

## Stellungnahme

zum Referentenentwurf  
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### **Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (Mindestlohnerhöhungsgesetz – MiLoEG)**

---

Bereits in der politischen Diskussion und im Zuge des 2014 stattgefundenen Gesetzgebungsverfahrens zum gesetzlichen Mindestlohn hatten wir uns eingebracht und verschiedene Änderungsvorschläge unterbreitet. Damals wie auch heute geht es uns darum, konkret drohende Verwerfungen durch intelligente Lösungen und Differenzierungen zu verhindern.

Konkret lauten unsere Forderungen zum vorgelegten Referentenentwurf:

#### **1. Achtung der Tarifautonomie – keine politische Festlegung des Mindestlohns**

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ureigene, verfassungsrechtlich geschützte Aufgabe der Tarifpartner. Die mit dem MITTELSTANDSVERBUND assoziierten Tarifträgerverbände, in denen ein großer Teil unserer Mitgliedsunternehmen tarifgebunden ist, nehmen diese Rolle seit Jahrzehnten verantwortungsvoll und erfolgreich durch die Vereinbarung regionaler Flächentarifverträge wahr. Sie zeigen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die spezifische Situation in den einzelnen Branchen am besten kennen und so in Tarifverhandlungen die Arbeitsbedingungen und Entgelte gemeinsam verantwortungsvoll gestalten können.

Wir haben deshalb bereits die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 als eine grobe Verletzung der Tarifautonomie kritisiert und davor gewarnt, dass ein politisch festgesetzter Mindestlohn zum Spielball künftiger Wahlkämpfe werden könnte. Mit der Verankerung der Mindestlohnkommission im Gesetz sollte einer solchen Entwicklung begegnet werden. Dieses Versprechen hat nur einen Bundestagswahlkampf unbeschadet überlebt. Damit wird die Arbeit der paritätisch besetzten Mindestlohnkommission absurdum geführt und es ist absehbar, dass auch künftig die Höhe des Mindestlohns Thema von Wahlkämpfen sein wird. Das Gremium und letztlich die Tarifautonomie werden damit entwertet.

## 2. Längere Übergangsfristen erforderlich

Die geplante Erhöhung auf 12,00 EUR stellt – allein bezogen auf das Jahr 2022 – eine Steigerung des Mindestlohns von mehr als 22% dar. Zu Buche schlagen wird zusätzlich, dass in den Unternehmen nicht allein die untersten Entgelte angepasst werden müssen. Auch die (manchmal nah) darüber liegenden Entgelte für Fachkräfte werden einem erheblichen Anpassungsdruck ausgesetzt, um geeigneten Lohnabstand zu wahren. Es werden also auch weitergehende Mehrkosten entstehen.

Dieser große Schritt kommt für viele kleinere und vor allem für die von der immer noch grassierenden Pandemie betroffenen Unternehmen deutlich zu schnell. Die Reserven, mit denen ein solcher Anpassungsprozess bei den Entgelten gestaltet werden könnte, sind nach zwei Jahren Pandemie erschöpft.

Die Erfahrungen nach der Einführung des Mindestlohns (evaluiert im IAB-Betriebspanel) zeigen, welche Effekte bei den betroffenen Unternehmen zu erwarten sind:

- Bei den Absatzpreisen waren in betroffenen Branchen unmittelbar nach Einführung des Mindestlohns überdurchschnittlich starke Preisanstiege für Waren und Dienstleistungen zu beobachten.
- In den Betrieben war ein Gewinnrückgang von 12 Prozent im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2017 im Vergleich zu ähnlichen, nicht von der Einführung des Mindestlohns betroffenen Betrieben zu beobachten.
- Bei den Investitionen zeigte sich ein Rückgang bei den betroffenen Betrieben im ersten Jahr nach Einführung des Mindestlohns.

Traf der Mindestlohn in den Jahren seit seiner Einführung auf eine Volkswirtschaft im Aufschwung, so stellt sich die Lage heute anders dar. Ein weiteres Befeuern der Inflation, ein weiteres Einbrechen der Gewinne bzw. Anhäufen von Verlusten in pandemiegeschädigten Betrieben sowie weiteres Aufschieben erforderlicher Zukunftsinvestitionen – all das schädigt gerade die pandemiebetroffenen Unternehmen weiter. Die Folgen für die betroffenen Arbeitsverhältnisse, Unternehmen und Branchen drohen dramatischer auszufallen als bei der Einführung des Mindestlohns. Lindern könnte man diese Effekte mit einer längeren Frist zur Anpassung.

