



Stellungnahme

der

Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) e.V.

zur vierten

**„Schriftlichen Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen
Mindestlohns“**

der

Mindestlohnkommission

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.

Bernhard-Letterhaus-Str. 26

D – 50670 Köln

Telefon: 0221-77220

Telefax: 0221-7722116

E-Mail: Info@kab.de

Köln, März 2023

Inhaltsverzeichnis / Themenkatalog zur vierten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

1. Grundsätzliche Einschätzungen zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzten Erhöhungen seit 1. Januar 2021 (9,50 Euro ab 1. Januar 2021, 9,60 Euro ab 1. Juli 2021, 9,82 Euro ab 1. Januar 2022 und 10,45 Euro ab 1. Juli 2022) sowie zur Erhöhung auf 12,00 Euro zum 01. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber	4
1.a. Gesetzlicher Mindestlohn: unerlässliche Lohnuntergrenze	4
1.b. Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns im europäischen und internationalen Kontext: Fairer Wettbewerb durch faire Löhne.....	5
1.c. Die Befürchtungen haben sich nicht erfüllt, denn das Gegenteil ist der Fall	6
1.d. Problem geringfügige Beschäftigungen: Sozialpflicht für alle Beschäftigungsformen.....	6
1.e. Arbeitsintensivierung, Benachteiligung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, Mehrfachbeschäftigung	9
1.f. Mindestlohn wirksam kontrollieren, Verstöße ahnden	11
1.g. Stabile Arbeitsmarktlage trotz Pandemie bzw. Folgen der Pandemie	13
1.h. Entwicklungen auf der mikroökonomischen Ebene: Betriebliche Ebene	15
2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	17
2.a. Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten	17
2.b. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern	18
2.c. Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme sozialer Sicherung.	20
2.d. Einhaltung des Mindestlohns	23
2.e. Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits-/Leitungsvorgaben usw.....	25
3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen	27
3.a. Kosten und Erträge.....	27
3.b. Produktivität und Lohnstückkosten.....	28
3.c. (Verbraucher-)Preise	30
3.d. Nachfrage- und Umsatzentwicklung.....	31
3.e. Investitionstätigkeit.....	32
3.f. Veränderung von Wettbewerbsparametern	33

4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung („Beschäftigung nicht gefährden“)	33
4.a. Auf- und Abbau von Beschäftigung.....	33
4.b. Beschäftigungs- bzw. Einstellungschancen von bestimmten Personengruppen	33
4.c. Arbeitszeit, Arbeitsvolumen	34
4.d. Personalfluktuaton	36
4.e. Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)	36
4.f. Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge	37
4.g. Ausbildungsgeschehen	38
4.h. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen.....	39
5. Abschließende zusammenfassende Positionen der KAB und Ausblick	40
Literaturverweise	42

Stellungnahme

der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) für die schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission

- 1. Grundsätzliche Einschätzungen zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzten Erhöhungen seit 1. Januar 2021 (9,50 Euro ab 1. Januar 2021, 9,60 Euro ab 1. Juli 2021, 9,82 Euro ab 1. Januar 2022 und 10,45 Euro ab 1. Juli 2022) sowie zur Erhöhung auf 12,00 Euro zum 01. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber.**

Die KAB hat seit 2007 verstärkt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gefordert und unterstützt. Gründe hierfür waren und sind:

- die weiterhin abnehmende Tarifbindung (vgl. Lübker 2022) und die dadurch eröffneten Möglichkeiten tarifvertragliche Regelungen zu unterlaufen,
- die Ausweitung des Niedriglohnssektors (vgl. Kalina 2012; 2015) und dem damit verbundenen Anstieg des Armutsrisikos bzw. der Verfestigung von Armutslagen (vgl. Spannagel 2022) der sogenannten „Working Poor“,
- die sich durch Niederlöhne und unterbrochenen Erwerbsbiographien ergebenden Risiken wie Altersarmut bzw. der Ausdünnung der sozialen Absicherung.

Trotz leichtem Rückgang von Beschäftigten im Niedriglohnsektor stellen Niedriglöhne nach der Arbeitslosigkeit in Deutschland das größte Armutsrisiko dar. In 2022 wurden 19 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse brutto pro Stunde mit weniger als 12,50 Euro entlohnt (vgl. Statistisches Bundesamt 2022a). Trotz eines hohen Beschäftigungsstandes in Deutschland ist das Armutsrisiko in den letzten Jahren weiter gestiegen (vgl. Hellmann u.a. 2019, S. 13ff.) und hat pandemiebedingt einen Höchststand erreicht (vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2022). Weiterhin stellt eine deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes das probateste Mittel zum Abbau der Armut bzw. des Armutsrisikos dar.

1.a. Gesetzlicher Mindestlohn: unerlässliche Lohnuntergrenze

Der gesetzliche Mindestlohn stellt für die KAB eine unerlässliche Lohnuntergrenze dar, um Lohndumping und Ausbeutung zu verhindern, faire Wettbewerbsbedingungen für die Betriebe zu schaffen und den erhöhten Regelungsbedarf im Niedriglohnbereich dadurch aufzugreifen, dass eine „Lohnuntergrenze“ eingezogen wird, die auch entsprechende Auswirkungen über das Mindestlohngesetz (MiLoG) hinaus auf die „Regelkreise“ des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und das Tarifvertragsgesetz (TVG) hat.

Für die KAB stellt der gesetzliche Mindestlohn somit weiterhin eine sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar, die dringend der Einführung und der Erhöhung des Mindestlohns bedurfte. Wir begrüßen die politische Entscheidung des Gesetzgebers, den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 01. Oktober 2022 auf 12 Euro zu erhöhen, da hierdurch ein Einschnitt gesetzt und das Ausgangsniveau des Mindestlohnes für zukünftig notwendige Anhebungen bzw. Anpassungen erhöht wurde. Gleichwohl erachten wir eine weitere Erhöhung des Mindestlohns für notwendig.

1.b. Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns im europäischen und internationalen Kontext: Fairer Wettbewerb durch faire Löhne

Die KAB betrachtet dabei – wie die Mindestlohnkommission (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S. 20ff.; Mindestlohnkommission 2018, S. 21ff; Mindestlohnkommission 2020, S. 22ff) – auch den europäischen und internationalen Kontext, in dem Mindestlöhne in unterschiedlichen Varianten eine Lohnuntergrenze festschreiben und damit zumindest unter Berücksichtigung der Wirtschaftskraft eines Landes eine „Verhältnismäßigkeit“ auf europäischer Ebene hinsichtlich einer nationalen Lohnuntergrenze schaffen, die die europäischen Wettbewerbsbedingungen aber allenfalls rudimentär regeln. Die in Deutschland durch das MiLoG geltenden gesetzlichen Regelungen sind aus unserer Sicht auch ein Beitrag zu einer europäischen und internationalen Arbeitsmarktpolitik und Lohnregulierung, dessen dynamischer Trend in den letzten Jahren unverkennbar ist (vgl. Schulten 2016) und eine Fortschreibung des Mindestlohns in Deutschland verlangt. Gerade angesichts der Entwicklungen – vorrangig in den letzten drei Jahrzehnten – eines Ausbaus bzw. einer Intensivierung der internationalen „Wertschöpfungsketten“ und Arbeitsteilung bei der Produktion von Waren und der Bereitstellung von Dienstleistungen (vgl. Dannenberg 2020), und den damit verbundenen Herausforderungen (vgl. z.B. Berger 2019) hält die KAB eine gesetzliche Regulierung der Lohnuntergrenze für unverzichtbar und bildet eine Voraussetzung für den Ausbau eines fairen Handels. Die KAB hält weiterhin an ihrer Auffassung fest, dass der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren im europäischen Vergleich zu niedrig angesetzt ist (vgl. auch Schulten 2019a; 2019b; 2020), auch nach der Anhebung auf 12 Euro zum 01. Oktober 2022 (vgl. Lübker 2022a).

Hinsichtlich der notwendigen Angleichungspolitik bzgl. der Mindestlöhne und einer Stärkung tarifvertraglicher Bindungen auf europäischer Ebene hat die KAB sich für die Verabschiedung der sogenannten „Mindestlohnrichtlinie“ (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union 2022) durch das europäische Parlament und den Rat eingesetzt. Auch wenn die konkrete Implementierung in das jeweilige nationale Recht der EU-Mitgliedsstaaten bis Oktober 2024 noch nicht abzusehen ist, so ist hiermit ein Rahmen geschaffen worden, angemessene gesetzliche Mindestlöhne in den jeweiligen Staaten voranzutreiben und zu vereinheitlichen, Tarifverhandlungen zur Lohnfindung zu stärken und insgesamt eine

Ausweitung von Tarifverträgen und der Sozialpartnerschaft zwischen Unternehmen und Beschäftigten zu befördern. Diese Rahmensetzung für Mindestlöhne verstärkt den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedsstaaten. Durch die Rahmensetzung zur Findung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns wird zudem ein erster Schritt hin zu einer Vereinheitlichung der Bemessungsgrundlagen nationaler gesetzlicher Mindestlöhne bzw. deren Einführung getan. Zudem bedeutet die Richtlinie eine Konkretisierung und Stärkung der europäischen Säule sozialer Rechte in Punkt 6 „Löhne und Gehälter“. Insgesamt bedeutet die Mindestlohnrichtlinie einen Paradigmenwechsel auf europäischer Ebene gegenüber der Phase der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2007 / 2008, während der die Europäische Kommission noch auf ein Einfrieren bzw. Absenken des erreichten Mindestlohniveaus gedrängt hatte (vgl. Lübker 2022a, S. 149). Diese Entwicklung wird von der KAB ausdrücklich begrüßt.

1.c. Die Befürchtungen haben sich nicht erfüllt, denn das Gegenteil ist der Fall

Die KAB stellt weiterhin fest, dass es entgegen anderslautender Prognosen im Vorfeld der Einführung des MiLoG (vgl. z.B. Schneider 2013, Knabe 2014, Sachverständigenrat 2014, Peters 2015) sowie nach dessen Einführung und Anpassung der gesetzlichen Mindestlohnhöhe weder die prognostizierten negativen Beschäftigungseffekte bei der Umsetzung des MiLoG gegeben hat, noch eine Verlagerung des *Niedriglohnsektors* im europäischen und internationalen Kontext (Firmensitzverlegungen, Kapitalauslagerungen, Neuformierungen von Wertschöpfungsketten) oder eine „Flucht aus der Gesetzestreue“. Auch die deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Gesetzgeber auf 12 Euro zum 01. Oktober 2022 setzt offensichtlich die durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes eingeschlagenen positiven Entwicklungen fort: höhere Löhne für die unteren Einkommensbereiche, wovon nach Angaben der Bundesregierung mehr als sechs Millionen Beschäftigte, vor allem in den neuen Bundesländern und überproportional Frauen, profitieren. Weitere positive Effekte kommen hinzu (siehe unten).

1.d. Problem geringfügige Beschäftigungen: Sozialpflicht für alle Beschäftigungsformen

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entwicklung der *Minijobs* muss differenziert betrachtet werden. Mit der Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 setzte ein (leicht) rückläufiger Trend bei der Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ein. Waren in 2015 noch 5,19 Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigte registriert, sank diese Zahl kontinuierlich ab (2016: 5,14 Mio.; 2017: 5,07 Mio.; 2018: 5,01 Mio.; 2019: 4,89 Mio.), um pandemiebedingt nachfolgend einen bisherigen Tiefstand zu erreichen (2020: 4,47 Mio.; 2021: 4,36 Mio.; Dezember 2022: 4,19 Mio.). Demgegenüber stieg die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten an (2015: 2,52 Mio.; 2016: 2,62 Mio.; 2017: 2,74 Mio.; 2018: 2,87 Mio.; 2019: 2,99 Mio.), erreichte

aber ebenfalls pandemiebedingt einen bisherigen Tiefstand (2020: 4,47 Mio.; 2021: 4,36 Mio.; Dezember 2022: 3,28 Mio.; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a). Eine weitere Zunahmedynamik von diesem Niveau aus kann jedoch prognostiziert werden, da geringfügige Beschäftigungsverhältnisse besonders für Beschäftigte in einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung, die Arbeitszeiten ausweiten wollen, weiterhin vorteilhaft sind.

Das Absinken der ausschließlich geringfügig Beschäftigten kann im Wesentlichen auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zurückgeführt werden. „Inzwischen liegt eine Reihe von Studien vor, die sich mittels des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes mit der Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung befassen. Diese kommen einheitlich zum Ergebnis, dass es – im Vergleich zu einer Situation ohne Einführung des Mindestlohns – zu einem Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung gekommen ist.“ (Zilius 2018, S. 714) Dieser Trend muss aufgrund der Anhebung der Minijobgrenze weiter beobachtet werden.

Geringfügige Beschäftigungsformen werden von der KAB seit langem kritisiert und abgelehnt (vgl. Katholische Arbeitnehmer-Bewegung 2013), jüngst in der Stellungnahme zum Referentenentwurf „Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ (vgl. Katholische Arbeitnehmer-Bewegung 2022a). Minijobs bringen zahlreiche Nachteile mit sich, wie z.B. der oftmals dauerhafte Verbleib im Niedriglohnsektor und Qualifikationsverluste bei den Beschäftigten. Häufig werden Arbeitnehmerrechte nicht in vollem Umfang eingehalten und zur Alterssicherung tragen sie nur dann (gering) bei, wenn freiwillig zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden. Gerade in kleinen Betrieben verdrängen bzw. behindern sie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Collischon 2021). Die KAB verfolgt daher das Ziel, alle geringfügig Beschäftigten in das System der Sozialversicherung einzubeziehen und alle Arbeitsverhältnisse gleich zu behandeln. Durch die Anhebung der Minijobgrenze auf 520 Euro zum 01. Oktober 2022 wird dieses Ziel verfehlt und eine (weitere) Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bzw. deren Nichtanstieg bleibt zu befürchten. Auch deshalb sind eine weitere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes aus Sicht der KAB und wirksame gesetzliche Regelungen, die den Missbrauch von Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse verhindern (wie vom BMAS als Zielsetzung formuliert) unerlässlich.

Gerade hinsichtlich der Minijobs, deren Abschaffung und damit Umwandlung in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse die KAB wiederholt in die politische Debatte eingebracht und gefordert hat, verstetigte sich nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Tendenz, eine Umwandlung in reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu beschleunigen und damit einen Beitrag zum Ausbau und zur Festigung des „Normalarbeitsverhältnisses“ seit der letzten Dekade (vgl. Walwei

2023) zu leisten. Inwieweit diese sich abzeichnende Entwicklung sich weiter stabilisiert, muss abgewartet werden, insbesondere aufgrund der Anhebung der Minijobgrenze auf 520 Euro. Die Wachstumsdynamik bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen hat sich vorerst verlangsamt (vgl. Jansen 2020, S. 21), was aber nicht so bleiben muss.

Erfreulicherweise wächst die reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und erreichte im November 2022 mit 34.918.900 Personen einen Höchststand. Mit Stand Dezember 2022 waren 34.730.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was im Vergleich zum Vorjahresmonat Dezember 2021 einen Zugang von 446.000 Personen und eine Zunahme von 1,3 Prozent bedeutet. Im Vergleichszeitraum hat die geringfügige Beschäftigung allerdings einen prozentualen Zuwachs von 3,3 Prozent zu verzeichnen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a). Inwieweit dieser Anstieg als „pandemiebedingter Nachholeffekt“ aufgrund der Kündigungswelle von geringfügig Beschäftigten (allem voran im Gastronomiegewerbe) zu werten ist oder als Reaktion auf die Anhebung der Minijobgrenze zum 01. Oktober 2022 auf 520 Euro, wird sich wohl erst durch eine nähere Auswertung der Entwicklung im Jahr 2023 endgültig validieren lassen.

Es bleibt darauf hinzuweisen, dass eine Anhebung und Dynamisierung der Entgeltgrenzen keine probaten Mittel sind, um Beschäftigte im unteren Einkommensbereich besser zu stellen (vgl. z.B. Bruckmeier 2018). Hier ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes das geeignete Mittel zur Abschaffung von Niedrigeinkommen und zur Besserstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die gleichzeitige Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und der Minijobgrenze zum 01. Oktober 2022 sind somit aus Sicht der KAB als kontraproduktiv zu werten, da der bisherige Trend, geringfügige Beschäftigung durch die stufenweise Anhebung des Mindestlohnes und der dadurch verursachten verkürzten Arbeitszeit (damit bei gleichzeitig besserem Stundenlohn) nicht fortgesetzt wird. Der bereits im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung festgeschriebene Kompromiss (höherer gesetzlicher Mindestlohn im Tausch „gegen“ Anhebung und Dynamisierung der Mini- und Midijobgrenze) setzt erneut Anreize für die Ausweitung von Mini- und Midijobs, wodurch die Ziele verfehlt werden, gerade in diesem Arbeitsmarkt- und Einkommenssegment das Armutsrisiko und insgesamt die Lage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem von Frauen, zu verbessern und die Dynamik hin zu mehr sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu verstärken. „Die KAB befürchtet einen eher gegenteiligen Effekt, nämlich den Abbau versicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse. Diese Dynamik ergibt sich insbesondere dadurch, dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und die Verdienstobergrenzen aneinandergebunden werden. (...) Wer also berechtigterweise zukünftig eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns einfordert, muss (aufgrund der Dynamisierung, M.S.) automatisch eine Erhöhung der Obergrenze in Kauf nehmen bzw. akzeptieren. Die KAB hält dies weder für sinnvoll, noch für zielführend“ (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung 2022, S. 3).

