

TOP 3.7.2 Mindestlohn und Jobqualität in Deutschland

1. Beschreibung der Problematik

Österreichs Sozialpartner verhandeln aktuell über die Einführung von Mindestlöhnen von 1.500 Euro auch noch in den letzten Kollektivverträgen. Die Effekte eines Mindestlohns mit Augenmaß auf Arbeitslosigkeit, Wachstum und Inflation sind vernachlässigbar, wie die deutsche Erfahrung zeigt.

Aber welche Auswirkungen hat der Mindestlohn auf der Betriebsebene? Eine Studie der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der deutschen Hans-Böckler-Stiftung (WSI), die Mitte Juni 2017 erscheint, zeigt, dass die Qualität der Arbeitsplätze und die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen steigt.

2. Auswirkungen

Unternehmen können sich, in der ökonomischen Theorie, zwischen zwei Strategien entscheiden: Entweder vertreiben sie hochqualitative Produkte und Dienstleistungen mit geschulten, produktiven MitarbeiterInnen mit höheren Löhnen und möglichst stabilen Beschäftigungsverhältnissen („hoher Weg“). Oder sie zielen darauf ab, mit standardisierten Arbeitsabläufen und ungeschultem, schlecht bezahltem Personal bei hoher Fluktuation möglichst billig zu produzieren („tiefer Weg“).

Ein Mindestlohn kann Unternehmen dazu anstoßen, sich tendenziell mehr in Richtung des hochproduktiven Weges zu orientieren. Um das zu untersuchen, haben Toralf Pusch vom WSI und Miriam Rehm von der AK Wien detaillierte Befragungsdaten von mehr als 340 Beschäftigten ausgewertet, die 2014 weniger als 8,50 Euro in der Stunde verdienten und nach der Einführung des deutschen Mindestlohns im gleichen Job weiterarbeiteten.

Die zentralen Ergebnisse im Detail: Der Stundenlohn der befragten NiedrigstverdienerInnen stieg beträchtlich, um gut 22 Prozent. Zudem erhielten die Mindestlohn-Beschäftigten mehr Einkommen bei kürzerer Arbeitszeit. Der durchschnittliche monatliche Verdienst der Mindestlohn-Beschäftigten wuchs spürbar – von durchschnittlich 839 auf 994 Euro. Und das, obwohl die Befragten im Mittel pro Woche anderthalb Stunden weniger arbeiteten. Der Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitswochen von mehr als 45 Stunden ging deutlich zurück. In den geringeren Arbeitszeiten sehen die ForscherInnen einen wichtigen Grund dafür, dass die Befragten der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie nach Einführung des Mindestlohns signifikant bessere Noten geben als zuvor.

Zudem gibt es Hinweise auf eine Verdichtung, aber auch auf eine Aufwertung der Arbeit. Der Mindestlohn hatte kaum Effekte auf den Arbeitsmarkt, noch auf das Preisniveau. Offensichtlich ist es vielen ArbeitgeberInnen gelungen, die höheren Lohnkosten auszugleichen, etwa durch eine höhere Produktivität. Indizien dafür: Mindestlohn-Beschäftigte berichten über mehr und anspruchsvollere Arbeit. Zugleich geben sie an, seltener in ihrer Tätigkeit gestört zu werden. Außerdem empfinden sie das Klima zwischen ihren KollegInnen und das Verhältnis zu Vorgesetzten als besser. Diese Erkenntnisse können als Anhaltspunkte gewertet werden, dass Unternehmen einerseits auf Arbeitsverdichtung und anderer-

seits auf verstärkte Motivation setzen. So würden gering bezahlte Tätigkeiten etwa durch bessere Organisation aufgewertet. Unter dem Strich sahen das die Mindestlohn-Beschäftigten als überwiegend positiv.

3. Position/Forderung der AK

Die AK stellt fest, dass sich die Anhebung niedriger Löhne in Deutschland positiv auf die Qualität der Arbeitsplätze auswirkte – Unternehmen wurden motiviert, in positives Personalmanagement zu investieren. Während die Jobs der Mindestlohn-Beschäftigten anspruchsvoller wurden, reduzierte sich deren Arbeitszeit bei höherem Stunden- und Bruttolohn. Die Arbeitszufriedenheit bei den NiedrigstverdienerInnen hat sich deutlich erhöht. Ein höherer Mindestlohn hatte somit in Deutschland nicht nur keine negativen makroökonomischen Effekte, sondern auch umfassend positive Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene.