

# „Ein Mensch der arbeitet, möchte auch davon leben können“

Im Interview mit *forum* äußert sich Jean-Claude Reding, Präsident der Arbeitnehmerkammer zum europäischen Mindestlohn und zu den Vorstellungen der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

*Aus Ihrer Sicht: Erfüllt der soziale Mindestlohn heute seine gesellschaftliche und wirtschaftliche Funktion?*

Jean-Claude Reding: Der Mindestlohn erfüllt seine soziale Funktion, indem er verhindert, dass Arbeitnehmer für einen Armutslohn arbeiten müssen – und vor allem in Krisenzeiten verhindert er einen Unterbietungswettbewerb. Daneben ist der Mindestlohn Teil des Lohnfindungsprozesses in Luxemburg. Erstens haben wir das Indexmodell, die Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung. Zweitens werden die Löhne über das Modell des Kollektivvertrags bestimmt, dem ungefähr die Hälfte der Arbeitnehmer angehört. Und drittens haben wir den Mindestlohn. Der Mindestlohn ist nicht nur an die Preisentwicklung gekoppelt, sondern auch an die allgemeine Lohnentwicklung, die von der Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) berechnet wird.

*Funktioniert dieses Modell der Kollektivverträge denn noch?*

J.-C. R.: Das Modell der Kollektivverträge unterliegt verschiedenen Entwicklungen. Seit 2008/9 steigen die Löhne nicht mehr. Das erkennt man auch daran, wie sich die Lohnquote entwickelt hat, d. h. das Verhältnis von Gehältern zu den Kapitalerträgen. Dieser Indikator zeigt deutlich, dass sich der Reichtum hin zu den Kapitalbe-

sitzern verschoben hat. Das hat auch damit zu tun, dass man sich in Krisenzeiten auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen kon-

---

**Aus den Berichten der Arbeitnehmerkammer wird deutlich, dass der Anteil der Mindestlohnempfänger wächst und [...] der Anteil derjenigen, die sich knapp oberhalb der Armutsgrenze befinden.**

---

zentriert. Dies wiederum führt zu einer Stagnation der Gehaltsentwicklung oder gar zu Lohnrückgängen.

*Ermöglicht der soziale Mindestlohn ein würdevolles Leben?*

J.-C. R.: Diese Frage muss tatsächlich diskutiert werden. Wie gut kann man mit dem Mindestlohn leben? Ich würde sagen, nicht so gut. Das liegt auch an der Entwicklung der Preise auf dem Wohnungsmarkt. Darüber hinaus nimmt das Phänomen der *working poor* auch in Luxemburg zu. Die Zahl an Arbeitnehmer mit auferlegter Teilzeitarbeit steigt bedeutend schneller als die der gewählten Teilzeitarbeit. Sie nimmt zudem in unqualifizierten Berufen wie beispielsweise in Putzfirmen zu und betrifft vor allem Frauen. Teilzeitarbeit wird zu 80-90 % von Frauen erle-

digt. Diese Frauen erhalten später natürlich eine dementsprechend niedrige Rente und riskieren Altersarmut.

*Ist die Einkommensverteilung gerecht?*

Aus den Berichten der Arbeitnehmerkammer wird deutlich, dass der Anteil der Mindestlohnempfänger wächst und in dieser Gruppe auch der Anteil derjenigen, die sich knapp oberhalb der Armutsgrenze (*seuil de pauvreté*) befinden. Wenn soziale Transferleistungen seitens der Sozialinstitutionen gestrichen werden oder an Wert verlieren, wie dies der Fall bei den familienpolitischen Leistungen der CNPF ist, liegen diese Personen sehr schnell unter der Armutsgrenze. Der Mindestlohn ist in absoluten Zahlen hoch in Luxemburg, aber er liegt nur bei 35 % des Durchschnittseinkommens (*salaires moyen*). In Frankreich liegt er bei 48 %. Eurostat empfiehlt sogar, dass der Mindestlohn 40 % des Durchschnittseinkommens betragen soll.

*Die UEL sieht das anders. Für sie gefährdet die Höhe des Mindestlohns die Wettbewerbsfähigkeit. Wie bewerten Sie diese Einschätzung?*

J.-C. R.: Der Arbeitgeber schaut ja nicht nur auf den Bruttolohn, sondern auch auf die Lohnnebenkosten. In Frankreich und Belgien sind die Mindestlöhne vor

dem Abzug der Lohnnebenkosten höher als in Luxemburg. Wenn wir also von der Wettbewerbsfähigkeit reden, muss man auch die Lohnnebenkosten miteinbeziehen. Denn sie geben an, wie viel der Arbeitgeber pro Arbeiter zahlen muss. Eine Erhöhung des Mindestlohns ist demnach für die luxemburgischen Betriebe kein relevanter Konkurrenznachteil. Zudem sind die Löhne in den Exportbereichen unserer Wirtschaft sowohl im Dienstleistungsgewerbe als auch im verarbeitenden Gewerbe nicht auf Mindestlohnniveau, weil es sich um Bereiche handelt, die auf hochqualifizierte Arbeitnehmer zurückgreifen müssen, deren Löhne über dem Mindestlohn liegen. Es darf in einer solchen Debatte nicht übersehen werden, dass nur ein Fünftel der Arbeitnehmer den Mindestlohn oder einen Lohn der nahe am Mindestlohn liegt, bekommen.

