

# Stellungnahme

---

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

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales  
Bearbeitungsstand: 21.01.2022 17:01 Uhr

Stand: 2. Februar 2022



## I. Einleitung

---

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 21. Januar 2022 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG) vorgelegt. Kernelement des Entwurfs ist die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in einem Schritt ohne die bislang gesetzlich vorgesehene Beteiligung der Mindestlohnkommission auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde ab dem 1. Oktober 2022. Die Mindestlohnkommission soll in diesem Jahr damit ausgehebelt werden und entgegen der aktuellen Gesetzeslage erst im Jahr 2023 erneut eine Empfehlung für eine Anpassung des Mindestlohns mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 aussprechen. Der HDE lehnt den Referentenentwurf des BMAS ab, da dieser einen in der Höhe rein politisch motivierten gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland etabliert und tief in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie eingreift.

## II. Grundsätzliche Position des HDE

---

Der HDE lehnt den Referentenentwurf des BMAS ab. Der Entwurf greift tief in die durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geschützte Tarifautonomie ein, indem er die paritätisch besetzte und unabhängige Mindestlohnkommission aushebelt. Er schafft damit einen gefährlichen Präzedenzfall und lässt den gesetzlichen Mindestlohn zum Spielball der Politik werden. Es ist zu befürchten, dass ein entsprechender Überbietungswettbewerb der Parteien fortan die Wahlkämpfe zu den Bundestagswahlen prägen wird.

Die im Entwurf vorgesehene Erhöhung des Mindestlohns durch den Gesetzgeber zerstört nicht nur das Vertrauen der Unternehmen in die Beschlüsse der Mindestlohnkommission, sondern auch das Vertrauen der Sozialpartner in das Verfahren an sich. Eine überproportionale Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns würde Tarifentgelte unterhalb von 12 Euro mit einem Schlag einfach verdrängen, und das, obwohl nur die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Belastbarkeit der Unternehmen in ihrer Branche angemessen beurteilen können. Außerdem würde es zu einer Stauchung kommen, die Auswirkungen auf die gesamte Entgeltstruktur hat, da die gesetzlich erzwungene Anhebung der untersten Entgeltgruppen mittelbar auch zu einer Anhebung der darüber liegenden Entgeltgruppen führen könnte. Die damit einhergehende sprunghafte Steigerung der Personalkosten wäre für Arbeitgeber auch ein weiterer Anreiz für zusätzliche Investitionen in die Automatisierung der Arbeitsabläufe. Das gilt vor allem auch für geringqualifizierte Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass eine echte arbeitsmarktpolitische Belastungsprobe für den 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn bislang lediglich aufgrund der positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in den letzten Jahren ausblieb. Mit der geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns würde man den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Krise völlig unnötig erheblich gefährden und negative Beschäftigungseffekte riskieren.



Viel besser wäre es, einen Ansatz für die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung zu finden, ohne dabei aber die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie zu beschädigen. Hierzu gehört vor allem die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo. Der im Koalitionsvertrag auch vereinbarte Sozialpartnerdialog zur Steigerung der Tarifbindung ist hingegen sinnvoll und wird vom HDE daher gern unterstützt.

Es bedürfte zumindest einer Verschiebung der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf den 1. Januar 2023. Eine Anhebung bereits zum 1. Oktober 2022 käme viel zu früh. Darüber hinaus ist die Dauer bis zur nächsten planmäßigen Erhöhung durch die Mindestlohnkommission zu kurz bemessen. So sieht der Referentenentwurf vor, dass die Mindestlohnkommission bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2024 und somit schon nach einer Dauer von nur 15 Monaten über die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat. Sollte es tatsächlich zu der geplanten frühzeitigen Mindestlohnanhebung ab dem 1. Oktober 2022 kommen, wäre zumindest eine Streckung dieses Zeitraums auf dann 24 Monate (also bis 1. Oktober 2024) angezeigt.

