



Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Institut für Soziologie,  
Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 3, 37073 Göttingen

**Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja**

Tel.: +49 (0) 551 / 39-7206

Fax: +49 (0) 551 / 39-7692

Sekretariat: +49 (0) 551 / 39-7201

[nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de](mailto:nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de)

Göttingen, 1.05.2020

## **Stellungnahme zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohn-Kommission**

Welche Auswirkungen hat der gesetzliche Mindestlohn, der in der Bundesrepublik Deutschland seit fünf Jahren existiert? Arbeitssoziologische Forschung, die vor allem auf qualitativen Fallstudien beruht, produziert in der Regel keine statistisch repräsentativen Daten, die etwa Rückschlüsse auf die volkswirtschaftlichen Konsequenzen dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes erlauben würden. In Studien zu Veränderungen der Arbeitswelt und deren Folgen für Beschäftigte geraten jedoch aus verschiedenen Perspektiven Zusammenhänge in den Blick, die für die Beratungen der Mindestlohn-Kommission nützlich sein könnten. Diese werden in neun Schritten skizziert.

### **1. Etablierung des Niedriglohnssektors: ein politisches Projekt**

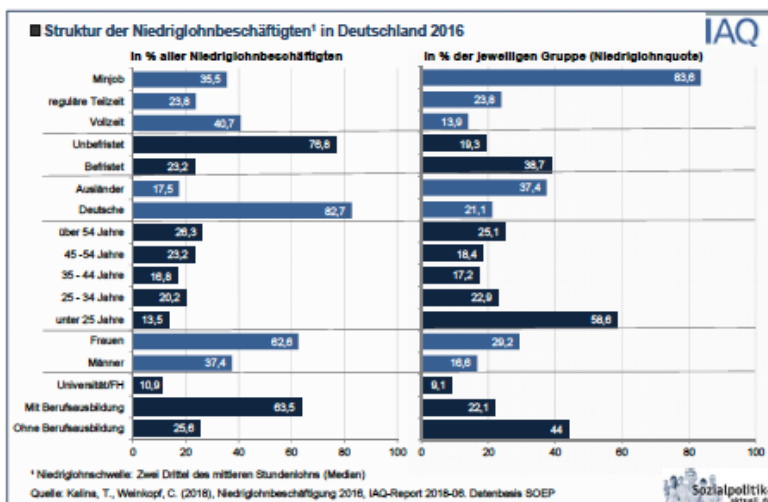
Der Umstand, dass in der Bundesrepublik Deutschland überhaupt die Notwendigkeit besteht, eine untere Verdienstgrenze gesetzlich zu definieren, ist Ergebnis staatlicher Politik. Durch gezielte Schaffung und Ausweitung eines Niedriglohnssektors sollte nicht zuletzt die Konkurrenzfähigkeit gegenüber Wirtschaftsstandorten wie Großbritannien oder den USA gesichert werden. Diese waren nach Ansicht politischer Entscheidungsträger in den 1990er Jahren gerade deshalb durch eine positivere ökonomische Dynamik geprägt, weil dort mehr formal gering qualifizierte und gering entlohnte Jobs den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichterten, während in Deutschland hohe Arbeitslosigkeit herrschte. Die aus dieser Problemwahrnehmung resultierende Niedriglohnstrategie wurde nicht zuletzt von Bundeskanzler Gerhard Schröder propagiert. Am 28. Januar 2005 verkündete er vor dem World Economic Forum in Davos: „Wir müssen und wir haben unseren Arbeitsmarkt liberalisiert. Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt“.<sup>1</sup> Er betonte damit zu Recht, dass die Etablierung des Niedriglohnssektors lange vor Ausrufung der Agenda 2010 eingesetzt hatte – den Startschuss markierte in vieler Hinsicht das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 (vgl.: Keller 1989).

---

<sup>1</sup> Das Redeskript findet sich online unter: [http://www.gewerkschaft-von-unten.de/Rede\\_Davos.pdf](http://www.gewerkschaft-von-unten.de/Rede_Davos.pdf)

Wie erfolgreich diese Politik war, lässt sich etwa daran ablesen, dass einem Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Grabka/Schröder 2019, S. 252) zufolge der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland besonders zwischen 1995 und 2008 stark zunahm. Seitdem ist, unter Berücksichtigung von Nebentätigkeiten, relativ konstant etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten von Niedriglöhnen betroffen.

Die staatliche Förderung von Niedriglohnjobs lässt sich besonders gut am Beispiel von Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung demonstrieren. Leiharbeitsverhältnisse, deren Abschluss seit Mitte der 1980er Jahre schrittweise rechtlich erleichtert wurde, werden im Schnitt deutlich geringer entlohnt als vergleichbare Direktanstellungen, wie die Bundesagentur für Arbeit mit Zahlen zum „Pay Gap von Leiharbeitnehmern“ regelmäßig dokumentiert.<sup>2</sup> Zudem nahmen als „geringfügig“ definierte Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) nicht zuletzt deshalb deutlich zu, weil die Verdienstgrenze immer weiter angehoben wurde. Dies trug dazu bei, dass ein „grauer Arbeitsmarkt“ wachsen konnte, in dem Beschäftigte nicht nur per Definition außerhalb der Schutzmechanismen der Sozialversicherung bleiben, sondern in dem bekanntermaßen auch die illegale Kombination mehrerer unversicherter (und nicht angemeldeter) Jobs, der Verzicht auf schriftliche Arbeitsverträge, die Verweigerung von Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahltem Urlaub, die Tätigkeit ohne Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie weitere rechtlich zweifelhafte Praktiken an der Tagesordnung sind (vgl. zur Entwicklung prekärer Beschäftigungsverhältnisse etwa: Mayer-Ahuja 2003). Geringfügige Beschäftigung stellt insofern den Inbegriff eines Niedriglohnjobs dar, als sie sich nicht nur durch die geringe Zahl vergüteter Arbeitsstunden, sondern auch durch besonders geringe Stundenlöhne auszeichnet. So lagen die Löhne bei rund drei Vierteln aller Minijobs im Jahr 2017 unterhalb der Niedriglohnschwelle (Grabka/Schröder 2019, S. 253). ForscherInnen des Instituts für Arbeit und Qualifikation betonen, „dass vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt wird, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen (Sozialpolitik aktuell 2019, S. 3). Auch das IAQ geht davon aus, dass mehr als ein Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten in Minijobs tätig ist bzw. knapp 84 Prozent aller MinijobberInnen zum Niedriglohnsektor zählen, wie folgende Abbildung zeigt.



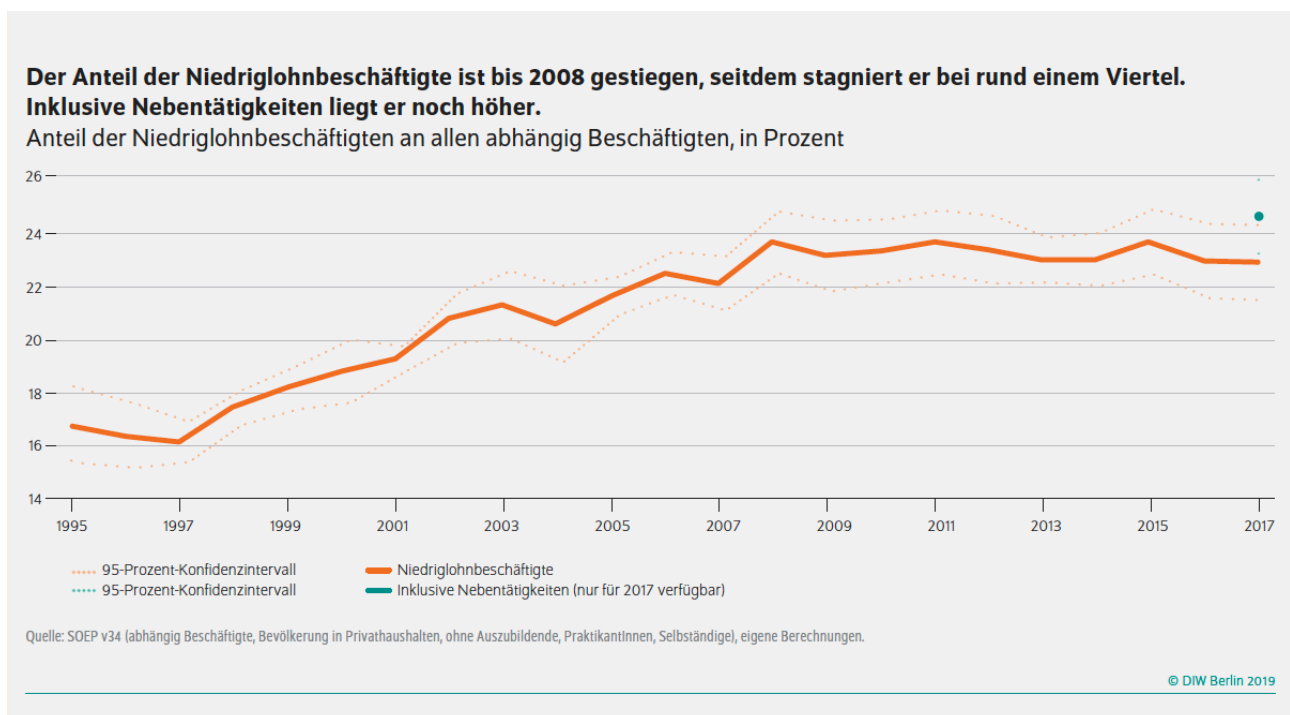
2

So lag im Januar 2019 der Lohnabstand (im Median) über die Anforderungsprofile hinweg bei 601 Euro pro Monat.

Neben der staatlichen Förderung von Leiharbeit und Minijobs trugen schließlich auch die Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003 bis 2005 zur Ausweitung des Niedriglohnssektors bei, indem sie den Druck auf (noch) Beschäftigte und Arbeitslose erhöhten, auch Stellen anzunehmen, welche das bisherige Qualifikations- und Einkommensniveau unterschreiten. Damit waren wiederum ausdrücklich auch Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung für Arbeitsuchende schwerer abzulehnen.

## 2. Gesetzlicher Mindestlohn: Weder Rückbau des Niedriglohnssektors noch „Living Wage“

Frägt man nun, inwiefern die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015 zum Rückbau des Niedriglohnssektors beitrug,<sup>3</sup> so sind die Befunde ernüchternd. Bislang schrumpft der Niedriglohnssektor in Deutschland nicht; vielmehr stagnieren Zahl und Anteil der ihm zuzurechnenden Jobs auf hohem Niveau.



Trotzdem stellt die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns insofern einen Erfolg dar, als seit 2015 zumindest ein Rückgang bei Jobs festzustellen ist, die unterhalb der Mindestlohnschwelle liegen oder mit Mindestlöhnen vergütet werden. So vermeldete das Statistische Bundesamt am 27.02.2020 unter Bezug auf die Verdiensterhebung (Stand: April 2018), dass sich die Zahl der Jobs mit Mindestlohn (8,84 Euro) von 2015

<sup>3</sup> Die Beantwortung der Frage wird dadurch erschwert, dass wir es mit drei unterschiedlichen Begriffen bzw. Konzepten zu tun haben: Beim „Niedriglohn“ handelt es sich um eine *relative* Schwelle mit Bezug auf das individuelle Erwerbseinkommen; die OECD definiert sie als zwei Drittel des Medianentgelts, bezogen auf das Bruttomonatsentgelt. Der „Mindestlohn“ bezeichnet eine gesetzlich bzw. tariflich festgelegte *absolute* Schwelle, ebenfalls mit Bezug auf das individuelle (Brutto-) Erwerbseinkommen. Wer von einem „existenzsichernden Lohn“ bzw. „Living Wage“ spricht, bezieht sich hingegen teilweise auf individuelle Erwerbseinkommen, teilweise auf den Haushaltskontext. Eine rechtlich oder statistisch verbindliche Schwelle für ein „Living Wage“ von Haushalten existiert unter anderem deshalb nicht, weil dafür eine statistische Standardisierung für den Haushaltskontext (etwa: Bruttoäquivalenzeinkommen) erforderlich wäre (vgl.: Becker 2019). Um gesicherte Aussagen darüber treffen zu können, wie der Mindestlohn auf den Niedriglohnssektor wirkt, müsste also das Verhältnis dieser drei Größen zueinander beobachtet werden. Die wesentlichen statistischen Datengrundlagen (darunter Entgeltstatistik/Beschäftigungsstatistik, Verdienststrukturerhebung/Verdiensterhebung, Sozio-oekonomisches Panel oder der Mikrozensus) bringen jedoch jeweils unterschiedliche Voraussetzungen für die Berechnung dieser Schwellenwerte mit.

(1,91 Mio.) bis 2018 (930.000) mehr als halbiert habe; dies entsprach noch 2,4 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse. Für 509.000 Jobs (oder 1,3 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse) galt 2018 weiterhin, dass sie unterhalb des Mindestlohns vergütet werden – eine erstaunliche Größenordnung, wenn man bedenkt, dass es sich hier durchweg um offiziell dokumentierte Unterschreitungen des Mindestlohns handelt. Doch auch hier war ein Rückgang (von 1,01 Mio. in 2015) zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt 2020).

Diese auf den ersten Blick widersprüchlichen Befunde – großer und stabiler Niedriglohnsektor bei deutlichem Rückgang von Jobs unterhalb und auf der Mindestlohnschwelle – erklären sich aus der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns: Diese ist so gering, dass selbst seine BezieherInnen Teil des Niedriglohnsektors sind. Im internationalen Vergleich liegt die Bundesrepublik mit 9,35 Euro innerhalb der Gruppe westeuropäischer Staaten seit April 2020 auf dem letzten Platz (vgl.: Schulden/Lübker 2020, S. 120).<sup>4</sup>

Zudem kann der gesetzliche Mindestlohn nicht als existenzsicherndes Einkommen in dem Sinne betrachtet werden, dass man ohne zusätzliche staatliche Unterstützung davon den Lebensunterhalt sichern könnte. Ein „Living Wage“ wird gemeinhin als Verdienst von mindestens 60 Prozent des Median-Einkommens definiert;<sup>5</sup> der deutsche Mindestlohn hingegen erreichte 2018 nach dem gebräuchlichen Kaitz-Index (Mindestlohn in Prozent des Medianlohns) nur 45,6 Prozent. Im Jahr 2017 hatte dieser Wert immerhin noch 47,8 Prozent betragen (Schulden/Lübker 2019, S. 8). Damit gehört Deutschland (neben den Niederlanden und Belgien) zu den wenigen Ländern, die beim Kaitz-Index gegenüber früheren Standards zurückgefallen sind, während der Trend in Europa zu diesem Zeitpunkt in die umgekehrte Richtung ging. Laut OECD liegt die Niedriglohnschwelle sogar bei zwei Drittel des Medianlohns, darunter gelten Löhne als armutsgefährdend, unter 50 Prozent spricht man von Armutslöhnen (vgl.: Schulden/Lübker 2020, S. 123). Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland ist demnach ein Armutslohn.

Vor diesem Hintergrund hat sich neben Gewerkschaften (wie dem Deutschen und Europäischen Gewerkschaftsbund) und verschiedenen Parteien inzwischen auch Finanzminister Olaf Scholz dafür ausgesprochen, in Europa Mindestlöhne zu etablieren, die mindestens 60 Prozent des nationalen Medianlohns betragen. In Deutschland würde dies einem Mindestlohn von etwa 12 Euro pro Stunde entsprechen (vgl.: ebd., S. 128). Die Low-Pay-Commission in Großbritannien kündigte hingegen (vor Einsetzen der Corona-Krise) an, dass die 60 Prozent-Grenze noch im Frühjahr 2020 erreicht werde und man nun die 66 Prozent-Grenze anstrebe. Letzteres sollte in Spanien bis 2024 realisiert werden, und die belgischen und niederländischen Gewerkschaften forderten eine Erhöhung der jeweiligen Mindestlöhne auf 14 Euro pro Stunde (vgl.: ebd., 124-126). Auch in

<sup>4</sup> Kaufkraftbereinigt fallen hingegen Großbritannien, Belgien und Luxemburg hinter Deutschland zurück (vgl. Abbildung 2 zur Kaufkraft (KKS) gesetzlicher Mindestlöhne, in: Schulden/Lübker 2020, S. 122).

<sup>5</sup> Die Frage, ob es dabei um die individuelle Existenzsicherung oder die Existenzsicherung des Haushalts (einschließlich PartnerIn und Kindern) geht, wird unterschiedlich beantwortet. Zudem kann es sinnvoll sein, Nettoeinkommen (statt Bruttoeinkommen) heranzuziehen, um (speziell im internationalen Vergleich) beurteilen zu können, ob ein Einkommen existenzsichernd ist. Vgl.: Pimminger 2012.

Deutschland ist eine deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes unbedingt erforderlich, denn die Diagnose „Armut trotz Arbeit und Mindestlohn“ ist auf Dauer untragbar.

### **3. Niedriglohnsektor in Bewegung – aber kaum Chancen, ihm zu entrinnen**

Die Ausweitung des Niedriglohnsektors in Deutschland war, wie etwa Dustmann u.a. (2020) argumentieren, spätestens seit Mitte der 1990er Jahre von einer „dramatic increase in wage inequality“ begleitet (S. 7): „with real wages increasing between 1995 and 2015 by nearly 20 percent in the 90th percentile, rising by only 8 at the median, and declining by 13 percent at the 10th percentile“ (ebd., S. 2). Bis etwa 1995 waren wirkungsvolle Lohnuntergrenzen noch durch Tarifverträge festgeschrieben worden, doch die Zahl der Beschäftigten, die durch Branchen- oder Haustarifvertrag erfasst waren, ging deutlich zurück, so dass Tariflöhne speziell am unteren Ende des Einkommensspektrums nicht länger eine zuverlässige Haltelinie markierten. Aus diesem Grund wurden zunächst Tarifverträge in bestimmten Branchen (wie dem Gebäudereiniger-Handwerk oder der Fleischwirtschaft, siehe unten) für allgemeinverbindlich erklärt, um auch für nicht tarifgebundene Unternehmen und Beschäftigte tarifliche Mindestlöhne festlegen zu können. Dennoch verdienten ein halbes Jahr vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 15 Prozent aller Beschäftigten (in etwa 4 Millionen Jobs) weniger als 8,50 Euro pro Stunde. In den am stärksten betroffenen Regionen galt das für jede/n dritte/n Beschäftigte/n (vgl. ebd.). Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde hier eine Untergrenze definiert, die allerdings angesichts der Tatsache, dass immer mehr Unternehmen nicht mehr tariflich gebunden sind, in weiten Teilen der Arbeitswelt inzwischen die faktische Lohnhöhe markiert.

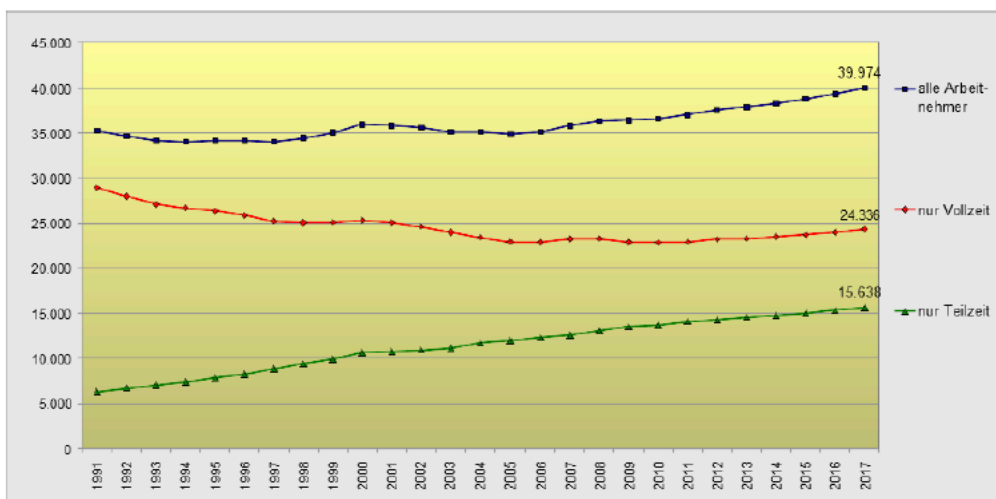
Die Ausweitung des Niedriglohnbereichs hatte insgesamt eine dämpfende Wirkung auf die Entwicklung von Löhnen und Gehältern. Nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war jedoch zu beobachten, dass besonders Vergütungen in den untersten Einkommensgruppen deutlich stärker anstiegen als in den obersten, so dass die zuvor gewachsene Kluft sich etwas verkleinerte. Dustmann u.a. (2020, S. 3) betonen, dass mit diesen überproportionalen Lohnerhöhungen selbst in besonders stark betroffenen Regionen kaum Arbeitsplatzabbau verbunden gewesen sei. Zudem berichten sie, dass seit Einführung des Mindestlohnes Beschäftigte mit sehr geringen Vergütungen besonders häufig die Arbeitsstelle gewechselt hätten – hin zu „firms that pay a higher daily wage on average“ (S. 3), zu größeren und zu stabileren Firmen mit geringerer Fluktuation. Die Zahl der „Mikrounternehmen“ (mit bis zu drei Beschäftigten) hingegen sei deutlich zurückgegangen. Alleine diese Jobwechsel erklärten etwa 25 Prozent der Lohn- und Gehaltszuwächse von NiedriglohnbezieherInnen seit 2015. Diese Veränderungen führen die AutorInnen auf den Mindestlohn (statt auf andere, etwa ökonomische Einflüsse) zurück, weil sie direkt nach seiner Einführung und nur im Niedriglohnsektor zu beobachten waren (vgl. ebd., S. 4). Sie folgern daraus, dass viele NiedriglohnbezieherInnen zu Unternehmen gewechselt seien, von denen man höhere Produktivität erwarten könne, und sprechen deshalb von „Upgrading“ (vgl. ebd., S. 3). Allerdings bedeutet dies nicht unbedingt, dass die Betroffenen damit dem Niedriglohnbezug entkommen wären. Zwar bestätigt das DIW den Befund, dass die Bruttostundenlöhne im untersten Dezil seit 2015 über-

proportional gestiegen sind. Allerdings gibt es kaum Belege für die (als Begründung für staatliche Prekarisierungspolitik häufig formulierte) Annahme, dass Niedriglöhne ein Sprungbrett in lukrativere Jobs und attraktivere Teile des Arbeitsmarktes darstellen würden: die Lohnmobilität aus dem Niedriglohnsektor heraus ist gering und hat seit 1995 nicht zugenommen (vgl.: Grabka/Schröder 2019).

Bei den skizzierten Veränderungen handelt es sich demnach um Bewegungen innerhalb des Niedriglohnssektors – sie beinhalten ausdrücklich nicht, dass eine große Zahl von Beschäftigten nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes existenzsichernde Arbeitsstellen angetreten hätte. Dies ist insofern ein bemerkenswerter Befund, als die Jahre um 2015 in ökonomischer Hinsicht besonders günstig waren (vgl.: Dustmann u.a. 2020, S. 8). Wenn der gesetzliche Mindestlohn selbst in einer solchen konjunkturellen Situation nicht dazu beitrug, Niedriglohnbeschäftigung wirkungsvoll zu reduzieren, wird es unter Bedingungen eines massiven Wirtschaftsabschwungs, wie er sich aktuell durch die Corona-Pandemie abzeichnet, darauf ankommen, deutlich wirkungsvollere staatliche Instrumente zu entwickeln, um existenzsichernde Beschäftigung zu fördern.

#### 4. Mehrfachbeschäftigung – die fatalen Folgen geringer Löhne für die Reproduktion von Arbeitskraft

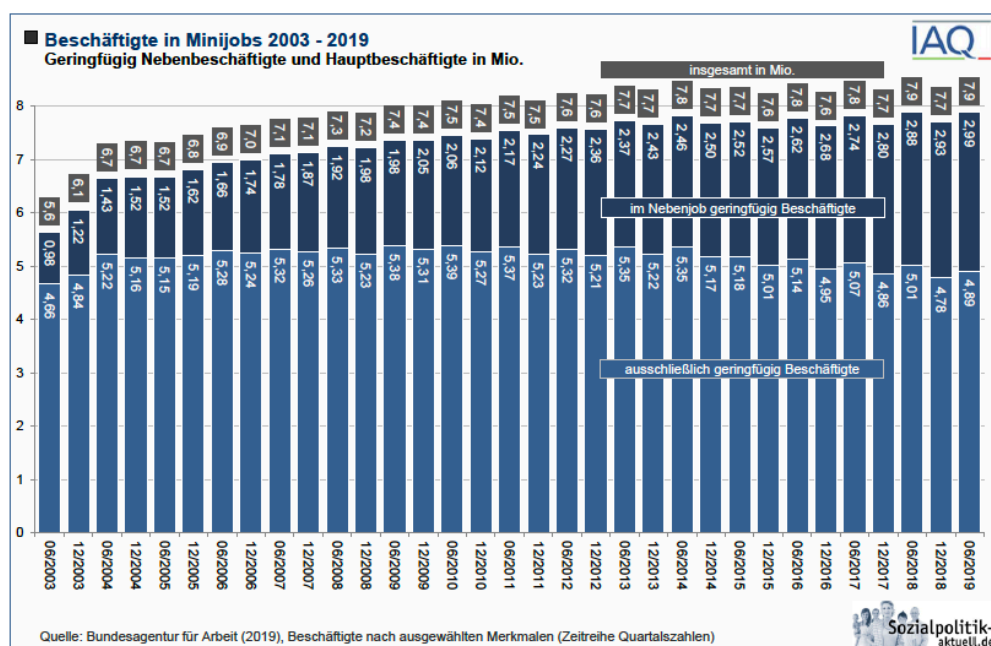
Die Erwerbstätigkeit nimmt in Deutschland seit langem kontinuierlich zu. Waren laut Statistischem Bundesamt (2018) im Jahr 1991 noch 34,7 Mio. Menschen erwerbstätig, wurden 2015 bereits 36,2 Mio. registriert (dies ist ein Plus von 1,5 Mio. in 14 Jahren). Bis 2018 stieg die Zahl weiter auf 37,3 Mio. (ein Plus von weiteren 1,1 Mio. in drei Jahren). Der Zuwachs beschleunigte sich also in den Jahren nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns deutlich, und er ging vor allem auf die Zunahme von Teilzeitstellen zurück. Dies belegt etwa die folgende Abbildung auf Basis der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

Unter den Teilzeitstellen erwiesen sich Minijobs in besonderem Maße als Wachstumsmodell. Während nach Erkenntnissen des Statistischen Bundesamtes (2018) im Jahr 1991 unter allen Erwerbstätigen etwa 654.000 geringfügig Beschäftigte gewesen waren, wurde 2015 der Spitzenwert von 2,34 Mio. erreicht – die Zahl der Minijobs hatte sich demnach fast vervierfacht. Danach sank sie leicht auf 2,05 Mio., was viele KommentatorInnen nicht zuletzt auf die Einführung des Mindestlohns zurückführten.

Allerdings ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich größer ist. Zum einen finden viele Minijobs, die besonders häufig „schwarz“ im privaten Haushalt ausgeübt werden, keinen Eingang in offizielle Statistiken. Zum anderen werden (etwa bei Befragungen) oft nur Minijobs angegeben, die als Hauptbeschäftigung dienen, was angesichts der hohen Zahl geringfügiger Nebenbeschäftigungen zu einer deutlichen Untererfassung führt. Auf jeden Fall schlägt sich der informelle Charakter von Minijobs in extrem unterschiedlichen statistischen Angaben nieder. So ging etwa die Bundesagentur für Arbeit (auf Basis der Beschäftigtenstatistik) im Jahr 2015 von insgesamt 7,7 Mio. Minijobs aus – etwa 5,2 Mio. dienten als ausschließliche Tätigkeit, 2,5 Mio. als Nebenjob. Die Abweichung von den Zahlen des Statistischen Bundesamts, die auf dem Mikrozensus (also einer Haushaltsbefragung) beruhen, ist bemerkenswert – bei der Befragung von Haushalten wird offenbar nur jeder dritte Minijob angegeben, der in der Beschäftigtenstatistik auftaucht. Letzterer jedenfalls ist zu entnehmen, dass die Gesamtzahl der (offiziell erfassten) geringfügigen Haupt- und Nebentätigkeiten nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes nicht zurückgegangen ist, sondern sogar leicht zugenommen hat, wobei die Steigerung vor allem im Bereich der Nebenbeschäftigungen stattfand. Immer mehr Beschäftigte haben demnach mehr als einen Arbeitsvertrag.