Hinsichtlich der Einkommensobergrenze für Midijobs auf 2.000 Euro sei in diesem Zusammenhang auch auf die dadurch verursachten Verwerfungen in den Sozialversicherungen hingewiesen (vgl. ausführlich Buslei 2023).

Eine *positive Entwicklung* sieht die KAB zudem darin, dass seit der Einführung des Mindestlohnes 2015 Beschäftigte zunehmend in produktivere Betriebe wechseln (vgl. ausführlich Dustmann 2020). In Folge des Mindestlohnes wechselt ein Teil der Niedriglohnbezieher*innen in Unternehmen, die mehr Vollzeitbeschäftigung anbieten, höhere Löhne bzw. Lohnaufschläge zahlen und sich im Wettbewerb als stabiler erweisen. Die Ergebnisse der Studie Dustmann 2020 machen deutlich, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes aufgrund des Wechsels von Arbeitnehmer*innen in produktivere Betriebe ein Anstieg der Arbeitsproduktivität verbunden ist. Fraglich ist, ob dieser Trend in der Pandemiephase angehalten hat oder dadurch verursachte betriebliche Anpassungsprozesse hier eher zu einer Stagnation bzw. zu einem Rückgang geführt haben. Der gesetzliche Mindestlohn leistet einen Beitrag zur Ausweitung des sogenannten „Schwedischen Modells“, nachdem flächendeckend ausgehandelte Löhne dazu führen, dass ineffiziente Unternehmen vom Markt verschwinden, ein Wechsel der Beschäftigten zu produktiveren Betrieben erfolgt und dadurch die Qualität der Unternehmen in einer Volkswirtschaft erhöht wird. Diese bisher wenig beachtete Folge des gesetzlichen Mindestlohns bedeutet eine Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschlands hinsichtlich des weltweiten Qualitätswettbewerbs und der Entwicklung der Produktivität.

1.e. Arbeitsintensivierung, Benachteiligung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, Mehrfachbeschäftigung

Inwieweit der gesetzliche Mindestlohn und dessen Anhebung zu einer vermehrten Arbeitsbelastung geführt hat, ist in der Forschungslage umstritten (vgl. auch Mindestlohnkommission 2020, S. 110, 139f.). Im Rahmen der Schwerpunktsetzung der KAB „WERTvoll arbeiten – menschenwürdig statt prekär“ (vgl. Katholische Arbeitnehmer-Bewegung 2022b) wurde sogenannte „Arbeitsporträts“ erstellt, die insbesondere in der Pflege und bei den Post- und Zustelldiensten (vgl. Schäfers 2023) eine erhöhte Arbeitsintensität unter Pandemiebedingungen ausweisen. Die Zunahme der Arbeitsbelastungen ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen (Personalmangel, Arbeitsorganisation, Missmanagement, fehlende Anerkennung etc.). Einen direkten Zusammenhang zur Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes ist für die KAB nicht erkennbar. Eine deutliche Anhebung des Mindestlohns kann vielmehr als monetäre Kompensation für steigende Arbeitsbelastungen gerade in den unteren Einkommensbereichen gewertet werden.

Von der Entwicklung im Bereich der Minijobs im Teilssegment der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen profitieren Frauen gegenüber Männern überproportional

beim Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Frauen machen aber weiterhin den Großteil der atypisch Beschäftigten aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2021, S. 184ff.) – mit den entsprechenden Benachteiligungen, wie keine oder nur geringe Ansprüche in der gesetzlichen Sozialversicherung, „Niedriglohnfalle“, „Rentenlücke“, deutlich geringere Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Befristung des Arbeitsvertrages und hohe Flexibilisierungsansprüche.

Besorgniserregend ist für die KAB weiterhin der hohe prozentuale Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die in atypische Beschäftigungsformen, insbesondere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, abgedrängt werden. Hierin spiegelt sich die Hierarchisierung des Arbeitsmarktes und die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wider (vgl. Barwig 2012, S. 229ff.). Menschen mit Migrationshintergrund finden nicht nur schwieriger Arbeit, sondern arbeiten weiterhin überproportional im Niedriglohnsegment und in Jobs mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen (vgl. Birke 2022). Diese Feststellung gilt insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Einwanderungsgeschichte, obwohl von ihnen ein Anteil von über 40 Prozent einen beruflichen Abschluss vorweisen kann. Förderprogramme zum Einstieg in einen Beruf bzw. eine reguläre Beschäftigung für Frauen mit Migrationshintergrund weisen bisher nur begrenzte Reichweiten und Teilerfolge aus (vgl. z.B. Deutsches Jugendinstitut 2022). Persönliche Sprach- und Qualifikationsfortschritte zur Arbeitsmarktfähigkeit und -integration verbessern zwar die Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt, verändern aber nicht die strukturellen Gegebenheiten. Mit der Einführung und der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes hat sich zweifelsohne die Lohn- und Einkommenslage von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt verbessert, aber erst insbesondere die Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, würde einen großen Schritt in Richtung eines Abbaus von Hierarchisierung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt leisten. Dies ist dringend notwendig, um den deutschen Arbeitsmarkt „zu entriegeln“, da eine Zuwanderung von Arbeitskräften aufgrund der demographischen Entwicklung und in Folge fehlender Arbeitskräfte in den nächsten Jahren weiterhin dringend geboten ist (vgl. Fitzenberger 2023).

Immer weniger Menschen können von einem Job leben und es gibt eine zunehmende Mehrfachbeschäftigung, die für viele aufgrund der zu geringen Löhne bzw. eines zu geringen Einkommens zur Bestreitung des Lebensunterhalts notwendig wird. Der Hauptanteil entfällt weiterhin auf die Kombination von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und geringfügiger Nebentätigkeit. Eine „Erwerbshybridisierung“ ist auf dem Vormarsch (vgl. Jansen 2020). Niedriglöhne treiben die Beschäftigten in einen weiteren Nebenjob und dies mit deutlich steigender Tendenz: „Seit 2003 haben sich die Zahl und der Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland, die neben ihrer Haupttätigkeit noch mindestens einer weiteren Beschäftigung nachgehen, mehr als verdoppelt. Im europäischen

Vergleich ist dieser Anstieg einzigartig.“ (Graf 2019, S. 1) Im Jahr 2021 hatten 4,4 Prozent der Beschäftigten in Deutschland neben ihrem Hauptjob mindestens eine weitere Tätigkeit. Gut 1,8 Millionen Personen standen damit in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis (vgl. Statistisches Bundesamt 2022b). Studien belegen, dass einer der Hauptgründe für die Aufnahme von Nebenbeschäftigung bzw. für Mehrfachbeschäftigung finanzielle Notwendigkeiten sind (vgl. Klinger 2017; 2019; Graf 2019), die nicht zuletzt auf einem zu geringen Lohn Einkommen beruhen. Das Einkommensrisiko aus dem Haupterwerb wird versucht durch einen „Nebenjob“ auszugleichen (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2022a). Die Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns hat in diesem Segment einen Beitrag zur Einkommenserhöhung geleistet, da er für steigende (Stunden)Löhne im unteren Lohnbereich gesorgt hat (vgl. Statistisches Bundesamt 2021, 176ff.).

1.f. Mindestlohn wirksam kontrollieren, Verstöße ahnden

Um für die Beschäftigten (weiterhin) positive Wirkungen zu erzielen, den Wettbewerb fair zu gestalten und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten, ist es aus Sicht der KAB dringend notwendig, Kontrollen zur Einhaltung des MiLoG weiter zu verschärfen. Die KAB begrüßt die Verordnung (MiLoDokV) zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 MiLoG und den §§ 18 und 19 des AentG in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen.

Um die Gesetzesverstöße am Arbeitsmarkt, wie die Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, aber auch Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung besser bekämpfen zu können, kommt regelmäßigen Kontrollen, auch der Branchenmindestlöhne, durch die zuständigen Zollbehörden eine exponierte Stellung zu. Auch hält die KAB eine differenzierte Dokumentationspflicht der geringfügigen Beschäftigung in den einzelnen Betrieben mit einer entsprechenden Kontrolle durch die Arbeitnehmer*innen selbst für dringend geboten. Die KAB setzt sich weiter dafür ein, dass auf den jeweiligen Dokumentationsbögen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Aufstellung gegenzeichnet. Davon unberührt bleibt die Pflicht des Arbeitgebers zur korrekten Aufzeichnung der Arbeitszeit nach den entsprechenden Vorgaben (vgl. ausführlich Generalzolldirektion 2023a).

Die KAB begrüßt, dass nach der Pandemiephase wieder verstärkt Kontrollen zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns durchgeführt werden (vgl. Handelsblatt 2022). Wurden im Jahr 2020 4.259 Ordnungswidrigkeiten wegen Verstöße gegen Mindestarbeitsbedingungen nach AentG, MiLoG und AÜG eingeleitet, waren dies in den Folgejahren 3.243 in 2021 und 3.640 Verfahren in 2022 (vgl. Generalzolldirektion 2023b). Damit liegt das Niveau deutlich unter den Zahlen vor der Coronapandemie (2019: 4.581) (vgl. Generalzolldirektion 2022, S. 19). Trotz einer Ausweitung der Prüfung von Arbeitgebern

(2020: 44.702; 2021: 48.064; 2022: 53.182) (vgl. Generalzolldirektion 2023b) werden in Deutschland aber weiterhin nur etwa 2 Prozent der Betriebe kontrolliert. Die Kontrollichte durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bleibt aufgrund fehlenden Personals weiterhin zu gering und eine Abkehr von „Alibi-Prüfungen“ ist dringend notwendig (vgl. Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft 2023). Eine deutliche Erhöhung der Kontrollichte ist dringend erforderlich. (vgl. auch Mindestlohnkommission 2020, S. 63f. Da sich die Mehrheit der Unternehmen gesetzes- und regelkonform verhalten, ist dies ein zentraler Beitrag zur Herstellung eines fairen Wettbewerbs. Die KAB spricht sich weiterhin dafür aus, eine zentrale Kontrollbehörde einzurichten, die eine wirksame Gesamtprüfung (Einhaltung Mindestlohn, Arbeitsschutzbestimmungen, Sozialabgaben etc.) durchführen kann, auch um das „Kompetenzwirrwarr“ zwischen Bund, Ländern und Kommunen zu entflechten.

Zudem fallen die Sanktionen bei Verstößen gegen § 21 MiLoG in der Regel moderat aus. Obwohl ein Bußgeld bis 500.000 Euro verhängt werden kann, liegen die durchschnittlich verhängten Bußgelder in den letzten Jahren zwischen 2.000 bis 3.200 Euro. Die KAB begrüßt, dass die Forderung seitens des DGB (vgl. Spiegel Wirtschaft 2019) und von Sozialverbänden aufgegriffen worden ist, Unternehmen, die gegen das MiLoG oder das AentG verstoßen haben und mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt wurden, die Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge zeitweise auszuschließen. Die KAB hält einen Ausschluss von öffentlichen Anträgen für ein probates Mittel. Die KAB begrüßt ebenfalls, dass Geldbußen nach dem MiLoG, AentG, dem AÜG und dem GSA Fleisch bei einer verhängten Höhe von mehr als 200 Euro in das Gewerbezentralregister eingetragen werden. Dies schafft Transparenz hinsichtlich der öffentlichen und privaten Auftragsvergabe, gerade dann, wenn die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben als grundlegendes Kriterium für die Auftragsvergabe ange setzt wird, wie etwa im TVgG – NRW.

Die Erfahrungen aus der Arbeits- und Sozialrechtsberatung der KAB aus den Jahren 2020 bis 2022 machen weiterhin einen Rückgang der Beratungen bzw. arbeitsrechtlichen Vertretung hinsichtlich von Verstößen gegen den gesetzlichen Mindestlohn deutlich. Inwieweit diese Entwicklung pandemiebedingt war, bleibt abzuwarten. Andere Zahlen und Erfahrungen belegen eher eine Ausweitung der Verstöße in bestimmten Branchen, insbesondere der Bauwirtschaft (Branchenmindestlöhne,) in Pandemiezeiten (vgl. Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2022), die durch die Beratungstätigkeit der KAB nicht erfasst werden. Ob Einzelerfahrungen als Indiz für eine Verbesserung oder Verschlechterung der Gesamtlage angesehen werden können bzw. von einem flächendeckenden Rückgang der Verstöße ausgegangen werden kann, ist derzeit aufgrund der hohen Dunkelziffer weiterhin fraglich. Jedenfalls zeigt sich eine Konzentration auf

bestimmte Branchen, was bereits vor der Pandemie als Trend festgestellt werden konnte (vgl. ausführlich Deutscher Bundestag 2021).

1.g. Stabile Arbeitsmarktlage trotz Pandemie bzw. Folgen der Pandemie

Die befürchteten Einbrüche am Arbeitsmarkt aufgrund des Pandemiegeschehens sind weitgehend ausgeblieben. War der Jahresbeginn 2021 noch stark vom Pandemiegeschehen geprägt, setzte bereits im Sommer eine Erholung ein. Zentrale Instrumente zur Stabilisierung von Beschäftigung waren in 2020 und 2021 das Kurzarbeitergeld, Unterstützungsmaßnahmen des Bundes und der Bundesländer durch Zuschüsse und Sonderzuwendungen und andere Unterstützungsformen. Der Arbeitsmarkt hat sich trotz erheblichen Einbrüchen in der deutschen Exportwirtschaft und im heimischen Dienstleistungssektor unter diesen Sonderbedingungen als stabil erwiesen. Besonders negativ betroffen von der Arbeitsmarktlage in dieser Periode waren allerdings vor allem junge Menschen. In diesem Segment stieg die Arbeitslosenquote deutlich stärker an als in anderen Altersgruppen. Zudem ging das Angebot an Ausbildungsplätzen und an geringfügigen sowie befristeten Beschäftigungen deutlich zurück (vgl. ausführlich Patzina 2022).

Die Jahresbilanz zum Arbeitsmarkt 2022 zeigt ebenfalls einen positiven Trend. Neben dem Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (siehe oben) stieg das Arbeitsvolumen um 1,4 Prozent auf 61,1 Milliarden Stunden an, was dennoch einen Rückgang von 1,6 Prozent gegenüber dem Zeitraum vor der Pandemie bedeutet. Auf die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung und der Nebenjobs wurde bereits verwiesen (siehe oben). Weiterhin sind ein positiver Beschäftigungseffekt und eine stabile Arbeitsmarktlage – abgesehen von dem Sonderzeitraum der Pandemiebedingten Einbrüche – seit der Einführung des MiLoG auf der *makroökonomischen* Ebene zu verzeichnen. Jedenfalls sind die von einigen prognostizierten Beschäftigungseinbrüche aufgrund anziehender Lohnkosten ausgeblieben. Dies dürfte auch nach allen aktuell vorliegenden Zahlen nach der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 der Fall sein. Eine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage durch die Anhebung ist nicht erkennbar.

Es gibt trotz konjunktureller Schwächen in einzelnen Bereichen und Inflation weiterhin eine stabile Entwicklung am Arbeitsmarkt, gerade dann, wenn auch der Sondereffekt des Kriegs in der Ukraine berücksichtigt wird. Die Bundesagentur für Arbeit stellt zur generellen Lage im Februar 2023 fest: „Im Februar 2023 ist die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat geringfügig gestiegen, und zwar um 4.000 auf 2.620.000. Saisonbereinigt hat die Zahl der Arbeitslosen um 2.000 zugenommen. Verglichen mit dem Februar des vorigen Jahres ist die Arbeitslosenzahl um 192.000 höher. Ohne die Berücksichtigung ukrainischer Geflüchteter infolge des russischen Angriffskrieges wäre die Arbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich nur geringfügig angestiegen. Die Arbeitslosenquote liegt

im Februar 2023 wie im Januar bei 5,7 Prozent und hat sich damit gegenüber dem Vorjahresmonat um 0,4 Prozentpunkte erhöht. Die vom Statistischen Bundesamt nach dem ILO-Erwerbskonzept ermittelte Erwerbslosenquote belief sich im Januar auf 3,0 Prozent.

Die Unterbeschäftigung, die zusätzlich zur Arbeitslosigkeit auch Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik und kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit beinhaltet, ist saisonbereinigt gegenüber dem Vormonat um 14.000 gestiegen, da hier insbesondere auch die Teilnahme ukrainischer Geflüchteter an Integrationskursen berücksichtigt wird. Die Unterbeschäftigung lag im Februar 2023 bei 3.486.000 Personen. Das waren 316.000 mehr als vor einem Jahr. Ohne die Berücksichtigung ukrainischer Geflüchtete hätte die Unterbeschäftigung um 25.000 unter dem Vorjahreswert gelegen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2023b)

Insgesamt kann also auf eine positive Entwicklung am Arbeitsmarkt verwiesen werden, die sich trotz Rückgängen beim Bruttoinlandsprodukt, schwächelnder Konjunkturdynamik in der Weltwirtschaft und beträchtlichen Einbrüchen beim Konsum aufgrund steigender Lebenshaltungskosten und Inflation als stabil erweist (vgl. ausführlich Bundesagentur für Arbeit 2023c). Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ab 2015 und dessen Erhöhungen sowie politische Anhebung auf 12 Euro zum 01. Oktober 2022 gehen mit einer Besserung der Lage am Arbeitsmarkt einher, insbesondere mit einem zu begrüßenden Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Negative Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau lassen sich nicht konstatieren. Die KAB teilt die Feststellung der Mindestlohnkommission: „Es fand kein verstärkter Zugang in Arbeitslosigkeit von Beschäftigten aus Wirtschaftszweigen statt, die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hoch betroffen waren. Auch kausale Wirkungsanalysen zeigen keinen statistisch signifikanten Effekt des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit.“ (Mindestlohnkommission 2020, S. 12-13) Die KAB geht nach jetziger Lage davon aus, dass dies auch aufgrund der Erhöhung auf 12 Euro nicht der Fall sein wird (vgl. Krebs 2021). Weiterhin ist zudem zutreffend: „Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass das Beschäftigungswachstum gerade in den Branchen, die von der Mindestlohn-Gesetzgebung besonders betroffen waren, überdurchschnittlich ausgeprägt war.“ (Bruttel 2017, S. 480) Hieraus zieht die KAB weiterhin die Schlussfolgerung, dass die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zahlreiche positive Effekte gezeitigt bzw. freigesetzt haben, die auch zukünftig zu veranschlagen sind. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 01. Oktober 2022 wird die gesamtwirtschaftliche Produktion langfristig jährlich um ca. 1,5 Prozent gesteigert; gleichzeitig sind Mehreinnahmen für den Staat über Steuern und Abgaben in Höhe von ca. 20 Milliarden Euro prognostiziert (vgl. Krebs 2021). Hinzu kommen Steigerungs- und Nachfrageeffekte hinsichtlich des Konsums von Haushalten mit niedrigem Einkommen, die durch die Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns

finanziell bessergestellt werden (vgl. ausführlich Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2020).

1.h. Entwicklungen auf der mikroökonomischen Ebene: Betriebliche Ebene

In einzelnen Branchen und Betrieben, die durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns herausgefordert wurden und werden, stellt sich die Entwicklung weiterhin differenziert dar. Mit dem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro ist zu erwarten, dass die betroffenen Unternehmen ihre bisherigen Anpassungsstrategien fortsetzen, dies allerdings unter dem Vorzeichen einer Verknappung des Arbeitskräfteangebots auf dem Arbeitsmarkt und der Sondersituation der „Nachpandemiephase“. Da, wo wettbewerbsbedingt Preiserhöhungen möglich sind, wurden diese an die Verbraucher*innen weitergegeben. Ca. 1/5 der von der Einführung und den Erhöhungen des Mindestlohns betroffenen Betrieben in Umfragen diese Reaktionsweise an. Zu detaillierten Ergebnissen kommt die Studie von Bossler (vgl. Bossler 2022), die im Auftrag der Mindestlohnkommission erstellt wurde. Diese kommt u.a. zu den generellen Ergebnissen, dass die Einführung des Mindestlohns zu signifikanten Lohnsteigerungen in den betroffenen Betrieben bei gleichzeitig „sehr moderaten negativen Beschäftigungseffekten“ geführt hat. Die höheren Lohnkosten führten zu sinkenden Gewinnen. Demgegenüber stieg die Lohnzufriedenheit der Beschäftigten. Kurzfristig reagierten die betroffenen Betriebe auf die Lohnerhöhungen mit einer Investitionszurückhaltung (vgl. ausführlich Bossler 2022). Deutlich wird, dass sich die betroffenen Betriebe den Anforderungen des gesetzlichen Mindestlohns angepasst haben und insgesamt keine größeren Verwerfungen auf der mikroökonomischen Ebene eingetreten sind. Bossler u.a. zusammenfassend: „Letztlich können auf Basis der durchgeführten Analysen hauptsächlich Effekte für die Einführung des Mindestlohneins nachgewiesen werden. Der Mindestlohn führt demnach zu statistisch signifikanten Lohnsteigerungen bei sehr moderaten negativen Beschäftigungseffekten. Die erhöhten Lohnkosten durch den Mindestlohn führen zu sinkenden Gewinnen in den betroffenen Betrieben während die Entlohnungszufriedenheit der betroffenen Beschäftigten ansteigt. Betriebe scheinen kurzfristig mit einer Verringerung ihrer Investitionen auf die Mindestlohneinführung zu reagieren. Eher in der langen Frist (2017-2018) zeigt sich eine leichte Verringerung der inländischen Outsourcingaktivitäten. Die Anzahl der Kleinbetriebe in Deutschland verringert sich im Zeitraum nach der Mindestlohneinführung, wobei es in dieser Gruppe gleichzeitig zu erhöhter Gründungs- und Schließungsaktivität kommt. Im Zuge von Neueinstellungen scheinen Betriebe kurzfristig weniger bereit zu sein, Kompromisse einzugehen. Bei der Analyse der Mindestlohnerhöhungen 2017, 2019 und 2020 zeigen sich hingegen in den meisten Fällen keine zusätzlichen Effekte des Mindestlohns, was durch das Ausbleiben mindestlohnbedingter Lohnsteigerungen begründet werden kann.“ (Bossler 2022, S. 215)

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage (Anstieg der Verbraucherpreise, Inflation, Nachholeffekte der Pandemiephase, Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine etc.) bleibt darauf hinzuweisen, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf die mikroökonomischen Ebene weiterhin in multikausalen Kontexten zu betrachten ist. Dies gilt hinsichtlich der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 als auch des allgemeinen Lohnniveaus bzw. von Lohn-erhöhungen insgesamt. Weiterhin fangen die Lohnerhöhungen die Teuerungsrate nicht auf. Beschäftigte haben seit 2021 ca. fünf Prozent ihres Lebensstandards eingebüßt (vgl. WSI-Pressedienst 2022). Treibende Kraft der aktuellen Inflation sind keineswegs Lohn-erhöhungen und Lohnforderungen der Beschäftigten, sondern steigende Gewinnmar- gen der Unternehmen. Die Unternehmen haben ihre Preise „in den vergangenen Mona- ten stärker angehoben (...) als es zum Ausgleich gestiegener Kosten notwendig gewesen wäre“ (finanz.net 2023), so eine Feststellung der EZB auf ihrer jüngsten Klausurtagung im finnischen Inari.

Ein Einbruch der Nachfrage nach der Einführung und den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns ist in den betroffenen Dienstleistungsbereichen aufgrund gestiegener Lohnkosten nicht zu verzeichnen, allerdings Verschiebungen innerhalb der betroffenen Branchen (vgl. Bossler 2022, S. 100ff.). Die hohe Akzeptanz des gesetzlichen Mindest- lohns auch in den betroffenen Betrieben selbst und ein gestiegenes Verbraucher*innen- bewusstsein weisen darauf hin, dass „Dumping-Löhne“ mehr und mehr abgelehnt wer- den. Lohn soll zum Leben reichen. Die Entwicklung geht in Richtung einer zunehmenden Bereitschaft „faire Löhne“ auch durch gestiegene Preise bzw. Preissegmente zu unter- stützen, wenn Preiserhöhungen mehr Lohn für die Beschäftigten statt mehr Gewinne für die Unternehmen bedeuten. Der gesetzliche Mindestlohn wird in den betroffenen Betrieben mittlerweile als Normalität empfunden. Weiterhin unterstützt eine breite Mehrheit der Bevölkerung die Einführung und Anhebungen des Mindestlohns, was sich auch in einer erhöhten Akzeptanz in den Betrieben niederschlägt (vgl. Schulten 2019c, S. 335).

2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2.a. Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten

Der gesetzliche Mindestlohn besitzt aus Sicht der KAB und aufgrund der Erfahrungen der KAB in der Beratung zum Arbeits- und Sozialrecht weiterhin eine hohe Relevanz, da er u.a. zu einer Verbesserung der Einkommen in den benannten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssegmenten des Niedriglohnbereichs beiträgt, die Einkommens- und Lebenssituation der unteren Einkommensgruppen spürbar verbessert und die Festsetzung der Branchenlöhne nach dem AEntG, aber auch die Lohnhöhen nach dem AÜG und dem TVG und die allgemeine Lohnentwicklung positiv beeinflusst. Hiervon profitieren über die Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, hinaus die Beschäftigte die einem Branchenmindestlohn unterliegen (vgl. WSI-Tarifarchiv 2020; Bispinck 2023). Wenn hier auch gesetzlich und tariflich andere Regelkreise „außerhalb“ des MiLoG in Anschlag zu bringen sind, so kann die verbindliche Einführung einer Lohnuntergrenze als zumindest flankierend für eine Erhöhung des Lohnniveaus eingestuft werden. Anhebungen der Lohnuntergrenze haben durch Kaminzug- oder Sillover-Effekte (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 51f.) Auswirkungen auf das Lohnniveau und das Tarifgeschehen und beeinflussen damit die Lage der Beschäftigten insgesamt positiv. Toralf Pusch kommt zusammenfassend hinsichtlich der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zu folgender Einschätzung bzw. folgendem Ergebnis: „Daten aus der WSI-Erwerbspersonenbefragung erlauben einen ersten Blick auf Befunde zur Wirkung der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro. Im Vordergrund stehen dabei die deutlichen Effekte auf die Gehälter, vor allem bei sozialversicherungspflichtig Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Allerdings haben auch geringfügig Beschäftigte Gehaltssteigerungen erhalten. Insgesamt berichteten knapp 80 % der Beschäftigten, die Lohnerhöhungen infolge der Mindestlohnerhöhung erhielten, auch von Gehaltserhöhungen. Es ist daher damit zu rechnen, dass Millionen Beschäftigte durch die Mindestlohnanhebung mehr Geld zur Verfügung haben. Die hier präsentierten Befunde zeigen somit, dass Mindestlohnsteigerungen einen wirksamen Beitrag zur Stabilisierung und Erhöhung der Gehälter von Beschäftigten mit niedrigen Löhnen leisten können. Dies ist vor allem in Zeiten hoher Preissteigerungen bedeutsam. (...) Der Mindestlohn kann daher neben den positiven Einkommenseffekten auch einen Beitrag zur Stabilisierung des Konsums in einer wirtschaftlich fragilen Zeit leisten.“ (Pusch 2023, S. 37)

Die Mindestlohn-Kommission hat in ihren bisherigen Berichten die entsprechenden Datenquellen zur Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten aufgezeigt (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S. 35ff.; Mindestlohnkommission 2018, S. 43ff., Mindestlohnkommission 2020, S. 45ff.) Zu nennen sind u.a. eine deutliche Verschiebung der

Lohnentwicklung hin zu höheren Stundenlöhnen (vgl. Mindestlohnbericht 2022, S. 51f.) und ein Rückgang der Lohnungleichheit.

Die Relevanz des gesetzlichen Mindestlohns für die Beschäftigten in West- und Ostdeutschland wird zudem darin deutlich, dass das Lohngefälle im Ost-West-Vergleich (leicht) abgebaut werden konnte (vgl. Mindestlohnkommission 2018, insbes. S. 47-58; Herzog-Stein 2020, S. 4), insbesondere durch die Verringerung des Niedriglohneinkommens in Ostdeutschland (vgl. Mindestlohnkommission 2022, S. 54). Damit wird der Forderung der KAB nach einem gleichen Lohn für gleiche Arbeit im regionalen Vergleich in den unteren Lohneinkommen in ersten Schritten Rechnung getragen wird.

Insbesondere die stärkere Ausprägung und der im Vergleich zu Westdeutschland größere Umfang von Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der jeweiligen Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Ostdeutschland hat im „innerdeutschen“ Vergleich zu einem stärkeren Anstieg der Lohneinkommen durch die Einführung bzw. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in diesem Segment in Ostdeutschland geführt und damit eine „nachholende Entwicklung“ und einen faireren Wettbewerb ermöglicht, die als Ziele weiterhin verfolgt werden sollten. Hiervon profitiert haben vor allem auch Ungelernte. Der gesetzliche Mindestlohn in entsprechender Höhe kann hierzu aus Sicht der KAB einen Beitrag leisten. Eine deutlichere politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns als bisher auf ein existenzsicherndes Lohnniveau könnte die Schere des innerdeutschen Lohngefälles weiter schließen, hätte für die allgemeine Lohnentwicklung Signalwirkung (siehe unten Fazit) und würde einen weiteren wirksamen Beitrag zum Handlungsziel der Regierung leisten, gleichwertige Lebensverhältnisse in Deutschland herzustellen.

2.b. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern

Die Auswirkungen auf die Einkommen von Geringverdiener*innen bzw. Minijobber*innen beurteilt die KAB ebenfalls positiv (siehe oben). Die vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geäußerte Befürchtung, sogenannte „Geringqualifizierte“ würden durch den gesetzlichen Mindestlohn aufgrund des (ggf.) zu zahlenden höheren Arbeitslohns vermehrt entlassen werden und in die Arbeitslosigkeit wechseln (vgl. z.B. Siems 2011), ist aus Sicht der KAB nicht eingetreten.

Zieht man Zahlen des Statistischen Bundesamtes und die Selbstaussagen der amtierenden Bundesregierung heran (vgl. Bundesregierung 2022), profitieren nunmehr über sechs Millionen Beschäftigte von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro seit dem 01. Oktober 2022 (vgl. Pusch 2023). Rechnet man die ca. vier Millionen Geringverdiener hinzu, die durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den Regelkreis des MiLoG einbezogen wurden, so wird deutlich, dass für eine große Anzahl der (bisherigen) Geringverdiener*innen der gesetzliche Mindestlohn eine z.T. deutliche Einkommensverbesserung bedeutet.

Durch die Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns kann das Einkommen von sogenannten „Aufstockern“ als auch im „Zuverdienstbereich“ (Beschäftigte mit ergänzenden ALG II-Bezug) der Lohnanteil des verfügbaren Einkommens gegenüber den Sozialtransfers eine höhere Bedeutung gewinnen, wenn diese einer entsprechenden Beschäftigung unter Berücksichtigung der „Zuverdienstgrenzen“ nachgehen. Weiterhin sieht die KAB dringenden Handlungs- und Reformbedarf beim Gesetzgeber, eine Reform der sogenannten „Zuverdienstgrenzen“ über den geltenden gestaffelten Grundfreibetrag bei Bezug ALG II anzugehen, um ein effektiv höheres Gesamteinkommen für die Betroffenen zu erzielen und keine stundenbezogene Reduzierung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund höheren Lohns als Automatismus zu installieren. Die Schnittstellen sollten durch den Gesetzgeber – trotz der statistisch ausweisbaren Rückgänge (siehe unten) – neu justiert werden, indem der Grundfreibetrag dem gesetzlichen Mindestlohn bei höherem Lohneinkommen Rechnung trägt. Die Anhebung des Grundfreibetrages (10.347 Euro) fällt nach Auffassung der KAB gerade für sogenannte „Aufstocker“ zu wenig ins Gewicht.

Statistisch lassen sich keine negativen Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Anhebung hinsichtlich der Anzahl der „ALG-II-Aufstocker“ feststellen. Der Bericht der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2020 stellt die notwendigen Differenzierungen heraus, die hinsichtlich des SGB II von Bedeutung sind (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 74ff.). Die Zahl der Menschen, die trotz einer Erwerbstätigkeit Hartz-IV beziehen, ist von 2014 bis 2017 um rund 138.000 von 1,3 auf knapp 1,2 Millionen gesunken. Zum aktuellen Stand hält die Bundesagentur für Arbeit fest: „Im Oktober 2022 erhielten 53.000 oder 1 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gleichzeitig Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nach dem SGB III (Arbeitslosengeld, ohne Arbeitslosengeld bei Weiterbildung). (...) Die Zahl der Aufstocker hat sich im Vorjahresvergleich um 6.000 verringert. In der Mehrzahl – zu 81 Prozent – waren diese Personen im Oktober 2022 arbeitslos gemeldet.“ Hinsichtlich der erwerbstätigen Leistungsberechtigten lässt sich ebenfalls eine Verringerung konstatieren: „Im Oktober 2022 waren 21 Prozent (807.000) der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erwerbstätig; 62.000 oder 7 Prozent weniger als im Vorjahr. 93 Prozent (747.000) der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten übten eine abhängige Beschäftigung aus, 8 Prozent (65.000) gingen ausschließlich oder zusätzlich einer selbständigen Tätigkeit nach. Das erzielte Einkommen und die Arbeitszeit der erwerbstätigen Leistungsberechtigten variieren allerdings erheblich“ (Bundesagentur für Arbeit 2023c, S. 25).

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist vom Jahr 2013 (30 Prozent) auf im April 2017 26 Prozent zurückgegangen und stabilisiert sich bei dieser Prozentzahl (siehe oben).

Weitere Erkenntnisse und Hinweise in diesem Bereich sind von dem laufenden Forschungsprojekt „Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ durch „Evaluation Office Caliendo“ zu erwarten.

2.c. Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme sozialer Sicherung

Löhne generieren Steuern (Lohnsteuer, Einkommenssteuer, Mehrwertsteuer etc.), höhere Löhne generieren höhere Steuern. Die Effekte auf das Steuersystem und die Systeme sozialer Sicherung sind dabei entscheidend von der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns abhängig. Die politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro dürfte hier deutliche Auswirkungen zeigen, was auch in entsprechenden Untersuchungen prognostiziert wird.