Sollte es zu der geplanten Anhebung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 kommen, bedarf es in jedem Fall auch einer angemessenen Übergangsfrist für tarifgebundene Unternehmen. Die durch die Tarifpartner geschlossenen Tarifverträge (insbesondere Engeltarifverträge) müssten für ihre jeweilige Laufzeit, mindestens aber für 12 Monate ab Wirksamkeit der Mindestlohnanhebung, auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde Bestandschutz erhalten. Eine solche Bestandsschutzklausel für laufende Tarifverträge ist sehr wichtig und verhindert, dass die Tarifbindung wegen des drohenden Vertrauensverlustes weiter an Attraktivität verliert.

### III. Im Einzelnen

---

#### **Aushebelung der Mindestlohnkommission als schwerwiegender Eingriff in die Tarifautonomie**

Mit Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet die Verfassung den Sozialpartnern das Recht die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, indem sie die Möglichkeit erhalten ihre gegenläufigen Interessen zum Ausgleich zu bringen. Das Grundrecht der Tarifautonomie schafft somit einen Freiraum zu autonomer Rechtsgestaltung möglichst frei von staatlicher Einflussnahme. Mit dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz hatte der Gesetzgeber im Jahr 2014 mit Wirkung zum 1. Januar 2015 erstmals einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 € pro brutto je Arbeitsstunde eingeführt. Anders als bei der Erstreckung von Tarifnormen durch Rechtsverordnung oder durch Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hat der Staat hier nicht einmal mehr das unter Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Gestaltete umgesetzt, sondern vielmehr von Staats wegen den aus seiner Sicht angemessenen Mindestlohn vorgegeben, und damit bereits 2015 deutlich in das Grundrecht der Tarifautonomie eingegriffen. Allerdings war die Eingriffsintensität wegen der moderateren Höhe des gesetzlichen Mindestlohns letztlich auch deutlich weniger dramatisch als dies heute bei einer Umsetzung der geplanten Mindestlohnanhebung der Fall wäre. So hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) etwa jüngst errechnet, dass ein Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde bundesweit in über 190 Tarifverträge verschiedener Branchen eingreifen und sogar über 570 tariflich ausgehandelte Lohngruppen überflüssig machen würde.



Mit der Implementierung einer paritätisch besetzten und unabhängigen Kommission hat der Gesetzgeber einen Kompromiss geschaffen, der zumindest versuchte, die weiteren Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns mit der Tarifautonomie der Sozialpartner in Einklang zu bringen. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet die Mindestlohnkommission gemäß § 9 Abs. 1 dazu, den Mindestlohn alle zwei Jahre anzupassen. Dabei hat sie aber im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, welche Mindestlohnhöhe zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beiträgt, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und Beschäftigung nicht gefährdet. Bei der Festsetzung des Mindestlohns hat sich die Mindestlohnkommission zudem nachlaufend an der Tariflohnentwicklung zu orientieren (§ 9 Abs. 2 Satz 3 MiLoG). Diese Regelbindung hat zwei ganz wichtige Vorteile: Erstens stellt sie sicher, dass der Mindestlohn nicht zu sehr in das Tarifgeschehen eingreift; zweitens vermeidet sie, dass Mindestlohnanpassungen nicht zum ständigen Gegenstand politischer Auseinandersetzungen werden. Das Verfahren hat sich in den letzten Jahren grundsätzlich bewährt und findet Akzeptanz sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer. Die Mindestlohnkommission ist ein wichtiger Bestandteil der Sozialpartnerschaft in Deutschland geworden und hat das Grundrecht der Tarifautonomie bislang vor unverhältnismäßigen staatlichen Eingriffen bewahrt. Mit dem vorgelegten Entwurf droht das Vertrauen in die Mindestlohnkommission und in das Verfahren nun aber verloren zu gehen.