Im Januar 2020 antwortete die Bundesagentur für Arbeit auf eine Anfrage der Partei die Linke im Bundestag, dass insgesamt 3,54 Mio. Menschen in Deutschland mehrfachbeschäftigt sind.<sup>6</sup> Fast drei Millionen davon haben demnach neben einem regulären, sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis einen Minijob – schon damit wäre die Gesamtzahl geringfügiger Beschäftigung, von der das Statistische Bundesamt ausgeht, überschritten. Etwa 350.000 Personen haben zwei sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse, und knapp

<sup>6</sup> Die Antwort der Bundesagentur für Arbeit findet sich unter:  
[https://www.linksfraktion.de/fileadmin/user\\_upload/PDF\\_Dokumente/2019/190204\\_SZ\\_Mehrfachbeschaeftigung\\_01.pdf](https://www.linksfraktion.de/fileadmin/user_upload/PDF_Dokumente/2019/190204_SZ_Mehrfachbeschaeftigung_01.pdf)

270.000 kombinieren zwei oder mehr Minijobs. Damit haben sich Zahl und Anteil der Mehrfachbeschäftigungen seit dem Jahr 2003 mehr als verdoppelt – eine Entwicklung, die nach Auffassung von Graf u.a. (2019, S. 1) in Europa einzigartig ist.

Diese massive Zunahme der Mehrfachbeschäftigung (und insbesondere der Kombination aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Minijob) ist wiederum direktes Ergebnis staatlicher Politik. Sie setzte ein, nachdem im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung 2003 die Verdienstgrenze für Minijobs deutlich (von 325 auf 400 Euro) angehoben und zudem verfügt worden war, dass ein Minijob, der neben einer sozialversicherten Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, selbst dann von Sozialversicherungspflicht und Einkommenssteuer befreit bleibt, wenn der Gesamtverdienst oberhalb der Geringfügigkeitsschwelle liegt (vgl. ebd., S. 2).

Was den Charakter der Jobs betrifft, die ergänzend zur Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, so handelt es sich bei 39 Prozent der von Graf und KollegInnen Befragten um „einfache, ungelernete Tätigkeiten“; 59 Prozent üben eine Helfertätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erfordert (vgl.: ebd., S. 4-5). Immerhin 53 Prozent geben an, finanzielle Not bzw. finanzielle Schwierigkeiten seien sehr wichtig oder wichtig für die Entscheidung gewesen, mehrere Beschäftigungsverhältnisse aufzunehmen. Noch wichtiger war ein „lukratives Einkommen durch die Nebentätigkeit“ (68 Prozent); an vierter Stelle folgte die „Erfüllung von besonderen Konsumwünschen“ mit 52 Prozent (vgl.: Graf u.a. 2019, S. 10). Kurz: Mehrfachbeschäftigung wird in aller Regel ausgeübt, weil man ein zusätzliches Einkommen benötigt, und dafür werden Tätigkeiten in Kauf genommen, die mit geringer Qualifikation und oftmals mit geringem sozialem Ansehen verbunden sind. Die soziale Absicherung verbessert sich dadurch kaum, denn die Stundenlöhne sind (wie erwähnt) bei Minijobs meist gering. Selbst wer durch die Kombination aus sozialversicherter Hauptbeschäftigung und Minijob vollzeitnah beschäftigt ist, leistet nur aus der Hauptbeschäftigung Beiträge zur Sozialversicherung – und erhält im Bedarfsfall entsprechend geringere Leistungen.

Auf diese Entwicklung hatte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in zweierlei Hinsicht Auswirkungen: Zum einen ging die Zahl der ausschließlich bzw. im Hauptberuf geringfügig Beschäftigten leicht zurück – dafür werden gemeinhin die größeren Dokumentationsanforderungen verantwortlich gemacht, die viele Unternehmen veranlasst haben dürften, auf Minijobs zu verzichten. Zum anderen führt der Umstand, dass (wie erwähnt) nicht zuletzt aufgrund der geringen Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes nach wie vor etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten in Deutschland kein existenzsicherndes Einkommen bezieht, offenkundig dazu, dass 3,5 Mio. Menschen mehr als einen Job brauchen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Die Folge sind in vielen Fällen Wochenarbeitszeiten, die deutlich jenseits der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes liegen. Laut Graf u.a. (2020, S. 8) jedenfalls arbeitet weit über die Hälfte der Befragten mit Mehrfachbeschäftigung mehr als 40 Stunden pro Woche.



„Etwa ein Fünftel kommt auf 40 bis 44 Stunden pro Woche in Haupt- und Nebentätigkeit, ein weiteres Fünftel auf bis zu 49 Stunden. 37 Prozent der Befragten sind 50 Stunden oder mehr mit ihren beruflichen Tätigkeiten beschäftigt, 13 Prozent sogar 60 Stunden oder mehr.“

Wenn es zutrifft, dass Mehrfachbeschäftigung einerseits zu überlangen Arbeitszeiten führt und andererseits in erster Linie als Reaktion auf unzureichende Vergütungen zu verstehen ist, dürfte die geringe Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes mit dafür verantwortlich sein, dass (dem DGB-Index Gute Arbeit zufolge) 41 Prozent der Befragten im Jahr 2017 sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft waren, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern (DGB 2017). Angesichts arbeitssoziologischer Erkenntnisse zu den Verwerfungen, die mit der zunehmenden Entgrenzung von Arbeitszeiten einhergehen und nicht nur die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft, sondern auch die Sorge für Kinder und hilfsbedürftige Angehörige in Frage stellen (vgl. zum Beispiel Jürgens 2010; Hackett 2012; Rose 2018), sind dies besorgniserregende Befunde.

### **5. Wofür der Mindestlohn keine Lösung bietet: Gefahr der Altersarmut durch Minijobs und Allein-Selbständigkeit**

Der Umstand, dass Mehrfachbeschäftigung in der weit überwiegenden Zahl der Fälle keine verbesserte Absicherung im Rahmen der Sozialversicherung mit sich bringt, da Minijobs im Nebenerwerb seit 2003 nicht mehr sozialversichert und steuerbefreit sind, ist ein gravierendes Problem für Beschäftigte und schwächt die finanziellen Grundlagen zum Beispiel der Gesetzlichen Rentenversicherung. Doch selbst wer dauerhaft eine sozialversicherte Vollzeitbeschäftigung ausüben und dafür ein Erwerbsleben lang Vergütungen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes beziehen würde, hätte keine Aussicht auf eine (auch nur individuell) existenzsichernde Altersrente. Dies gab die Bundesregierung auf Anfrage des Bundestagsabgeordneten Dietmar Bartsch (Die Linke) zu Protokoll. Gefragt, wie hoch der gesetzliche Mindestlohn aktuell sein müsse, „damit die Rente nach 45 Beitragsjahren oberhalb der Grundsicherung im Alter liegt“, führte die Parlamentarische Staatssekretärin Anette Kramme am 17. Dezember 2019 aus:

„Der durchschnittliche Bruttobedarf von Empfängerinnen und Empfängern der Grundsicherung im Alter, die außerhalb von Einrichtungen leben, beträgt 796 Euro (Stand Dezember 2018). Um dies bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden über 45 Jahre versicherungspflichtiger Beschäftigung hinweg zu erreichen, wäre aktuell rechnerisch ein Stundenlohn von 12,13 Euro erforderlich. Die steuerlich bezuschusste private Altersvorsorge dient zusätzlich dem Ziel, Einkommen oberhalb der Grundsicherung im Alter zu realisieren“ (Deutscher Bundestag 2019d, S. 50).

Der gesetzliche Mindestlohn liegt allerdings derzeit bei 9,35 Euro, und seine BezieherInnen sind offenkundig meist nicht in der Lage, eine private Zusatzversorgung zu finanzieren. Daher ist davon auszugehen, dass die Koppelung von abhängiger Beschäftigung und sozialer Absicherung, die in den Nachkriegsjahrzehnten schrittweise ausgebaut worden war (vgl. Castel 2000) und seit den 1980er Jahren durch Politiken der Prekarisierung nachhaltig geschwächt wird, durch den gesetzlichen Mindestlohn in seiner jetzigen Form keine Stärkung erfährt.

Dieser Befund wiegt umso schwerer, als zugleich neue Formen der Selbständigkeit (und allen voran der Alleinselbständigkeit) an Bedeutung gewonnen haben. Die Betroffenen gelten nicht als abhängig beschäftigt, sind folglich nicht in die gesetzliche Sozialversicherung eingebunden und haben keinen Anspruch auf gesetzliche (oder tarifliche) Mindestlöhne. Ihre Zahl hat nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 1,28 Mio. im Jahr 1991 auf 1,99 Mio. im Jahr 2015 zugenommen – bis 2018 war auch hier nur ein leichter Rückgang auf 1,87 Mio. zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt 2018). Wie schnell Alleinselbständige in eine existenzgefährdende Situation geraten können, wird aktuell überdeutlich. So forderten die Wirtschaftsminister von Bremen und Nordrhein-Westfalen am 22.04.2020 die Ausweitung der Unterstützung von Alleinselbständigen aus den Corona-Hilfsprogrammen mit der Begründung, man erhalte täglich mehrere Hundert „verzweifelte Zuschriften“ von Menschen, deren Einnahmen durch den Lockdown weggebrochen seien und die dadurch ihren Lebensunterhalt nicht länger sichern könnten.<sup>7</sup>

Um der Gefahr zu begegnen, dass künftig immer mehr Menschen von Altersarmut betroffen sind, muss demnach zum einen der gesetzliche Mindestlohn deutlich erhöht werden, da die Höhe der Vergütung direkten Einfluss auf die Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und damit auf deren Leistungen im Bedarfsfall hat. Zum anderen ist die Einbeziehung von Minijobs und Allein-Selbständigen in die Sozialversicherung unumgänglich. Die im Zeichen der Corona-Pandemie zu beobachtende Situation, in der bereits ein Verdienstaustausch von wenigen Wochen viele Alleinselbständige an den Rand des Ruins treibt und MinijobberInnen (die nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert sind) keinen Anspruch auf KurzarbeiterInnen-Geld haben, unterstreicht die Dringlichkeit dieser Maßnahmen.

## **6. Mindestlohn im Spannungsfeld von Arbeitsmarkt und Arbeitsorganisation: die Fleischindustrie**

Welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn konkret zeitigt, lässt sich zudem besonders gut beobachten, wenn man neben Arbeitsmarkt und sozialem Sicherungssystem auch die Unternehmensebene in den Blick nimmt. Arbeitssoziologische Studien bieten hier eine gute Grundlage, um den komplexen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Formen der Lohnfestsetzung (Gesetz versus Tarif), zwischen dem betrieblichen Umgang mit Arbeitskraft und (transnationalen) Arbeitsmarktdynamiken sowie zwischen Vergütung und Arbeitsorganisation nachzugehen. Die Fleischindustrie, die wir seit einigen Jahren im Rahmen des Projektes *refugees@work*<sup>8</sup> am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen beforschen, ist dafür ein besonders geeignetes Beispiel. Fünf Punkte besondere Beachtung.

Erstens lässt sich das Verhältnis zwischen gesetzlich und tariflich festgelegten Mindestlöhnen am Beispiel der Fleischwirtschaft insofern gut studieren, als sie (zusammen mit dem Friseurhandwerk sowie der Land- und

<sup>7</sup> Vgl. dazu etwa die Berichterstattung der Westdeutschen Zeitung unter: [https://www.wz.de/politik/inland/laender-fordern-soforthilfe-auch-fuer-lebensunterhalt-selbststaendiger\\_aid-50163569](https://www.wz.de/politik/inland/laender-fordern-soforthilfe-auch-fuer-lebensunterhalt-selbststaendiger_aid-50163569)

<sup>8</sup> Zu diesem Projekt siehe: <http://www.sofi-goettingen.de/de/projekte/refugeeswork-perspektiven-der-betrieblichen-integration-von-fluechtlingen-in-niedersachsen/projektinhalt/>. Die Mitglieder der Projektgruppe vertreten unterschiedliche Positionen zu der Frage, inwiefern der gesetzliche Mindestlohn tatsächlich ein entscheidender Faktor für die Restrukturierung von Branche und Beschäftigungsverhältnissen sowie die damit verbundenen Arbeitskonflikte ist. Die obige Darstellung gibt die Überlegungen der Autorin wieder.

Waldwirtschaft) zu jenen Branchen gehörte, für die der gesetzliche Mindestlohn zunächst *nicht* galt. Obwohl es „in dieser Branche keine Kultur der Branchentarifverträge gab“ (Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2016, S. 6), einigten sich die Tarifparteien im Laufe des Jahres 2014 auf einen branchenspezifischen Mindestlohn. Dabei dürfte es nicht irrelevant gewesen sein, dass sich zu diesem Zeitpunkt die Festschreibung einer gesetzlichen Lohnuntergrenze abzeichnete, von der Ausnahmen nur bis Ende 2016 und nur dann möglich sein sollten, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einen geringeren Stundensatz vorsah. Indem man also ab 1. August 2014 einen tariflichen Branchen-Mindestlohn von 7,75 Euro festlegte, der ab 1. Dezember 2014 auf 8,00 Euro erhöht wurde, konnte die Fleischwirtschaft Beschäftigte immerhin für neun Monate unterhalb der (ab Januar 2015) gesetzlich fixierten Untergrenze (von 8,50 Euro) vergüten. Zum 1.10.2015 wurde der Branchen-Mindestlohn auf 8,60 Euro erhöht. Vom 1.12.2016 bis 31.12.2017 galt dann ein tariflicher Mindestlohn von 8,75 Euro, so dass der Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn (von nunmehr 8,84 Euro) gewahrt wurde – erst im Jahr 2018 erreichte der Branchen-Mindestlohn 9 Euro. Es mag demnach eine der direktesten Auswirkungen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gewesen sein, dass sich die Tarifparteien der Fleischwirtschaft erstmals auf einen branchenweit gültigen Tarifvertrag einigen konnten (zu seinen unmittelbaren Folgen für Arbeitsbedingungen siehe: Weinkopf/Hüttenhoff 2017). Gesetzliche Formen der Lohnfestsetzung stehen demnach nicht unbedingt im Gegensatz zu tariflicher Regulierung, wie diejenigen argumentieren, die durch Staatseingriffe die Tarifautonomie gefährdet sehen – im Fall der Fleischwirtschaft scheinen sie tarifliche Regulierung eher befördert zu haben. Allerdings ist hier in dreierlei Hinsicht Vorsicht geboten: Zum einen existierten vor Abschluss des Mindestlohn-Tarifvertrages keine Flächentarifverträge in der Fleischwirtschaft – und seitdem das Bundesarbeitsministerium 2018 eine neuerliche Allgemeinverbindlichkeitsklärung abgelehnt hat (siehe unten), ist man zu diesem Zustand zurückgekehrt. Die Hinwendung zum Flächentarifvertrag war demnach von kurzer Dauer. Zum zweiten war die Einführung eines tariflichen Mindestlohns der einzige Sachverhalt, der in diesem Tarifvertrag geregelt wurde – es fand also explizit keine kollektive Verständigung auf andere Aspekte von Beschäftigungsverhältnis oder Arbeitskraftnutzung statt. Zum dritten diente der Mindestlohn-Tarifvertrag, wie erwähnt, nicht zuletzt dazu, den gerade erst eingeführten gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten. Dennoch markierte sein Abschluss insofern einen Fortschritt für Beschäftigte, als dieser „Tarifvertrag über Mindestbedingungen im Sinne des Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)“<sup>9</sup> den Druck auf Unternehmen erhöhte, Alternativen zu der bislang weit verbreiteten Entsendepraxis zu erproben.

