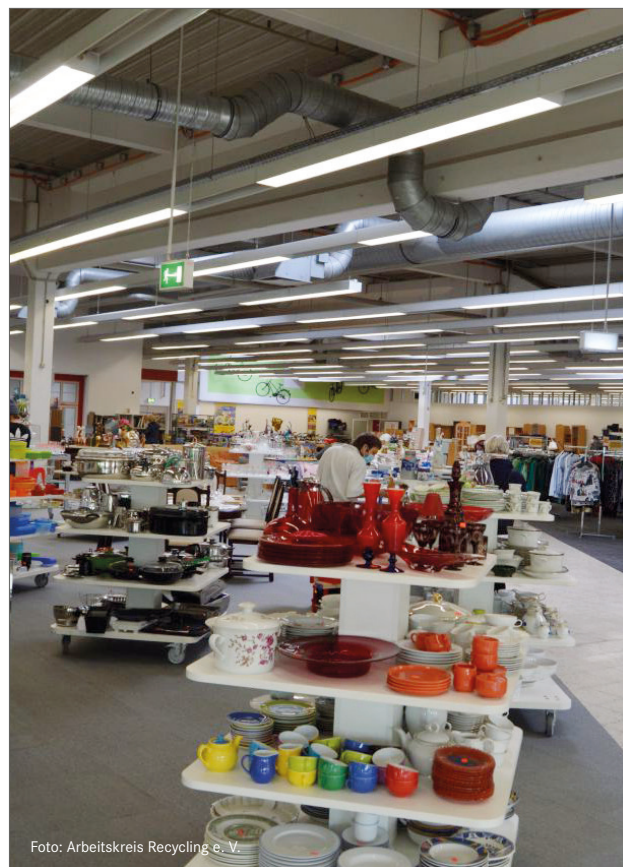


Foto: Arbeitskreis Recycling e. V.

Veranstaltungstipps

Alle Seminare auf einen Blick

Sie können sich bei uns online unter www.bagarbeit.de/veranstaltungen anmelden.
Für Rückfragen erreichen sie uns per Email: veranstaltungen@bagarbeit.de.

28./29.03.2022
Online-Seminar

Maßnahmezulassung von AZAV - Allgemeine Einführung und Herausforderungen in Zeiten von COVID 19

31.03.2022
Online-Seminar

Der Prüfdienst „AMDL“ hat sich angemeldet

04./05.04.2022
Online-Seminar

Fördermittel für gemeinnützige Projekte

06./07.04.2022
Online-Seminar

Bei Konflikten im Arbeitsalltag souverän handeln

07./08.04.2022
Online-Seminar

Die EU-Förderlandschaft 2021-2027

25./26.04.2022
Online-Seminar

Geschäftsmodellentwicklung

02.05.2022
Online-Seminar

Mitarbeiter*innen und Teams im Homeoffice führen

04.05.2022
Online-Seminar

Digitale Büroorganisation und Zeitmanagement

09./16./23.05.2022
Online-Seminar

Das Geheimnis des Gelingens. Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit - Auch für Männer! | 3-tägig

09./10.05.2022
Online-Seminar

Motivational Interviewing in der Gruppenleitung

09.05.2022
Online-Seminar

Schwer erreichbare junge Menschen: Informationen über und Erfahrungen mit Maßnahmen nach § 16h SGB II

13.05.2022
Online-Seminar

Rechtssicher im Ausbildungsrecht

17./18.05.2022
Online-Seminar

Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen

20.05.2022
Online-Seminar

„Andere Leistungsanbieter“ im SGB IX

01.06.2022
Online-Seminar

Update: Aktuelles zur Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen

02.06.2022
Online-Seminar

Arbeitsuchende Alleinerziehende fördern: Probleme und Lösungen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

02.06.2022
Online-Seminar

Personalrekrutierung und -entwicklung

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.de/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Björn Kazda ist unser Experte für Auszubildende im SGB II im Tagungszentrum der bag arbeit. Seit 2004 ist er im Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Referat Leistungsrecht der Grundsicherung für Arbeitsuchende tätig.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name: Björn Kazda

Größe: 176 cm

Sternzeichen: Widder



Warum gerade Auszubildende und Grundsicherung?

Die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren ist mitentscheidend dafür, später möglichst nicht hilfebedürftig zu werden.

Sind Sie Frühaufsteher?

Manchmal, wenn ich ins Büro fahre.

Wenn Sie mal kochen, dann...?

...koche ich gerne und versuche, möglichst viel Gemüse zu verarbeiten.

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Beamte sind Schreibtischtäter. Die meisten, die ich kenne, arbeiten aber dennoch.

Was geht gar nicht?

Schlechte Beratung in Ämtern.

Ihre letzte Reise ging nach...

...Südtirol.

Als Kind dachte ich... Heute weiß ich...

dass mein Vater einfach mal früher nach Hause kommen könnte.

Heute weiß ich...

...dass das gar nicht so einfach ist.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Auf meine Kinder.

Wo würden sie sonst mal gerne leben/arbeiten?

In den Bergen, dann ist es nicht so weit in den nächsten Urlaub.

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Am Flughafen, aber mit ausreichend Zeit bis zum Abflug.

Nächste Veranstaltung
mit Björn Kazda:

14. September 2022 (online)
Auszubildende im SGB II



Abonnement – forum arbeit

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. 7% MwSt. und Versand).



- Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Ansprechpartner:in: _____

Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____

Unterschrift: _____

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2022
Verantwortlich: Alina Simon
Redaktion: Munara Maatazimova
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Julia Baumgart Photography