Der Entwurf sieht mit einer Neufassung von § 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG eine Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde vor. Die Mindestlohnkommission soll an diesem Erhöhungsschritt 2022 entgegen der aktuell gültigen Gesetzeslage nicht beteiligt werden. Vielmehr soll diese in § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG-E MiLoEG? verpflichtet werden, über eine weitere Anpassung der Höhe des Mindestlohns zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen. Mit der geplanten Neuregelung soll zwar die Mindestlohnkommission nicht gänzlich abgeschafft werden, das gesetzlich vorgesehene Verfahren würde aber im Jahr 2022 ausgehebelt. Auch wenn im Referentenentwurf stets nur von einer „einmaligen“ Anpassung die Rede ist, würde mit diesem Eingriff ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen werden, der den gesetzlichen Mindestlohn fortan den üblichen politischen Gezeiten aussetzen würde. Die Höhe des Mindestlohns wäre mithin alle vier Jahre das beherrschende sozialpolitische Thema zur Bundestagswahl. Letztlich wird es zu einem Überbietungswettbewerb der politischen Parteien kommen. Das ist letztlich genau das, was man bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes eigentlich ausdrücklich vermeiden wollte. Hierzu wird auf ein BMAS-Pressesstatement vom 27. Februar 2015 verwiesen. Darin wird die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) wie folgt zitiert: „Als wir das Mindestlohngesetz auf den Weg gebracht haben, war uns immer klar: Wir wollen keinen politisch festgesetzten Mindestlohn. Stattdessen sollen die Sozialpartner in einer neutralen, eigenständigen und unabhängigen Kommission den Mindestlohn festlegen. Denn sie haben das Wissen und die Erfahrung. Die paritätisch durch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzte Kommission bedeutet darüber hinaus eine Stärkung der Tarifautonomie. Sie ist Ausdruck der lebendigen Sozialpartnerschaft in Deutschland. Deshalb danke ich den Kommissionsmitgliedern, dass sie an dieser wichtigen und verantwortungsvollen Arbeit mitwirken.“ (Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2015/milo-kommission-erste-sitzung.html>)

### **Schwächung der Tarifautonomie durch Verdrängung der Tarifentgelte**

Die Gründe für Unternehmen eine Tarifbindung einzugehen sind vielfältig. Neben einer vereinfachten Entgeltabrechnung durch die Standardisierung der Vergütungsabreden sind dies vor allem die vereinbarten Friedenspflichten und die damit einhergehende große Planungssicherheit hinsichtlich der Personalkosten für die Dauer



der abgeschlossenen Tarifverträge. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns haben nicht nur die Tarifpartner, sondern auch die tarifgebundenen Unternehmen selbst die regelmäßigen Entscheidungen der Mindestlohnkommission zur Anpassung des Mindestlohns mit in ihre Planungen einbezogen. Die Tarifpartner und die tarifgebundenen Unternehmen haben darauf vertraut, dass die vereinbarten Tarifentgelte oberhalb des von der Kommission beschlossenen Mindestlohns Gültigkeit behalten und dass auch in Zukunft nicht von dem bewährten Verfahren der Anpassungsentscheidungen abgewichen wird. Der vom BMAS vorgelegte Referentenentwurf gefährdet nun fahrlässig dieses Vertrauen in den Mindestlohn und die Mindestlohnkommission, aber auch in die Tarifarbeit selbst. In der Folge wird die Tarifbindung in Deutschland zusätzlich unter Druck geraten.

Der Entwurf würde zu einem massiven Eingriff in die bestehenden Branchentarifverträge führen. In allen 16 Tarifgebieten des Einzelhandels wäre durch die gesetzgeberische Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde zum 1. Oktober 2022 die unterste Entgeltgruppe betroffen, diese zwischen den Sozialpartnern erst 2021 vereinbarten Tarifentgelte würden einfach verdrängt. In weiteren fünf Tarifgebieten wäre sogar auch noch die nächst höhere Entgeltgruppe von der Anhebung direkt betroffen, was die erhebliche Eingriffsintensität in das Tarifwerk des Einzelhandels belegt. Zudem wäre auch noch der bundeseinheitliche Tarifvertrag Warenverräumung im Einzelhandel von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro je Arbeitsstunde direkt betroffen. Diese von den Arbeitgebern gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Tarifentgelte würden mit einem Schlag als unangemessen und nicht akzeptabel abgestempelt – und dies mitten in der Laufzeit der Tarifverträge. Es würde zudem zu einer Stauchung im Entgeltgitter kommen, die Auswirkungen auf die gesamte Entgeltstruktur hat. So würde durch die gesetzlich erzwungene Anhebung der untersten Entgeltgruppen zudem den Druck deutlich erhöht, auch die darüber liegenden Entgeltgruppen in der Folge anzuheben, um das Lohngefüge insgesamt nicht zu gefährden.

### **Paradigmenwechsel bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe nicht nachvollziehbar**

Bei der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns sollten die Beschäftigten laut der damaligen Gesetzesbegründung ausschließlich vor als unangemessen geltenden „Niedrigstlöhnen“ geschützt werden. Die damalige Festlegung auf 8,50 € je Arbeitsstunde sollte es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten lediglich ermöglichen, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsgrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 ZPO zu erzielen. Dies stellte ein auf die Situation der Beschäftigten zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum dar, welches einen moderaten Selbstbehalt sichern sollte.

Ausweislich der Begründung des nun vorgelegten Referentenentwurfs soll mit der einmaligen Erhöhung des Mindestlohns auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro das Instrument dahingehend weiterentwickelt werden, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Gleichzeitig werde ein Anreiz zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit gesetzt sowie die Stabilität sozialer Sicherungssysteme gestärkt. Weiterhin genüge eine mit dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht, um eine armutsvermeidende Altersrente zu erreichen.

Die Begründung des Referentenentwurfs enthält damit eine neue Aufgabenverteilung zwischen Staat und Arbeitgebern. Das ist nicht akzeptabel. So kann es nicht alleinige Aufgabe der Arbeitgeber sein, dass Beschäftigte in keinem Fall mehr auf staatliche Sozialleistungen angewiesen sind. Zumal Altersarmut regelmäßig nicht durch niedrige Löhne, sondern zumeist durch unterbrochene Erwerbsbiografien, z. B. durch die Erziehung von meh-



renen Kindern und Pflege von Angehörigen entsteht und davon vor allem (alleinerziehende) Frauen und Langzeitarbeitslose betroffen sind. Hier muss der Sozialstaat individuelle Wege finden und kann die Verantwortung nicht allein auf die Arbeitgeber übertragen. Die geplante Weiterentwicklung des Mindestlohns stellt daher einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel dar. Dies zeigt sich auch daran, dass die für die damalige Bestimmung der Mindestlohnhöhe herangezogene Pfändungsfreigrenze in den sieben Jahren seit Einführung des Mindestlohns um lediglich rund 21 Prozent gestiegen ist, der Mindestlohn mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 letztlich um insgesamt über 41 Prozent seit seiner Einführung 2015 steigen soll.

### **Belastung der Unternehmen, negative Beschäftigungseffekte und falsche Anreize**

Der deutsche Einzelhandel ist keine Niedriglohnbranche. Das tarifliche Monatsentgelt in der wichtigsten Tarifgruppe (Verkaufstätigkeit) beläuft sich in allen Tarifgebieten in der Endstufe auf mehr als 2.700 Euro bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von regelmäßig 37,5 bzw. 38 Stunden. Gezahlt werden zudem jährlich 13,25 Tarifgehälter (inklusive tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sowie Zuschläge, etwa für Spät- und Nacharbeit. Die Tarifentgelte im Einzelhandel haben sich zudem über die letzten Jahre verteilt nicht nur nominal, sondern auch real stark positiv entwickelt. Nach aktuellsten Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren im Jahr 2020 noch 29 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber mit Branchen- oder Haustarifvertrag beschäftigt. Für weitere 34 Prozent der Beschäftigten, die bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber tätig sind, fand der Branchentarifvertrag Einzelhandel durch Bezugnahme Anwendung. Damit gelten die Branchen- und Haustarifverträge letztlich nach wie vor weiter für knapp zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel, entweder unmittelbar durch Mitgliedschaft des Arbeitgebers in einem Tarifträgerverband bzw. durch Abschluss eines Firmentarifvertrages oder mittelbar durch eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Im Jahr 2020 ist die Tarifbindung der Beschäftigten im Einzelhandel im Vergleich zum Vorjahr übrigens erstmals seit einigen Jahren bundesweit leicht angestiegen, was möglicherweise auch auf den sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangel zurückzuführen sein könnte.

Die Corona-Pandemie hat weite Teile des Einzelhandels stark getroffen. Schließungsverfügungen durch die mehrfach staatlich angeordneten Lockdowns haben für erhebliche Umsatzeinbrüche bei den betroffenen Unternehmen, insbesondere des stationären Non-Food-Handels gesorgt, Zutrittsbeschränkungen wie 2G und ähnliches sorgen aktuell für weitere Umsatzrückgänge. Insbesondere die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld samt der Sonderregelung zur (teilweise) Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit waren extrem hilfreich und sollten daher möglichst umfassend weitergeführt werden. Wenn diese Erleichterungen bei der Kurzarbeit nun tatsächlich zum 1. April 2022 auslaufen, werden weitere Kostenbelastungen auf die Unternehmen zukommen. Allein dadurch wird es aller Voraussicht nach zu negativen Beschäftigungseffekten kommen. Wenn durch die geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro die Personalkosten der Unternehmen sprunghaft ansteigen, bedeutet dies weitere stark kontraproduktive Belastungen zur Unzeit für Arbeitgeber. Außerdem könnte ein sprunghaft ansteigender Mindestlohn auch falsche Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung setzen. Es droht die Gefahr, dass junge Menschen ein höheres Bruttostundenentgelt zulasten einer beruflichen Qualifikation wählen und damit zudem der Ausbildungsmarkt unnötig unter Druck gerät. Auch der bestehende Fachkräftemangel würde sich in der Folge voraussichtlich noch deutlich verschärfen.





## **Sinnvolle Alternative ausloten: Steigerung der Tarifbindung durch attraktive gesetzliche Regelungen**

Viel besser als die im Referentenentwurf vorgesehene staatliche Lohnsetzung wäre es, einen Ansatz für die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung zu finden, ohne dabei aber die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie zu beschädigen. Hierzu gehört vor allem endlich die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo.

Die Tarifpartner benötigen wieder mehr Handlungsspielraum, um im vollen Umfang gestalterisch tätig zu werden. Dies setzt zum einen voraus, dass nicht immer mehr traditionelle Gestaltungsfelder der Tarifpolitik durch den Gesetzgeber abschließend geregelt werden. Zum anderen muss den Tarifvertragsparteien noch häufiger als bisher durch zusätzliche Öffnungsklauseln die Möglichkeit eingeräumt werden, in Tarifverträgen vom gesetzlichen Status quo abzuweichen. Die Tarifpartner könnten dann praxisnahe und zeitgemäße Tarifverträge vereinbaren, die den Unternehmen einen echten Mehrwert bieten. In der Folge würde die Attraktivität von Tarifverträgen wieder steigen. Erforderlich ist zudem, dass auch die Tarifvertragsparteien selbst vermehrt Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufnehmen, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen die Tarifverträge – falls erforderlich – an betriebliche Besonderheiten anpassen können. Das sorgt für mehr Flexibilität und Vertrauen in die Tarifbindung. Zu begrüßen wäre auch die Modularität von Tarifverträgen, bei der bislang nicht tarifgebundene Unternehmen die Wahlmöglichkeit erhalten würden, sich für einzelne Module (z. B. einen Entgelttarifvertrag) aus einem gesamten Tarifwerk zu entscheiden. Dadurch sinkt die Schwelle, eine Tarifbindung einzugehen, und auch die Mittelstandstauglichkeit steigt enorm. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Sozialpartnerdialog zur Steigerung der Tarifbindung ist dazu sinnvoll und wird vom HDE daher gern unterstützt.

## **Späteres Inkrafttreten und Übergangsregelungen für tarifgebundene Unternehmen erforderlich**

Sollte der Gesetzgeber sich dennoch für eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro entschließen, sollten die gesetzliche Erhöhung sowie weitere Anpassungen durch die Mindestlohnkommission später erfolgen und eine effektive Übergangsfrist für tarifgebundene Unternehmen in das Gesetz aufgenommen werden.