Zweitens lassen sich am Beispiel der Fleischindustrie (also von industriell organisierten Firmen im Bereich Schlachtung, Zerlegung und Convenience) die komplexen Wechselwirkungen zwischen (gesetzlichen bzw. tariflichen) Mindestlöhnen auf Ebene des (deutschen) Nationalstaates und transnationalen Arbeitsmarktdynamiken studieren. Die Allgemeinverbindlichkeitsklärung des Mindestlohn-Tarifvertrages im Jahr 2014 zum

---

<sup>9</sup> Der Text des Mindestlohn-Tarifvertrages findet sich unter: <https://www.also-zentrum.de/archiv/beitrag/tarifvertrag-mindestbedingungen-fleischwirtschaft.html>

Beispiel erfolgte erst, nachdem die Branche im Mai 2014 in den Katalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen worden war. Weil der tarifliche Mindestlohn damit auch für nicht tarifgebundene Unternehmen und Beschäftigte galt, war es möglich, selbst ost- und südosteuropäische Subunternehmer auf diesen Vergütungsstandard zu verpflichten, die „entsandten“ Beschäftigten bislang die in den Herkunftsregionen üblichen Löhne gezahlt hatten. In den Folgejahren stiegen die Vergütungen nach Darstellung des Sozialpolitischen Ausschusses der Fleischwirtschaft (2019, S. 2-3) deutlich an: „die Entgelte 2018 [seien] in der Fleischwirtschaft um insgesamt 3,9% und damit über dem Durchschnitt der allgemeinen Entgeltentwicklung angehoben“ worden, „und bei den Arbeitnehmern, die überwiegend im Werkvertrag beschäftigt sind, betrug bei einer gesunkenen Gesamtzahl die Entgeltsteigerung pro Arbeitnehmer im Durchschnitt fast 10 %.“ Die Aussage, die Gesamtzahl der Werkverträge sei zurückgegangen, stützt sich jedoch auf eine problematische statistische Grundlage (vgl. Fußnote 11), und auch die Angaben zur Verdienstentwicklung erfordern eine genauere Prüfung. Bruttoentgelte bis 1500 Euro seien rückläufig, betont der Sozialpolitische Ausschuss, während Entgelte zwischen 2000 und 2500 Euro zugenommen hätten – allerdings wird dabei auf Daten des Statistischen Bundesamtes verwiesen, die keine Werkverträge berücksichtigen. Trotz alledem bestätigen auch unsere Befunde, dass bei „Fachkräften“, also gut angeleiteten und routinierten ArbeiterInnen in der Schlachtung und Zerlegung (insbesondere von Schweinen und Rindern), der gesetzliche Mindestlohn teilweise deutlich überschritten wurde. Diese Lohnsteigerungen haben in doppelter Hinsicht mit transnationaler Arbeitsmigration zu tun: Zum einen boomte die Fleischindustrie in den vergangenen Jahren (die Produktionsmenge stieg von 1,379 Mio. Tonnen im Jahr 2002 auf 1,531 Mio. Tonnen im Jahr 2017), unter anderem weil dänische oder niederländische Konzerne (wie Danish Crown oder Vion) verstärkt in Deutschland produzierten. Während die Arbeit in Schlachthäusern und Zerlegebetrieben in diesen Ländern „gewerkschaftlich häufig gut bis sehr gut organisiert und insofern traditionell tariflich abgesichert“ ist, ist in Deutschland „mit billiger, migran-tischer Arbeitskraft, die formal entweder [nach wie vor] in Osteuropa, bei Werkvertragsunternehmen oder bei Zeit- und Leiharbeitsfirmen beschäftigt ist, viel Geld zu verdienen“ (Birke/Bluhm 2019, S. 26). Deutschland fungiert in der Fleischindustrie demnach als „Billiglohnstandort“, der Lohndumping erleichtert. Die geringe Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes macht dies möglich und hat, indem sie dänische und niederländische Interessenten für billige Arbeitskraft nach Deutschland lockte, etwa im Oldenburger Münsterland zu einer „enormen Ausweitung des Niedriglohnsektors“ geführt (ebd.). Zum anderen haben wir Hinweise darauf gefunden, dass in jüngster Zeit besonders mobile und gut organisierte Gruppen von ArbeiterInnen (etwa polnische Arbeitskolonnen) aus Deutschland nach Dänemark abwandern. Beschäftigte in der deutschen Fleischwirtschaft hatten (je nach Entgeltgruppe) im Jahr 2016 Anspruch auf 12 bis 13 Euro Tariflohn – wobei viele unserer InterviewpartnerInnen von Stundenlöhnen zwischen 9 und 12 Euro berichteten – in Dänemark hingegen wurden zu diesem Zeitpunkt 25 bis 27 Euro pro Stunde gezahlt (vgl.: Doelfs 2016). In den von uns untersuchten Unternehmen genügte vor diesem Hintergrund teilweise die Drohung mit Abwanderung, um bessere Löhne oder unbefristete Festanstellung durchzusetzen. In einem Fall wird berichtet, dass „die Polen alle zusammen, vierzig, fünfzig Leute waren das [...] die Arbeitsbekleidung weg, also runtergeworfen [haben] auf den Boden, dann wurden die bei den Werkstoren quasi abgefangen zurück und die haben alle unbefristete

Verträge“ bekommen (ebd., S. 33). Die Möglichkeit, jenseits der deutschen Grenze bessere Bedingungen zu finden, blieb daher nicht ohne Auswirkungen auf die Lohnhöhe vor Ort, wie ein Vertreter eines anderen Untersuchungsunternehmens erläutert:

„Einstiegsgehalt ist bei elf Euro. Wir haben den jetzt gerade nochmal einen Euro angehoben. Also die fangen bei elf Euro an und dann plus Zuschläge zwölf, 13, 14, wenn sie dann Wochenende arbeiten und auch mal mehr [...]. Bei der Schlachtung, glaube ich, merken jetzt die Kollegen auch, dass man da mit 8,60 Euro keinen mehr bekommt. Das ist so.“ (ebd., S. 38)

In diesem Fall führten die Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westeuropa bzw. zwischen Deutschland und Dänemark offenbar zu einer Gemengelage, in der die Höhe gesetzlicher Mindestlöhne (und Tariflöhne) wesentlich dazu beitrug, die Richtung von Arbeitsmigration zu beeinflussen. Dies hatte wiederum Rückwirkungen auf Arbeitsmarktdynamiken in verschiedenen europäischen Ländern. Das Argument, dass der gesetzliche Mindestlohn die Position Deutschlands in der internationalen Arbeitsteilung schwäche, ist vor diesem Hintergrund nur stichhaltig, wenn man Geschäftsmodelle und Personalstrategien akzeptiert, die (wie in der Fleischindustrie) darauf beruhen, dass Deutschland sich als Billiglohn-Standort profiliert.

Drittens zeigt der Fall der Fleischindustrie, dass weder gesetzliche Mindestlöhne noch Tariflöhne eine wirkungsvolle Untergrenze für Vergütungen markieren müssen – immerhin ist deren Unterschreitung durch verschiedene Formen von Lohnbetrug in dieser Branche weit verbreitet. Unsere Befragungen im Oldenburger Münsterland ergaben, dass speziell für Tätigkeiten, für die Unternehmen keine nennenswerten Einarbeitungszeiten vorsehen (wie Ausstellung, Reinigung der Produktionsanlagen, Verpackungstätigkeiten oder Hilfstätigkeiten in den Zerlegebereichen, also das Aufhängen von Fleischteilen, deren Nachbearbeitung oder Transport), formal der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird. Allerdings werden verschiedenste Wege beschritten, um die Personalkosten faktisch zu reduzieren. So lehnte es etwa das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anfang 2018 ab, den neuen Mindestlohn-Tarifvertrag der Fleischwirtschaft für allgemeinverbindlich zu erklären, der 9 Euro Mindestvergütung sowie zusätzlich eine monatliche Pauschale von 30 Euro für Rüst- und Umkleidetätigkeiten vorsah. Der Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW) vermutete, dies sei auf die Befürchtung zurückzuführen, es könne zu einer „Unterschreitung des Mindestlohns durch die vereinbarte Umkleidepauschale“ kommen (Ross 2019). Hintergrund dürfte die verbreitete Erfahrung sein, dass Pauschalzahlungen dazu einladen, geleistete Arbeit nicht zu vergüten.<sup>10</sup> Die gängigste Art der Unterschreitung von gesetzlichen oder tariflichen Lohnvorgaben in der Fleischindustrie besteht allerdings darin, dass speziell Subunternehmen, die nach wie vor Arbeitskolonnen aus Ost- oder Südosteuropa anheuern und in deutsche Schlachthöfe vermitteln, Beschäftigten „überhöhte Fahrtkosten, überhöhte Mieten, und selbst Vermittlungsgebühren für den Arbeitsvertrag“ in Rechnung stellen – „überall kann es einen faktischen Lohnabzug geben, der innerhalb der informellen Struktur vorgenommen wird, die es überhaupt erst ermöglicht, dass Person A am Ende an der

<sup>10</sup> Im konkreten Fall entsprachen 30 Euro Pauschale pro Monat (bei durchschnittlich 21 Arbeitstagen) rund 1,40 Euro oder knapp 10 Minuten Arbeitszeit pro Tag für Rüst- und Umkleidearbeiten; fällt der zeitliche Aufwand dafür faktisch höher aus, würde der Mindestlohn in der Tat unterschritten.

Schlachtkette steht“ (Birke/Bluhm 2019, S. 27). Ein Vertreter der zuständigen Gewerkschaft NGG erklärt dazu im Interview:

„Also das ist schon ein Ding. [Man] versucht über Nettoabzüge letztendlich wieder den Mindestlohn zu umgehen. Das ist hier Tagesgeschäft. [...] Nun, die Subunternehmer gehen hin und verhängen Strafen. Beispielsweise fällt ein Stück Fleisch runter bei der Produktion. Dann wird dafür Geld abgezogen. Und wenn dann am Abend die K3 Tonne/die Abfalltonne noch einmal zu schwer ist, dann gibt es den nächsten Abzug. Dann [...] haben wir jetzt den Fall gehabt [...], dass eine Kollegin dort zu stark geschminkt war und 50 Euro dafür Strafe zahlen muss. Dann Arbeitskleidung, Werkzeug eigentlich alles muss der Arbeitgeber bezahlen, (aber) das müssen die Leute bezahlen. Zugangschips zum Unternehmen. Das sind elektronische Chips, die müssen sie bezahlen. Zugang zu der Kantine: zehn Euro im Monat. Die haben da sogar noch ein paar Sachen mehr drauf.“ (F\_ab\_E\_02) (zitiert in Birke/Bluhm/Stieber 2020, S. 27)

Falls solche Praktiken ruchbar werden, so Birke und Bluhm (2019, S. 28), führe das „Werkvertragsregime“ dazu, „dass die verantwortlichen Großunternehmen, die das Endprodukt verkaufen, ihre Hände in Unschuld waschen“. Darüber hinaus ist offenbar die Praxis weit verbreitet, für 40 Arbeitsstunden pro Woche den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, aber deutlich längere Arbeitszeiten zu verlangen, wobei die Mehrarbeit nicht vergütet wird. 60-Stunden-Wochen sind in manchen Unternehmen keine Seltenheit; sie fallen an, wenn es in Produktion oder Reinigung zu Störungen kommt oder die geplante Produktionsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit zu bewältigen ist. Je nach Arbeitskräftebedarf werden beim Wechsel zwischen Spät- und Frühschicht gesetzlich vorgesehene Ruhezeiten ignoriert. Zudem werden z.B. bei den Reinigern die Umklezeiten sowie die zeitlich aufwändige Vorbereitung, die den Materialtransport über weite Strecken bis zum eigentlichen Reinigungsort einschließt, teilweise nicht bezahlt. Pausenzeiten werden in vielen Fällen nicht eingehalten, wenn das veranschlagte Arbeitspensum trotz der massiven Leistungsverdichtung, welche die Fleischindustrie prägt, nicht zu bewältigen ist. Letzteres ist oft auf personelle Unterbesetzung und den hohen Anteil unerfahrener Beschäftigter zurückzuführen, die zudem hohe Fluktuationsraten aufweisen. „Die Kombination aus Zeitdruck und mangelnder Erfahrung führt insbesondere in einem Arbeitsumfeld, das durch Maschinen mit scharfen Schneide- und Zerteilungswerkzeugen geprägt ist, zu einem erheblichen Risiko schwerwiegender Unfälle“ (Birke/Bluhm/Stieber 2020, S. 29; vgl.: ebd., S. 27-29). Für die Frage nach den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sind diese Besonderheiten der Arbeitsorganisation deshalb relevant, weil sie zu einer Polarisierung zwischen Beschäftigten führen: Während „gesuchte“ Fachkräfte für komplexere Tätigkeiten (speziell aufgrund transnationaler Abwanderungsoptionen) in den vergangenen Jahren deutlich höhere Vergütungen durchsetzen konnten, waren die tatsächlichen Vergütungen für die skizzierten Helfertätigkeiten in vielen Fällen deutlich geringer als vertraglich, tariflich oder gesetzlich festgelegt, selbst wenn der hohe Arbeitskräftebedarf der Branche sogar in diesen Bereichen teilweise zu Lohnerhöhungen führte.