Im Jahr 2011 hatte das Forschungsinstitut Prognos AG berechnet, dass ein Mindestlohn den Staat mit über sieben Milliarden Euro jährlich entlasten könnte. Andere Schätzungen kamen zu niedrigeren Ansätzen. Dem sind Steuererminderungen aus „Unternehmenssteuern“ in den betroffenen Segmenten aufgrund gestiegener Lohnkosten gegenüberzustellen. Eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei der Prognos AG in Auftrag gegebene Studie kommt zu geringeren Effekten hinsichtlich der staatlichen Entlastungen. Basierend auf der Modellrechnung „Ist 2025“ kommt diese Studie aus dem Jahr 2020 zu folgendem differenzierten Ergebnis: „Sowohl die mindestlohninduzierte Steigerung der Bruttolohnsumme als auch die sich daraus ergebenden fiskalischen Wirkungen fallen im Vergleich zu früheren Ex-ante-Schätzungen deutlich kleiner aus. Die hier durchgeführte Modellrechnung ‚Ist 2015‘ findet einen fiskalischen Gesamteffekt von gut 1,1 (bis 1,5) Mrd. Euro gegenüber der Situation ohne Mindestlohn. Der Gesamteffekt ergibt sich einerseits aus Einnahmesteigerungen bei Sozialbeiträgen (836 Mio. Euro), indirekten Steuern (291 Mio. Euro) sowie Lohn- und Einkommensteuer (199 Mio. Euro) zuzüglich Ausgabenreduktionen beim ALG II und Sozialgeld (585 Mio. Euro). Andererseits entstehen aber auch Einnahmenminderungen bei der Unternehmenssteuer (374 bis 747 Mio. Euro) sowie Ausgabensteigerungen bei Wohngeld und Kinderzuschlag (72 Mio. Euro). Die stärksten fiskalischen Effekte (593 bis 801 Mio. Euro) gehen dabei von der Beschäftigtengruppe aus, deren Stundenlohn mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns über die Mindestlohngrenze von 8,50 Euro gesprungen ist (...). Spillover-Effekte oberhalb der Mindestlohngrenze machen am Gesamteffekt mit 95 (bis 131) Mio. Euro einen deutlich geringeren Anteil aus. (...) Da sich die durchgeführten Analysen auf den kurzfristigen Effekt der Mindestlohneinführung beschränken, bleibt offen, wie sich die Wirkungen des Mindestlohns auf die staatlichen Haushalte mittel- bis langfristig entwickeln werden. Einerseits kann angenommen werden, dass ein (mit den bereits erfolgten und weiteren Anpassungen) höherer Mindestlohn ceteris paribus stärkere Effekte entfaltet, andererseits wird die Isolation des reinen Mindestlohneffekts über die Zeit

immer schwieriger, insbesondere, wenn sich das konjunkturelle Umfeld weniger stabil zeigt als in den letzten Jahren. Bisherige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass die Effekte unmittelbar nach der Einführung stärker ausgefallen sind als in den Folgejahren 2016 und 2017. Unter dem Strich lässt sich festhalten, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verglichen mit den Ex-ante-Schätzungen relativ geringe, gleichwohl in jedem Fall positive fiskalische Wirkungen gebracht hat.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020, S. 56-57)

Festgestellt werden kann aber aus Sicht der KAB: Eine Anhebung des Lohnniveaus, wie dies mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seiner Erhöhung gegeben ist, führt zu steigenden Steuereinnahmen und erhöhten Beitragseinnahmen in den Sozialversicherungen insbesondere dann, wenn der gesetzliche Mindestlohn auf eine existenzsichernde Höhe angehoben wird. Dies ist bisher auch bei einer Höhe von 12 Euro nicht der Fall (siehe Fazit). Höhere Löhne stärken die Massenkaufkraft bzw. führen zu einer Nachfrageverstärkung durch erhöhte Konsumausgaben, was wiederum entsprechende Umsatzsteuer- und Verbrauchssteuereinnahmen generiert. Gerade angesichts der anhaltenden Inflation und einem Anstieg der Lebenshaltungskosten ist der gesetzliche Mindestlohn eine wichtige volkswirtschaftliche Nachfragestütze, da in den niedrigen Einkommensbereichen (mit einer geringen Sparquote) das Monatseinkommen fast vollständig für das Lebensnotwendige verausgabt werden muss.

Sowohl bei den direkten als auch bei den indirekten Steuern sind Einnahmeerhöhungen durch die Einführung und Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zu verzeichnen, auch wenn diese geringer ausfallen als ursprünglich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns prognostiziert. Das erhöhte Steuer- und Beitragsaufkommen wäre anteilig im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn und dessen Anteil an der Einnahmenerhöhung zu beziffern. Detaillierte Untersuchungen liegen dazu weiterhin m.W. nicht vor, die generellen Zahlen belegen jedoch die Entwicklung, an der der gesetzliche Mindestlohn seinen Anteil hat. Die Einnahmen aus der Lohnsteuer sind weiter angestiegen. Betragen sie im Jahr 2015 der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 178.890 Mrd. stiegen die Einnahmen in den nächsten Jahren kontinuierlich an: 2016 auf 184.826 Euro, 2017 auf 195.523 Euro und im Jahr 2018 auf 208.231 (vgl. Statistisches Bundesamt 2019, S. 281). Diese Tendenz erwies sich trotz erheblicher wirtschaftlicher Einbrüche während der Pandemie als stabil: „Das Lohnsteueraufkommen brutto lag im Haushaltsjahr 2022 mit 278,2 Mrd. Euro um 2,9 Prozent über dem Ergebnis des Haushaltsjahres 2021. Die trotz der wirtschaftlichen Belastungen gute Entwicklung am Arbeitsmarkt mit gegenüber dem Vorjahr merklich geringerem Kurzarbeitsvolumen, niedrigerer Arbeitslosigkeit und höherer Beschäftigung wirkte sich dabei aufkommenssteigernd aus. Dass der Anstieg nicht höher ausgefallen ist, liegt an Entlastungsmaßnahmen, die die Bundesregierung angesichts der stark gestiegenen Energiepreise im vergangenen Jahr bereits umgesetzt hat.“

(Bundesministerium der Finanzen 2023, S. 24-25) Für die Steuereinnahmen von Bund, Länder und Gemeinden ist ebenfalls ein deutlicher Anstieg von 7,1 Prozent im Vergleich 2021 und 2022 auf nunmehr insgesamt 814,9 Milliarden Euro in 2022 zu verbuchen (vgl. Bundesministerium der Finanzen 2023).

Ein gewisser Anteil kann dem gesetzlichen Mindestlohn und dessen Erhöhung auch an den privaten Konsumausgaben zugeschrieben werden, da gerade im unteren Einkommenssegment die Sparquote äußerst niedrig ist bzw. nicht angespart werden kann und im Vergleich mit höheren Einkommensgruppen ein unmittelbarer Umsatz der (Haushalts-)Einnahmen in Konsumausgaben erfolgt. Die privaten Konsumausgaben haben das Vorcorona-Niveau zwar (noch) nicht (wieder) erreicht, zeigen jedoch eine deutlich zunehmende Tendenz: „Die privaten Haushalte in Deutschland haben im Jahr 2021 durchschnittlich 2.623 Euro im Monat für ihren Konsum ausgegeben. Das waren 4,6 % oder 116 Euro mehr als im Jahr 2020 (2.507 Euro). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis der laufenden Wirtschaftsrechnungen mitteilt, übertrafen die privaten Konsumausgaben damit nach dem Rückgang im ersten Corona-Jahr 2020 wieder das Niveau des Jahres 2019 (2 574 Euro). Mit Ausnahme des Bereichs Verkehr gaben die Haushalte 2021 in allen Bereichen mehr Geld aus als im Vorjahr. Allerdings blieben einige Ausgabebereiche weiterhin unter dem Vor-Corona-Niveau. Insgesamt stiegen die privaten Konsumausgaben im Jahr 2021 etwas stärker als die Verbraucherpreise, die sich im Jahresdurchschnitt 2021 um 3,1 % gegenüber 2020 erhöht hatten.“ (Statistisches Bundesamt 2022c)

Da der gesetzliche Mindestlohn zu einer höheren Quote sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse geführt hat bzw. dazu beiträgt, sind die Auswirkungen aufgrund der Beitragssystematik der Sozialversicherungsträger ebenfalls positiv zu beurteilen, da höhere Einzahlungen im Gesamtvolumen geleistet werden und dies auch entsprechende höhere Leistungen im Bezugsfall für die bisher Nichtversicherten bzw. eine Erhöhung der Leistungen für die Beschäftigten bedeutet. Dass die positiven Effekte gerade in der Gesetzlichen Rentenversicherung eher bescheiden ausfallen (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 79), ist mitursächlich auf die zu geringe Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen. Der gesetzliche Mindestlohn stärkt insgesamt die soziale Sicherung durch höhere Löhne – Mehreinnahmen von Beiträgen – und eine bessere soziale Absicherung, wenn letztere auch auf einem äußerst geringen Niveau bleibt bzw. bleiben wird, was aber insgesamt den Niedrigverdiensten geschuldet ist, die z.B. Altersarmut vorprogrammieren.

2.d. Einhaltung des Mindestlohns¹

Die Einhaltung des Mindestlohns zeigt sich in einer weitgehenden Gesetzestreue der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen. Dennoch finden weiterhin gesetzeswidrige Praktiken statt, um den Mindestlohn zu unterlaufen. Die bundesweite Aktion der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in der zweiten Märzwoche 2023 hat das Ausmaß zumindest ansatzweise deutlich gemacht. So wurden im Großraum Köln und Bonn im Rahmen der Kontrollaktion Taxifahrer, Paketlieferanten, Handwerker, Mitarbeitende in der Gastronomie und Beschäftigte im Einzelhandel kontrolliert. 600 Beschäftigte wurden überprüft und in 30 Fällen wurde Hinweisen auf Verstöße gegen die Mindestlohnpflicht und andere Arbeitsgesetze nachgegangen (vgl. WDR 2023a). Bei einer Großrazzia am 06. März 2023 durchsuchte der Zoll 20 Wohn- und Geschäftsräume von Paketzustellunternehmen in Köln, Frechen, Hürth und München. Ein Ermittlungsverfahren gegen 60 Beschuldigte wurde eröffnet, gegen drei Hauptbeschuldigte Haftbefehl vollstreckt. Hauptanklagepunkte sind schwarz beschäftigte Mitarbeiter*innen und die Nichtzahlung von Sozialabgaben (vgl. WDR 2023b). Im Rahmen der bundesweiten Gesamtaktion wurden nach Angaben der Generalzolldirektion in Bonn mehr als 5.500 Arbeitgeber überprüft und mehr als 13.800 Beschäftigte vor Ort befragt. Nach einer ersten Auswertung ergaben sich in 1.700 Fällen erste Hinweise auf Verstöße bzw. Unregelmäßigkeiten, denen noch nachgegangen wird. Vor Ort leiteten die Beschäftigten des Zoll unmittelbar 150 Strafverfahren, davon 100 Verfahren wegen illegaler Ausländerbeschäftigung, und 240 Ordnungswidrigkeitsverfahren ein. In 50 Fällen wurden unmittelbar Verstöße gegen das MiLoG festgestellt (vgl. Generalzolldirektion 2023c).

Gesetzestreuern Unternehmen stehen also Unternehmen gegenüber, die durch Lohn-dumping und Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns einen fairen Wettbewerb weiterhin unterlaufen. Eine hohe Anzahl von Beschäftigten wird der gesetzliche Mindestlohn gesetzeswidrig bzw. durch eine gesetzeswidrige und strafrechtlich relevante Praxis des Mindestlohnverstößes weiterhin vorenthalten (vgl. Kreiszeitung 2022, Spiegel 2022). Die durch die Razzien der Generaldirektion Zoll zutage geförderten Verstöße gegen das MiLoG dürften die Spitze eines Eisberges sein, da mit einer sehr hohen Dunkelziffer gerechnet werden muss.

Aus der verbandlichen Arbeit der KAB und aus der Mitgliedschaft sind der KAB Beispiele bekannt, dass weiterhin vor allem Manipulationen an den Arbeitszeitaufzeichnungen vorgenommen werden. Studien belegen die Erfahrungen der KAB aus der Rechtsschutz- und Sozialberatung, dass insbesondere in Unternehmen ohne tarifvertragliche Bindungen und in Betrieben ohne ordentlichen Betriebsrat Verstöße gegen das MiLoG häufige

¹ Siehe auch „Mindestlohn wirksam kontrollieren, Verstöße ahnden“, S. 11.

Praxis sind, da eine wirksame Kontrolle und Anlaufstelle bereits auf der betrieblichen Ebene fehlen. Zudem lassen sich gezielte Verstöße in bestimmten Branchen ausmachen, insbesondere im Post- und Zustelldienst, der Gastronomie und im Handwerk. Betroffen sind vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Rechte aufgrund verschiedener Faktoren nicht ausreichend kennen und durchsetzen können.

Nach Auffassung der KAB müssen flächendeckende bundesweite Kontrollen verstärkt durchgeführt werden, wie dies in der zweiten Märzwoche 2023 der Fall war. Die KAB hält an ihrer Forderung fest, das Dokumentationsverfahren wirksam umzustellen, eine Gegenzeichnungspflicht der Beschäftigten bzw. durch den Betriebsrat und eine quartalsmäßige Hinterlegungspflicht bei den Hauptzollämtern einzuführen. Aus Sicht der KAB ist eine deutliche Verschärfung des Verfahrens notwendig und eine kontinuierliche Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu gewährleisten, um den nicht hinnehmbaren Verstößen zu Lasten der Beschäftigten einen Riegel vorzuschieben. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG spricht dem Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von Systemen zur Arbeitszeiterfassung ein Mitbestimmungsrecht zu. Hier liegt ein wirksamer Hebel zu einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern, um eine lückenlose Form der Dokumentationspflichten auch im Bereich des MiLoG nachzugehen. Wo die Kontrollinstanz durch Betriebsräte nicht gegeben ist, müssen gesetzliche Maßnahmen als Pflichten des Arbeitgebers festgeschrieben werden.

Zudem müssen die Klagerechte der Beschäftigten durch das Zulassen von Verbandsklagen gestärkt werden. Die Erfahrungen der KAB zeigen, dass oftmals aus Angst um den Arbeitsplatz, Kosten und ungewissem Ausgang der individuelle Klageweg nicht beschritten wird. Den Gewerkschaften und Berufsverbänden sollte ein Recht zur Verbandsklage eingeräumt werden, um eine wirksame (kollektive) rechtliche Interessenvertretung der Beschäftigten auch in diesem Bereich zu gewährleisten. Die KAB unterstützt hier weiterhin ausdrücklich die Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2022). Der KAB ist weiterhin unverständlich, dass das Verbandsklagerecht etwa im Bereich des Naturschutzrechts (erfreulicherweise) weiter gestärkt wird, während aber ein Verbandsklagerecht für arbeitsgerichtliche Verfahren vorenthalten wird, dies zu Lasten der Betroffenen.

Insgesamt ist weiterhin darauf hinzuweisen, dass es bei der Gesetzeskonformität und der Einhaltung des MiLoG nicht zuletzt um die Frage geht, ob der Gesetzgeber bzw. die Exekutive einen erkennbar nicht rechtskonformen Raum auf Dauer gelten lassen will.

2.e. Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits-/Leitungsvorgaben usw.

Aus Sicht der KAB und den Erfahrungen aus den Arbeitsrechtsberatungen der Mitglieder der KAB sind Reaktionen auf den Mindestlohn nur in Einzelfällen dahingehend zu verzeichnen, dass seitens der Arbeitgeber die höheren Lohnkosten durch den gesetzlichen Mindestlohn durch Kürzungen anderer Lohnbestandteile und Rücknahme von freiwilligen Leistungen oder erhöhte Leistungsvorgaben „unterlaufen“ wurden bzw. werden. In anderem Zusammenhang wurde bereits auf das „Upgrade“ von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hin zu sozialpflichtigen hingewiesen. Da, wo betroffene Mitarbeiter*innen ihre Rechte wahrgenommen und eingeklagt haben, ist es aus Sicht der KAB zu einem für die Beschäftigten positiven Ausgang gekommen. Dies gilt natürlich nicht für alle Einzelfälle, insbesondere da eine nur zu schätzende Dunkelziffer vermutet werden muss, wenn die betroffenen Beschäftigten die Verschlechterungen hinnehmen, ohne dass diese erfasst oder justiziabel werden.