### **3. Respekt vor der Tarifhoheit - Bestandsschutz für Tarifvereinbarungen**

Diverse bereits getroffene Tarifvereinbarungen reichen über den Oktober 2022 hinaus und beinhalten Entgeltgruppen unterhalb 12,00 EUR. Will der Gesetzgeber die Tarifhoheit der Sozialpartner respektieren, dann muss er ihnen hier Vorrang gewähren. Bei Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 gab es Übergangregelungen, insbesondere für nach dem AEntG erstreckte Tarifverträge. Ein ähnlicher Bestandsschutz – jedoch für alle Tarifverträge – ist auch jetzt dringend erforderlich.

Die praktische Relevanz dieser Frage ist heute weit höher als im Jahr 2015. Denn die hier geplante Erhöhung des ist ein erheblicher Sprung, der weit über der Tarifentwicklung liegt und untere Gruppen „überholt“.

Im Ergebnis erhalten die Betroffenen nicht nur eine höhere Stundenvergütung, sondern auch entsprechende höhere tarifliche Zusatzleistungen, seien es Urlaubsgeld, Sonderzahlung, Mehrarbeits- oder sonstige Zuschläge. Daraus folgt auch, dass ein Bestandsschutz für Tarifverträge nicht zwangsläufig zu einer Schlechterstellung der Betroffenen führt. In einem nicht tarifgebundenen Unternehmen kann die Vergütung ohne weitere Komponenten allein aus dem Stundenentgelt bestehen oder es können Leistungen auf den Mindestlohn angerechnet werden. In tarifgebundenen Unternehmen sind hingegen die genannten weiteren Komponenten feste zusätzliche Bestandteile der Gesamtvergütung. Dies rechtfertigt einen Bestandsschutz für geltende Tarifverträge.

Zudem würde die politische Erhöhung der untersten Gruppen das gesamte Entgeltgitter stauchen. Auch auf tariflicher Ebene würde dies zu einem Anpassungsdruck bei den Entgelten für Fachkräfte führen. Das schädigt die Verhandlungsparität und stellt damit einen Eingriff in die Tarifhoheit dar.

Der Bestandsschutz muss auch bei zukünftigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns für dann zum Erhöhungszeitpunkt geltende Tarifverträge gelten, die vom Mindestlohn überholt werden.

Ein Bestandsschutz muss für alle geltenden Tarifverträge greifen. Im Jahr 2015 war er auf über das AEntG erstreckte Tarifverträge begrenzt und damit nur für vereinzelte Fälle nutzbar. Viele Tarifverträge werden jedoch auf regionaler Ebene abgeschlossen, mithin würde das AEntG nicht greifen. Notwendig ist deshalb eine einfache Tarifdispositivität. Dies gebietet schon der Vertrauensschutz der tariftreuen Unternehmen, die sich auf die „Fahrpläne“ regionaler Tarifverträge verlassen haben. Vor allem aber gebietet dies die

Verantwortung, die der Gesetzgeber in Bezug auf die Gewährleistung der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie hat.

#### **4. Schlussbemerkung – Effekte für die Staatskasse?**

Im Zusammenhang mit dem Gesetzgebungsverfahren und adressiert an die gesamte Bundesregierung lohnt sich ein Blick auf die Gesamtkosten, die mit der Erhöhung des Mindestlohns für Arbeitgeber verbunden sein werden. Die für 2022 avisierte Erhöhung um gut zwei Euro brutto pro Stunde führt – vereinfacht berechnet für eine exemplarische Vollzeitkraft mit Steuerklasse 1 zu diesem Ergebnis:

- Die monatlichen Nettobezüge erhöhen sich um gut 200 Euro.
- Die Kosten des Arbeitgebers erhöhen sich um ca. 450 Euro.
- Die abzuführende Lohnsteuer erhöht sich dabei um fast 90%, das entspricht ca. 80 Euro.

Der Staat selbst partizipiert damit weit überproportional von der Mindestloohnerhöhung. Eine Anpassung des Einkommensteuertarifs, insbesondere die Erhöhung des Grundfreibetrages, müsste folgen, um diesen Mitnahmeeffekt zu vermeiden und Respekt vor den betroffenen Beschäftigten und Unternehmen zu zeigen.

---

DER MITTELSTANDSVERBUND – ZGV e.V. vertritt als Spitzenverband der deutschen Wirtschaft in Berlin und Brüssel die Interessen von ca. 230.000 mittelständischen Unternehmen, die in rund 310 Verbundgruppen aus rund 45 Branchen im Einzelhandel, Großhandel, Handwerk sowie in den Bereichen Dienstleistungen, Hotellerie und Gesundheit organisiert sind. Alle Verbundgruppen fördern ihre Mitglieder durch eine Vielzahl von Angeboten wie etwa Einkaufsverhandlungen, Logistik, Multi-Channel, IT, Finanzdienstleistungen, Beratung, etc. Ein großer Teil der Verbundgruppen-Zentralen mitsamt ihren Logistikstandorten ist tarifgebunden.