Viertens ebnete die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, indem sie den Abschluss eines allgemeinverbindlichen Mindestlohn-Tarifvertrages beförderte, den Weg für eine vorsichtige und keineswegs flächendeckende Abkehr von Werkverträgen mit Subunternehmern, die ihre Arbeitskräfte außerhalb der EU rekrutieren. Anlass für diese tendenzielle Neuorientierung waren pressewirksame Skandale, etwa um die von

Anne Kunze (2014) in der „Zeit“ als „Waldmenschen“ bezeichneten ArbeiterInnen, die zusammen mit dem Job in der Fleischzerlegung auch ihre Unterkunft verloren und Zuflucht in Erdlöchern gesucht hatten, und der daraus resultierende Druck der niedersächsischen Landesregierung. Jedenfalls trat die Branche etwa ein Jahr nach Abschluss des Mindestlohn-Tarifvertrages mit der „Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen“ vom 21. September 2015 an die Öffentlichkeit (Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2016). Die unterzeichnenden Unternehmen sagten zu, spätestens zum 30.6.2016 von der Entsendung Abstand zu nehmen und ihre Vertragspartner zu verpflichten, Beschäftigte nur noch nach deutschem Recht einzustellen. Dieses Ziel, so wurde 2016 vermeldet, sei von allen 18 beteiligten Unternehmen (mit 88 Betriebsstätten) erreicht worden (ebd., S. 8-9) – die Mehrheit der Unternehmen hatte sich an dieser Initiative allerdings von Anfang an nicht beteiligt. Ab Juli 2017 trat zudem mit dem „Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft“ (GSA-Fleisch) die Nachunternehmer-Haftung in Kraft. Laut Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Partei Die Linke (Deutscher Bundestag 2019b, S. 2-3) wurden infolgedessen

„die Dienstleister z. B. vertraglich verpflichtet, den Mindestlohn zu zahlen, die Selbstverpflichtung der fleischwirtschaftlichen Unternehmen für attraktivere Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2015 inhaltlich zu beachten und den Verhaltenskodex der Fleischwirtschaft (Regelwerk des Verbandes der Fleischwirtschaft e.V., kurz VDF) einzuhalten, wozu insbesondere die angemessene Unterbringung der Beschäftigten des Nachunternehmers gehört. Die Auftraggeber lassen sich ein Überprüfungsrecht einräumen und bei Verstößen drohen Vertragsstrafen.“

Falls ein „Nachunternehmer“ etwa seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber Beschäftigten nicht nachkommt oder Vorgaben in Hinblick auf Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen verletzt, kann das auftraggebende Unternehmen demnach zur Rechenschaft gezogen werden. Der VDF war bemüht, die Wirksamkeit des Gesetzes zu betonen: so wurde positiv hervorgehoben, dass Danish Crown einem Dienstleister gekündigt habe, der Löhne verspätet gezahlt und Doppelschichten verlangt habe (Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2016, S. 10). Die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zur Fleischwirtschaft zeichnete allerdings ein weniger überzeugendes Bild: Binnen zweier Jahre musste bundesweit in nur sieben Fällen die Haftung für Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (§ 3 GSA-Fleisch) übernommen werden – der Verdacht liegt nahe, dass viele Verstöße schlicht nicht erfasst wurden. In Hinblick auf die Zur-Verfügung-Stellung von Arbeitsmitteln, Schutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung (§ 4), auf die Berechnung und Zahlung von Arbeitsentgelt sowie Verstöße gegen das Aufrechnungsverbot (§ 5), das zum Unterlaufen des Mindestlohnes führt, oder auf die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht (§7) lagen der Bundesregierung sogar keinerlei Informationen vor (Deutscher Bundestag 2019b, S. 2-3), während in unseren Befragungen all diese Themen eine zentrale Rolle spielen. Die Kontrollen können demnach nicht allzu intensiv gewesen sein. In Hinblick auf die Frage nach den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes lässt sich jedenfalls festhalten, dass bereits seine Vorbereitung eine beachtliche Dynamik auslöste. Ob selbstorganisiert, tariflich oder gesetzlich – der Druck, Arbeit in der Fleischwirtschaft stärker zu regulieren, nahm offenbar deutlich zu, auch wenn manche Fortschritte (wie die allgemeinverbindlichen Tariflöhne, siehe oben) nicht von Dauer waren, viele Missstände fortwirkten und ihre Aufdeckung weiterhin an mangelnden Kontrollen scheiterte.

Fünftens scheint der Mindestlohn-Tarifvertrag, den man im Kontext der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betrachten muss, einzelne Schlacht- und Zerlegeunternehmen dazu motiviert zu haben, mit einer Ausweitung der Direktanstellung von Beschäftigten zu experimentieren. Dabei handelt es sich bislang offenbar eher um Einzelfälle – jedenfalls nahm die Zahl der Werkvertragsbeschäftigten selbst in jenen Unternehmen, welche die oben erwähnte Selbstverpflichtung unterschrieben haben, zwischen 2017 und 2018 von 20.626 auf 21.923 weiter zu (vgl.: Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2019, S. 4).<sup>11</sup> Dennoch betonen Branchenvertreter mit großem Nachdruck, dass der Verzicht auf Subunternehmer nicht zuletzt aus arbeitsorganisatorischen Gründen sinnvoll sei. Nach Bekunden des VDF steht die Fleischindustrie vor dem Problem, dass Unternehmen kaum Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistung der Beschäftigten ihrer Subunternehmen haben. Der Zoll mache sehr deutlich, so Verbandsvertreter, dass man die Regelungen des Werkvertrages verletze, wenn man die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bei den Dienstleistern kontrolliere oder sich anderweitig in deren Belange einmische (vgl.: Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2016, S. 5). Die Festlegung einer verbindlichen tariflichen Lohnuntergrenze für *alle* Beschäftigten, die es unattraktiv machte, ausländische Arbeitskolonnen über Subunternehmen in den Betrieb zu holen, nahmen daher einzelne Unternehmen zum Anlass, nach Formen von Arbeitskraftnutzung Ausschau zu halten, die weniger Kontrollprobleme für Unternehmen aufwarfen. Unter Bedingungen, in denen die Gewinnmargen eher gering sind und der Einzelhandel teilweise die Fleischpreise diktiert, werden Profite in der Fleisch- und Zerlegeindustrie „hauptsächlich über ein enormes Arbeitstempo, technische Rationalisierungen, nicht zuletzt in der Logistik, und, last but not least, die Beschäftigung möglichst billiger Arbeitskräfte gemacht“ (Birke/Bluhm 2019, S. 26). Der Preis der Arbeitskraft erhöhte sich zwar durch die Einführung von Mindestlöhnen – doch zugleich erleichtert eine direkte Beschäftigung von ArbeiterInnen und die Rück-Verlagerung der Weisungsbefugnis ins eigene Unternehmen die Rationalisierung und Kontrolle von Arbeitsprozessen. So betonen Birke und Bluhm (2019, S. 29), dass der Einsatz erfahrener und routinierter ArbeiterInnen in der Schlachtkette essentiell sei, um Schäden durch falsche Zerteilung und Reibungsverluste durch permanente Anlernphasen zu vermeiden. Nach Aussage eines Management-Vertreters liegt hier ein wichtiger Grund für das Nachdenken über die Abkehr von Werkverträgen: nur wenn die eigenen Vorarbeiter gegenüber den Beschäftigten direkt weisungsbefugt sind, kann man den Produktionsprozess in einer Weise beherrschen, dass Effizienzsteigerungen und die Einhaltung von Qualitätsstandards gewährleistet sind und man letztlich auch die Zahl der notwendigen Arbeitskräfte reduzieren kann (ebd., S. 31). Faktisch ist eine solche Aufwertungsdynamik allerdings vor allem in den „Kernbereichen der Schlachtung und Zerlegung“ und in jenen Unternehmen zu beobachten, die auf hohe Qualitätsstandards oder spezielle bzw. wechselnde Produkthanforderungen ausgerichtet

---

<sup>11</sup> Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe betont hingegen, wenn sie in Bezug auf die Fleischwirtschaft von leicht gesunkenen Zahlen bei Werkverträgen spricht (siehe oben), dass die Zahl der Werkverträge von 2017 (32.521) auf 2018 (29.955) leicht zurückgegangen sei. Diese Argumentation ist allerdings nicht überzeugend, denn zum einen umfasst die Gruppe, auf die hier Bezug genommen wird, „Ausbeiner, Zerleger, Lohn- und Kopfschlachter einschließlich verbundener Dienst- oder Werkleistungen“ – es werden also nicht nur Beschäftigte im Werkvertrag erfasst. Zum anderen hat die Zahl der Beschäftigten in dieser Kategorie nicht leicht ab- sondern deutlich zugenommen, wenn man bedenkt, dass im Jahr 2014 nur 17.051 Personen dort verbucht worden waren. Vgl.: Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft 2019, S. 2.



sind. Selbst in diesem exklusiven Zirkel gehen allerdings manche Unternehmen dazu über, eigene Tochtergesellschaften zu gründen, um einerseits die Vorteile des Subcontracting zu wahren (flexibler Zugriff auf günstige Arbeitskraft) und andererseits die Kontrollproblematik zu entschärfen. Wer hingegen Massenware für den Export produziert, braucht sich um sein Image in Deutschland ohnehin kaum zu sorgen und kann angesichts unkomplizierterer Produktionsprozesse leichter mit billiger, austauschbarer Arbeitskraft operieren. Letzteres gilt auch für die Randbereiche der Fleischindustrie, etwa für die Reinigung der Produktionsanlagen oder die Ausstellung (vgl.: ebd., S. 32). Wo hingegen qualifizierte und routinierte Arbeit gefragt ist, wurde (zumindest vor Einsetzen der Corona-Pandemie) selbst in der Fleischindustrie von „Fachkräftemangel“ gesprochen. Dies ist eine erstaunliche Wendung in einer Branche mit notorisch geringen Qualifizierungsstandards, in der die meisten Tätigkeiten als „ungelernt“ gelten und es keine formale Ausbildung gibt (vgl.: ebd., S. 37). Insofern kann man durchaus argumentieren, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zumindest in einzelnen Unternehmen der Fleischindustrie eine Strategie von Arbeitskraftnutzung befördert hat, die auf Dauer mit einer Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, dem Bedeutungsverlust von Subunternehmen und einer dauerhafteren Nutzung höher qualifizierter Arbeitskraft einhergehen könnte.

Zusammenfassend kann demnach argumentiert werden, dass transnationale Arbeitsmarktdynamiken und Notwendigkeiten der organisatorischen Durchdringung und Steuerung des Arbeitsprozesses in manchen Unternehmen und für manche Beschäftigtengruppen in der Fleischindustrie zu Veränderungen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung führten, die sich in einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Vergütungen niederschlugen. Diese Tendenz erreichte allerdings bei weitem nicht alle Beschäftigten der Branche. Wie entscheidend waren nun die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne und der Mindestlohn-Tarifvertrag für diese komplexen Veränderungsdynamiken? Dies ist schwer zu beurteilen, doch dürfte kein Zweifel daran bestehen, dass der gesetzliche Mindestlohn künftig noch größere Bedeutung erlangen wird als in der Vergangenheit. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde transnationale Arbeitsmigration gleichsam unterbunden, was die Exit-Optionen von Beschäftigten der Fleischindustrie reduziert hat; viele BeobachterInnen erwarten einen neuen Rationalisierungsschub in Hinblick auf den Einsatz digitaler Technologien, die menschliche Arbeitskraft ersetzen können (Stichwort: Reinigungsroboter; vgl. Thomas 2020); und die sich abzeichnende Wirtschaftskrise dürfte die Arbeitslosenzahlen steigen lassen und somit die Verhandlungsposition selbst jener Beschäftigter massiv verschlechtern, die in den vergangenen Jahren durch den „kurzen Traum des Fachkräftemangels“ sogar in der Fleischindustrie leichte Verbesserungen von Vergütung und Arbeitsbedingungen durchsetzen konnten.

## **7. Mindestlohn und Minijob: Vergütung, Arbeitszeit und Leistungsverdichtung**

Eingangs wurde argumentiert, dass Minijobs in vieler Hinsicht einen „grauen Arbeitsmarkt“ konstituieren, in dem nicht nur der Zugang zur Sozialversicherung eingeschränkt ist, sondern Beschäftigungsverhältnisse auch insgesamt deutlich weniger reguliert sind als sonst in Deutschland üblich – die Zunahme informeller Arbeit, die Forschende in aller Welt beschäftigt (vgl.: Mayer-Ahuja 2017), lässt sich anhand dieses Phänomens auch

hierzulande analysieren. Nicht zuletzt aus diesem Grund war die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gerade in Hinblick auf Minijobs mit großen Hoffnungen verbunden: Immerhin sollte seine Zahlung konsequent kontrolliert werden, und dies setzt voraus, dass auch das Beschäftigungsverhältnis selbst sowie das Verhältnis von Arbeitszeit und Leistung offiziell dokumentiert werden müssen.

