

## MINDESTLOHN AUCH FÜR JUGENDLICHE

### Kernforderungen des Mittelstands

- **Verhältnismäßigkeit wahren**
- **Folgeeffekte beachten**
- **Flexible Arbeitskräfte sichern**
- **Jugendliche weiterhin fördern**

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/3760

### Allgemeines

Der Mittelstand hat ein essentielles Interesse an einer frühzeitigen und zielführenden Heranführung jünger Menschen an das Arbeitsleben. Der Mittelstand leistet den bei weitem größten Beitrag bei der Qualifizierung kommender Generationen. Mehr als acht von zehn jungen Menschen werden in den über 3,5 Millionen klein- und mittelständischen Betrieben ausgebildet. Die überwiegende Mehrheit der Stellen für Jugendliche stellen diese Mittelständler. Bisher gilt der Mindestlohn nur für volljährige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Jugendliche wurden bisher bewusst von dem Mindestlohn ausgenommen, da diese zumeist noch dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen. Danach müssen sie strenge Auflagen bezüglich ihrer zu erbringenden Arbeitsstunden und -leistung einhalten. Die geplante Ausweitung des Mindestlohns auf Jugendliche würde besonders den Mittelstand betreffen. Denn er vergibt einen Großteil der Ferienjobs an Schüler und Schülerinnen, diejenigen also, die am stärksten in eine Mindestlohnregelung für Jugendliche fallen würden. Der 2017 eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn stellte den Mittelstand aufgrund der verpflichtenden Dokumentationspflichten vor erhebliche Probleme. Die geplante Einbeziehung von Jugendlichen würde den Unternehmen noch mehr bürokratischen Aufwand verursachen. Deshalb bezieht der BVMW zu dem Antrag „Mindestlohn auch für Jugendliche“ der Abgeordneten des SSW im Landtag von Schleswig-Holstein wie folgt Stellung:

### Verhältnismäßigkeit wahren

Ein weiterer Punkt, weshalb Unternehmer und Unternehmerinnen eher von einer Anstellung von Jugendlichen absehen könnten, ist die Präferenz für qualifizierte Arbeitskräfte zum selben Gehalt. Wenn die Wahl zwischen einer qualifizierteren und älteren Arbeitskraft und einem Jugendlichen fallen sollte,

werden Unternehmer und Unternehmerinnen in den meisten Fällen den erfahreneren Bewerber vorziehen. Dies verwehrt wiederum den Jugendlichen die Möglichkeit einer Anstellung. Eine Umwandlung von Minijobs zu sozialpflichtigen Arbeitsverhältnissen (und damit der Verlust dieser Stellen) wurde bereits bei der Einführung des allgemeinen Mindestlohns beobachtet.<sup>1</sup> Um diese Entwicklung nicht noch weiter zu fördern und somit mehr Minijobs umzuwandeln, sollte der Gesetzgeber den Unternehmen die Möglichkeit lassen, ungelernete und unerfahrene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch eine angemessene Lohnzahlung zu vergüten. Gerade jungen Menschen mit wenig Berufserfahrung würde damit der Einstieg in die Arbeitswelt erschwert werden, wie eine Studie des IW Köln anhand der Einführung des Mindestlohns in Frankreich gezeigt hat.<sup>2</sup> Um diese Reaktion auf eine Anpassung des Lohnniveaus zu verhindern, sollten die Unternehmer in der Lage sein, ihre Lohnzahlungen frei festlegen zu können. Dies ist, langfristig gesehen, auch im Sinne der Jugendlichen. Die Verhältnismäßigkeit zwischen Qualifikation und Entlohnung darf nicht ohne Not aufgegeben werden. Auch die gesonderte Aufführung von Jugendlichen, die noch vor dem 18. Lebensjahr eine Ausbildung beendet haben, scheint hier nicht zielführend. Unternehmen werden keine fertig ausgebildete Fachkraft nur aufgrund ihres Alters unangemessen bezahlen. Der Antrag sollte daher die Verhältnismäßigkeit wahren und die Realität des unternehmerischen Alltags berücksichtigen.