*Die Arbeitgeber kritisieren auch das Durchschnittseinkommen als einen Indikator, der wenig aussagt, weil der Anteil der sehr gut Verdienenden in Luxemburg besonders hoch sei ...*

J.-C. R.: ... abgesehen von ethischen Überlegungen stellt sich die Frage, was die UEL dagegen unternimmt, dass die Löhne der oberen 10 % im Vergleich zum Durchschnitt explodieren. Seit 15 Jahren geht die Schere zwischen den oberen und unteren Löhnen auseinander – dazu kommt, dass die besser Verdienenden in der Regel auch mehr Vermögen besitzen. Zudem müsste man eingestehen, dass bei der Berechnung der Entwicklung des Mindestlohns die obersten und untersten Löhne neutralisiert werden. Die obersten Löhne werden also nicht erfasst. Zudem hat die IGSS in ihrer Berechnungsgrundlage nur die Höhe der Löhne einbezogen, auf die Sozialbeiträge entrichtet werden. Der Anteil der höchsten Löhne, also ab 10 000 Euro und darüber hinaus, wird nicht beachtet. Eine Überlegung der UEL ist ja auch, dass man Löhne staatlich subventionieren könnte. Wer soll diese Subventionierung denn bezahlen? Wollen sie den Steuersatz der obersten Steuerklasse auf 70 % heben? Oder sollen Arbeitnehmer mit einem Durchschnittslohn weitere Steuern zahlen? Neben der Umsetzungsproblematik ist dieser Vorschlag respektlos gegenüber Menschen, die einer Arbeit

nachgehen. Ein Mensch, der arbeitet, möchte auch davon leben können und nicht von Behörde zu Behörde geschickt werden.

*Die Arbeitgeber sagen oft, dass der hohe Mindestlohn es unqualifizierten Arbeitslosen erschwere, eine Arbeit zu finden, da Arbeitgeber eher qualifiziertere Arbeiter aus der Grenzregion einstellen würden. Stimmt diese Analyse?*

J.-C. R.: So pauschal kann man das nicht sagen. Man muss sich hier genau die jeweiligen Sparten anschauen. Im Finanzwesen wird niemand eingestellt, der nicht für den jeweiligen Posten ausgebildet ist, sonst könnte er die gewünschten Aufgaben nicht erledigen. Zwangsläufig also entsteht für diese Posten ein Wettbewerb der sich auf die Großregion erstreckt – und darüber hinaus. Ein anderes Beispiel ist die Uni Luxemburg. Natürlich werden hier nicht nur Luxemburger eingestellt, denn die hier geschaffenen Posten könnten nicht allein von Luxemburgern besetzt werden. Aber der Mindestlohn hat in dieser Sparte keinen Einfluss auf die Arbeitspostenverteilung. Auch was das Bauwesen betrifft, kann man nicht behaupten, Grenzgänger würden die jeweiligen Posten besetzen. Maurer, Dachdecker, Arbeiter im Straßenbau sind meistens Einwanderer, die hier in Luxemburg wohnen,

und nicht Grenzgänger. Was stimmt, ist, dass viele qualifizierte Techniker aus der Grenzregion kommen. Sie nehmen aber Luxemburgern keine Arbeitsplätze in diesem Bereich weg. Auch Luxemburger Techniker werden eingestellt, Grenzgänger kommen eben nur zusätzlich hinzu. Die Analyse der UEL ist also nicht ganz richtig und lässt sich nicht auf die Variable Mindestlohn reduzieren. Studien haben zudem gezeigt, dass eine Erhöhung des Mindestlohns nicht zwangsläufig Arbeitsplätze bedroht.

*Ist ein europäischer Mindestlohn realistisch? Welche Chancen und Risiken sind mit einem europäischen Mindestlohn verbunden?*

J.-C. R.: Wie der europäische Mindestlohn aussehen sollte, ist noch nicht klar. Eine Überlegung ist, ihn so festzulegen, dass er prozentual gesehen im Verhältnis zum mittleren Einkommen (salaire médian) steht. Ich bevorzuge dieses Modell. Daneben muss festgelegt werden, wie sich dieser Mindestlohn weiterentwickeln soll. Das Ziel eines europäischen Mindestlohns muss sein, die Gehälter nach oben hin zu harmonisieren – d.h. es braucht ein Anpassungsmodell. Wenn wir dies nicht einführen, haben Unternehmen zu viel Spielraum, und es wird ein unlauterer Wettbewerb innerhalb der EU entstehen. Politisch gesehen ist es natürlich schwie-





rig, eine Einigung zu finden. In den europäischen Verträgen findet sich auch keine direkte rechtliche Basis zur Umsetzung des europäischen Mindestlohns. Wenn der politische Wille jedoch da wäre, ließe sich aber eine Vertragsgrundlage finden. Und auch wenn Kommissionspräsident Juncker einen Mindestlohn einführen wollte, bräuchte er die Zustimmung des Ministerrates.