Inwieweit in den Segmenten, in denen die Einführung bzw. die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum Tragen kam, erhöhte Arbeits- und Leistungsvorgaben gegenüber den Beschäftigten gemacht worden sind bzw. werden, wird in der Forschung unterschiedlich bewertet. Hier ergeben sich weiterhin Lücken im Forschungsstand. Zu diesem Ergebnis kommen z.B. auch Himmelreicher und Schlachter (vgl. Himmelreicher 2021) in ihrem Literatur- und Forschungsüberblick: „Insgesamt lässt sich feststellen, dass in den gesichteten Studien oftmals auf die Steigerung der Arbeitsintensität als eine mögliche Reaktion auf gestiegene Lohnkosten hingewiesen wird. Es erscheint naheliegend und durchaus plausibel, auf Kostensteigerungen mit erhöhter Arbeitsintensität zu reagieren. Vielfach wurde in der Literatur behauptet, dass zur Kompensation gesteigerter Arbeitskosten die Arbeitsintensität, gemessen als Relation von Output pro Zeiteinheit pro Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, ebenfalls steigen müsse (...). In qualitativen Studien wurden unterschiedliche Anpassungen als Reaktion auf die Einführung und Erhöhung des Mindestlohns berichtet. Einerseits wurden nur von wenigen befragten Betrieben und Beschäftigten mindestlohninduzierte Veränderungen der Arbeitsorganisation, wie Arbeitsverdichtung oder effizientere Arbeitsorganisation, genannt, weil grundsätzlich möglichst effizient gearbeitet werde. Allerdings haben einige Befragte bei der Einführung des Mindestlohns in Deutschland – nicht nach seiner Erhöhung – Veränderungen in der Arbeitsorganisation berichtet, die oftmals mit Arbeitsintensivierung einhergehen“ (Himmelreicher 2021, S. 8). Zu einer ähnlichen Einschätzung kommt auch die Mindestlohnkommission aufgrund ihres Forschungsüberblicks, nachdem insbesondere zwei Muster, nämlich eine Reduzierung der Arbeitszeit und eine Arbeitsverdichtung bei *Einführung* des gesetzlichen Mindestlohns als die am häufigsten genannten Maßnahmen (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 110ff.) zu konstatieren waren. In welchem

Ausmaß die beiden Reaktionsmuster umgesetzt worden sind, ist nur annähernd quantifizierbar. Fedorets und Himmelreicher (vgl. Fedorets 2021) machen auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus, dass eine Steigerung der Arbeitsintensität im Bereich der Mindestlohneinkommen kaum zu beobachten ist, demgegenüber aber Vollzeitbeschäftigte und Hochqualifizierte häufiger über eine Arbeitsintensivierung klagen. Es bleibt generell darauf hinzuweisen, dass sich durch Flexibilisierung, Digitalisierung und Tertiarisierung die Leistungsanforderungen an Beschäftigte grundlegend verändern. Hier scheinen die strukturellen Organisationsentwicklungen und Umbaumaßnahmen in den Unternehmen sowie spezifische Komplexitätsaspekte der Beschäftigung, nicht zuletzt aufgrund während der Pandemie eingeführter und anschließend fortgeführter geänderter Arbeitsorganisation (verstärktes Homeoffice) eine größere Rolle für eine Zunahme der Arbeitsintensität bzw. der Arbeiterverdichtung zu spielen (vgl. Hünefeld 2020) als Anpassungen wegen des gesetzlichen Mindestlohns.

Wichtige Anhaltspunkte in diese Richtung geben ebenfalls Befragungen von Betriebsräten, wie die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2018 repräsentative und branchenweite Sonderbefragung unter Betriebsräten. Die Betriebsräte berichten von einer generellen Arbeitsintensivierung, die sich sowohl in der Erhöhung der Arbeitsmenge als auch in gestiegenen qualitativen Leistungsanforderungen niederschlägt. Als Hauptgrund für die Arbeitsintensivierung weist die Untersuchung eine unzureichende Personalbemessung aus (vgl. ausführlich Ahlers 2020). Der DGB-Index Gute Arbeit weist auf weitere negative Stressfaktoren (Zeitdruck, Überforderung aufgrund fehlender Qualifikationen etc.) hin, die erhebliche Auswirkungen, etwa auf den Gesundheitszustand und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, haben (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2019).

Die Ergebnisse reihen sich damit in eine generelle Entwicklung ein, die zunehmende psychomentele und sozio-emotionale Belastungen, Erschöpfungszustände, flexible Anforderungen an Verfügbarkeit (Zeit und Ort) und weitere belastende Faktoren für die arbeitenden Menschen bedeutet. Zudem zeigt sich weiterhin hinsichtlich des Gesundheitszustandes eine Ungleichheit zwischen Helfer- und Anlernertätigkeiten und Fachtätigkeiten sowie aufgrund des Bildungsgrades (vgl. Statistisches Bundesamt 2021, S. 334 ff.). Zudem sind bestimmte Berufsgruppen besonders betroffen, z.B. Beschäftigte in der Pflege (vgl. ÄrzteZeitung 2020), was in der Coronapandemie überdeutlich wurde. Stressbedingte Krankschreibungen nehmen nach Aussagen der Krankenkassen bereits seit nunmehr zwei Jahrzehnten zu. Pandemiebedingt ergeben sich weitere Herausforderungen in diesem Bereich (vgl. ausführlich Schmitz 2022). Die Prekarisierung der Arbeit und die damit verbundenen Risiken, die längst nicht mehr nur die unteren Einkommensgruppen betreffen, wurden überdeutlich während der Coronakrise (vgl. Pichler 2022).

Eine grundlegende Ursächlichkeit durch den gesetzlichen Mindestlohn ist also weiterhin nicht gegeben, sondern die Belastungsfaktoren resultieren aus „Refeudalisierungsprozessen“ des modernen Kapitalismus (vgl. Neckel 2010), grundlegenden finanzmarktkonformen Umstrukturierungen von Betrieben, veränderten Arbeitsformen, Managementmethoden, (betrieblichen) Macht- und Herrschaftsverhältnissen und der zunehmenden Einbindung menschlicher Arbeit in transnationale Wertschöpfungsketten (vgl. Bude 2016; Cruoch2019; Dietl 2018; Nachtwey 2016).

Hinsichtlich der in einigen Betrieben zu beobachtenden Praxis, Zulagen, Zuschläge oder andere Lohnzusatzleistungen in den Grundlohn zu integrieren, begrüßt die KAB die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Finanzen durch die Einfügung eines neuen § 1a MiLoG zu regeln, „dass Zulagen und Zuschläge grundsätzlich nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen, sofern sie nicht ausnahmsweise als Bestandteil des ‚Grundlohns‘ anzusehen sind.“ (Bundesministerium Arbeit und Soziales 2021, S. 2)

3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen

Aus Sicht der KAB bedeutet das MiLoG eine faire Rahmensetzung für eine Lohnuntergrenze, die gleiche Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um Lohnkosten bzw. Lohnstückkosten schafft und vor allem die Betriebe zügelt, die bisher durch „Lohn-Dumping“ zu Lasten der Arbeitnehmer*innen einen fairen Wettbewerb systematisch unterlaufen haben. Durch die sektoral begrenzte Erhöhung der Lohnkosten aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seiner Anhebung kam es und kommt es weiterhin in den betroffenen Betrieben zu einer Steigerung der Lohnkosten, die aber bei Einhaltung des MiLoG durch alle Unternehmen die Ausgangslage des Wettbewerbs deutlich vergleichbarer und berechenbarer machen als vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Wettbewerbsverzerrende Egoismen und Vorteile entfallen. Dies führt zu einer „Qualifizierung des Wettbewerbs“ in allen Facetten (Qualität, Produktinnovation, Marktabsatz etc.), der aufgrund der Lohnuntergrenze nicht mehr allein über die Löhne ausgetragen werden kann.

3.a. Kosten und Erträge

Betrachtet man die Lohnentwicklung als betrieblichen Kostenfaktor allgemein sind die Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr 2021 gesunken (vgl. Statistisches Bundesamt 2023a), nachdem sie sich in den letzten beiden pandemiebedingten Krisenjahren ebenfalls rückläufig entwickelt hat. Die Verbraucherpreise sind im selben Zeitraum um 6,9 Prozent gestiegen sind. Im dritten Quartal 2022 war aufgrund der hohen Inflation ein Reallohnrückgang von 5,7 Prozent zu verzeichnen. Die Anhebung des

gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 01. Oktober 2022 wirkt Reallohnverlusten in diesem Einkommenssegment entgegen.

Auf betrieblicher Ebene bedeutet die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns eine Kostensteigerung aufgrund erhöhter Lohnkosten, die in den jeweiligen Unternehmen anfallen. Betriebswirtschaftlich mögliche Reaktionsmuster reichen von einer Anhebung der Endverbraucherpreise, Zurückfahren von Gewinnen bis hin zu betrieblichen Anpassungen in der Organisation von Arbeitsprozessen. Welche Auswirkungen die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro auf die Erträge hat bzw. haben wird, ist derzeit nicht quantifizierbar, sondern bedarf der weiteren wissenschaftlichen Erforschung. Da Unternehmen derzeit bei den Beschaffungskosten ebenfalls unter Druck stehen, insbesondere durch die gestiegenen Energie- und Transportkosten, sind vielfältige Faktoren in Anschlag zu bringen, die zu einer Kostensteigerung und Minderung der Erträge führen können. Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes stellt nur eine Facette der Gesamtentwicklung dar.

Für die bisherige Entwicklung kann festgehalten werden, dass die erhöhten Lohnkosten durch den Mindestlohn bedingt in die Preisbildung bzw. in Preiserhöhungen eingegangen sind, dies einerseits, weil Lohnkosten je nach Gewerbe und Branche sehr unterschiedliche Kostenanteile ausmachen und andere Faktoren (z.B. Produktivitätsentwicklung und Nachfrage) zentrale Einflussgrößen sind und andererseits zwischen Produktion von Waren und Bereitstellungen von Dienstleistungen unterschieden werden muss, da ein unterschiedliches Verbraucherverhalten als Beeinflussungsfaktor zu berücksichtigen ist. Der gesetzliche Mindestlohn hat allerdings in Dienstleistungsbereichen (Taxigewerbe, Friseurhandwerk etc.) zu Preiserhöhungen geführt, die bei entsprechender Kundenkommunikation mit der Begründung fairer Löhne akzeptiert wurden und werden. Dies dürfte auch weiterhin der Fall sein, da die Akzeptanz für die Mindestlohnerhöhung zum 01. Oktober 2022 in der Öffentlichkeit hoch war.

3.b. Produktivität und Lohnstückkosten

Betrachtet man den Gesamtzusammenhang von Lohnkosten, Lohnstückkosten, Produktivität und Gewinnen stellt die Mindestlohnkommission zutreffend fest: „Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sind durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine messbaren Auswirkungen auf gängige Wettbewerbsindikatoren wie Arbeitskosten, Lohnstückkosten, Produktivität und Gewinne zu beobachten. Dies liegt maßgeblich darin begründet, dass der gesetzliche Mindestlohn nur einen begrenzten Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme hatte. (...) Die Anstiege der gesamtwirtschaftlichen Produktivität seit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 entsprachen in etwa denen der Jahre zuvor.“ (Mindestlohnkommission 2020, S. 14; 136)

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität lassen sich auf makroökonomischer Ebene nicht ursächlich ausmachen. Die Arbeitsproduktivität je geleistete Erwerbsarbeitsstunde stieg von 2015 bis 2019 an, um in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 aufgrund der besonderen Lage zu fallen. Die Arbeitsproduktivität – ausgehend vom Index 100 im Jahr 2015 – stieg 2019 auf 102,2 an, um in 2020 auf 99,04 zu fallen und in 2021 mit einem Indexwert von 101,50 ungefähr den Wert von 2018 wieder zu erreichen. Deutlich überdurchschnittliche Produktivitätsraten hatten von 2015 bis 2021 ohne Einbrüche die Land- und Forstwirtschaft und Fischerei (2015 = 100; 2021 = 120,4) zu verzeichnen, während das produzierende Gewerbe leicht über dem Gesamtniveau lag (2021 = 102,40), der Dienstleistungsbereich aber hinter der Gesamtentwicklung zurückfiel (2021 = 100,63). Die größten Einbrüche in der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen musste pandemiebedingt das Baugewerbe hinnehmen (2021 = 93,19). Die Statistik weist – abgesehen von den pandemisch verursachten Einbrüchen – relativ gleichmäßige Produktivitätsfortschritte je Erwerbstätigen im Gastgewerbe, Verkehr und Handel aus, Branchen, in denen der gesetzliche Mindestlohn eine besondere Bedeutung hat (2015 = 100; 2021 = 103,27). Hier liegt die Produktivitätsentwicklung sogar deutlich über der Gesamtentwicklung, wobei allerdings auch Nachholeffekte zu berücksichtigen sind (vgl. zu den angeführten Zahlen: Statistisches Bundesamt 2022d, Tab. 8100-24). Betrachtet man die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde wird ebenfalls eine überproportionale Entwicklung deutlich. Betrug dieser insgesamt 2021 einen Indexwert von 106,10, lag dieser im Bereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe bei 109,68 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022d, Tab. 8100-25).

Hinsichtlich der Produktivitätsentwicklung in Deutschland bleibt darauf hinzuweisen, dass diese regionale sehr unterschiedlich und sektoral heterogen ist. Regionale Polarisierungstendenzen sind insbesondere zwischen städtischen Agglomerationen und ländlichen Gebieten zunehmend ausgeprägt, aber weiterhin auch zwischen West- und Ostdeutschland. Im Vergleich von verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungssektor ergeben sich zudem signifikante Unterschiede hinsichtlich der Produktivität (vgl. ausführlich Bertelsmann Stiftung 2019).

Da allgemein auch ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation und Lohnhöhe unterstellt werden kann (vgl. Offe 1980), ist zu vermutet, dass es eine „indirekte“ Wirkung auf die Arbeitsproduktivität insofern gegeben haben könnte, als das höhere Löhne bzw. Lohnanhebungen sich motivational positiv auf die Beschäftigten und ihren Einsatz im Betrieb auswirken, was zu einer Leistungssteigerung beiträgt, die sich in einer positiven Entwicklung der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen niederschlägt. Dieser Effekt war auch zu erwarten aufgrund der Überführung geringfügiger Beschäftigten in sozialversicherungspflichtige.

Die Lohnstückkostenentwicklung in Deutschland verläuft differenziert nach einzelnen Branchenbereichen, wobei der Ländervergleich in der Regel von besonderem Interesse ist, um die Wettbewerbsstellung der deutschen Wirtschaft im europäischen und internationalen Kontext situieren und bewerten zu können. Die Lohnstückkosten (Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer*in, jeweils umgerechnet auf Messzahl 2015 = 100 in Relation zur Arbeitsproduktivität) sind in allen Wirtschaftsbereichen moderat angestiegen. Der Anstieg betrug 2020 gegenüber dem Vorjahr 3,4 Prozent, 2021 gegenüber 2020 0,6 Prozent und 2022 gegenüber 2021 3,7 Prozent. Der Dienstleistungsbereich bleibt mit 1,1 Prozent in 2022 deutlich unter dem Gesamttrend. Im europäischen und internationalen Vergleich konstatiert – trotz Warnungen vor Wettbewerbsverlusten – das Institut der deutschen Wirtschaft für das verarbeitende Gewerbe bzw. die Industrie, das „Herzstück der deutschen Wirtschaft“: „Im Zeitraum 1999 bis 2021 erhöhten sich die industriellen Lohnstückkosten hierzulande um insgesamt gut 4 Prozent und damit genauso stark wie im Durchschnitt der Vergleichsländer auf Euro-Basis. Etwas größer war der Anstieg mit 12 Prozent im Euro-Ausland.“ (Institut der deutschen Wirtschaft 2022b, S. 45)

Vergleichende Studien zur Entwicklung der Lohnstückkosten sind allerdings generell mit Vorsicht zu betrachten, da etwa „Vorstückkosten“ aus vorleistenden Unternehmen (etwa Zulieferer) nicht in die Berechnungen eingehen, somit in die Lohnstückkosten nur die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen eingerechnet werden. Neben diesen prinzipiellen Bedenken weisen die nominalen Lohnstückkosten im Jahresvergleich große Schwankungen auf, die auf ein Bündel von Ursachen zurückgeführt werden müssen. Die Entwicklung der Lohnstückkosten weist aus Sicht der KAB bei aller notwendigen weiteren Differenzierung keine Besonderheiten in den vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Wirtschaftsbranchen aus. Die vielfach geäußerte These, der gesetzliche Mindestlohn verschlechtere die internationalen Wettbewerbsbedingungen, lässt sich nicht belegen.

3.c. (Verbraucher-)Preise

Der Verbraucherpreisindex misst die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die Privathaushalte innerhalb eines bestimmten Zeitraums in Deutschland kaufen. Die Veränderung wird als Teuerungsrate oder als Inflationsrate erfasst. Die Inflationsrate in Deutschland – gemessen als Veränderung des Verbraucherpreisindex zum Vorjahresmonat – lag im Februar 2023 bei +8,7 Prozent. Im Januar 2023 betrug sie ebenfalls +8,7 Prozent und verharrt damit auf einem seit Beginn der 1970er Jahre nicht mehr erreichten hohen Niveau. Die Verbraucherpreise stiegen im Februar 2023 gegenüber Januar 2023 um 0,8 Prozent. Inflationstreiber sind Energieprodukte, die binnen Jahresfrist sich um 19,1 Prozent verteuert haben, und Nahrungsmittel (allem voran Gemüse) mit einem Anstieg von 21,8 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2023b).

Insgesamt ist aus Sicht der KAB aber bisher nicht erkennbar, dass höhere Lohnkosten durch den gesetzlichen Mindestlohn und dessen Erhöhung auf die Verbraucher*innen generell abgewälzt wurden bzw. werden, Lohnkosten also als Preistreiber bzw. Inflationstreiber herauszustellen sind, sondern gerade angesichts der aktuellen Lage eine differenzierte Betrachtung gefragt ist, da Löhne nur ein Bestandteil der Kosten- und Preisbildungsstruktur sind. Für den Anstieg der Inflationsrate sind vielmehr Engpässe in den internationalen Lieferketten und deutlich erhöhte Transportkosten, insgesamt steigende Energiepreise bereits vor dem Krieg in der Ukraine und dann nachfolgend verschärft durch diesen, pandemiebedingte „Nachholeffekte“ und „Mitnahmeeffekte“ der Unternehmen durch Erhöhung der Gewinnmargen verantwortlich zu machen. Die These, dass der gesetzliche Mindestlohn quasi bei den Niedrigeinkommensbezieher*innen durch höhere Preise wieder „aufgefressen“ wird bzw. durch den Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes ein allgemeiner Preisanstieg verursacht wird, kann nicht verifiziert werden. Vielmehr ist angesichts der hohen Inflationsrate eine „nachholende Entwicklung“ durch weitere Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns und der Lohntarife insgesamt notwendig, um die Binnenkonjunktur durch mehr Kaufkraft und Nachfrage zu stärken.

3.d. Nachfrage- und Umsatzentwicklung

Die Umsatzentwicklung ist auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Anpassung zunehmend. Die zwischenzeitlich durch die Coronapandemie bedingten Einbrüche konnten wieder aufgeholt werden. Legt man als einen entscheidenden Indikator die Situation im Großhandel zugrunde, ergibt sich folgende Entwicklung: „Der Großhandel in Deutschland hat im Jahr 2022 nach einer Schätzung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) einen neuen Rekordumsatz erwirtschaftet. Demnach erzielte der Großhandel 2022 real (preisbereinigt) 1,0 % sowie nominal (nicht preisbereinigt) 19,2 % mehr Umsatz als im bislang umsatzstärksten Jahr 2021. Gegenüber 2019, dem Jahr vor Beginn der Corona-Pandemie in Deutschland, stiegen die Umsätze real um 4,9 % und nominal um 30,7 %. Die Differenz zwischen den realen und nominalen Umsätzen spiegelt die enormen Steigerungen der Erzeugerpreise im Großhandel wider, die zusammen mit den coronabedingten Störungen des globalen Warenverkehrs und den damit einhergehenden Lieferkettenproblemen die reale Umsatzentwicklung gedämpft haben dürften.“ (Statistisches Bundesamt 2023c) Eine steigende Nachfrage betrifft vor allem spezielle Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör sowie Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik. Rückläufig aufgrund von Lieferengpässen war die Umsatzentwicklung beim Großhandel mit Holz und Baustoffen, mit Erzen, Metallen und Metallhalbzeug sowie bei chemischen Erzeugnissen. Höhere Zuwächse gab es aufgrund des Nachholbedarfs durch die Pandemie bei Textilien, Bekleidung, Schuhen und Lederwaren (vgl. Statistisches Bundesamt 2023c).

Da von der Einführung und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns besonders betroffen, sei zudem auf den Einzelhandelsumsatz, das Friseurhandwerk und das Taxigewerbe verwiesen. Der Einzelhandelsumsatz betrug im Jahr 2015 477,8 Mrd. Euro und stieg 2016 um 3,1 Prozent auf 492,8 Mrd. Euro an. Zuwächse setzten sich in den Folgejahren fort: 2017 wurde ein Umsatz von 513,3 Mrd. Euro erzielt, was einem Plus von 4,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr entsprach; 2018 wurde ein Umsatz von 525 Mrd. Euro erzielt, was einem Plus von 2,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr entsprach. 2019 stieg der Umsatz auf 646 Mrd. Euro, 2020 auf 577 Mrd. Euro, 2021 auf 589 Mrd. Euro, 2022 auf 632 Mrd. Euro und wird nach Schätzungen im laufenden Jahr 2023 eine Höhe von 644 Mrd. Euro erreichen (vgl. Statistika 2023). Das Friseurhandwerk war in hohem Maße durch die coronabedingten Lockdowns gebeutelt und hatte in dieser Phase (2020 – 2021) einen Rückgang der Beschäftigtenzahl um mehr als 5 Prozent und deutliche Umsatzrückgänge zwangsweise zu verzeichnen. Besonders ab dem zweiten Quartal 2022 zeichnet sich aber eine deutliche Besserung der Umsatzentwicklung ab. „Im zweiten Quartal 2022 lag die Messzahl für die Umsatzentwicklung von Friseuren bei 11,6. Im Vergleich zum Referenzjahr 2020 wurde somit ein Zuwachs um 11,6 Punkte erreicht“ (Statistika 2022). Eine parallele Entwicklung kann für das Taxigewerbe ausgemacht werden: Einbrüche (Umsatzrückgang, Aufgabe von Taxibetrieben, Beschäftigtenrückgang) während der Pandemie und eine nachfolgend einsetzende Erholungsphase.

Die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns haben in den hier angeführten Gewerben zu moderaten Preissteigerungen geführt, die aber im Zusammenhang ein ganzes Bündel von Ursachen haben: In der Coronaphase waren zwangsläufig deutliche Umsatzeinbrüche und ein Nachfragerückgang zu verzeichnen und die Kostenstruktur hat sich in den Betrieben der benannten Gewerbe auch durch andere Faktoren (höhere Beschaffungskosten, steigende Energiepreise etc.) verändert. Im Bereich der Nachfrage- und Umsatzentwicklung dürften durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 auf 12 Euro allgemein positive Effekte für die Nachfrage- und Umsatzentwicklung zu verzeichnen sein, da die unteren Einkommensgruppen über eine höhere Kaufkraft verfügen.

3.e. Investitionstätigkeit

Ein Gesamtüberblick über die aktuelle Investitionstätigkeit enthält die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung für das 4. Vierteljahr 2022 (vgl. ausführlich Statistisches Bundesamt 2023d). Das Bruttoinlandsprodukt, die Bruttoinvestitionen und die Bruttoanlageinvestitionen in jeweiligen Preisen weisen seit dem Jahr 2015 – außer im Coronajahr 2020 – jeweils bei den Veränderungen gegenüber dem Vorjahr einen prozentualen Zuwachs aus (vgl. Tabelle Statistisches Bundesamt 2023d, S. 11). Einbrüche oder gravierende Einschnitte sind nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Erhöhungen nicht erkennbar. Negative Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit

aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns ergeben sich statistisch nicht, auch aufgrund der Tatsache, dass Investitionsentscheidungen von einem Bündel von Faktoren abhängig sind.

3.f. Veränderung von Wettbewerbsparametern

Durch die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wurde der Wettbewerb fairer gestaltet (siehe oben) und Lohndumping unterhalb der gesetzlichen Mindestlohngrenze sanktioniert. Die Mindestlohnkommission stellt diesbezüglich zutreffend fest: „Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sind durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine messbaren Auswirkungen auf gängige Wettbewerbsindikatoren wie Arbeitskosten, Lohnstückkosten, Produktivität und Gewinne zu beobachten. Dies liegt maßgeblich darin begründet, dass der gesetzliche Mindestlohn nur einen begrenzten Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme hatte.“ (Mindestlohnkommission 2020, S. 14)

4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung („Beschäftigung nicht gefährden“)

4.a. Auf- und Abbau von Beschäftigung

(siehe oben)

4.b. Beschäftigungs- bzw. Einstellungschancen von bestimmten Personengruppen

Hinsichtlich der Personengruppe der Langzeitarbeitslosen stellt sich der aktuelle Stand bzw. die Entwicklung folgendermaßen dar: „Die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, belief sich im Februar 2023 auf 883.000. Im Vergleich zum Vormonat hat sie sich geringfügig um 3.000 oder 0,4 Prozent und gegenüber dem Vorjahresmonat um 90.000 oder 9 Prozent verringert. Allerdings liegt die Langzeitarbeitslosigkeit immer noch um 169.000 oder 24 Prozent über dem Niveau vom Februar 2020, dem vergleichbaren Monat vor Einsetzen der Corona-Krise. Diese hat zu einer deutlichen Verfestigung der Arbeitslosigkeit geführt. Im April 2021 wurde ein Höchststand mit 1,07 Mio. Langzeitarbeitslosen erreicht, danach gab es aber nahezu durchgängig Abnahmen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen lag im Februar 2023 bei 33,7 Prozent, im Vergleich zu 40,1 Prozent im Vorjahr und 29,8 Prozent im Februar 2020.“ (Bundesagentur für Arbeit 2023c, S. 14 - 15)

Ein weiterhin hohes Risiko langzeitarbeitslos zu werden bzw. in der Langzeitarbeitslosigkeit zu verharren, haben weiterhin ältere Menschen, Geringqualifizierte und Geflüchtete sowie Menschen mit Migrationsgeschichte. Überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind im regionalen Vergleich Bremen, Berlin und Regionen in

Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern (vgl. ausführlich Bundesagentur für Arbeit 2022).

Über die bereits gemachten Hinweise zur Gruppe der sogenannten „Geringqualifizierten“ bleibt weiterhin auf die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit und den überproportionalen Anteil der benannten Gruppe der „Ungelernten“ an der erfassten Gesamtzahl der Arbeitssuchenden zu verweisen. Hinzu kommen gravierende regionale Unterschiede. Aufgrund des Personalmangels in der Post- und Zustellbranche, verschärft durch die Coronapandemie, haben große Logistikunternehmen verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt (vgl. Schäfers 2023). Auch wenn deren Arbeitssituation in vielen Bereichen prekär ist, hat der gesetzliche Mindestlohn und seine Auswirkungen auf das Tarifgeschehen dazu beigetragen, dass gerade in dieser Gruppe ein höheres Einkommen als vor der Einführung und den Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns zu verzeichnen ist.

Die KAB hält weiterhin den Aufbau eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors gerade für diese Zielgruppen für dringend erforderlich, um über einen „Qualifizierungsanschluss“ die Vermittlungs- und Arbeitschancen am Ersten Arbeitsmarkt deutlich zu erhöhen.

4.c. Arbeitszeit, Arbeitsvolumen

Die Studie des IZA im Auftrag der Mindestlohnkommission nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat hinsichtlich der Arbeitszeit u.a. folgendes Ergebnis festhalten können: „Mit Blick auf die Arbeitszeit deuten die Schätzergebnisse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels auf substantielle Veränderungen infolge der Einführung des Mindestlohns hin. Nach Einführung des Mindestlohngesetzes erfolgte eine statistisch signifikante Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von ca. fünf Prozent bzw. 1,5 Stunden im ersten Halbjahr 2015. Für geringfügig Beschäftigte zeigt sich zwar ebenfalls ein negativer Effekt, dieser ist jedoch statistisch nicht signifikant. Die tatsächlichen Arbeitszeiten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sinken im ersten Halbjahr 2015 nur um ca. 2,5 Prozent bzw. 0,8 Stunden und sind knapp nicht statistisch signifikant. Für den Zeitraum von 2014 bis 2016 werden ebenfalls Reduzierungen in den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten deutlich, die allerdings stets insignifikant sind.“ (IZA 2018, S. VII)

Die im Auftrag der Mindestlohnkommission vom Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, IAW und IZA erstellte (Nachfolge)Studie erbrachte ähnliche Ergebnisse: „Hinsichtlich der Arbeitszeit liefert die deskriptive Evidenz der VSE/VE und des SOEP wenig Hinweise darauf, dass der Mindestlohn starke Effekte hatte. So findet nur eine minimale Annäherung der Arbeitszeiten zwischen Regionen mit unterschiedlicher Mindestlohn-betroffenheit im Zeitverlauf statt. Die Kausalanalysen zeigen jedoch, dass der

Mindestlohn sowohl die vertraglichen als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten reduzierte. Tendenziell gehen die tatsächlichen Arbeitszeiten stärker zurück als die vertraglichen. Die Anzahl der geleisteten Überstunden bleibt unverändert. Der Rückgang der allgemeinen Arbeitszeiten konzentriert sich auf wenige Beschäftigtengruppen: Er ist stärker für alle Formen der geringfügigen Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung und zeigt sich nur in den unteren 40 Prozent der Verteilung des Monatseinkommens.“ (RWI 2020, S. 4)

Hinsichtlich des Arbeitsvolumens aus Voll- und Teilzeit ergab sich – wie nicht anders zu erwarten – im Coronajahr 2020 ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr 2019 um -3,8 Prozent. Ansonsten blieb die Anstiegstendenz der Arbeitsvolumen seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 prozentual relativ konstant. Nach der Pandemiephase ist ein Anstieg zu verzeichnen, der die Normalitätsentwicklung wiederherstellt. So wurden an tatsächlicher Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit 2020 51.037 Mio. Stunden geleistet, 2021 52.004 Mio. Stunden und im letzten Jahr 2022 52.773 Mio. Stunden (vgl. IAB 2023a).

In den Jahren 2020 bis 2022 leisteten die Arbeitnehmer*innen weniger bezahlten Überstunden als vor der Pandemiephase. Lagen diese noch 2018 bei 20 Überstunden je Arbeitnehmer*in, 2019 bei 17,2, sank die Zahl in 2020 auf 14,1, erhöhte sich leicht in 2021 auf 14,5 Überstunden je Arbeitnehmer*in, was insbesondere auf sektorale Effekte (Pflege und Logistik) zurückgeführt werden kann, um im Jahr 2022 erneut auf 14 abzusinken. Bei den unbezahlten Überstunden je Arbeitnehmer*in ergibt sich eine vergleichbare Tendenz (vgl. IAB 2023a). Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen in der Pandemiephase und in Folgewirkung verstärkt auf einen Abbau von Überstunden, auch zur Sicherung von Beschäftigung zurückgegriffen haben. Inwieweit diese Entwicklung sich in den nächsten (beiden) Jahren stabilisieren wird, bleibt abzuwarten. Die KAB begrüßt diese Entwicklung, um die geleisteten Arbeitsstunden von Beschäftigten auf das Regelmäß zurückzuführen und den Einsatz von Überstunden auf das Notwendigste zu begrenzen.

Neben Veränderungen der individuellen Arbeitszeit kann der gesetzliche Mindestlohn auch Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen haben (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 115). Weder sind jedoch seit der Einführung noch aufgrund der Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns signifikante Änderungen in dem langfristigen Trend des Anstiegs des Arbeitsvolumens der Erwerbstätigkeiten zu verzeichnen. Die Coronaphase stellt eine Besonderheit dar. Ein konstitutiver Zusammenhang des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Erhöhung auf das Arbeitsvolumen ist nicht erkennbar.

4.d. Personalfluktuaton

Schübe in der Beschäftigtenfluktuation in den von der Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Branchen sind nicht signifikant nachweisbar oder da, wo diese branchenbezogen oder auf der betrieblichen Ebene vorkommen, in einer geringen Höhe festzustellen. Generell erweist sich die Arbeitskräftefluktuation in Deutschland als nahezu konstant (vgl. Hammermann 2022).

Betrachtet man als Indikator die begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftszweigen, zeichnen sich abgesehen von der Coronaphase mit ihren Spezifika gerade in den Branchen, die überproportional von der Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind, keine signifikanten Ausschläge ab. Betriebe, wie z. B. im Bereich des Gaststättengewerbes, die aufgrund ihrer (saisonalen) Beschäftigungsstruktur schon immer einen hohen Fluktuationskoeffizienten auswiesen, sind durch die Umwandlung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in sozialversicherungspflichtige in den letzten Jahren eher „zur Ruhe“ gekommen und haben allenfalls leichte Erhöhungen des Koeffizienten zu verzeichnen, die aber nicht ursächlich auf den gesetzlichen Mindestlohn zurückgeführt werden können.

Generell ist bei Beschäftigtenfluktuationen in Betrieben davon auszugehen, dass diese – über die Lohnhöhe hinaus – auf ein Bündel von Faktoren (saisonale Zu- und Abgänge, Arbeitszufriedenheit, soziale Kommunikation im Betrieb, persönliche Lebenslage, Aufstiegschancen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, An- und Abfahrtszeiten zur Arbeitsstelle, Lebenslagenanforderungen wie Kindererziehung, Pflege etc.) zurückzuführen sind. Mit der Zunahme bzw. Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (siehe oben) dürfte sich die Bindung an die jeweiligen Unternehmen eher verstärken, da seitens der Arbeitgeber hierdurch ein positives Signal zur (dauerhaften) Weiterbeschäftigung gesetzt wird und eine Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses mit besseren Regelungen, Vergütungen und ggf. zusätzlichen Lohnbestandteilen verbunden ist. Auch nach Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns lassen sich keine genuinen Faktoren aus Sicht der KAB anführen, die auf eine ursächlich zuzuweisende Zunahme der Beschäftigungsfluktuation hinweisen.

4.e. Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Im Bereich der Praktika sorgt bzw. sorgt der gesetzliche Mindestlohn für einige Verbesserungen, die allerdings aus der Sicht der KAB nicht ausreichend sind. Mit den in § 22 Abs. 1 MiLoG gemachten Ausnahmen bleibt das MiLoG hinter seinen Möglichkeiten zurück, da weiterhin Umgehungsstrategien durch Praktikumsgeber in hohem Umfang möglich sind. Die Ausnahmen für freiwillige Praktika sieht die KAB weiterhin kritisch, auch da eine wirksame Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit nicht gewährleistet ist.

Hinsichtlich der Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (vgl. Schmidt 2011; Employour 2012, Deutscher Gewerkschaftsbund 2016) sieht die KAB weiterhin grundsätzlich Regelungsbedarf, der nicht allein durch das MiLoG gewährleistet werden kann. Die unter dem Schlagwort „Generation Praktikum“ apostrophierte Entwicklung weg von reinen Praktika zu Aus-, Fort- und Weiterbildungszwecken hin zur nicht selten in Betrieben geübten Praxis, Praktikant*innen durch entsprechende Projektaufträge als Ersatz oder Ergänzung vorhandener betrieblicher Arbeitskapazitäten zu nutzen, stellt aus Sicht der KAB eine Fehlentwicklung dar. In diesem Kontext verweist die KAB auf die geltenden Mitbestimmungsregelungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welche den Betriebsrät*innen auch bei Praktikaeinstellungen bzw. -abschlüssen ein Mitspracherecht einräumt. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind die Auskunfts- und Beteiligungsrechte nach § 80 BetrVG und § 92 BetrVG geregelt. Die KAB hält es für wichtig, dass diese Möglichkeiten seitens der Mitbestimmungsorgane im Betrieb konsequent genutzt werden. Hier liegt ein Schlüssel für die Entscheidungs- und Kontrollebene, die dem Missbrauch von Praktika entscheidend vorbeugen und gesetzkonforme Regelungen überprüfen kann.