### Folgeeffekte beachten

Was der Antrag völlig außer Acht lässt, sind mögliche Folgeeffekte aus der Festlegung des Mindestlohns auch für Jugendliche. Neben Jugendlichen unter 18 Jahren sind vom Mindestlohn unter anderem ausgeschlossen: Auszubildende, Pflichtpraktikantinnen und Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose, Freiberufler und Selbstständige. Sollte der

1 Koch et al., 2018, S. 8 [https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Verhalten-Betriebe-Beschaeftigte.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Verhalten-Betriebe-Beschaeftigte.pdf?_blob=publicationFile&v=3)  
2 Schäfer et al., 2014, S. 34 [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Positionen/Positionen\\_66.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Positionen/Positionen_66.pdf)

Mindestlohn auch für Jugendliche gelten, wird in Folge dessen eine Welle an weiteren Forderungen ins Rollen gebracht, die die Einführung des Mindestlohns ebenso für die anderen aufgeführten Gruppen nach sich ziehen würde. Für all diese Fälle müssen die Verhältnismäßigkeit und der Nutzen dann jeweils abgewogen werden. Auch hier sind die geringeren Lohnkosten von Vorteil für Unternehmen und Beschäftigte. Beispielsweise bei der Integration von Langzeitarbeitslosen sollte nicht auf das Anreizinstrument der geringeren Lohnkosten verzichtet werden. Eine Ausweitung des Mindestlohns auf alle Gruppen, was nur eine logische Konsequenz der Einbeziehung von Jugendlichen in den Mindestlohn wäre, würde sich hauptsächlich nachteilig auf Unternehmen sowie potenzielle Beschäftigte auswirken. Dies kann nicht gewünscht sein, denn Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte sollten wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Denn diesen Gruppen sowie Jugendlichen und Praktikanten darf die Option auf das Sammeln von Berufserfahrung nicht aufgrund der die Arbeitsproduktivität übersteigenden Lohnkosten genommen werden.

## Flexible Arbeitskräfte sichern

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und der instabilen Konjunktur sind flexible Arbeitskräfte für kleine und mittlere Unternehmen von hoher Bedeutung. Durch die geplante Einführung des Mindestlohns für Jugendliche würden erhebliche Mehrkosten und bürokratischer Aufwand für die Unternehmen anfallen, die besonders saisonale Stellen gern als Ferienjobs an Schüler und Schülerinnen vergeben. Folglich könnten nur noch eine geringere Anzahl an jungen Menschen erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln. Durch den im Januar 2020 in Kraft getretenen Mindestlohn für Auszubildende

### Ansprechpartner

Dr. Hans-Jürgen Völz  
Leiter Volkswirtschaft  
Tel.: +49 30 533206-49  
E-Mail: hans-juergen.voelz@bvmw.de

**Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**

kommt eine weitere finanzielle Belastung für die Betriebe hinzu. Der Normenkontrollrat geht von Mehrkosten für die Wirtschaft von rd. 200 Millionen Euro aus.<sup>3</sup> Zusätzlich führt er in seinem Gutachten aus, dass die Belastung für die Kleinstbetriebe bis zu neun Mitarbeitern am höchsten ausfallen wird.<sup>4</sup> Bereits hier investieren die Unternehmen viel Wissen, Zeit und Kapital in zukünftige Generationen. Dergleichen investieren die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch in jugendliche Angestellte, denen sie eine Anstellung geben.

## Jugendliche weiterhin fördern

Jugendliche gehen mit einer anderen Motivation Tätigkeiten nach, als volljährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da sie noch der Schulpflicht unterliegen und dadurch unterhaltsberechtigter sind, hat ein Anstellung keine Funktion als Haupteinkommensquelle. Viele Schüler und Schülerinnen nehmen Ferienjobs aus der Motivation hin an, Arbeitserfahrung und somit erste Eindrücke aus der Arbeitswelt zu erlangen. Dies erleichtert den späteren Einstieg in eine Ausbildung und weiterführende Berufe. Sollten Unternehmen zukünftig verpflichtet werden, Jugendlichen den Mindestlohn zahlen zu müssen, droht dem Arbeitsmarkt ein Exodus dieser Stellen aus wirtschaftlichen Gründen. Damit würden Schülern und Schülerinnen ein wichtige Erfahrung verwehrt, die Generationen vor ihnen noch machen durfte. Hinzu kommt der Aspekt, dass viele Schüler und Schülerinnen im Sommer durch die saisonalen Stellen insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe ihr Taschengeld aufstocken und so auch punktuell dem Fachkräftemangel abmildern. Auch diese Möglichkeit ist dann für viele Jugendliche nicht mehr zugänglich.

Amelie Heindl  
Referentin für Arbeit und Soziales/Gesundheit  
Tel.: +49 30 533206-187  
E-Mail: amelie.heindl@bvmw.de

### Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.  
Bereich Politik und Volkswirtschaft  
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin  
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50  
politik@bvmw.de; @BVMWeV; www.bvmw.de

3 <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/ausbildung-azubi-mindestlohn-kostet-mittelstand-200-millionen-euro/25141384.html?ticket=ST-5022106-bAt7iShL9V4vLQxhZOu0-ap4>

4 Ebd.