

bpa - Landesgeschäftsstelle Schleswig-Holstein
Hopfenstraße 65 • 24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1862

Landesgeschäftsstelle
Schleswig-Holstein

Hopfenstraße 65
24103 Kiel

Telefon: +49 (431) 66947060
Telefax: +49 (431) 66947089
schleswig-holstein@bpa.de
www.bpa.de

Frau
Katja Rathje-Hoffmann

Vorsitzende des Sozialausschusses

Per Mail: sozialausschuss@landtag.ltsh.de.

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben vom

Unser Zeichen

Mitgliedsnummer

16.08.2023

**Stellungnahme zum Antrag der Fraktion des SSW, Schleswig-Holsteinischer Landtag,
Drucksache 20/955**

„Bundesratsinitiative für einen armutsfesten Mindestlohn – damit das Leben bezahlbar bleibt!“

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,

die Fraktion des SSW hat mit Antrag vom 27.04.2023 die Landesregierung Schleswig-Holsteins aufgefordert, im Rahmen einer Bundesratsinitiative auf die Neuregelungen der §§ 9 und 22 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hinzuwirken.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zum dem Antrag / Drucksache 20/955 Stellung zu nehmen und übermitteln Ihnen in der Anlage unsere mit dem bpa.Arbeitgeberverband abgestimmte Stellungnahme.

Für Fragen und Gespräche stehen wir gern zur Verfügung.



Kay Oldörp
Leiter der bpa Landesgeschäftsstelle

Stellungnahme zum

Antrag der Fraktion des SSW, Schleswig-Holsteinischer Landtag, Drucksache 20/955

„Bundesratsinitiative für einen armutsfesten Mindestlohn – damit das Leben bezahlbar bleibt!“

Die Fraktion des SSW hat mit Antrag vom 27.04.2023 die Landesregierung Schleswig-Holsteins aufgefordert, im Rahmen einer Bundesratsinitiative auf die Neuregelungen der §§ 9 und 22 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hinzuwirken.

Ziel sei die zeitnahe Erhöhung des Mindestlohnes gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG, weil der derzeitige Mindestlohn (12,00 Euro) nicht „armutsfest“ sei. Erst ab einem Stundenlohn von rund 13 Euro reiche ein durchgehendes Vollzeitwerberleben für eine Rente oberhalb der Armutsgrenze. Die aktuell hohen Inflationswerte sorgten zudem für eine schleichende Entwertung des Mindestlohns. Der Mindestlohn müsse daher angepasst und armutsfest ausgestaltet werden. Die bestehenden Ausnahmen vom Mindestlohn für Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren sowie Langzeitarbeitslose seien abzuschaffen.

§ 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG soll folgende neue Fassung erhalten:

„Danach hat die Mindestlohnkommission jährlich bis zum 30.06. über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.“

Stellungnahme:

Eine solche Änderung lehnen wir ab. Der Gesetzgeber hat sich bewusst für einen zweijährigen Turnus entschieden. Dieser entspricht den üblichen tariflichen Entgeltanpassungen. Da sich die Mindestlohnkommission gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 MiLoG bei der Festsetzung des Mindestlohns „nachlaufend an der Tarifentwicklung“ orientiert, wäre eine jährliche Anpassung systemwidrig und nicht praktikabel. Vor allem widerspräche eine jährliche Anpassung des Mindestlohns den regelmäßigen Wünschen von Arbeitgebern nach Planungssicherheit. Die bisherige Praxis hat sich bewährt. Eine gesetzliche Lohnuntergrenze muss eine verlässliche, planbare Basis bleiben.

§ 9 Abs. 2 Satz 1 MiLoG soll folgende neue Fassung erhalten:

„Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung und unter Berücksichtigung einer armutsfesten Ausgestaltung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.“

Stellungnahme:

In der Pflegebranche gilt nach der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung ein branchenspezifischer Pflegemindestlohn, der schon jetzt dafür sorgt, dass selbst in der Gruppe der

ungelernten Pflege- und Betreuungskräfte Vergütungen gezahlt werden, die rund 15 % über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Die vom bpa Arbeitgeberverband e.V. vertretenen Mitgliedsunternehmen unterliegen seit dem 01.09.2022 zudem einer Tariftreuevereinbarung, so dass die privaten Arbeitgeber in der Pflege Vergütungen zahlen, die weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Dies vorausgeschickt, lehnen wir die Aufnahme der „Berücksichtigung einer armutsfesten Ausgestaltung“ ab. Zunächst ist die Armutsfestigkeit von durch Erwerbsarbeit erzielte Einkommen grundsätzlich nicht die Aufgabe von Arbeitgebern. Arbeitgeber müssen in der Sozialen Marktwirtschaft marktgerechte Löhne zahlen, um einerseits ihre Existenz und damit Arbeitsplätze zu sichern und andererseits als Unternehmer wettbewerbsfähig gegenüber anderen in- und ausländischen Wettbewerbern zu sein. Dabei auch sozialpolitische Ziele, wie die sog. Armutsfestigkeit von Einkommen, zu verfolgen, überfordert Arbeitgeber in einem marktwirtschaftlichen System.

Die Mindestlohnkommission steht bei Ihrer Prüfung in einem Zielkonflikt zwischen einem möglichst effektiven Arbeitnehmerschutz einerseits und der Vermeidung negativer Beschäftigungsaspekte (Gefährdung von Arbeitsplätzen, Einstiegshürden im Arbeitsmarkt etc.) andererseits. Dabei hat sich die Kommission gesetzlich nachlaufend an der Tarifentwicklung zu orientieren. Die Einführung eines zusätzlichen Tatbestandsmerkmals in Gestalt eines unbestimmten Rechtsbegriffs („armutsfest“) schränkt den Ermessensspielraum für die anzustellende Gesamtabwägung unzulässig ein und ordnet der Mindestlohnkommission Aufgaben zu, die sie gerade nicht innehat.

In § 22 MiLoG sollen der Absatz 4 gestrichen und Absatz 2 wie folgt geändert werden:

„Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“

Stellungnahme:

Auch diese Änderungen sind abzulehnen. Das MiLoG in seiner aktuellen Fassung gilt nicht für Jugendliche im Sinne des § 2 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetzes (15- bis 18-Jährige) ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Regelung soll eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt sichern. Der Vorschlag des SSW würde den falschen Anreiz setzen, dass Jugendliche zugunsten einer mit dem Mindestlohn vergüteten Beschäftigung auf eine Berufsausbildung verzichten. Langfristig führt dies zu niedrigeren Löhnen. Auch die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 MiLoG) in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung sollte erhalten bleiben. Sie erleichtert den Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg ins Berufsleben und verbessert deren Beschäftigungschancen. Die bei Einführung des MiLoG von den Gewerkschaften befürchteten Negativeffekte (Verdrängungs- und Drehtüreffekte) sind nicht eingetreten. Gerade in Zeiten der Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung und des Arbeitsmarktes in den kommenden Jahren erscheint es sinnvoll, den Arbeitgebern Anreize zu geben, Langzeitarbeitslosen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Vorschlag des SSW würde das gesetzgeberische Ziel der Förderung Langzeitarbeitsloser zunichtemachen.

Kiel, den 15.08.2023