

Auf dem Unterbezirksparteitag am 31.05.2023 hat die SPD Herne beschlossen:

Mindestlohn auch für Langzeitarbeitslose!

Begründung:

Die Einführung des allgemeinen Mindestlohns zum 01.01.2015 sowie seine fortlaufenden Erhöhungen – zum 01.10.2022 beträgt er brutto zwölf Euro je Zeitstunde – sind Erfolge sozialdemokratischer Arbeitsmarktpolitik. Besonders im Jahr 2022 – einer Zeit fortwährender und neuer Krisen – wurde deutlich, dass eine konsequente politische Regulierung des Arbeitsmarkts unverzichtbar ist. Der Mindestlohn garantierte hierbei sowohl Beschäftigungs- als auch Lohnstabilität und beugte Kaufkraftverlusten vor. Auch die Signalwirkungen der Einführung und der Anpassungen des Mindestlohns in Richtung marktmächtiger Unternehmen sind nicht zu unterschätzen: Der Mindestwert von Arbeit wird nicht durch (Quasi-)Monopolist*innen diktiert, sondern politisch erstritten.

In der Erarbeitungsphase des Mindestlohngesetzes wiesen Vertreter*innen der CDU/CSU – flankiert durch Lobbyist*innen aus Arbeitgeber*innenverbänden – auf eine vermeintlich schwierige Integration von Langzeitarbeitslosen (gemäß § 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch) in den Arbeitsmarkt hin. Sie behaupteten, dass der Mindestlohn ein Einstellungshemmnis darstelle und schlugen mit dem § 22 Abs. 4 eine bis heute bestehende Unzulänglichkeit des Mindestlohngesetzes vor. Dieser Absatz regelt, dass der Mindestlohn für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung nicht gilt.

Mit dem Mindestlohngesetz wurde auch eine Evaluation dieser Ausnahmeregelung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsforschung in Auftrag gegeben, welche im IAB-Forschungsbericht 8/2016 erschien. Der Bericht bescheinigt die fehlende Wirkung der obigen Ausnahmeregelung und reiht die genannten Befürchtungen in die Liste der Irrtümer des Konservatismus ein: Laut einer repräsentativen Betriebsbefragung von Reibien („Wie sehen Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber? Ergebnisse aus der IAB-Stellenerhebung“, 2015, IAB, Nürnberg) würden 71 Prozent aller Betriebe selbst dann keine Langzeitarbeitslosen einstellen, wenn keine alternativen Bewerbungen vorliegen, es sei denn, es liegt eine persönliche Empfehlung vor.

Das Einstellungshemmnis gründet sich folglich nicht in der Entlohnung, sondern im stigmatisierenden Einstellungsverhalten der Arbeitgeber*innen.

Dies zeigt sich auch darin, dass rund 60 Prozent der Betriebe, welche bereit sind, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen, ihre arbeitsrelevanten Eigenschaften wie Motivation, soziale Kompetenz oder Zuverlässigkeit als gut bezeichnen.

Rund 65 Prozent der Betriebe, welche diese Bereitschaft nicht aufweisen und somit nicht über die nötige Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen verfügen, trauen diesen nicht zu, über gute oben genannte Eigenschaften zu verfügen.

In der Betriebsbefragung werden folglich die Vorbehalte der Arbeitgeber*innenseite gegenüber Langzeitarbeitslosen deutlich, welche durch die demotivierende Ausnahmeregelung politische mitgetragen werden.

Aus wirtschaftlicher Sicht ist festzustellen, dass die tatsächliche Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung gering ist. Der IAB-Bericht stellt hierzu im Fazit klar: „Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ausnahmeregelung bislang keine Wirkung auf dem deutschen Arbeitsmarkt entfaltet hat.“ Was schlussendlich bleibt, ist also kein ökonomischer Effekt, sondern eine weitere Stufe der Diskriminierung von ungefähr 916.400 Langzeitarbeitslosen in Deutschland (Stand 2022) bzw. 3.424 Langzeitarbeitslosen in Herne (Stand November 2022). Deshalb fordern wir die Streichung des § 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz.