

Berlin, 1. Februar 2022

Herausgeber:

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 590099-530
Telefax 030 590099-519

www.bga.de info@bga.de

Ansprechpartner:

Antonin Finkelburg
Hauptgeschäftsführer
antonin.finkelburg@bga.de

Denis Henkel
denis.henkel@bga.de

Marius Lange
marius.lange@bga.de

Stellungnahme

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (MiLoEG)

Vorbemerkung

1. Mindestlohngesetz (Artikel 1)

- 1.1. Schwerer Eingriff in die Tarifautonomie
- 1.2. Eingriff in die Entscheidung der Mindestlohnkommission
- 1.3. Geltende Tarifverträge schützen
- 1.4. Zeitintervall für zukünftige Anpassung verlängern

Vorbemerkung

Der Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (BGA) vertritt die Interessen von 143.000 Unternehmen mit 1,9 Mio. Beschäftigten unserer Wirtschaftsstufe. Der Groß- und Außenhandel ist nach Beschäftigtenzahlen die drittgrößte Branche nach der Metall- und Elektroindustrie und dem Einzelhandel.

Als Arbeitgeberverband erachten wir die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie als einen integralen Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft, die in unserem Land seit Jahrzehnten den sozialen Ausgleich sichert.

Aus diesem Grund beurteilt der BGA den gesetzlich verordneten Mindestlohn grundsätzlich kritisch. Die Lohnfindung gehört allein in die Hände der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Tarifparteien in den Branchen und Regionen. Nur sie haben die dafür notwendige Sachkunde und Problemnähe. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn berücksichtigt nicht die konkreten Situationen in den einzelnen Branchen und ignoriert, dass Tarifverträge neben einem Grundentgelt vielfach weitere Leistungen für die Arbeitnehmer regeln, die aufeinander abgestimmt sind.

Gesetzliche Mindestlöhne senken die Bereitschaft, Tarifverträge abzuschließen und anzuwenden. Arbeitnehmer verlieren die Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dies schwächt letztlich das Tarifsysteem nachhaltig. Zudem gefährdet ein zu hoher gesetzlicher Mindestlohn die Wirtschaftlichkeit von Arbeitsplätzen, insbesondere im Bereich der geringqualifizierten Arbeit. Hier drohen durch einen zu hohen Mindestlohn zudem nachweislich weniger Arbeitsangebote zu entstehen.

Deshalb hat der BGA die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro im Jahr 2015 als eine grobe Verletzung der Tarifautonomie kritisiert, sich jedoch auf das Regierungsversprechen verlassen, dass die künftige Entwicklung des Mindestlohns wieder den Tarifpartnern obliegt. Immerhin kennen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die spezifische Situation in den einzelnen Branchen am besten und können so in Tarifverhandlungen tragfähige und verantwortliche Entscheidungen treffen.

1. Mindestlohngesetz (Artikel 1)

1.1. Schwerer Eingriff in die Tarifautonomie

Mit der im Gesetzentwurf vorgesehenen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde zum 1. Oktober 2022 würde erneut tief in die Tarifautonomie eingegriffen werden. Stärker noch als bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 würden mit der außerordentlichen Anhebung des Mindestlohns durch den Gesetzgeber mehrere Hundert bereits ausgehandelte und geltende Tariflohngruppen obsolet werden, sofern kein Bestandsschutz für laufende Tarifverträge vorgesehen wird.

Noch dramatischer ist die Folgewirkung auf zukünftige Tarifverhandlungen, schließlich entspricht die Anhebung des Mindestlohns von aktuell 9,82 Euro auf 12 Euro binnen Jahresfrist einer Entgeltsteigerung um mehr als 20 Prozent innerhalb eines Jahres. Neben den wirtschaftlichen Auswirkungen wirkt sich eine solche massive Anhebung auf die tarifvertragliche Lohnfindung in allen Branchen aus, zumal Gewerkschaften auch auf den Lohnabstand zwischen gesetzlichem Mindestlohn und den unteren tariflichen Entgeltgruppen achten, so dass das gesamte tarifliche Lohngitter als Folge der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns unter Druck gerät. Faktisch wird damit nicht nur der Mindestlohn teuer, sondern alle darüber liegenden Lohn- und Entgeltgruppen. Es ist aus unserer Sicht unzweifelhaft, dass dies ein Musterbeispiel für einen staatlichen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt.

1.2. Eingriff in die Entscheidung der Mindestlohnkommission

Mit einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 wird nicht nur in bestehende Tarifverträge, sondern auch in den geltenden Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG eingegriffen, der bis zum 31.12.2022 gilt. Die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns hätte die Mindestlohnkommission nach § 9 Abs. 1 MiLoG bis zum 30. Juni 2022 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 beschließen können.

Durch die geplante vorzeitige Mindestlohnanhebung wird die Arbeit der paritätisch besetzten Mindestlohnkommission ad absurdum geführt, die doch gerade deshalb eingesetzt wurde, um staatliche Eingriffe in die Lohnfindung zu verhindern – und die sich ohnehin schon in raschen Schritten dem von der Regierungskoalition gewünschten Mindestlohnniveau annähert.

Darüber hinaus wird ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen, denn trotz Bestehen der Mindestlohnkommission würde die Höhe des Mindestlohns auch zukünftig Thema von Wahlkämpfen werden – was explizit nicht passieren sollte. Der Mindestlohn würde – wie von uns bei dessen Einführung befürchtet – zum Spielball der Politik. Dies gilt es zu verhindern.

1.3. Geltende Tarifverträge schützen

Um die Tarifautonomie zu schützen, müssen geltende Branchentarifverträge für einen Übergangszeitraum weitergelten, auch wenn sie Bruttostundenlöhne unterhalb von 12,00 Euro vorsehen. Dies gilt insbesondere auch für Tarifverträge, die nicht über das AEntG erstreckt werden können, z.B. wegen ihres regionalen Geltungsbereichs. Sie dürfen nicht durch den gesetzlichen Mindestlohn verdrängt werden.

Dies gebietet schon der Vertrauensschutz der tariftreuen Unternehmen, die sich auf die „Fahrpläne“ regionaler Tarifverträge verlassen haben. Vor allem aber gebietet dies die Verantwortung, die der Gesetzgeber in Bezug auf die

Gewährleistung der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie hat. Notwendig ist deshalb eine **einfache Tarifdispositivität** für geltende, repräsentative Branchentarifverträge.

Obwohl der Groß- und Außenhandel keine Niedriglohnbranche ist, gibt es trotzdem auch in unserer Branche eine regional auf wenige Entgeltgruppen begrenzte tarifliche Betroffenheit. So sehen die bis März 2023 geltenden Tarifabschlüsse mit der Gewerkschaft Verdi in den Tarifgebieten Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern Einstiegsentgelte unter 12,00 Euro vor. Aber auch in westdeutschen Tarifgebieten liegen die Einstiegsentgelte teilweise nur knapp über 12,00 Euro.

Insbesondere ist nicht erkennbar, warum aus europarechtlichen Gründen die Absicherung durch den Umweg über das AEntG genommen werden soll. Eine Diskriminierung ausländischer Unternehmen ist mit einer Tariföffnungsklausel nicht verbunden, da auch ausländische Unternehmen ihren jeweils repräsentativen Branchentarifvertrag anwenden könnten. Auch andere nationale Vorschriften des Arbeitsrechts enthalten Tariföffnungsklauseln, die Abweichungen von deutschen Regelungen durch ausländische Tarifverträge nicht verbieten. Beispiel: § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erlaubt es, von den gesetzlichen Regelungen zur Höchstarbeitszeit und zu den Ruhepausen durch Tarifvertrag abzuweichen. Dabei sieht § 7 ArbZG hierzu nicht zwingend einen deutschen Tarifvertrag vor.

Eine Entsendeproblematik gibt es im Groß- und Außenhandel nicht – die von der Entsendeproblematik schwerpunktmäßig betroffenen Branchen sind schon im AEntG enthalten.

Für Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn muss es auf die **Tarifbindung des Arbeitgebers** ankommen. Das bedeutet, es muss für tariftreue Unternehmen möglich sein, durch **arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln** auch nicht organisierte Arbeitnehmer entsprechend dieser Tarifverträge zu bezahlen.

Dies muss auch **entsprechend** gelten **bei zukünftigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns** für dann zum Erhöhungszeitpunkt geltende Branchentarifverträge, die vom Mindestlohn „überholt“ werden. Anderenfalls wäre in den betroffenen Branchen eine Synchronisierung der Laufzeiten mit den Erhöhungszyklen des Mindestlohns zu befürchten.

Unser **Regelungsvorschlag** lautet:

„Am xx.xx.xxxx geltende repräsentative Tarifverträge auf Branchenebene bleiben für die Dauer ihrer Laufzeit, längstens bis 31. Dezember 2023, vom gesetzlichen Mindestlohn unberührt. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen dem tarifgebundenen Arbeitgeber und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Entsprechendes gilt im Falle einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, für die zum Zeitpunkt der Erhöhung geltenden repräsentativen Tarifverträge auf Branchenebene.“

Die FKS kann sich im Rahmen einer Betriebsprüfung vom Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, den Nachweis der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und die jeweils geltenden Tarifverträge vorlegen lassen. Tarifgruppen und Tarifbeschäftigte unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns dürften ohnehin nur in sehr überschaubarem Maße vorhanden sein.

1.4. Zeitintervall für zukünftige Anpassung verlängern

Schon aus Gründen der Planbarkeit empfiehlt es sich, für die weitere Anpassung des Mindestlohns lange Anpassungszeiträume zu wählen. Hierdurch

wird der Einfluss der Mindestlohnfestsetzung auf die Tarifverhandlungen in vom Mindestlohn betroffenen Branchen begrenzt.

Der im Gesetzentwurf vorgesehene nächste Anpassungszeitpunkt zum 1.1.2024 ist auch angesichts der politisch gewollten, kräftigen Steigerung des Mindestlohns viel zu früh. Ein **Zeitraum von drei Jahren** bis zur ersten Anpassung, also zum 1.1.2026, erscheint sachgerechter.

Damit hätten auch die Tarifvertragsparteien die Gelegenheit, bei ihren Tarifverhandlungen im Rahmen der Laufzeit Branchen-Sonderentwicklungen besser Rechnung zu tragen.