Die Mindestlohnkommission hat ihren Dritten Beschluss zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns am 30. Juni 2020 dahingehend gefasst, dass der Mindestlohn in vier unterschiedlich großen Schritten auf 10,45 Euro (ab 1. Juli 2022) ansteigt. Mit diesem differenzierten Vorgehen hat die Mindestlohnkommission auf die damals bereits absehbaren wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie reagiert. Den nächsten Beschluss mit Wirkung für den 1. Januar 2023 müsste die Mindestlohnkommission laut der aktuellen Gesetzeslage im Juni dieses Jahres fassen. Mit dem Referentenentwurf greift der Gesetzgeber also nicht nur hinsichtlich der Zuständigkeit und der Regelbindung an die Tariflohnentwicklung, sondern mit der vorgesehenen Erhöhung bereits zum 1. Oktober 2022 auch in zeitlicher Hinsicht in das Verfahren der Mindestlohnkommission ein. Sollte an der gesetzlichen Erhöhung unbenommen festgehalten werden, bedarf es also zumindest einer Verschiebung der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf den 1. Januar 2023. So könnte zumindest das Vertrauen in die zeitliche Gültigkeit des Dritten Beschlusses der Mindestkommission aufrechterhalten werden. Hinzu kommt, dass eine Anhebung bereits zum 1. Oktober 2022 auch in Anbetracht der ökonomischen Situation sowie der Unsicherheiten im Zuge einer weiter dynamischen Pandemie viel zu früh käme. Außerdem planen Unternehmen ihre Personalkosten zumeist möglichst langfristig, eine (weitere) unterjährige Anhebung ist daher komplex in der Umsetzung und verursacht unnötig weitere Bürokratie. Hinzu kommt, dass die letzte Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Juni 2022 auf dann 10,45 Euro brutto je Arbeitsstunde erst drei Monate zurückliegen würde.



Darüber hinaus ist die Dauer bis zur nächsten planmäßigen Erhöhung durch die Mindestlohnkommission zu kurz bemessen. So sieht der Referentenentwurf vor, dass die Mindestlohnkommission mit Wirkung zum 1. Januar 2024 und somit bereits nach einer Dauer von nur 15 Monaten über die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat. Dieser Zeitraum ist viel zu kurz bemessen. Sollte es tatsächlich zu der geplanten frühzeitigen Mindestlohnanhebung ab dem 1. Oktober 2022 kommen, wäre zumindest eine Streckung dieses Zeitraums auf dann 24 Monate (also bis 1. Oktober 2024) angezeigt. Dies würde den Unternehmen nach der starken vorzeitigen Anhebung des Mindestlohns zumindest eine längere Phase mit Planungssicherheit ermöglichen. Diese Änderung würde die Akzeptanz für das geplante Vorgehen effektiv steigern.

Ungeachtet dessen bedarf es in jedem Fall auch einer Übergangsfrist für die restliche Laufzeit aktuell bestehender Tarifverträge (insbesondere der Entgelttarifverträge), mindestens aber für 12 Monate beginnend mit dem ersten Tag der Wirksamkeit der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung auf 12 € Euro brutto je Arbeitsstunden. Es handelt sich dabei um einen befristeten Bestands- und Vertrauensschutz, der einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Tarifautonomie durch die Verdrängungen einer Vielzahl an niedrigeren Tarifentgelten verhindern würde. Zusätzlich könnte diese Ausnahme auch mit einer Stichtagsregelung versehen werden, um nur aktuell bereits bestehende Tarifverträge auszunehmen.

### **Wichtig: Gleichzeitige Anhebung der starren Einkommensgrenze bei Minijobs**

Die Ankündigungen des Bundesarbeitsministeriums zur geplanten Anhebung der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze bei den sogenannten Minijobs sind zu begrüßen. Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, soll demnach die Verdienstgrenze für Minijobber in einem Schritt auf 520 Euro im Monat angehoben werden und auch eine dynamische Anpassung entsprechend der zukünftigen Mindestlohnerhöhungen eingeführt werden. Der HDE hatte bereits seit Längerem eine Anhebung und Dynamisierung der starren Entgeltgrenze beim Minijob gefordert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass dies zeitgleich mit einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns umgesetzt wird, damit das Erfolgsmodell „Minijob“ in Deutschland auch weiterhin eine Zukunft hat. Eine weitergehende Reform der Regelung zur geringfügigen Beschäftigung im SGB IV lehnt der HDE hingegen ab. Dies wäre besonders in der aktuell wirtschaftlich sehr volatilen Situation überflüssig und ein Risiko. Der Minijob ist bei den Menschen beliebt und wird in der Praxis zumeist auch ausdrücklich angefragt. Das gilt insbesondere für Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände (bspw. Studium, Pflege, Kinderbetreuung) einen Minijob bevorzugen und daher gar keine andere Beschäftigungsform wünschen. Das Argument, das Entgelt „brutto für netto“ zu erhalten, ist hier zudem regelmäßig das entscheidende Argument. Auch handelt sich gerade während und nach einer Pandemie um ein unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument beim Personaleinsatz.