Praktika im Rahmen einer schulischen Ausbildung oder einer Hochschulausbildung sieht die KAB als Teil der Ausbildung und nicht dem MiLoG unterliegend, also im Bereich der sogenannten „gebundenen Praktika“ angesiedelt. Aus unserer Sicht bedarf es aber weiterhin einer eindeutigen Regelung hinsichtlich der freiwilligen Praktika nach § 22 Abs. 1 MiLoG, um eine Substitution eigentlich dem Mindestlohn unterliegender Bereiche auszuschließen, eindeutige Abgrenzungen gegenüber Werkvertragsverhältnissen zu schaffen und „Kettenpraktika“, die auch unter Einhaltung des § 22 Abs. 1 MiLoG durch zeitliche Unterbrechungen weiter möglich sind, abzuschaffen.

4.f. Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge

Auswirkungen auf das betriebliche Lohngefüge seitens des gesetzlichen Mindestlohns zeigten sich insbesondere da, wo ein großer Teil der Beschäftigten des Unternehmens unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns entlohnt wurde und mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns angehoben werden musste, etwa im Gastronomiegewerbe. Befragungen bzw. Studien im Auftrag der Mindestlohnkommission berichten von unterschiedlichen Reaktionsmustern, insbesondere von Lohnstauchungen und Verzögerungen von Lohnanhebungen (vgl. z.B. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung 2018, S. 58ff.). Vieles deutet darauf hin, dass die Lohnabstände sich insbesondere nach der Coronaphase neu einpendeln, wofür jedoch unterschiedliche Faktoren zu veranschlagen sind, im bereits erwähnten Gastronomiegewerbe etwa das Fehlen von Arbeitskräften.

Die KAB sieht positive Effekte für eine Lohnentwicklung „nach oben“ und begrüßt die positiven Effekte, die sich daraus ergeben. Mit der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns

wurde eine wirksame Untergrenze im Lohngefüge eingezogen, die durch das „Vergleichs- und Lohnabstandsprinzip“ im Betrieb für Niedriglohnbezieher*innen positive Auswirkungen zeitigt (vgl. DIW 2018, S. 166). Die KAB geht gerade hinsichtlich der beschriebenen Tendenz der Bruttostundenlöhne und des überproportionalen Anstiegs im unteren Bereich davon aus, dass der gesetzliche Mindestlohn einen Beitrag zur Verringerung der Ungleichheit der Bruttostundenlöhne, der Lohnspreizungen in den Betrieben und zur Anhebung der branchenbezogenen Mindestlöhne geleistet hat und auch weiterhin leisten wird. Mitentscheidend sind dabei auch die tarifvertraglichen Lohnabschlüsse, insbesondere um die sogenannte „Stauchung der Lohnstruktur“ zwischen den unteren und mittleren Einkommensgruppen durch Lohnerhöhungen zu entzerren bzw. abzuflachen und das allgemeine Lohnniveau angesichts schwindender Kaufkraft und Inflation für die Beschäftigten positiv zu gestalten.

4.g. Ausbildungsgeschehen

Auf die nach Ansicht der KAB unbefriedigende Regelung für Praktika wurde im Zusammenhang mit dem Ausbildungsgeschehen bereits hingewiesen (siehe oben). Folgewirkungen durch die Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf das Ausbildungsgeschehen sind nicht erkennbar (vgl. Mindestlohnkommission 2020, S. 120f.). Allenfalls lässt sich die „theoretische Vermutung“ wagen, dass mit der durch den gesetzlichen Mindestlohn mitverursachten Anhebung der Löhne bestimmte Berufszweige nach der Ausbildung attraktiver werden könnten. Inwieweit dieser Effekt allerdings eintreten wird, ist mehr als fraglich, hängt die Motivation für die Ausbildungs- und Berufswahl von verschiedenen Faktoren ab, wie Einzeluntersuchungen belegen (vgl. z.B. Müller-Hermann 2012). Zudem: Für die Höhe der Ausbildungsvergütung, den sogenannten „Azubi-Mindestlohn“, gelten die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 17 BBiG). Unterliegt ein Arbeitgeber keinem Tarifvertrag, ist seit dem 01. Januar 2023 im ersten Lehrjahr monatlich wenigstens 620 Euro als Mindestvergütung zu zahlen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellt hinsichtlich der Entwicklung dualer Ausbildungsverträge und dem Angebot an Ausbildungsstellen fest: „Die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge ist im Ausbildungsjahr 2022 zwar mit insgesamt 475.100 Verträgen gegenüber dem Vorjahr um 2.100 Verträge beziehungsweise 0,4 % leicht gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse jedoch weiterhin um 49.900 Neuabschlüsse beziehungsweise 9,5 % deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. (...) Auch wenn das Angebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2022, wie schon 2021, mit 544.000 erneut leicht gestiegen ist (+1,4 %), bleibt das Ausbildungsplatzangebot mit -5,9 % deutlich unter dem Niveau von 2019. Besonders besorgniserregend ist, dass die Zahl der jungen Menschen, die 2022 eine duale Berufsausbildung nachfragten, erneut zurückging. Gegenüber 2021 sank die Ausbildungsplatznachfrage um 5.300 beziehungsweise 1,0 % auf 535.500 Nachfragende. Verglichen mit

2019 fällt die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung um 10,6 % geringer aus.“ (BIBB 2022; vgl. auch Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022)

Das Ausbildungsgeschehen kann weiterhin nicht als befriedigend betrachtet werden. Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe sinkt seit Jahren weiter ab, der Anteil ausbildenden Betriebe hat sich allenthalben nur stabilisiert und der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze ist auch in der Coronaphase auf einem hohen Niveau geblieben, was insbesondere für die ostdeutsche Entwicklungen eine große Herausforderung darstellt (vgl. IAB 2023b). Die KAB setzt sich weiterhin für die Einführung einer Ausbildungsgarantie ein.

4.h. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen

Durch die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn werden die Tariflöhne und Branchenmindestlöhne „ergänzt“ bzw. eine bundesweite Untergrenze festgelegt, die nicht unterschritten werden darf. Insofern hat der gesetzliche Mindestlohn grundsätzlich Auswirkungen auf das Tarifgeschehen, als dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes tarifvertraglich und durch die Branchenmindestlöhne nicht unterschritten werden darf. Dies hat in den letzten Jahren eine deutliche Wirkung auf die Branchenmindestlöhne ausgeübt. Abgesehen von der Fleischindustrie (Branchenmindestlohn Januar 2023: 11,50 Euro) und der Leih- und Zeitarbeit aufgrund der ausstehenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung (sich dann ergebender Branchenmindestlohn Januar 2023: 12,43 Euro) liegen die Branchenmindestlöhne in allen weiteren 13 Gewerben der politischen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Oktober 2023 auf 12 Euro „vorausgehend“ über 12 Euro (12,85 bis 18,41 Euro) (vgl. Bispinck 2023).

Die Auswirkungen auf das Tarifgeschehen im Besonderen und die Wechselwirkungen sind derzeit nicht eindeutig, ebenso ob durch den gesetzlichen Mindestlohn eine Rückkehr bzw. Unterwerfung unter tarifvertragliche Bindungen stattfindet. Fundierte Einsichten dürfte hier die beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung seitens der Mindestlohnkommission in Auftrag gegebene Studie zutage fördern, die die Zusammenhänge zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem Verhalten der Tarifvertragsparteien mittels qualitativer Methoden untersucht und dabei auch die politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro berücksichtigt.

Jedenfalls ist derzeit statistisch keine Entwicklung in diese Richtung erkennbar. Die Ausweitung „tarifvertragsfreier Zonen“ hält aber weiter an: „Die Entwicklung der Tarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern. Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 76 % der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 und 2021 (54 %) um 22 Prozentpunkte gesunken. In Ostdeutschland galten 1998 für 63 % der

Angestellten Branchen- und Firmentarifverträge. Bis 2021 (45 %) ist dieser Anteil um 18 Prozent gesunken.“ Hinzukommt eine weiterhin starke Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen: „Das Ausmaß der Tarifbindung differenziert zwischen den Wirtschaftszweigen stark, wobei sich die Bedeutung für die einzelnen Branchen von Jahr zu Jahr wenig ändert. Seit Jahren liegt die Tarifbindung bei traditionell stark gewerkschaftlich vertretenen Wirtschaftsbereichen des öffentlichen Dienstes mit 98 %, aber auch im Bereich Energie- und Wasserversorgung / Abfallwirtschaft / Bergbau (71 %) und bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (66 %) weit über dem Durchschnitt. Eine geringere Rolle spielt die Tarifbindung vor allem im Bereich der Information und Kommunikation mit 15 %.“ (alle Zitate Statistisches Bundesamt 2023e) Des Weiteren ergeben sich hohe Differenzen der tarifvertraglichen Bindung aufgrund der Betriebsgröße zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Der deutliche Rückgang der Tarifbindungen belegt erneut, dass weitere Maßnahmen zur Ausweitung und Stabilisierung des Tarifsystems dringend notwendig sind, die allerdings aller Voraussicht nach nur bedingt durch den gesetzlichen Mindestlohn unterstützt werden können. Hier sind andere gesetzliche Initiativen bzw. Verbesserungen (vor allem nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache C-346/06) erforderlich, etwa hinsichtlich der Tariftreueregelungen in den einzelnen Bundesländern bzw. auf Bundesebene. Auf die Notwendigkeit von Regelungen auf der Europäischen Ebene sei in diesem Zusammenhang ebenfalls zumindest proklamatorisch hingewiesen.

5. Abschließende zusammenfassende Positionen der KAB und Ausblick

- Die KAB begrüßt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und sieht deutlich die positiven Auswirkungen.
- Die KAB begrüßt die politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 auf 12 Euro.
- Die KAB setzt sich allerdings weiterhin für eine deutlichere politische Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ein. Sie setzt dabei nicht 60 Prozent des Medianlohns als Berechnungs- und Bezugsgröße an, da diese aus Sicht der KAB nicht ausreichen. Nach Auffassung der KAB sollte der gesetzliche Mindestlohn 60 Prozent des durchschnittlichen Bruttoverdienstes betragen. Nach den Berechnungen der KAB ergibt sich daraus derzeit ein Mindeststundenlohn von 14,62 Euro, der als Höhe des gesetzlichen Mindestlohns schrittweise anzustreben ist.
- Um der Mindestlohnkommission Handlungsspielraum in diese Richtung zu eröffnen, muss ihr Mandat erweitert werden. U.a. sollte deshalb das MiLoG dahingehend ergänzt werden, dass der Mindestlohn tatsächlich vor Armut schützen und sich dies in der entsprechenden Höhe des gesetzlichen Mindestlohns abbilden muss. Festgeschrieben werden sollte zudem, dass der gesetzliche Mindestlohn mindestens der allgemeinen Tarifentwicklung zu entsprechen hat. Als Grundlage zur Erfüllung dieses

Auftrages sind weitere politische Anhebungen der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (zwischenzeitlich) erforderlich.

- Angesichts der bedauerlicherweise abnehmenden Reichweite von Tarifverträgen etc. für die Beschäftigten, ist der gesetzliche Mindestlohn ein dringend notwendiger Schritt zur Verbesserung des Mindestschutzes von Arbeitnehmer*innen. Um den Schutz von Arbeitnehmer*innen und die Wahrnehmung ihrer Rechte auszubauen, sind flankierende gesetzliche Maßnahmen erforderlich, die weitere Regelkreise über das MiLoG hinaus betreffen. Da von der amtierenden Bundesregierung hierzu angekündigten Gesetzespakete sind zügig umzusetzen.
- Die Einhaltung des MiLoG bedarf der verstärkten Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Die notwendigen Voraussetzungen (Personalerhöhung etc.) sind zu schaffen. Die KAB begrüßt, dass hinsichtlich der Kontrollen eine bundesweite Koordination zunehmend durch den Zoll erfolgt ist. Sie sind ein wichtiger Beitrag zur Herstellung eines fairen Wettbewerbs und zur Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Um Missbrauch zu verhindern, hält die KAB eine Überarbeitung der Dokumentationspflicht weiterhin in die Richtung für erforderlich, dass die dem Arbeitgeber auferlegten Pflichten durch die Beschäftigten und – wo vorhanden – durch Betriebsräte bereits auf der betrieblichen Ebene gegengezeichnet und kontrolliert werden.

Köln, den 23. März 2023

Dr. Michael Schäfers, KAB Deutschlands e.V.

Literaturverweise

Ahlers, E. (2020): Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, in: WSI Mitteilungen, 1/2020, S. 29-37.

Amtsblatt der Europäischen Union (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=EN>; 01.03.2023).

ÄrzteZeitung (2020): Umfrage Pflegekräfte: Mehr noch als der Rücken ächzt die Psyche, 03.02.2020.

BA / Bundesagentur für Arbeit – Statistiken (2018): (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>; 30.02.2018).

Barwig, K. / Beichel-Benedetti, S. / Brinkmann, G. (Hg.) (2012): Gleichheit. Hohenheimer Tagung zum Ausländerrecht 2011, Baden-Baden.

Berge, Ph. vom / Weber, E. (2017): Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, in: IAB-Kurzbericht 11/2017, Nürnberg.

Berger, A. (2019): Globale Wertschöpfung, globale Verantwortung. Nachhaltigkeit in globalen Wertschöpfungsketten, Berlin 2019.

Bertelsmann Stiftung (2019): Produktivitätsentwicklung in Deutschland. Regionale und sektorale Heterogenität, Gütersloh (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Produktivitaetsentwicklung_in_Deutschland.pdf; 17.03.2023).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2022 / Stand 07.12.2022 (<https://www.bibb.de/de/167595.php>; 20.03.2023).

Birke, P.: (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien.

Bispinck, R. (2023): Branchenmindestlöhne – Ein unterschätztes Instrument, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hg.), Analysen zur Tarifpolitik, Nr. 93, Januar 2023 (https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008512/p_ta_analysen_tarifpolitik_93_2023.pdf; 15.03.2023).

Bossler, M. / Gürtzgen, N. / Börschlein, E.-B. / Wiemann, J. S. (2022): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, in: IAB-Forschungsbericht 9I2022 (<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0922.pdf>; 15.03.2023).

Bruckmeier, K. / Lietzmann, T. / Mühlhan, J. / Stegmaier, J. (2018): Geringfügige Beschäftigung aus der Perspektive von beschäftigten und Betrieben sowie Verteilungs- und Arbeitsmarktwirkungen einer Ausweitung, in: IAB-Stellungnahme 16/2018 (<https://doku.iab.de/stellungnahme/2018/sn1618.pdf>; 02.03.2023).

Bruttel, O. / Baumann, A. / Ralf Himmelreicher, R. (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 7/2017, S. 473-481.

Bude, H. / Staab, Ph. (Hg.) (2016): Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen, Frankfurt am Main.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt I Februar 2020. Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202002/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202002-pdf.pdf>; 07.03.2020).

Bundesagentur für Arbeit (2022): Blickpunkt Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Langzeitarbeitslosigkeit/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile; 20.03.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2023a): Beschäftigung – die aktuellen Entwicklungen in Kürze – Februar 2023 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html>; 02.03.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2023b): Arbeitsmarkt im Februar 2023, in: Presseinfo Nr. 11, 01.03.2023 (<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2023-11-arbeitsmarkt-im-februar-2023>; 07.03.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2023c): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt - Februar 2023, Nürnberg.

Bundesministerium der Finanzen (2023): Die Steuereinnahmen des Bundes und der Länder im Haushaltsjahr 2022, in: Monatsbericht des BMF, Januar 2023 (https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/2023/01/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-2-steuereinnahmen-2022-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=3, 16.03.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) (Hg.): Forschungsbericht 560: Fiskalische Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Bundesministerium der Finanzen (2021): Fairer Mindestlohn – starke Sozialpartnerschaft (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/fairer-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile&v=6; 20.03.2023).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022), Berufsbildungsbericht 2022, Bonn.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Fakten zum deutschen Außenhandel, Berlin.

Bundesregierung (2022): Mehr Lohn für Millionen, 30.09.2022 (<https://www.bundesregierung.de/bregde/suche/12-euro-mindestlohn-2006858>; 15.03.2023).

Buslei H. / Geyer, Joh. / Haan, P. (2023): Midijob-Reform: Mehr Umverteilung in der Rente – spürbare Kosten entlasten nicht zielgenau, in: DIW Wochenbericht 7/2023 (https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.865877.de/23-7-1.pdf; 02.03.2023).

Collischon, M. / Cygan-Rehm, K. / Riphahn, R. (2021): Minijobs in Kleinbetrieben: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt, in: IAB-Forum, 20. Oktober 2021.

Crouch, C. (2019): Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co, Berlin.

Dannenberg, P. (2020): Internationale Wertschöpfungsketten: Akteurskonstellationen und Auswirkungen im Globalen Süden, Berlin.

Der Paritätische Gesamtverband (Hg.) (2022): Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2022, Berlin.

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ) (2023): Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS): Mehr Qualität statt Quantität gefordert (<https://www.dbb.de/artikel/finanzkontrolle-schwarzarbeit-fks-mehr-qualitaet-statt-quantitaet-gefordert.html>; 07.03.2023).