*Wie stehen die europäischen Gewerkschaften zur Einführung eines europäischen Mindestlohns?*

J.-C. R.: Die Mehrzahl der Gewerkschaften ist für eine europäische Angleichung. Sogar die skandinavischen Länder sind für einen tarifpolitisch fixierten Mindestlohn, wenn sie auch nicht für einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn sind. Die Diskussion dreht sich demnach eher um Detailfragen, aber der Konsens für einen Mindestlohn ist da.

*Inwieweit ermöglichen die Entsenderichtlinien, dass Unternehmen Angestellten, die in Luxemburg arbeiten, nicht den Mindestlohn bezahlen?*

J.-C. R.: Mit den Entsenderichtlinien sind nicht nur Probleme des Gehalts an sich

verbunden, sondern auch die der Arbeitsbedingungen allgemein. Beim Skandal um das Transportunternehmen Kralowetz handelte es sich um nicht bezahlte Überstunden, nicht vorhandene Absicherungen, usw. In manchen anderen Fällen werden auch nur sehr dürftige Schlafplätze in Containern angeboten, für die jedoch ein unverhältnismäßiger Anteil des Gehalts abgezogen wird. Die Vorfälle sind also verschiedener Art. Die gesetzliche Basis zur Verhinderung dieser Missbräuche ist da, die Schwäche liegt jedoch in der Umsetzung und Kontrolle. In Luxemburg ist die Verordnung noch nicht vorhanden, die benötigt wird, um die entsprechende europäische Richtlinie umzusetzen. Ein weiteres Problem ist, dass die entsendeten Arbeiter kürzlich durch ein Urteil benachteiligt wurden. Dadurch wurde die in Luxemburg anfällige Lohnindexierung ausgehebelt. Diese muss nun nicht mehr bei entsendeten Arbeitnehmern angewendet werden, außer sie beziehen bloß den Mindestlohn. Das verzerrt natürlich wiederum die Löhne zum Beispiel im luxemburgischen Transportwesen.

*Welche Sparten sind noch davon betroffen?*

J.-C. R.: Probleme tauchen vor allem in Bereichen wie im Bauwesen auf, in denen

mit vielen Subunternehmen gearbeitet wird. Deshalb wurde ja auch dieses Jahr ein Ausweis eingeführt, der über den jeweiligen Arbeitsvertrag und Sozialversicherungen Auskunft gibt. In diesem Bereich könnte die europäische Union noch strengere Richtlinien festlegen. Zudem müsste die Zusammenarbeit zwischen der Gewerbeinspektion und den jeweiligen Ländern optimiert werden. Hier wäre ein automatischer Informationsaustausch denkbar. Zahlen zu den jeweiligen Wirtschaftszweigen, die mit Entsenderichtlinien verfahren, haben wir nicht. Wir erfahren nur etwas über illegale Arbeitsbedingungen, wenn sich Arbeitnehmer direkt an uns wenden.

*Prekär Beschäftigte und schlecht bezahlte Arbeitnehmer zögern oftmals sich gewerkschaftlich zu engagieren. Trifft das auch in Luxemburg zu?*

J.-C. R.: Nein, auch Mindestlohnempfänger engagieren sich gewerkschaftlich. Konkrete Zahlen haben wir allerdings keine, da wir die Gehälter unserer Mitglieder nicht erfassen. Es fällt jedoch auf, dass viele Putzfirmen- und Restaurant-Angestellte gewerkschaftlich organisiert sind. Der Anteil der gewerkschaftlich engagierten Arbeitnehmer ist in diesen Sektoren oft höher als beispielsweise im Consultingbereich oder in spezialisierten Sparten des Finanzsektors. Leitende Angestellte sind oft eher weniger an gewerkschaftlichem Engagement interessiert, weil sie der Illusion erliegen, sie könnten sich am Besten allein helfen. Viele andere Arbeitnehmer kommen aber gerade deshalb zu uns, um Unterstützung zu bekommen, weil sie wissen, dass sie diese bei sozial- und arbeitsrechtlichen Problemen brauchen.

*Vielen Dank für das Gespräch! ♦*

Das Interview wurde am 13.11.2014 geführt. Die Fragen stellten Laurent Schmit und Stephanie Majerus.