## **IV. Zusammenfassung**

---

- Der HDE lehnt den vorgelegten Referentenentwurf des BMAS ab, da dieser tief in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie eingreift und eine rein politisch gesetzte Mindestlohnhöhe etablieren würde.
- Die Mindestlohnkommission hat sich in den letzten Jahren bewährt. Die befristete Aushebung der Mindestlohnkommission stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie dar (Art. 9 Abs. 3 GG). Damit würde ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen werden, der den gesetzlichen Mindestlohn zum Spielball der Politik macht und zu einem Überbietungswettbewerb





der politischen Parteien führt. Insbesondere vor jeder Bundestagswahl wären fortan rein politisch motivierte Forderungen zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zu erwarten.

- Der Entwurf würde zu einem massiven Eingriff in die aktuell bestehenden Branchentarifverträge des Einzelhandels führen. In allen Tarifgebieten des Einzelhandels wäre zumindest die jeweils unterste Entgeltgruppe direkt betroffen. In einzelnen Tarifgebieten wäre auch noch die nächst höhere Entgeltgruppe von der Anhebung betroffen, was die erhebliche Eingriffsintensität des Vorhabens belegt. Niedrigere Tarifentgelte würden auf einen Schlag verdrängt. Zudem würde erheblicher Druck entstehen, auch noch die höheren Tarifentgelte anzuheben, um das Lohngefüge insgesamt nicht zu gefährden.
- Der Entwurf sieht einen gefährlichen Paradigmenwechsel bei der Mindestlohnhöhe und auch eine neue Aufgabenverteilung zwischen Staat und Arbeitgebern vor. Es kann aber nicht allein Aufgabe der Arbeitgeber sein, dass Beschäftigte unter keinen Umständen auf staatliche Sozialleistungen angewiesen sind.
- Mit der geplanten Anhebung des Mindestlohns würde man den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Krise unnötig gefährden und negative Beschäftigungseffekte riskieren. Die sprunghafte Steigerung der Personalkosten wäre auch ein Anreiz für Investitionen in die Automatisierung der Arbeitsabläufe. Auch würden unerwünschte Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung gesetzt.
- Die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung, beispielsweise durch die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo, wäre der zielführende Ansatz. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Sozialpartnerdialog dazu wird vom HDE daher gern unterstützt.
- Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde darf nicht bereits zum 1. Oktober 2022 greifen, sondern müsste zumindest auf den 1. Januar 2023 verschoben werden. Darüber hinaus sollten weitere Erhöhungen des Mindestlohns bis zum 1. Januar 2025 ausgeschlossen bleiben.
- Es bedarf zwingend auch einer angemessenen Übergangsfrist für die Dauer der aktuell noch gültigen Tarifverträge (insbesondere Entgelttarifverträge), mindestens aber eines Bestandschutzes aktueller Tarifverträge für eine Dauer von 12 Monaten ab Wirksamkeit der neuen Mindestlohnhöhe von 12 Euro.
- Zeitgleich mit der Erhöhung des Mindestlohns muss die angekündigte und im Koalitionsvertrag vereinbarte Anhebung der starren Einkommensgrenze beim Minijob auf 520 Euro im Monat erfolgen. Das gilt auch für die ebenfalls im Koalitionsvertrag vereinbarte Dynamisierung der Einkommensgrenze anhand der zukünftigen Mindestlohnentwicklungen. Weiterer Reformbedarf besteht bei den Minijobs nicht.