Der (oben erwähnte) Befund, dass nach 2015 die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten leicht sank und es in Bezug auf Minijobs als Haupt- *und* Nebentätigkeit nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zumindest einen kurzzeitigen Rückgang gab (der Mitte 2016 allerdings schon wieder überwunden war), entsprach daher den Erwartungen vieler BeobachterInnen. In den bislang besonders unregulierten Bereichen des Arbeitsmarktes mögen manche Auftraggeber den Dokumentationsaufwand gescheut und stattdessen sozialversicherte Teilzeit- oder Vollzeitstellen geschaffen haben. Andere dürften Minijobs ersatzlos gestrichen oder aber noch weiter in die Unsichtbarkeit verlagert haben, so dass sie sich endgültig der statistischen Erfassung entziehen. Insgesamt halten sich die quantitativen Veränderungen auf dem Minijob-Arbeitsmarkt allerdings in Grenzen. Dies mag auch damit zu tun haben, dass sich die Kontrolle des Mindestlohns, von der man sich die Ausleuchtung dieses „grauen Arbeitsmarktes“ versprochen hatte, ausgesprochen schwierig gestaltet (siehe dazu: Bosch/Hüttenhoff/Weinkopf 2019). Wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine diesbezügliche Kleine Anfrage hervorgeht, ist die Zahl der durchgeführten Kontrollen zu gering und die damit beauftragten Stellen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) sind personell zu schwach besetzt, um die in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen (Deutscher Bundestag 2019a).

Weniger breit diskutiert wird hingegen die Frage, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf unternehmerische Strategien von Arbeitskraftnutzung sowie auf die konkreten Arbeitsbedingungen von MinijobberInnen hat. Die Wechselwirkungen zwischen Vergütung, Arbeitszeit und Leistungsverdichtung sind hier von besonderem Interesse, und sie lassen sich in Hinblick auf Minijobs am Fall des Gebäudereiniger-Handwerks bestens studieren, da diese Branche sich seit vielen Jahrzehnten durch sehr hohe Anteile von geringfügig Beschäftigten auszeichnet. In Hinblick auf Vergütungsstrukturen ist das Gebäudereiniger-Handwerk eindeutig Teil des Niedriglohnsektors, denn selbst die dort vereinbarten Tariflöhne reichen in der Regel nicht zur Sicherung des Lebensunterhaltes aus. Dies gilt, obwohl im Mindestlohn-Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks, der 2018 für allgemeinverbindlich erklärt wurde,<sup>12</sup> für die Innenreinigung (Lohngruppe 1) 10,80 Euro pro Stunde festgeschrieben sind, wodurch der gesetzliche Mindestlohn deutlich überschritten wird. Vor allem aber führt im Gebäudereiniger-Handwerk (ähnlich wie in der Fleischwirtschaft) das Nebeneinander von gesetzlich bzw. tariflich festgelegtem Mindest-Stundenlohn einerseits und der monatlichen Verdienstgrenze

---

<sup>12</sup> Der Mindestlohn-Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks wurde bereits 2007 für allgemeinverbindlich erklärt; zu diesem Zeitpunkt wurde die Branche in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen. Der für die Fleischwirtschaft skizzierte Einfluss von transnationaler Migration und den darauf bezogenen Regulierungsbemühungen spielt demnach auch für diese Branche eine wichtige Rolle.

von 450 Euro für Minijobs andererseits dazu, dass die Arbeitszeiten von MinijobberInnen mit jeder Erhöhung des Mindestlohnes reduziert werden, damit keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Interessanterweise reagieren die Unternehmerverbände der beiden Branchen sehr unterschiedlich auf diese Problematik. Der Deutsche Fleischer-Verband setzt sich dafür ein, dass bei einer Erhöhung des Mindestlohns die Minijob-Verdienstgrenzen mindestens in gleichem Umfang angehoben werden, um zu vermeiden, „dass sich durch den höheren Stundenlohn zwangsläufig [sic!] auch die Arbeitszeit von 450-Euro-Kräften verkürzt“. Dies betreffe in der Fleischwirtschaft etwa 81.000 MinijobberInnen oder (so kann man schätzen) fast jede/n vierte/n Beschäftigte/n<sup>13</sup> (vgl.: Ross 2019). Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) hingegen ging Anfang 2020 mit der Forderung an die Öffentlichkeit, Minijobs abzuschaffen – ausdrücklich unterstützte Bundesinnungsmeister Thomas Dietrich einen entsprechenden Vorstoß in einem arbeitsmarktpolitischen Papier von Bündnis 90/Die Grünen. Nach Auskunft des BIV ist der Anteil der Minijobs bereits seit längerem rückläufig: Während im Jahr 2008 noch 45 Prozent der GebäudereinigerInnen geringfügig beschäftigt gewesen seien, treffe dies im Jahr 2020 nur noch auf jede/n Dritte/n der insgesamt 700.000 Beschäftigten zu (BIV 2020). In der Deutschen Handwerkszeitung (2020) begründet Dietrich den Rückgang damit, dass geringfügige Beschäftigung „[f]ür die Unternehmen [...] die unflexibelste sowie teuerste Beschäftigungsform“ sei, weil „30 Prozent pauschale Unternehmenssteuer“ anfielen. Speziell Ehefrauen bestünden jedoch auf Minijobs, um die hohen Abzüge in Steuerklasse 5 zu vermeiden. Der branchenspezifische Mindestlohn, der schrittweise erhöht worden sei, verschärfe daher letztlich den Personalmangel der Branche. Da die Verdienstgrenze für Minijobs seit 2013 nicht mehr angehoben worden sei, so Dietrich, bedeute der jüngste Tarifabschluss

„[u]nter dem Strich [...] für viele Beschäftigte, dass sie nicht mehr Netto-Gehalt, sondern 15 Minuten mehr Freizeit in der Woche erhielten. Von mehr Freizeit lässt sich keine Miete und kein Supermarkteinkauf bezahlen. Die starre 450-Euro-Grenze ist unsozial, denn sie macht aus Tariflohnerhöhungen finanzielle Einbußen der Beschäftigten“.

Das „Dilemma“ bestehe darin, „da[ss] ab 451 Euro Verdienst durch die Abgabenlast der Nettoverdienst um 20 Prozent auf 361 Euro sinkt“. Wähle man stattdessen Arbeitszeitverkürzungen, so bedeute dies für Betriebe „noch mehr personelle Engpässe“: Konnten MinijobberInnen im Jahr 2015 noch 53 Stunden arbeiten, bevor sie die Entgeltgrenze von 450 Euro erreichten, waren es im Jahr 2017 nur noch 51 Stunden. Mit der Tarifierhöhung Anfang 2020 sinke die maximal mögliche Arbeitszeit auf 48 Stunden pro Monat. Der BIV trete daher dafür ein, „ab dem ersten Euro nur noch voll steuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ anzubieten.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Vermutlich bezieht sich dies sowohl auf Fleischerhandwerk als auch auf die Fleischindustrie. In beiden Branchenteilen zusammen arbeiteten im Jahr 2015 nach Angaben der Berufsgenossenschaft Nahrung und Gastgewerbe (BGN) etwa 258.000 „Vollarbeiter“, davon 100.000 in der Fleischindustrie. Geht man davon aus, dass damit sozialversichert Beschäftigte (Voll- oder Teilzeit) gemeint sind und sich die Zahl der Minijobs seitdem nicht gravierend verändert hat, wäre also fast jede/r vierte Beschäftigte in der Fleischwirtschaft als MinijobberIn tätig.

<sup>14</sup> Eine Alternative bestehe darin, „statt dem Verdienst von 450 Euro die Arbeitszeit als Basis der Berechnung für einen Minijob heranzuziehen“ – also etwa immer 53 Stunden pro Monat, bei Abschaffung der „starrten Entgeltgrenze“ oder bei Anpassung der Entgeltgrenze an die Entwicklung des Mindestlohnes. Vgl.: ebd.

Dass ausgerechnet aus dem Gebäudereiniger-Handwerk die Forderung erhoben wird, Minijobs als arbeitsmarktpolitisches Instrument zu verbieten, ist erstaunlich und spricht für eine beträchtliche Wirkung von (in diesem Fall tariflichen) Mindestlöhnen. Immerhin war geringfügige Beschäftigung die Basis für die massive Expansion der Branche im Zuge der Auslagerung von Reinigungsarbeiten an Fremdfirmen und insbesondere der Privatisierung des öffentlichen Reinigungsdienstes seit den 1970er Jahren (vgl. zu den folgenden Ausführungen: Mayer-Ahuja 2003). Während in der Eigenreinigung von öffentlichen Einrichtungen (wie Verwaltungen, Schulen oder Krankenhäusern) in den Nachkriegsjahrzehnten sozialversicherte Teilzeitarbeit die Regel war, operierten private Reinigungsfirmen seit dieser Zeit vorwiegend mit der „stundenweisen Beschäftigung“ von „Hausfrauen“, für die keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden mussten.

Für aktuelle Diskussionen über die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes in Bezug auf Minijobs ist es daher lehrreich, einen kurzen Blick auf die Entwicklung des Gebäudereiniger-Handwerks im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts zu werfen. Insbesondere lässt sich so nachvollvollziehen, wie (in diesem Fall tariflich festgelegte) kollektive Lohnerhöhungen in reduzierte Arbeitszeiten übersetzt wurden; mit Hilfe welcher Mechanismen es Unternehmen gelang, das geringere Arbeitszeitvolumen nicht in erster Linie durch Neueinstellungen, sondern durch Leistungsverdichtung zu kompensieren; und wie diese fortschreitende Leistungsverdichtung schließlich wiederum zu einem wirkungsvollen Instrument der Unterschreitung kollektiver Lohnstandards wurde.

Der erste Schritt in diesem Kreislauf – die Übersetzung von kollektiven Lohnerhöhungen in kürzere Arbeitszeiten – ist bereits angesprochen worden: Um die für geringfügige Beschäftigung geltende Einkommensgrenze nicht zu überschreiten, dividierte man den gesetzlich festgelegten Monatslohn durch die jeweils geltenden Tariflöhne und schrieb die daraus resultierende Zahl von Arbeitsstunden vertraglich fest. Deren schrittweiser Rückgang löste regelmäßig Klagen von Unternehmen über Personalmangel aus.

Tatsächlich reduzierte sich damit das verfügbare Arbeitszeitvolumen, während das Gebäudereiniger-Handwerk immer weiter expandierte. Dies versuchte man zunächst durch Neueinstellungen aufzufangen, doch bald fanden sich nicht mehr genügend InteressentInnen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – angesichts steigender Arbeitslosenzahlen suchten immer mehr Frauen sozialversicherte Teilzeit- oder gar Vollzeitstellen. Die Lösung des Problems suchten und fanden viele Unternehmen (zweitens) in einer spezifischen Kombination aus Zeit- und Leistungslohn. Man vereinbarte einen Monatslohn, der genau unterhalb der Geringfügigkeitsschwelle lag, und machte zugleich Vorgaben, welche Flächen in dieser Zeit gereinigt werden mussten. Rationalisierung bedeutete unter diesen Bedingungen, dass Firmen diese Flächenvorgaben schrittweise erhöhten – das Ergebnis war fortschreitende Leistungsverdichtung (und unbezahlte Mehrarbeit). Besonders gut dokumentiert wurden die zu diesem Zweck eingesetzten Strategien schon im Jahr 1980, als Werner Sauerborn

in einem umfangreichen Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV eine Reinigungsanweisung des Berliner Senates von 1978 analysierte (vgl.: Sauerborn 1980; die folgenden Ausführungen stützen sich auf die Zusammenfassung in Mayer-Ahuja 2003, S. 159-161). Sie galt gleichermaßen für die öffentliche Eigenreinigung wie für Beschäftigte privater Reinigungsfirmen, die zu diesem Zeitpunkt bereits rund 30 % der Flächen im Geltungsbereich der Anweisung reinigten, und schrieb vier Maßnahmen zur Leistungsverdichtung vor, die auch aus anderen Kontexten und späteren Jahren bekannt sind. (1) Die Gesamtreinigungsfläche wurde neu berechnet, indem man nur 5 % der Flächen mit dem Bewertungsfaktor 2 (schwer zu reinigen), aber 25 % mit dem Faktor 0,5 (leicht zu reinigen) gewichtete. Somit war in denselben Gebäuden *rein rechnerisch* plötzlich eine deutlich kleinere Fläche zu bewältigen. „Den Frauen werden also, ohne dass sie es merken und ohne dass sie es nachprüfen könnten, im Durchschnitt deutlich mehr Quadratmeter pro Stunde abverlangt als auf dem Papier steht“ (Sauerborn 1980, S. 17). (2) Die Reinigungsfläche pro Person und Arbeitsstunde wurde selbst „auf dem Papier“ von durchschnittlich 85 qm auf 120 qm erhöht. Beschäftigte privater Reinigungsfirmen mussten zu diesem Zeitpunkt bereits (je nach gewünschter Reinigungsqualität) 130-400 qm pro Stunde bewältigen. Die Flächenvorgaben wurden über die Jahre in öffentlicher wie privater Reinigung deutlich gesteigert, wobei der Abstand zwischen beiden Bereichen weitgehend konstant blieb. (3) Der tägliche Reinigungsumfang wurde durch Übergang zur „Intervallreinigung“ reduziert, wodurch knapp 70 Prozent der Gesamtfläche und besonders Fußböden nur noch alle zwei Tage und 4 Prozent der Flächen nur noch wöchentlich gereinigt wurden. Die stärkere Verschmutzung der Räume führte zu Unmut bei den NutzerInnen und erhöhte den Arbeitsaufwand für die Beschäftigten. (4) Nachdem die Reinigungsfläche rechnerisch reduziert, die Arbeit organisatorisch verdichtet und die individuellen Leistungsvorgaben erhöht worden waren, konnten private Reinigungsfirmen ihre Verträge mit geringerem Arbeitszeitvolumen erfüllen. Zugleich gewann die Umwandlung sozialversicherter Teilzeitstellen in geringfügige Jobs in der öffentlichen Eigenreinigung wie in privaten Reinigungsfirmen an zusätzlichem Schwung. Das Gebäudereiniger-Handwerk, wo um 1980 bereits die Mehrheit der Belegschaften „geringfügig“ beschäftigt war, setzte immer konsequenter auf Minijobs (vgl.: Stahn-Willig 1985, S. 56). Im öffentlichen Reinigungsdienst hingegen verfügten die meisten Frauen bis in die 1980er Jahre hinein über Arbeitszeiten von etwa 35 Wochenstunden und waren damit Vollzeitbeschäftigten in vieler Hinsicht gleichgestellt. In Berlin wurden die Arbeitszeiten der meisten Beschäftigten im öffentlichen Reinigungsdienst jedoch durch die Reinigungsanweisung von 1978 auf 20 Stunden pro Woche reduziert. Dies veränderte, wie Sauerborn bemerkt, „das Bild einer ganzen Berufsgruppe“, da die Arbeit im öffentlichen Reinigungsdienst nun immer weniger Frauen „ein ausreichendes unabhängiges Einkommen“ ermöglichte (Sauerborn 1980, S. 2, 7-8). Interessanterweise war die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen in Berlin keineswegs als Zugeständnis an „Familienfrauen“ zu verstehen: Vor die Alternative „Arbeitsplatzwechsel“ oder „Stundenreduzierung“ gestellt, entschieden sich 1980 alle 29 Reinigungsfrauen beim Berliner Wirtschaftssenat für eine Versetzung. Die Stundenreduzierung bei sozialversicherter Teilzeitarbeit und die Verlagerung hin zu geringfügiger Beschäftigung wurde also (nicht nur) in diesem Falle gegen die Wünsche der Betroffenen durchgesetzt (vgl.: Sauerborn 1980, S. 28 sowie: Grüne NRW [1993], S. 15).

