

zum Gesetzentwurf der schleswig-holsteinischen Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung des Landesmindestlohns (Drucksache 19/636)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/1083

Vorbemerkung

Über 3 Jahre nach der Einführung des allgemeinen Mindestlohns auf Bundesebene macht es aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER nach wie vor Sinn, sich kritisch mit der Wirkung dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes auseinanderzusetzen. Abgeleitet aus den ordnungspolitischen Überzeugungen des Verbandes ist die Vertragsfreiheit und die damit zusammenhängende Tarifautonomie ein fester Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft. Deutschland ist in der Vergangenheit mit einer unpolitischen Lohnfindung sehr gut gefahren. Künstlich geschaffene Lohnuntergrenzen erschweren es den Unternehmen, vor allem im Niedriglohnbereich, die Arbeitnehmer entsprechend ihrer Produktivität zu entlohnen. Ein Mindestlohn grenzt vor allem die Schwächsten aus. Arbeitnehmer mit mangelnder Ausbildung oder Behinderungen werden durch den Mindestlohn vom Arbeitsmarkt verdrängt.

Die wissenschaftlichen Hinweise auf Jobverluste durch den Mindestlohn erhärten sich. Laut dem Institut für Weltwirtschaft in Kiel steht die Beobachtung, dass die Mindestlohneinführung kaum Spuren bei der Zahl der registrierten Arbeitslosen zu hinterlassen scheint, nicht im Widerspruch zu möglichen mindestlohnbedingten Beschäftigungsverlusten. Denn rund die Hälfte der Minijobber sind Rentner und Studenten, die in der Regel nicht arbeitslos im Sinne der Arbeitslosenstatistik sein können. Auch bereits registrierte Arbeitslose, die sich über einen Minijob etwas hinzuverdienen, zählen hierzu. Bei der anderen Hälfte der Minijobber dürfte der finanzielle Anreiz zur Arbeitslosmeldung vielfach nicht gegeben sein.¹

Des Weiteren ergänzen die konstitutiven Ausgleichszahlungen aus den sozialen Sicherungssystemen die Lohnfindung auf dem Markt für diejenigen, die keine Arbeit aufnehmen können. Die Höhe der sozialen Transferleistungen im Rahmen des ALG II wirkt wie ein gesetzlich verpflichtender Mindestlohn und stellt damit bereits eine De-Facto-Lohnuntergrenze dar.

Neben den negativen arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose bedeutet der Mindestlohn vor allem eine erhebliche bürokratische Mehrbelastung für die Unternehmen. Die aufwendigen Nachweispflichten treffen viele Arbeitgeber, selbst wenn sie Entgelte weit über dem Mindestlohn zahlen.

¹ Groll, Dominik: *Mindestlohn: Hinweise auf Jobverluste erhärten sich*. In: Wirtschaftsdienst. 95. Jahrgang, 2015, Heft 6. S. 439-440.

DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Schleswig-Holstein begrüßen daher den Ansatz der Landesregierung, dass mit dem Gesetz zur Aufhebung des Landesmindestlohns die neben den schon durch den bundesweiten Mindestlohn hervorgerufenen bürokratischen Lasten zumindest in Teilen abgebaut werden sollen.

Position zum Gesetzentwurf

Mit dem seit 2013 geltenden Mindestlohngesetz in Schleswig-Holstein hat die Regierung den Plan verfolgt, den landesspezifischen Mindestlohn in den Bereichen durchzusetzen, auf die die Landespolitik Einfluss nehmen kann. Beispielsweise dürfen Zuschüsse und Zuweisungen nur gewährt werden, wenn die Empfänger ihren Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn von 9,18 Euro pro Stunde zahlen. Außerdem muss der Landesmindestlohn bei vom Land kontrollierten juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechts gezahlt werden.

Diese Regelungen bringen zahlreiche bürokratische Auflagen sowie Dokumentationspflichten für Unternehmen mit sich. Dabei ist hervorzuheben, dass bereits der 2015 auf Bundesebene eingeführte Mindestlohn Unternehmen übermäßig bürokratisch belastet. In einer bundesweiten Umfrage von 2016 nannten 87 Prozent der Mitglieder des Verbands DIE FAMILIENUNTERNEHMER, die unter der Mindestlohn-Bürokratie leiden, die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten als größte Beeinträchtigung.

Wie bereits erwähnt, ist aus Sicht der Familienunternehmer die Berechtigung eines staatlich festgelegten Mindestlohns mehr als fraglich. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Bund oder das Land in die Tarifautonomie eingreift. In jedem Fall macht ein bundesweiter Mindestlohn die Existenz eines Landesmindestlohns überflüssig. Zumal höhere landesspezifische Mindestlöhne für bestimmte Branchen den Standort Schleswig-Holstein weiter belasten.

Der landesweite Mindestlohn ist schon allein deshalb entbehrlich, da der bundesweite in Kürze über dessen Niveau liegen wird. Der vom Land eingeführte Mindestlohn liegt bei 9,18 Euro. Die ehemalige Landesregierung sah darin eine Überbrückung bis zu dem Zeitpunkt, an dem ein entsprechender Bundesmindestlohn eingeführt werde. Eben jene bundesweite Regelung wurde 2015 Realität. Aktuell beträgt der Bundesmindestlohn 8,78 Euro, wobei eine Kommission sich an der Entwicklung der Tariflöhne orientiert und anhand dessen Höhe festlegt. Berücksichtigt man die bisherige Mindestlohnsteigerung sowie bereits in der Presse geäußerten Verlautbarungen aus Ministerialkreisen, wird der Mindestlohn ab Januar 2019 mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit kräftig steigen.² Eine parallele Existenz von landes- und bundesweitem Mindestlohn führt mit großer Sicherheit in eine Überbietungsspirale zum Nachteil Schleswig-Holsteins.

Die momentan geltende Doppelstruktur trägt zur Unübersichtlichkeit bei und bedeutet für die Unternehmen erhöhten Arbeits- und Zeitaufwand. Betriebe verlieren wertvolle Zeit, die

² *Arbeitsminister rechnet mit kräftiger Erhöhung des Mindestlohns.* Spiegel Online. 10.6.2018 (URL: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/hubertus-heil-arbeitsminister-rechnet-mit-mindestlohn-erhoehung-a-1212151.html>)

wiederrum im unternehmerischen Kerngeschäft fehlt. Gerade die innovativen schleswig-holsteinischen Familienunternehmen, von denen es zahlreiche Weltmarktführer bzw. sogenannte „Hidden Champions“ gibt, können sich den Herausforderungen einer globalisierten Wirtschaftswelt nur dann stellen, wenn sie ein Höchstmaß an Flexibilität besitzen, um entsprechende Anpassungsprozesse vornehmen zu können. Nur dann ist Wachstum und das Schaffen von Arbeitsplätzen gewährleistet. Die notwendige Flexibilität muss auch in der Tarifpolitik gelten.

Unnötige Doppelregelungen sind abzuschaffen. Im Übrigen hat dies auch der Hamburger Senat eingesehen, der ist diesen Schritt schon in 2017 gegangen ist.

Schlussbemerkung

Die Familienunternehmer begrüßen vor dem Hintergrund der dargelegten Fakten den Entwurf eines Gesetzes der Landesregierung zur Aufhebung des Landesmindestlohns. Das Gesetz ist die logische Konsequenz aus den Entwicklungen auf Bundesebene. Als Einstieg in den überfälligen Bürokratieabbau findet der vorgelegte Gesetzentwurf die volle Zustimmung von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Schleswig-Holstein.