

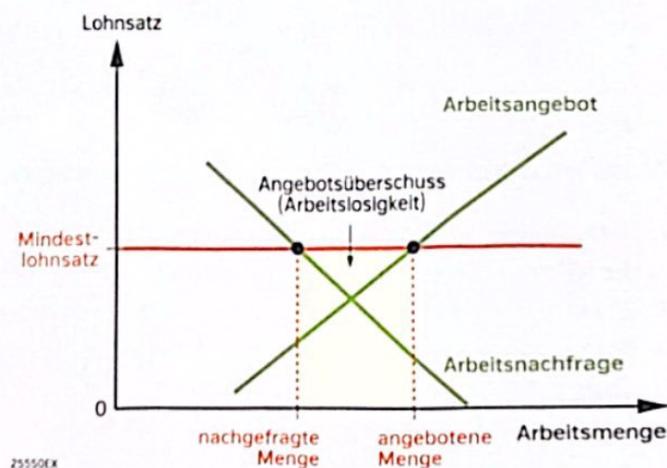
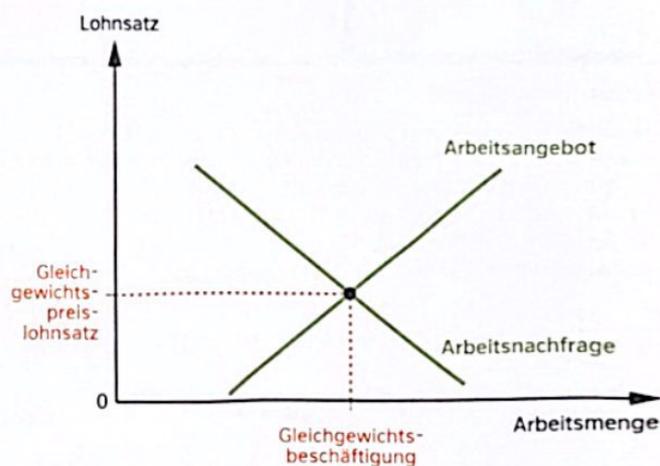
Der Mindestlohn: zu viel – zu wenig – gerade recht?

Der gesetzliche Mindestlohn wurde am 01.01.2015 eingeführt und betrug 8,50 Euro brutto pro Stunde. Ausgenommen vom Mindestlohn sind Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, Praktikanten in Ausbildung, Langzeitarbeitslose (diese bekommen innerhalb der ersten sechs Monate, nachdem sie einen neuen Job gefunden haben, keinen Mindestlohn) sowie ehrenamtlich tätige Menschen.

Eine Kommission, bestehend aus je drei Vertretern von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, zwei Wissenschaftlern und einem Vorsitzenden, berät regelmäßig über die Höhe des Mindestlohns. Die Kommission berücksichtigt dabei die Auswirkungen des Mindestlohns auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die aktuellen Tarifentwicklungen.

Zum 01. Januar 2025 erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert aber ein Mindestlohn von 15 Euro, um in Zeiten der Inflation einen Mindestschutz zu gewährleisten.

M 5 Starrheit nach unten – der Mindestlohn



Aufgaben:

- 1) Erkläre mithilfe des Modells in M5, warum der Mindestlohn den Arbeitsmarkt nach unten hin starr macht.
- 2) Beurteilt mithilfe von M5 und der Gerechtigkeitsbegriffe (Tabelle - Rückseite) die Einführung / Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes.

Leistungsgerechtigkeit	Menschen sollen so viel erhalten, wie ihr persönlicher Beitrag/Aufwand für die Gesellschaft ausmacht.
Bedarfsgerechtigkeit	Verteilungen sind bedarfsgerecht, wenn sie den Mindestbedarf der Menschen berücksichtigen.
Teilhabegerechtigkeit	Menschen jeder gesellschaftlicher Gruppierung sollen die Chance haben, an Aktivitäten aller relevanten gesellschaftlichen Bereiche teilzunehmen und ihre Anliegen in den Prozess der politischen und gesellschaftlichen Willensbildung einzubringen.
Gleichheitsprinzip	Für die gleiche Arbeit muss es die gleiche Bezahlung geben.
Marktgerechtigkeit	Gerecht ist in einer Marktwirtschaft das, was der Markt zahlt. Arbeitskräfte werden dem Erfolg des Unternehmens auf dem Markt entsprechend bezahlt.
Anforderungsgerechtigkeit	Hier wird der Schwierigkeitsgrad der Arbeit berücksichtigt und verglichen. Im Mittelpunkt stehen die Anforderungen, welche an die Arbeitskräfte gestellt werden. Dies können vor allem Qualifikationen wie z.B. Verhandlungsgeschick, Berufs- und Schulabschluss oder Fremdsprachen sein, die je nach Stellen und Tätigkeit unterschiedlich sein können.