Drittens trug die fortschreitende Leistungsverdichtung dazu bei, dass die (im Gebäudereiniger-Handwerk tariflich festgelegten) Lohnstandards, deren schrittweise Erhöhung gemeinhin als Ursache für die hier skizzierte Rationalisierungsdynamik angesehen wird, in der Praxis systematisch unterschritten wurden (vgl. zu den folgenden Ausführungen: Mayer-Ahuja 2003, S. 162-164). Indem man die Zahl der Arbeitsstunden (bei gleichbleibenden oder vergrößerten Reinigungsflächen) schrittweise reduzierte, wurden immer weniger Stundenlöhne ausgezahlt. Formal entsprach deren Höhe den Tarifvorgaben, wie es viele öffentliche Auftraggeber forderten – faktisch wurden durch diese Praxis jedoch tarifliche Standards in mehrfacher Hinsicht unterminiert. (1) „Geringfügig“ Beschäftigte blieben, wenn sie die gleiche Arbeit für weniger Tarifstundenlöhne erledigten, von der Sozialversicherung ausgeschlossen, obwohl sie bei konstanter Leistungsdichte die Zeit- und Einkommensgrenzen überschritten hätten. (2) Reinigungskräfte in privaten Firmen und öffentlichen Diensten wurden (wie erwähnt) oft zur Arbeitszeitverkürzung gezwungen, wodurch sich ihr Tariflohn anteilig reduzierte. (3) Durch die Erhöhung der Leistungsvorgaben waren viele Beschäftigte körperlich nicht in der Lage, eine Vollzeitstelle (mit vollem Tariflohn) auszuüben, sondern begnügten sich „freiwillig“ mit geringfügigen Jobs. Selbst wenn in späteren Jahren sozialversicherte Stellen mit höherem Stundenkontingent angeboten wurden, fanden sich dafür kaum Bewerberinnen – angesichts massiv ausgeweiteter Reinigungsflächen lehnten viele Minijobberinnen einen Wechsel dankend ab. (4) Arbeitsplatzabbau und erhöhte Leistungsvorgaben führten dazu, dass die nunmehr teilzeitbeschäftigten Frauen und Minijobberinnen mehr Überstunden leisten mussten, um ihre Arbeit zu bewältigen oder kranke Kolleginnen zu vertreten. Schon 1976 berichtete Christa Egler, Personalratsvorsitzende der Kasseler Stadtverwaltung, die erhöhten Reinigungsvorgaben könnten

„von den Frauen in der kurzen Zeit nicht geleistet werden. Deshalb machen sie vielfach unbezahlte Überstunden oder lassen ihre Verwandten (ohne Lohn) mithelfen, obwohl dies ausdrücklich von der Verwaltung untersagt wurde“ (zit. in: ÖTV-Magazin 1976).

Da teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte weder Akkordzulagen noch Überstundenzuschläge erhielten und geringfügig Beschäftigten aufgrund der drohenden Sozialversicherungspflicht meist keine Überstundenvergütung gewährt wurde (vgl.: Nienhaus/Elsner 1990, S. 2), dürfte un- oder unterbezahlte Mehrarbeit drastisch zugenommen haben. (5) In letzter Konsequenz führte die Leistungsverdichtung im öffentlichen Reinigungsdienst zu Stellenabbau. Im Gebäudereiniger-Handwerk hingegen ermöglichte sie erst die bis heute zu beobachtende Praxis, die jeweils gültigen Tarifstundenlöhne zu zahlen, aber den Arbeitszeitumfang bei gleichbleibenden oder vergrößerten Reinigungsflächen nach jeder Tariferhöhung zu reduzieren.

Diese Praktiken sind bis heute weit verbreitet, und auch die Beobachtung des BIV-Vorsitzenden, dass Beschäftigte es ablehnen, ihre Arbeitszeiten auszuweiten, um sozialversicherte Teilzeit- oder Vollzeitarbeit zu leisten, ist alles andere als neu: physische und psychische Belastungsgrenzen sprechen dagegen, zumal die Leistungsvorgaben weiter angehoben worden sind. Selbst wenn die Arbeit ab dem ersten Euro sozialversichert wäre, wie es der BIV aktuell fordert, wäre vermutlich kaum jemand bereit und in der Lage, unter diesen Bedingungen eine Vollzeitstelle in der Unterhaltsreinigung anzutreten. Das Problembewusstsein ist allerdings

bislang gering. Angesichts der fortschreitenden Leistungsverdichtung in einer Branche wie dem Gebäudereiniger-Handwerk, welche bekanntermaßen zu Mehrarbeit führt, die meist weder erfasst noch vergütet wird, ist es erstaunlich, dass die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage zu Überstunden in Deutschland unter Verweis auf den Mikrozensus feststellt: „Am wenigsten Überstunden leisteten abhängig Beschäftigte in Helfer- oder Anlernertätigkeiten.“ (Deutscher Bundestag 2019c, S. 8) Arbeitssoziologische Studien (nicht nur zum Gebäudereiniger-Handwerk) belegen, dass dies in vielen Fällen nicht der Realität entspricht.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes hat an diesen Praktiken von Arbeitszeitgestaltung und Leistungsverdichtung bei Minijobs wenig geändert. Entlohnungspraktiken haben jedoch, wie Schmiede und Schudlich bereits 1976 bemerkten, direkte Folgen für die Stellung von Arbeitenden im Unternehmen. Sie argumentierten damals, dass es einen Unterschied macht, ob Zeitlöhne gezahlt werden, wobei (etwa in tayloristischer Manier) die Leistung pro Zeiteinheit vermessen und entlohnt wird, oder ob sich die Vergütung an einem „Werk“ orientiert, wobei allein das Ergebnis zählt und der Umfang der verausgabten Zeit irrelevant ist. Schmiede und Schudlich zufolge habe die Steuerung von Arbeit im Unternehmensinteresse erst mit der Durchsetzung von Zeitlöhnen jene Intensität erreicht, die man mit modernem Kapitalismus assoziiert. Seit einiger Zeit kehrt allerdings (bei weitem nicht nur im Gebäudereiniger-Handwerk) das „Werk“ in erneuerter Form in die Arbeitswelt zurück. Nicht nur bei der Vorgabe von Reinigungsflächen, sondern auch bei Formen indirekter Steuerung wird die Erreichung von Zielen zum Maß der Bewertung und Vergütung, während die Gestaltung der Arbeitszeit (kurz oder lang, Tag oder Nacht, mehr oder minder intensive Arbeit) den Beschäftigten überlassen wird. Dies führt, wie viele Studien belegen, zu „mehr Druck durch mehr Freiheit“ (Glissmann/Peters 2012), wodurch Arbeitszeit und Leistungsverdichtung oft *gleichzeitig* zunehmen. Diskutiert man nun über Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes, so wurde durch seine Einführung zwar eigentlich „nur“ eine Lohnuntergrenze eingeführt. Insbesondere durch die Verbindung mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument des Minijobs, das gerade im Niedriglohnsektor eine herausragende Rolle spielt, gerät der Mindestlohn jedoch, wenn keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden, zu einem Vehikel weiter zugespitzter Leistungsverdichtung. Die unbedingt notwendige Erhöhung des Mindestlohnes muss daher nicht nur mit der Durchsetzung wirkungsvoller Kontrollen, sondern auch mit der Reduzierung der Leistungsvorgaben pro Zeiteinheit einhergehen. Dies ist nicht immer leicht durchsetzbar, doch speziell öffentliche Auftraggeber sollten hier in ihren Ausschreibungen Standards setzen. Vor allem aber spricht viel dafür, durch die Abschaffung von Minijobs einen Beitrag dazu zu leisten, dass die grauen Bereiche des Arbeitsmarktes ausgeleuchtet werden und es schwerer wird, tarifliche oder gesetzliche Lohnvorgaben zu umgehen, indem man das skizzierte Rationalisierungskarussell immer weiter beschleunigt.

## **8. Lohn und Anerkennung**

Sozialwissenschaftliche Arbeitsforschung befasst sich seit ihren Anfängen mit der Frage, welche Beziehung zwischen Vergütung und der Anerkennung als Beschäftigte/r und als Person besteht. Dabei wird oftmals

zwischen einer „Arbeitskraftperspektive“ von Beschäftigten (die vor allem Lohn und soziale Sicherung in den Mittelpunkt stellt) und deren „Subjektperspektive“ unterschieden (die sich vor allem auf die Chance bezieht, möglichst kreativ und autonom zu arbeiten und für die eigene Leistung respektiert zu werden). Boltansky und Chiapello (2003) haben diesen Gedanken in den Ausführungen zum „Neuen Geist des Kapitalismus“ mit ihrer Gegenüberstellung von „Sozialkritik“ und „Künstlerkritik“ aufgegriffen. Allerdings ist diese klare Scheidung in der realen Arbeitswelt kaum vorzufinden, denn Lohn und Anerkennung bedingen sich nach Verständnis vieler Beschäftigter gegenseitig. Wer mehr und wer weniger „verdient“, wird immer auch als Ausdruck von betrieblichem (und gesellschaftlichem) Status interpretiert – und der Respekt für die eigene Arbeitsleistung wird gemeinhin nicht nur am Verhalten von KollegInnen, KundInnen oder Vorgesetzten, sondern auch an Vergütung und (vergütungsrelevanter) Beförderung festgemacht. Insofern ist es problematisch, dass der gesetzliche Mindestlohn nach wie vor deutlich unterhalb der Schwelle liegt, die als „Living Wage“ bezeichnet wird und Deutschland (gemessen am Kaitz-Index) sogar gegenüber anderen europäischen Ländern weiter zurückfällt. Auch wenn ein einziger Job für viele Menschen nicht mehr ausreicht, den Lebensunterhalt zu sichern, hat dies für die Betroffenen zweifellos gravierende materielle Konsequenzen. Es bedeutet, dass ihr Verdienst aus abhängiger Beschäftigung jene Standards unterschreitet, die in der Bundesrepublik aktuell als „normal“ gelten, dass sie weniger Kaufkraft haben als andere und dass sich dies (wegen der engen Verknüpfung von Lohnarbeit und sozialer Sicherung) in der Höhe von Sozialversicherungsbeiträgen und davon abhängigen Leistungen niederschlägt. Dies wird, wie aus der Prekarisierungsforschung bekannt (Bourdieu 1998; Dörre 2007), als enorme Verunsicherung empfunden. Ähnliches gilt, wenn der gesetzliche Mindestlohn zwar formal gezahlt, faktisch aber durch Praktiken unterschritten wird, wie sie oben exemplarisch für Fleischindustrie und Gebäudereiniger-Handwerk skizziert wurden, aber durchaus auch in anderen Branchen zu beobachten sind. Dies ist jedoch bei weitem nicht das einzige Problem. Vielmehr legt der geringe Betrag, den man „verdient“, auch nahe, dass der eigenen Leistung von Unternehmen und Gesellschaft wenig Achtung entgegengebracht wird. Tatsächlich zeigen Studien zu formal „gering qualifizierter“ Arbeit im Niedriglohnssektor (die übrigens oft von gut qualifizierten Menschen geleistet wird), dass Beschäftigte in „einfachen“ Jobs von Vorgesetzten besonders streng kontrolliert werden und besonders wenig Anerkennung erfahren. So berichtet Barbara Ehrenreich (2001) über ihren Selbstversuch im gering qualifizierten Dienstleistungssektor der USA, dass Vorgesetzte ihre Untergebenen „auf Anzeichen von Faulheit, Diebstahl, Drogenmissbrauch oder Schlimmerem“ (ebd., S. 28) überprüften und selbst geringes Fehlverhalten mit Entlassung ahndeten. Auch die Einbindung in den KollegInnenkreis gestaltet sich aufgrund fehlender Pausen und Aufenthaltsräume sowie hoher Fluktuation gerade in „Niedriglohn-Branchen“ oft schwierig, weshalb Beschäftigte dort weniger kollegiale Unterstützung und Anerkennung erfahren (vgl.: ebd., S. 21, 28-30, 77, 111, 175, 214). Schließlich verrichten viele ErbringerInnen von „Einfacharbeit“, die besonders oft mit Mindestlohn vergütet werden, Tätigkeiten, aus denen kaum berufliches Selbstbewusstsein und gesellschaftliche Anerkennung erwächst. Daher geben zum Beispiel Frauen, die in Reinigungsfirmen arbeiten, häufig zu Protokoll, sie fühlten sich von Vorgesetzten und KundInnen behandelt „wie der letzte Dreck“.



Das Argument von Befürwortern der „Niedriglohnstrategie“, (fast) jeder Arbeitsplatz sei besser als keiner, ignoriert derlei Erfahrungen, die oft mit dem Bezug von Mindestlöhnen einhergehen. Wird die mangelnde Attraktivität dieser Jobs überhaupt zur Kenntnis genommen, dient dies vor allem dazu, die Notwendigkeit von Zwangsmaßnahmen zu begründen (für eine geradezu idealtypische Argumentation siehe: Streeck/Heinze 1999, S. 44). Michael Walzer hingegen betont zu Recht den engen Zusammenhang von „einfachem Job“, geringen Löhnen und gesellschaftlichem Stigma, selbst und gerade bei „sozial nützlichen Tätigkeiten“:

„Die meisten von uns würden den Gedanken, dass eine sozial nützliche Tätigkeit erniedrigend sei oder sein müsse, gewiss weit von sich weisen. Und dennoch herrschen wir hart arbeitenden Mitbürgern noch immer Verhaltensmuster auf, praktizieren wir ihnen gegenüber Distanzierungsmaßnahmen, die sie in eine Art von Ghetto verweisen, indem wir sie zu Gesten der Unterwürfigkeit nötigen, ihnen gebieterische Anweisungen erteilen und uns weigern, von ihnen als Personen Kenntnis zu nehmen“ (Walzer 1994, S. 258).