Deutscher Bundestag Drucksache 19/27418 (2021): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Markus Kurth, Corinna Ruffer, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven-Christian Kindler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/263337 - Mindestlöhne – Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Jahr 2020 (<https://dserver.bundestag.de/btd/19/274/1927418.pdf>; 07.03.2023).

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand / Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2016): Praktikum und Mindestlohn. Der Faktencheck, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2022): Diskussionspapier zur Verbandsklage im Arbeitsrecht, Berlin, 14. März 2022.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin / Evaluation Office Caliendo & Partner / DIWecon (Hg.) (2020): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Haushaltseinkommen, Konsum- und

Sparverhalten, Berlin (https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Forschung/Projekte/pdf/Bericht-Mindestlohn-Haushaltseinkommen.pdf?__blob=publicationFile&v=1; 15.03.2023).

Deutsches Jugendinstitut (2022): Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund – Analyse der Maßnahmenfolge des Bundesprogramms „Stark im Beruf“, München / Halle.

Dietl, St. (2018): Prekäre Arbeitswelten. Von digitalen Tagelöhnern bis zur Generation Praktikum, Münster.

DIW (2018): Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen, in: DIW Wochenbericht 9/2018, Berlin.

Dustmann, Chr. / Lindner, A. / Schönberg, U. / Umkehrer, M. / vom Berge, P. (2020): Reallocation Effects of the Minimum Wage, in: CReAM, Discussion Paper Series 07/20, London (https://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf; 06.03.2020).

Employour GmbH (2012): Praktikumsreport 2012, Bochum.

Fedorets, A. / Himmelreicher, R. (2021): Mindestlohn und Arbeitsintensität – Evidenz aus Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 6/2021, S. 446-453.

Finanz.net (2023): Inflationstreiber: Hohe Gewinnmargen der Firmen könnten EZB zum Umdenken zwingen, 03.03.2023 (<https://www.finanzen.net/nachricht/zinsen/zinserhoehungen-voraus-inflationstreiber-hohe-gewinnmargen-der-firmen-koennten-ezb-zum-umdenken-zwingen-12223978>; 15.03.2023).

Fitzenberger, B. (2023): Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden, in: IAB-Forum, 08. Februar 2023 (<https://www.iab-forum.de/erwerbszuwanderung-aus-drittstaaten-koennte-und-sollte-gestaerkt-werden/>; 06.03.2023).

Generalzolldirektion (Hg.) (2022): Zolljahrestatistik 2021, Bonn (https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Zoll/zoll-jahresstatistik-2021-jahresstatistikbro-schuere.pdf?__blob=publicationFile&v=4; 07.03.2023).

Generalzolldirektion (Hg.) (2023a): Führung von verhängten Bussgeld Verstößen gegen Arbeitszeitanforderungen (https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html; 07.03.2023).

Generalzolldirektion (Hg.) (2023b): Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls legt Jahresbilanz 2022 vor (https://www.zoll.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Jahresbilanzen/2023/z99_jahresstatistik_fks_2022.html; 07.03.2023).

Generalzolldirektion (2023c): Bundesweite Mindestlohnprüfung des Zolls – vorläufige Gesamtbilanz, 09. März 2023 (https://www.zoll.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Schwarzarbeitsbekämpfung/2023/z45_sp_mindestlohn_gzd.html; 16.03.2023).

Graf, S. / Höhne, J. / Mauss, A. / Buschoff, K. (2019): Mehrfachbeschäftigung in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive, WSI-Report Nr. 48, März 2019 (https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_48_2019.pdf; 03.03.2023).

Hammermann, A. / Schmidt, J. / Stettes, O. (2022): Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dynamik von Personalbewegungen und deren Einflussfaktoren, IW-Analyse, Nr. 149, Köln / Berlin

Handelsblatt online (2022): Verfahren wegen Mindestlohnverstöße sind stark rückläufig (<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-verfahren-wegen-mindestlohnverstoesen-sind-stark-ruecklaeufig/28244776.html>; 07.03.2023)

Hellmann, Th. / Schmidt, P. / Heller S. M. (2019): Soziale Gerechtigkeit in der EU und OECD. Index Report 2019, hrsg. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2019 (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/SJI_Das_Wichtigste_in_Kuerze_DE.pdf; 02.03.2020).

Herzog-Stein, A. / Lübker, A. / Pusch, T. / Schulten Th. / Watt, A. / Zwiener, R. (2020): Fünf Jahre Mindestlohn – Erfahrungen und Perspektiven, in: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Policy Brief WSI, Nr. 42, 06/2020.

Himmelreicher, R. / Schlachter, J. (2021): Mindestlohn und Arbeitsintensität. Ein Literaturüberblick, in: Blätzel-Mink, B. (Hg.): Gesellschaft und Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Frankfurt (Download unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel3164.html>; 17.03.2023).

Hünefeld, L. / Meyer, S.-C. / Ahlers, E. / Erol, S. (2020): Arbeitsintensität als Gegenstand empirischer Erhebungen. Das Potenzial repräsentativer Erwerbsbefragungen für die Forschung, in: WSI-Mitteilungen 1/2020, S. 19-28.

Institute of Labor Economics (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Berlin.

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016a): Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015, in: Aktuelle Berichte 1/2016.

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016b): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns, in: IAB-Forschungsbericht 1/2016.

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2019): Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2019: Mehr Kurzarbeit, weniger Überstunden, in: Presseinformation des IAB 03.12.2019 (<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1903.aspx>; 20.03.2020).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023a): Tabelle: Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland (http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx; 20.03.2023).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2023b): Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt, in: IAB-Kurzbericht 3/2023 (<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-03.pdf>; 22.03.2023).

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Bauen (2022): Geprellte Löhne: Zoll verhängt knapp fünf Millionen Euro Bußgeld gegen Baufirmen, in: Mediendienst, 23. Februar 2022 (<https://igbau.de/Binaries/Binary17314/IG-BAU-kritisiert-hohe-Zahl-an-Mindestlohnverstoessen-auf-dem-Bau.pdf>; 07.03.2023).

Institut der deutschen Wirtschaft (2022a): Die Gründe für den Nebenjob, Köln (<https://www.iwd.de/artikel/die-gruende-fuer-den-nebenjob-512110/>; 03.03.2023).

Institut der deutschen Wirtschaft (2022b): Lohnstückkosten im internationalen Vergleich: Kostenwettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie in Zeiten multipler Krisen, in: IW-Trends 3/2022, Köln.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2019): Jahresbericht 2019. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019, Berlin.

Institut für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) / Institute of Labor Economics (IZA) / Sozialforschung Kommunikation (SoKo) (2018): Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Tübingen.

Jansen, A. (2020): Wachsende Graubereich in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, in: Hans Böckler Stiftung (Hg.), Working Paper Forschungsförderung, Nr. 167, Januar 2020.

Kalina, Th. / Weinkopf, Cl. (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 1/2012.

Kalina, Th. / Weinkopf, Cl. (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013 – Stagnation auf hohem Niveau, IAQ-reprot 2015-03, Duisburg 2015.

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2013): Geringfügige Beschäftigung. Beschluss des Bundesausschusses der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) im April 2013, Köln (https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Beschluss_Minijobs_BA_2013-04.pdf; 01.03.2023).

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2019): Mindestlohnforderung anpassen, Köln (https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Positionen_Mindestlohnforderung_anpassen_BA_03_2019.pdf; 19.03.2020).

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2022a): Stellungnahme der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) zum „Referentenentwurf: Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“, Köln (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/zweites-gesetz-geringfuegige-beschaeftigung-kab.pdf?__blob=publication-File&v=2; 01.03.2023).

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2022b): Für ein christliches Miteinander in der Arbeitswelt. WERTvoll arbeiten – menschenwürdig statt prekär. Beschluss des 17. Bundesdelegiertenversammlung der KAB Deutschlands vom 18. – 20. Juni 2021, Köln (https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Beschluss_wertvoll_arbeiten_broschuere.pdf; 02.03.2023).

Klinger, S. / Weber E. (2017): Zweibeschäftigung in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, in: IAB Kurzbericht, 22/2017

Klinger, S. / Weber, E. (2019): Deutschland – Nebenjobberland, in: WSI Mitteilungen 4/2019, S. 247-259

Knabe, A., u.a. (2014): Der flächendeckende Mindestlohn, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 15/2014, S. 133-157.

Krebs, T. / Drechsel-Grau, M. (2021): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, in: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) Hg.), IMK Study, Nr. 73, September 2021, Düsseldorf (https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008099/p_imk_study_73_2021.pdf; 07.03.2023).

Kreiszeitung (2022): „Das ist skandalös“: Hunderte Niedrigjobber um Mindestlohn geprellt, 17.02.2022 (<https://www.kreiszeitung.de/politik/mindestlohn-2022-ab-wann-12-euro-kontrolle-betrug-schwarzarbeit-deutschland-mindestlohngesetz-zoll-finanzkontrolle-niedersachsen-2021-91355084.html>; 16.03.2023).

Lübker, M. / Schulten, Th. (2022): Tarifbindung in den Bundesländern: Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. 4., aktualisierte Auflage, Elemente qualitativer Tarifpolitik, No. 90, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf (<file:///C:/Users/ms/Downloads/1801386404.pdf>; 01.03.2022).

Lübker, M. / Schulten, Th. (2022a): WSI-Tariflohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa, in: WSI Mitteilungen 2/2022, S. 148-159.

Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

Mindestlohnkommission (2020): Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

Müller-Hermann, S. (2012): Berufswahl und Bewährung: Fallrekonstruktionen zu den Motivlagen von Studierenden der Sozialen Arbeit, Wiesbaden.

Nachtwey, O. (2016): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin.

Neckel, S. (2010): Refeudalisierung der Ökonomie. Zum Strukturwandel kapitalistischer Wirtschaft, in: MPIfG Working Paper 10/6, Köln.

- Offe, H. (1980):* Arbeitsmotivation: Entwicklung der Motivation zu produktiver Tätigkeit, Darmstadt.
- Patzina, A. / Dietrich, H. / Brunner, L. (2022):* Unemployment and the mental health of young people during the second phase of the Covid-19 pandemic in Germany, in: IAB-Forum, 15.09.2022, Nürnberg.
- Peters, H. (2015):* Mindestlohn – Erste negative Effekte werden sichtbar, Dt. Bank Research Aktueller Kommentar 16.04.2015.
- Pichler, Chr. / Küffner, C. (2022) (Hg.):* Arbeit, Prekariat und Covid-19, Wiesbaden.
- Pusch, T. (2023):* 12 Euro Mindestlohn: Millionen Beschäftigte bekommen mehr Geld, in: ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, Wirtschaftsdienst 1/2023, S. 33-37.
- RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung / Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) / IZA – Institute of Labor Economics (2020):* Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten, Essen.
- Sachverständigenrat (2014):* Mehr Vertrauen in Marktprozesse (Jahresgutachten 2014 / 2015), Wiesbaden.
- Schäfers, M. (2023):* Sehen: Auf unseren Straßen unterwegs – Transportwesen und Post- und Zustelldienste (https://www.kab-muenster.de/fileadmin/user_upload/kab-muenster_de/2_Themen/125_Jahre/DV_Muenster_Lieferdienste_Transportwesen_2022_11.pdf; 03.03.2023).
- Schmidt, B. / Hecht, H. (2011):* Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studienabschluss: Zwischen Fairness und Ausbeutung, Düsseldorf.
- Schmitz, Chr. / Urban H.-J. (2022):* Arbeitspolitik nach Corona. Probleme – Konflikte – Perspektiven, Frankfurt.
- Schneider, F. (2013):* Mindestlohn von 8,50 Euro. Eine falsche Weichenstellung. Dt. Bank Research, 11/2013.
- Schröder, L. / Urban H.J. (Hg) (2019):* Gute Arbeit. Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn, Frankfurt a.M.
- Schulten, Th. (2016):* WSI-Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa, in: WSI Mitteilungen 2/2016, S. 129-135.
- Schulten, Th. / Lübker, M. (2019a):* WSI-Mindestlohnbericht 2019. Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, in: WSI Mitteilungen, 2/2019, S. 133-141.
- Schulten, Th. (2019b):* Wie weiter mit dem Mindestlohn?, in: WSI Mitteilungen, 6/2019, S. 465-466.
- Schulten Th. / Pusch T. (2019c):* Mindestlohn von 12 Euro. Auswirkungen und Perspektiven, in: ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft, Wirtschaftsdienst 5/2019, S. 335-339.
- Schulten, Th. / Lübker, M. (2020):* WSI-Mindestlohnbericht 2020. Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch, in: WSI-Report, Nr.55, Februar 2020.
- Siems, D. (2011):* Die Opfer des Mindestlohns sind Geringqualifizierte, in: welt online 31.10.2011 (<https://www.welt.de/debatte/kommentare/article13690237/Die-Opfer-des-Mindestlohns-sind-Geringqualifizierte.html>; 29.02.2018).
- Spannagel, D. / Zucco, A. (2022):* WSI-Verteilungsbericht 2022: Armut grenzt aus, in: WSI Mitteilungen 6/2022, S. 465-473.
- Spiegel Wirtschaft (2019):* Schwarzarbeit: Zoll deckt Verstöße gegen Mindestlohn auf, 25.03.2019 (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-zoll-deckt-mehr-verstoesse-gegen-mindestlohngesetz-auf-a-1259594.html>; 07.03.2020).
- Spiegel Job & Karriere (2022):* Geprellte Beschäftigte: Um den Mindestlohn betrogen, 30.09.2022.

Statistika (2022): Umsatzentwicklung der Friseursalons in Deutschland vom ersten Quartal 2010 bis zum vierten Quartal 2021 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1203466/umfrage/umsatz-der-friseursalons-in-deutschland-seit-2010/>; 20.03.2023).

Statistika (2023): Umsatz im Einzelhandel im engeren Sinne in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2023 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/70190/umfrage/umsatz-im-deutschen-einzelhandel-zeitreihe/>; 20.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2019) (Hg.): Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Destatis) / Wissenschaftszentrum für Sozialforschung (WZB) / Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hg.) (2021): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.

Statistisches Bundesamt (2022a): Qualität der Arbeit: Niedriglohnquote (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/niedriglohnquote.html>; 01.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2022b): Qualität der Arbeit: Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/zweitjobl.html>; 03.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2022c): Private Konsumausgaben 2021 um 4,6 % gegenüber Vorjahr gestiegen, in: Pressemitteilung Nr. 509, 02. Dezember 2022 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_509_639.html; 16.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2022d): Statistischer Bericht – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023a): Reallöhne im Jahr 2022 um 3,1 % gegenüber 2021 gesunken, in: Pressemitteilung Nr. 078, 01. März 2023 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_078_62321.html; 17.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2023b): Inflationsrate im Februar 2023 bei 8,7 %, in: Pressemitteilung Nr. 094, 10. März 2023 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_094_611.html; 17.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2023c): Großhandelsumsatz 2022 real voraussichtlich 1,0 % höher als 2021, in: Pressemitteilung Nr. 059, 14. Februar 2023 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/02/PD23_059_45211.html; 20.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2023d): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen Arbeitsunterlage Investitionen, Wiesbaden (https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Publikationen/Downloads-Inlandsprodukt/investitionen-pdf-5811108.pdf?__blob=publicationFile; 20.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2023e): Qualität der Arbeit – Tarifbindung von Arbeitnehmern (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>; 20.03.2023).

Süddeutsche Zeitung (2017): Mindestlohn: Arbeitgeber tricksen beim Mindestlohn, 06.12.2017 (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/mindestlohn-arbeitgeber-tricksen-beim-mindestlohn-1.3779502>; 28.02.2018).

Tagesspiegel (2017): Mindestlohn: 6,7 Millionen Beschäftigte bekommen weniger, 07.12.2017 (<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mindestlohn-6-7-millionen-beschaeftigte-bekommen-weniger/20679010.html>; 28.02.2018).

Walwei, U. / Muschik, M. L. (2023): Wandel der Erwerbsformenstruktur – Alte und neue Trends, in: IAB-Forschungsbericht 1/2023 (<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0123.pdf>; 02.03.2023).

WDR (2023a): Zoll kontrolliert Mindestlohn in Köln und Bonn, 09.03.2023 (<https://www1.wdr.de/nachrichten/rheinland/zoll-kontrollen-koeln-bonn-mindestlohn-100.html>; 16.03.2023).

WDR (2023b): Wegen Schwarzarbeit: Zoll geht gegen Paketzusteller vor, 06.03.2023 (<https://www1.wdr.de/nachrichten/zoll-paketzusteller-durchsuchungen-schwarzarbeit-100.html>; 16.03.2023).

Welt online (2018): Bußgelder in Millionenhöhe für Mindestlohn-Verstöße, 25.01.2018 (https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/wirtschaft_nt/article172833347/Bussgelder-in-Millionenhoeh-e-fuer-Mindestlohn-Verstoesse.html; 01.03.2018).

WSI-Tarifarchiv (2020): Mindestlöhne in Deutschland nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) / Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) / Tarifvertragsgesetz (TVG) (https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf; 08.03.2020).

WSI-Pressedienst (2022): Tariflöhne steigen 2022 durchschnittlich um 2,7 Prozent – hohe Inflation führt zu Reallohnverlust von 4,7 Prozent (https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2022_12_13.pdf; 15.03.2023)

Zilius, J. / Bruttel, O. (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bilanz nach fast vier Jahren, in: ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft: Lohnpolitik, S. 711-717.