

Fraktionsbeschluss

Reform der Mindestlohnkommission – Angemessene Mindestlöhne dauerhaft sicherstellen

7. November 2023

Arbeit muss angemessen gewürdigt und entlohnt werden – das war das Grundmotiv für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Die im Oktober 2022 erfolgte politische Erhöhung auf 12 Euro hat den gesetzlichen Mindestlohn in die Nähe (56,4 Prozent) der vorgeschlagenen Zielmarke der Europäischen Union von 60 Prozent des Medianlohns gebracht. Aus grüner Sicht wäre es Aufgabe der Mindestlohnkommission gewesen, den Mindestlohn weiter in Richtung dieses Niveaus zu bringen und der Inflationsentwicklung Rechnung zu tragen. Dem ist sie nicht gerecht geworden.

In der Geschichte der Mindestlohnkommission hat es am 26. Juni 2023 zum ersten Mal einen Beschluss gegeben, der nur von der Arbeitgeberseite sowie der Vorsitzenden getragen wurde, während die Arbeitnehmerseite dagegen stimmte. Er sieht vor, dass der Mindestlohn im Jahr 2024 auf 12,41 Euro (Erhöhung um 3,4 Prozent) und ab dem Jahr 2025 auf 12,82 Euro (weitere Erhöhung um 3,3 Prozent) steigen soll. Legt man die von der Deutschen Bundesbank prognostizierte Lohnentwicklung zugrunde (Steigerung der Bruttolöhne für die Jahre 2023 = +6 Prozent, 2024 = +5,2 Prozent und 2025 = +4,1 Prozent)¹, würde der Mindestlohn in Richtung Armutslöhne (50 Prozent des Medianlohns) absinken.

Der Beschluss der Mindestlohnkommission konterkariert den breiten politischen Willen, den Mindestlohn auf ein armutsfestes Niveau zu heben – wie das mit der politischen Anhebung auf 12 Euro in 2022 beabsichtigt war. Die Entscheidung der Kommission kommt in einer Zeit, in der die Inflation weiterhin sehr hoch ist – gerade bei lebensnotwendigen Dingen wie Lebensmitteln, Energie und Mieten. Hier leistet ein angemessener Mindestlohn einen Beitrag, den privaten Konsum zu stabilisieren und die Konjunktur zu stützen. Gerade in Zeiten, in denen private Haushalte durch die hohe Inflation hohe Kaufkraftverluste erleiden, kann dies Wachstumsimpulse bringen.

Wir fordern eine Reform der Mindestlohnkommission. Die Rahmenbedingungen der Arbeit der Kommission wollen wir so gestalten, dass der gesetzliche Mindestlohn immer auf einem armutsfesten Niveau liegt, eine Anpassung schneller erfolgt und ein Beschluss ohne Konsens beider Sozialpartner unwahrscheinlich wird.

Feste Untergrenze bei der Mindestlohn-Anpassung: Armut verhindern

Lohnungleichheit und Armutslöhne wollen wir wirkungsvoll eindämmen. Wir schlagen vor, dass der gesetzliche Mindestlohn zukünftig 60 Prozent des prognostizierten Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten nicht unterschreiten darf. Diesen Referenzwert zur Bewertung der Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen, der auch von der EU-Mindestlohnrichtlinie vorgeschlagen wird², wollen wir in Deutschland gesetzlich festschreiben.

Hierfür wollen wir § 9 Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) um eine Untergrenze für die Anpassung der Höhe des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission ergänzen. Damit würde sich der Mindestlohn weiterhin nachlaufend an der

Tariflohnentwicklung orientieren. Gleichzeitig wäre sichergestellt, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht zu einem Armutslohn werden kann. Die Mindestlohnkommission soll bei ihrer Entscheidung über die Orientierung an 60 Prozent des Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten hinausgehen können.

Wie bisher würden darüber hinausgehende Erhöhungsschritte von der Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung erfolgen. Sie hat darüber zu entscheiden, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire sowie funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und die Beschäftigung nicht zu gefährden (§ 9 Abs. 2 MiLoG).

Ein Mindestlohn bei 60 Prozent des Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten würde das Einkommen von mehreren Millionen Menschen verbessern. Derzeit entspräche das ca. 13,50 Euro und im Jahr 2024 mindestens 14 Euro. Dies würde sicherstellen, dass es auch in Zeiten hoher Inflation mit einem Mindestlohn-Job möglich ist, ein würdiges Leben führen zu können. Wie schon bei der Mindestlohn-Erhöhung auf 12 Euro im Oktober 2022 würden hiervon Frauen und Arbeitnehmer*innen in Ostdeutschland überproportional häufig profitieren.

Konsensfindung der Sozialpartner fördern

Wir wollen bewirken, dass die Entscheidungen der Mindestlohnkommission möglichst im Konsens getroffen werden. Weder die Arbeitgeber- noch die Arbeitnehmerseite sollte einseitig ihre Forderungen mit Hilfe des Vorsitzes durchsetzen. Im Mindestlohngesetz sind bereits jetzt verschiedene Möglichkeiten der Entscheidungsfindung angelegt, an die angeknüpft werden kann. In den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes gibt es ein Schlichtungsverfahren mit zwei Vorsitzenden. Diese haben dort ein wechselndes Stichstimmrecht, auch dieses Modell könnte für die Mindestlohnkommission übernommen werden.

Handlungsfähigkeit bewahren: Jährliche Anpassung des Mindestlohns

Im Sommer 2023 wurde die Höhe des Mindestlohns für die kommenden zweieinhalb Jahre bis zum 31.12.2025 festgelegt. Änderungen sind in diesem Zeitraum nicht mehr möglich. Eine derart lange Laufzeit ist insbesondere bei hohen Unsicherheiten über Preissteigerungsraten und Lohnabschlüssen nicht zielführend. Es ist daher dringend erforderlich, dass die Mindestlohnkommission flexibler und schneller auf die Lohn-, Inflations- und konjunkturelle Entwicklung reagieren kann.

Daher wollen wir § 9 Abs. 1 MiLoG ändern und eine jährliche Anpassung des Mindestlohns einführen. Die Entscheidung über Anpassungsschritte beim gesetzlichen Mindestlohn soll nicht erst mit einer langen Verzögerung, sondern zeitnah erfolgen. Sie sollten sich dabei auf die jüngsten verfügbaren Quartalszahlen des Statistischen Bundesamts zur Lohnentwicklung beziehen.

Angesichts der gegenwärtig hohen Inflation hat diese Neuregelung eine besondere Relevanz, denn Beschäftigte mit niedrigen Löhnen leiden besonders unter den Preissteigerungen, weil sie einen höheren Anteil ihres Verdienstes für den Konsum lebensnotwendiger Güter ausgeben müssen, deren Preise stärker als die allgemeine Inflationsrate gestiegen sind. Hier führen Anpassungen mit mehreren Jahren Verspätung zu substantziellen Reallohnverlusten.

Eine jährliche Anpassung ist gleichzeitig auch ein wichtiger konjunktureller Stabilisator für die Binnennachfrage – und daher auch in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage angemessen.

Hintergrund: Mindestlohn und Zielmarke der Europäischen Union

Als der Mindestlohn eingeführt wurde, war es sinnvoll, den Mindestlohn zunächst nicht zu hoch anzusetzen. Das sollte sicherstellen, dass keine Arbeitsplätze verloren gehen. Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns haben wir Erfahrung mit Auswirkungen des Mindestlohns gesammelt. In ihrem letzten Beschluss vom 26. Juni 2023 hat auch die Mindestlohnkommission selbst festgestellt, dass Mindestlohnerhöhungen bisher keine negativen Beschäftigungswirkungen hatten.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie von 2022 schlägt vor, dass Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen Referenzwerte zugrunde legen müssen. Dies können auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60 Prozent des Bruttomedianlohns sein (Art. 5 Abs. 4 Mindestlohn-RL).

Laut Statistischem Bundesamt lag im Oktober 2022 der deutschlandweite mittlere Bruttostundenverdienst bei 21,29 Euro für mindestlohnberechtigte Vollzeitbeschäftigte.³ Die Bundesbank geht in den Eckwerten der gesamtwirtschaftlichen Projektion von steigenden Bruttolöhnen für die Jahre 2023 (+6 Prozent), 2024 (+5,2 Prozent) und 2025 (+4,1 Prozent) aus.⁴ Die Untergrenze i. H. v. 60 Prozent des Medianeinkommens der Vollzeitbeschäftigten würde sich unter diesen Annahmen wie folgt entwickeln:

Jahr	60 Prozent Median	Mindestlohn	Mindestlohniveau
2022	12,77 €	12,00 €	56,4 Prozent
2023	13,54 €	12,00 €	53,2 Prozent
2024	14,24 €	12,41 €	52,3 Prozent
2025	14,82 €	12,82 €	51,9 Prozent

¹ Bundesbank: Monatsbericht Juni 2023.

² Art. 5 Abs. 4 RICHTLINIE (EU) 2022/2041: „Die Mitgliedstaaten legen bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne Referenzwerte zugrunde. Zu diesem Zweck können sie auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns und/oder Referenzwerte, die auf nationaler Ebene verwendet werden, verwenden.“

³ Das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) sowie die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) berücksichtigen bei der Berechnung ausschließlich Beschäftigte in Vollzeit (Pressemitteilung Nr. 211 vom 1. Juni 2023).

⁴ Bundesbank: Monatsbericht Juni 2023.