Den gesellschaftlichen Status solcher Arbeiten künstlich zu verbessern, sei unmöglich, solange die Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden, nicht grundlegend verändert würden (ebd., S. 259). Zu diesen Bedingungen gehört nicht zuletzt, dass (wie die Süddeutsche Zeitung am 30.3.2020 unter Berufung auf Angaben der Bundesregierung berichtet) im Jahr 2018

„mehr als 50.000 VerkäuferInnen Sozialleistungen in Anspruch nahmen, obwohl sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Knapp 5000 davon hatten eine Vollzeitstelle. In der Altenpflege stockten mehr als 17.000 Beschäftigte auf, ein Zehntel davon in Vollzeitbeschäftigung. Auch mehr als 1600 Beschäftigte in der Krankenpflege oder in Rettungsdiensten verdienten mit ihrer Vollzeitstelle nicht genug, um Wohnung und Lebensunterhalt zu bestreiten.“ (Bauchmüller 2020)

Eine deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns würde sicher nicht alle Probleme beseitigen, die mit Arbeit im Niedriglohnsektor verbunden sind. Sie wäre jedoch ein überfälliges Signal gesellschaftlicher Anerkennung, die sich nicht zuletzt in Geld ausdrückt. Für Pflege, Krankenhausreinigung und Einzelhandel wird derzeit breit diskutiert, dass deutliche Lohnerhöhungen notwendig sind – macht die Corona-Pandemie doch überdeutlich, wie „systemrelevant“ die dortigen Tätigkeiten sind, von deren Vergütung man (bzw. weit häufiger: frau) meist nicht leben kann.

## 9. Empfehlungen

Welche Empfehlungen lassen sich nun aus den obigen Ausführungen ableiten? Vier Punkte verdienen besondere Beachtung.

1. Eine **markante Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes** ist unbedingt erforderlich. 12 Euro würden etwa 60 Prozent des Medianeinkommens entsprechen und damit als „Living Wage“ gelten. Allerdings würde selbst dies nicht ausreichen, um Anspruch auf eine Alterssicherung zu begründen, die ergänzende Sozialleistungen überflüssig macht. Die Erhöhung müsste also größer ausfallen.
2. Die Neujustierung des Mindestlohns sollte mit der **Abschaffung von Minijobs** einhergehen, um zu verhindern, dass die Kombination von gesetzlichen (bzw. tariflichen) Vergütungsstandards und der Einkommensgrenze für die Sozialversicherungspflicht weiterhin als Vehikel für Leistungsverdichtung genutzt wird. Der Umstand, dass immer mehr Erwerbstätige (als MinijobberInnen, aber auch als Alleinselbständige) keinen Anspruch auf Schutz durch die Sozialversicherung erwerben, schwächt die finanziellen Grundlagen dieser Systeme und schafft enorme Risiken für die Betroffenen, während der Erwerbsphase und im Alter. Daher sollte **Erwerbsarbeit ab dem ersten Euro sozialversichert** sein. Dies gilt auch für geringfügige Nebenbeschäftigungen. Aktuelle Diskussionen über die Finanzierbarkeit einer künftigen Grundrente zeigen einmal mehr, dass die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung nur dann halbwegs krisenfest gestaltet werden kann, wenn einklagbare Rechtsansprüche auf Leistungen bestehen.
3. Angesichts der Tatsache, dass gesetzliche Mindestlöhne (bei weitem nicht nur in der Fleischindustrie und im Gebäudereiniger-Handwerk) zwar oftmals formal gezahlt, aber faktisch mit Hilfe vielfältiger Praktiken unterschritten werden, sind **wirkungsvolle Kontrollen** unerlässlich – dies betrifft neben der **Vergütungshöhe** auch **Arbeitszeitgestaltung und Leistungsvorgaben**.
4. Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, der angesichts stark rückläufiger Tarifbindung immer häufiger nicht mehr als Untergrenze, sondern als Maß der tatsächlichen Vergütung fungiert, muss so gestaltet sein, dass Deutschland sich innerhalb Europas **nicht länger** als „**Billiglohn-Standort**“ für manche Branchen profiliert.

Die aktuellen Verwerfungen durch die Corona-Pandemie machen überdeutlich, dass eine **Abkehr von der jahrzehntelang praktizierten Niedriglohnstrategie** überfällig ist. Die Alternative besteht darin, **existenzsichernde Vergütungen zu garantieren**, die stabile soziale Absicherung begründen und der Anerkennung für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten Ausdruck geben, von denen man derzeit allzu oft nicht leben kann. Nach dieser Krise, so der weit verbreitete Konsens, werden gerade in Bezug auf die Arbeitswelt viele Selbstverständlichkeiten nicht mehr gelten. Die Mindestlohn-Kommission kann und sollte dazu beitragen, dass „Armut trotz Arbeit“ dazu gehört.

## Zitierte Literatur

- Bauchmüller, Michael (2020): Genug der Worte, in: Süddeutsche Zeitung vom 30.03.2020, Innenpolitik, Artikel 4 von 7.
- Becker, Irene (2019): Einkommen und Vermögen - Trend zu mehr Ungleichheit hält an. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe - ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Bielefeld: Bertelsmann W, 449-488.
- Birke, Peter; Bluhm, Felix (2019): Arbeitskräfte willkommen. Neue Migration zwischen Grenzregime und Erwerbsarbeit. In: Sozialgeschichte Online 25, S. 11-43.
- Birke, Peter; Bluhm, Felix; Stieber, Thomas (2020): Hinter den Kulissen des Erfolgs: Eine qualitative Studie zu den Arbeitsbedingungen von Geflüchteten, SOFI-Working Paper [im Erscheinen].
- Böckler-Impuls 8/2015: Kaum noch Tarife unter 8,50 Euro.
- Boltansky, Luc; Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.
- Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Wiesbaden.
- Bourdieu, Pierre (1998): Prekarität ist überall, in: ders.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, S. 96-103.
- Bundesregierung (2014): Kabinett verabschiedet Verordnung: Erstmals Mindestlohn in der Fleischindustrie, Pressemitteilung vom 30. Juli 2014. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/erstmal-mindestlohn-in-der-fleischindustrie-397522>
- Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV, 2020): Minijob-Vorstoß der Grünen ist konsequente Lösung, Pressemitteilung vom 8.01.2020. <https://www.presseportal.de/pm/54358/4486632>
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Deutsche Handwerkszeitung [DHZ] (2020): Minijobs. Verdienst und Abgabefreiheit in der Kritik. Gebäudereiniger wollen 450-Euro-Jobs abschaffen, in: DHZ 02.01.2020. <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/minijob-53-stunden-sollen-verpflichtende-arbeitszeit-werden/150/3091/379346>
- Deutscher Bundestag (2019a): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke (Drucksache 19/8315): Mindestlohnkontrollen in den Bundesländern, Drucksache 19/9573 vom 18.04.2019.
- Deutscher Bundestag (2019b): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Amira Mohamed Ali, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke (Drucksache 19/10823): Arbeit und Gesundheit in der Fleischindustrie, Drucksache 19/11441 vom 9.07.2019.
- Deutscher Bundestag (2019c): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke (Drucksache 19/13407): Überstunden in Deutschland, Drucksache 19/15098 vom 13.11.2019.
- Deutscher Bundestag (2019d): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 16. Dezember 2019 eingegangenen Antworten. Drucksache 19/16190 vom 20.12.2019.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2017): DGB Index Gute Arbeit, Der Report 2017. <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++614dfaea-bee1-11e7-98bf-52540088cada>
- Doelfs, G. (2016): Europas Schmutzdecke, in: Magazin Mitbestimmung 62 (6), S. 32-34.
- Dörre, Klaus (2007): Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. Subjektive Verarbeitungen, soziale Folgen und politische Konsequenzen. In: Pape, Klaus (Hg.): Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen, Hannover, S. 13-34.

- Dustmann, Christian; Lindner, Atilla; Schönberg, Uta; Umkehrer, Matthias; vom Berge, Philipp (2020): Reallocation Effects of the Minimum Wage, Discussion Paper Series CDP 07/20, Centre for Research and Analysis of Migration, University College London, Version: February 2020. [www.cream-migration.org/publ\\_uploads/CDP\\_07\\_20.pdf](http://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf)
- Ehrenreich, Barbara (2001): Arbeit poor. Unterwegs in der Dienstleistungsgesellschaft, München.
- Glissmann, Wilfried/Peters, Klaus (2012): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg.
- Grabka, Markus M. und Schröder, Carsten (2019): Der Niedriglohnssektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, DIW-Wochenbericht 14/2019. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.618178.de/19-14-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.618178.de/19-14-3.pdf)
- Graf, Sebastian; Höhne, Jutta; Mauss, Alexander; Schulze Buschoff, Karin (2019): Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive, WSI-Report 48 (März 2019). [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_48\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_48_2019.pdf)
- Grüne im Landtag Nordrhein-Westfalen (1993): Privatisierung im öffentlichen Dienst. Nicht nur mit Putzfrauen kann man's ja machen ... Die Auseinandersetzung geht weiter, Düsseldorf, 27 Seiten.
- Hacket, Anne (2012): „Arbeitszeit und Lebenszeit“, in: Berichterstattung zur Sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Teilhabe im Umbruch, Zweiter Bericht, Wiesbaden, S. 659-691.
- Jindra-Süß, Doris; Kleemann, Ulla und Merz, Wiltrud (1987): Geringfügige Beschäftigung. Eine Studie zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen im Gebäudereinigerhandwerk, hg. von der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten, Wiesbaden
- Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, in: Leviathan 38, 559-587.
- Keller, Bernd (1989): Ein Irrweg der Deregulierung. Das Beschäftigungsförderungsgesetz, in: WSI-Mitteilungen 42 (1989), S. 274-283.
- Kunze, Anne (2014): Fleischwirtschaft. Die Schlachtordnung. In: Die Zeit Nr. 51/2014.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung, Berlin.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2017): Die Globalität unsicherer Arbeit als konzeptionelle Provokation: Zum Zusammenhang zwischen Informalität im Globalen Süden und Prekarität im Globalen Norden, Themenheft Arbeit und Kapitalismus, Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft, Heft 2, S. 264-296.
- Nienhaus, Albert und Elsner, Gine (1990): Arbeitsmedizinische Berufskunde. Raumpflegerin/Raumpfleger (BKL 9331), Sonderbeilage der Zeitschrift „Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin“ (ASP 12/1990)
- Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Rose, Stephanie (2018): Das Reproduktionsregime. Sicherung von Arbeits- und Lebenskraft zwischen Effizienz und Resilienz, Wiesbaden.
- Ross, Julia (2019): Bundesregierung. Mindestlohn steigt. Pressemitteilung vom 10.11.2018. Veröffentlicht auf: [Fleischwirtschaft.de](http://Fleischwirtschaft.de). <https://www.fleischwirtschaft.de/politik/nachrichten/Tarifvertrag-Mindestlohn-steigt--37909?crefresh=1>
- Sauerborn, Werner (1980): Geplante Unsauberkeit. Die „Reinigungsanweisung“ des Berliner Senats. Ein Beispiel arbeitnehmerfeindlicher Rationalisierungspolitik. Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV Berlin, Juni 1980, 92 Seiten.
- Schmiede, Rudi; Schudlich, Edwin (1981): Die Entwicklung von Zeitökonomie und Lohnsystem im bundesdeutschen Kapitalismus, in: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung. Leviathan Sonderhefte (Zeitschrift für Sozialwissenschaft), vol 4., Wiesbaden, S. 57-99.

- Schulden, Thorsten; Lübker, Malte (2019): WSI-Mindestlohnbericht 2019. Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, WSI-Report 46 (Februar 2019), [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_46\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_46_2019.pdf)
- Schulden, Thorsten; Lübker, Malte (2020): WSI-Mindestlohnbericht 2020. Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch? In: WSI-Mitteilungen 2/2020, S. 119-129. [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2020\\_02\\_luebker.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_02_luebker.pdf)
- Sozialpolitik aktuell (2019): Ohne Titel, Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, abbIV91. [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf)
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2016): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, Berlin. [https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/Bericht\\_final.pdf](https://www.vdew-online.de/wp-content/uploads/2014/08/Bericht_final.pdf)
- Sozialpolitischer Ausschuss der Fleischwirtschaft (2019): Standortoffensive deutscher Unternehmen der Fleischwirtschaft. Selbstverpflichtung für attraktivere Arbeitsbedingungen, 4. Bericht, vorgelegt im Oktober 2019, Berlin.
- Stahn-Willig, Brigitte (Hg.; 1985): Hetze, Monotonie und Stress. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen von Frauen, WSI Informationsdienst, Extra-Info 9, Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt (Destatis 2018): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – atypische Beschäftigung. Stand: 28. August 2018. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>
- Statistisches Bundesamt (Destatis, 2020): Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunden, Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20\\_060\\_623.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_060_623.html)
- Streeck, Wolfgang und Heinze, Rolf (1999): An Arbeit fehlt es nicht. Die bisherige Beschäftigungspolitik ist gescheitert, eine radikale Wende unumgänglich: Im Dienstleistungssektor könnten Millionen neuer Arbeitsplätze entstehen. Ein Reformprogramm, in: Spiegel 19/1999, S. 38-45.
- Thomas, Zoe (2020): Coronavirus: Will Covid-19 speed up the use of robots to replace human workers? BBC News, 19.04.2020. <https://www.bbc.com/news/technology-52340651>
- ÖTV-Magazin (1976): „Die beuten die Frauen aus“: Wie private Reinigungsfirmen die Personalkosten und damit die Preise drücken, in: ötvM 5/76, S. 14-15.
- Walzer, Michael (1994): Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit, Frankfurt/New York.
- Weinkopf, Claudia; Hüttenhoff, Frederic (2017): Der Mindestlohn in der Fleischwirtschaft, in: WSI-Mitteilungen 7/2017, S. 533-539.