

Stellungnahme

a) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“

(BT-Drucksache 20/1408, 13.04.2022)

b) zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Ausweitung der Minijobs konterkariert Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns“

(BT-Drucksache 20/1503, 26.04.2022)



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 21. Januar 2022 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn (Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG) und am 1. Februar 2022 den Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vorgelegt. Mit der Kabinettsfassung Ende Februar 2022 wurden sodann beide Referentenentwürfe zu dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung zusammengefasst. Kernelemente dieses einheitlichen Entwurfs der Bundesregierung sind zum einen die politisch motivierte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in einem Schritt – ohne die bislang gesetzlich vorgesehene Beteiligung der Mindestlohnkommission – auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde ab dem 1. Oktober 2022 und zum anderen die Anpassung der Verdienstgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) auf 520 Euro pro Monat sowie eine Dynamisierung entsprechend der künftigen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. Ferner sieht der Entwurf eine gesetzliche Neuregelung für den Fall eines gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze, eine Anhebung der sogenannten Midijobgrenze auf 1.600 Euro im Monat sowie vor allem auch eine gänzlich neue Verteilung der Beitragslast zulasten der Arbeitgeber beim Midijob vor.

Der HDE begrüßt die Anhebung und die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze beim Minijob. Damit wird eine seit Langem geäußerte Forderung des HDE umgesetzt. Dabei muss es aber auch bleiben. Die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns unmittelbar durch den Gesetzgeber auf 12 Euro brutto pro Stunde zum 1. Oktober 2022 lehnt der HDE entschieden ab, da dieses Vorgehen einen in der Höhe rein politisch motivierten gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland etabliert und zudem tief in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie eingreift. Ebenso strikt abzulehnen ist die geplante Umverteilung der Beitragslast zu Lasten der Arbeitgeber beim Midijob. Den unverhältnismäßigen Oppositionsantrag der Fraktion DIE LINKE lehnt der HDE ab.

II. Grundsätzliche Position des HDE

Der HDE lehnt die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns unmittelbar durch den Gesetzgeber ab. An dieser Stelle greift der Gesetzentwurf tief in die durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geschützte Tarifautonomie ein, indem er die paritätisch besetzte und unabhängige Mindestlohnkommission aushebelt. Er schafft damit einen gefährlichen Präzedenzfall und lässt den gesetzlichen Mindestlohn zum Spielball der Politik werden. Es ist zu befürchten, dass ein entsprechender Überbietungswettbewerb der Parteien fortan die Wahlkämpfe zu den Bundestagswahlen prägen wird. Die im Entwurf vorgesehene Erhöhung des Mindestlohns durch den Gesetzgeber zerstört nicht nur das Vertrauen der Unternehmen in die Beschlüsse der Mindestlohnkommission, sondern auch das Vertrauen der Sozialpartner in das Verfahren an sich. Eine überproportionale Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns würde Tarifentgelte unterhalb von 12 Euro mit einem Schlag einfach verdrängen, und das, obwohl



nur die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Belastbarkeit der Unternehmen in ihrer Branche angemessen beurteilen können. Außerdem würde es zu einer Stauchung kommen, die Auswirkungen auf die gesamte Entgeltstruktur hat, da die gesetzlich erzwungene Anhebung der untersten Entgeltgruppen mittelbar auch zu einer Anhebung der darüberliegenden Entgeltgruppen führen könnte (sog. Spillover-Effekt). Die damit einhergehende sprunghafte Steigerung der Personalkosten wäre für Arbeitgeber auch ein weiterer Anreiz für zusätzliche Investitionen in die Automatisierung der Arbeitsabläufe. Das gilt vor allem auch für geringqualifizierte Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass eine echte arbeitsmarktpolitische Belastungsprobe für den 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn bislang ausblieb. Mit der geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns würde man den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Krise und die aktuell besonders volatile wirtschaftliche Gesamtlage aufgrund des Krieges in der Ukraine unnötig erheblich gefährden und negative Beschäftigungseffekte riskieren.

Viel besser wäre es, einen Ansatz für die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung zu finden, ohne dabei aber die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie zu beschädigen. Hierzu gehört vor allem die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Sozialpartnerdialog zur Steigerung der Tarifbindung ist hingegen sinnvoll und wird vom HDE gern unterstützt. Es bedürfte zumindest einer Verschiebung der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf den 1. Januar 2023. Eine Anhebung bereits zum 1. Oktober 2022 käme viel zu früh. Darüber hinaus ist die Dauer bis zur nächsten planmäßigen Erhöhung durch die Mindestlohnkommission zu kurz bemessen. So sieht der Entwurf vor, dass die Mindestlohnkommission bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2024 und somit schon nach einer Dauer von nur 15 Monaten über die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat. Sollte es tatsächlich zu der geplanten frühzeitigen Mindestlohnanhebung ab dem 1. Oktober 2022 kommen, wäre zumindest eine Streckung dieses Zeitraums auf dann 24 Monate (also bis 1. Oktober 2024) angezeigt. Sollte es zu der geplanten Anhebung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 kommen, bedarf es in jedem Fall auch einer angemessenen Übergangsfrist für tarifgebundene Unternehmen. Die durch die Tarifpartner geschlossenen Tarifverträge (insbesondere Engeltarifverträge) müssten für ihre jeweilige Laufzeit, mindestens aber für 12 Monate ab Wirksamkeit der Mindestlohnanhebung, auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde Bestandsschutz erhalten. Eine solche Bestandsschutzklausel für laufende Tarifverträge ist sehr wichtig und verhindert, dass die Tarifbindung wegen des drohenden Vertrauensverlustes weiter an Attraktivität verliert.

Die Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) sowie eine Dynamisierung dieser Grenze begrüßt der HDE ausdrücklich, da mit dieser eine seit Langem gestellte Forderung nun endlich umgesetzt werden soll. Minijobber sind für den Einzelhandel trotz eines starken Rückgangs in den letzten Jahren weiter von großer Bedeutung. Minijobs werden nicht nur von Arbeitnehmern ausdrücklich angefragt, sie sind auch für den Arbeitgeber ein wichtiges Instrument zur Füllung von Besetzungslücken durch vermehrte Teilzeitanprüche und etwa um branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen abzufedern.

Die geplante Neuregelung für ein gelegentliches und unvorhergesehenes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist dagegen abzulehnen, da sie das Instrument der geringfügigen Beschäftigung weiter unnötig einschränkt. Es sollte vielmehr die bisherige Regelung gemäß Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger erhalten und damit nachträgliche Einmalzahlungen sowie Vertretungen im Krankheitsfall möglich bleiben. Vollkommen inakzeptabel ist zudem die im Zuge einer Anhebung der Midijobgrenze (Übergangsbereich) geplante Umverteilung zu Lasten der Arbeitgeber bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Es handelt sich dabei um eine Abkehr vom Grundsatz der paritätischen Finanzierung in der Sozialversicherung, die so auch nicht vom aktuellen Koalitionsvertrag gedeckt ist.



Der Antrag der Fraktion DIE LINKE ist vollumfänglich abzulehnen, da dieser die wichtige geringfügige Beschäftigung gänzlich beseitigen will und zudem unzumutbare Verschärfungen beim gesetzlichen Mindestlohn mit sich brächte. All dies würde zu erheblichen zusätzlichen Belastungen der Unternehmen führen, was insbesondere in der jetzigen Weltlage mit unabsehbaren humanitären und wirtschaftspolitischen Konsequenzen fatal wäre.

III. Im Einzelnen

a) **Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 20/1408)**

Art. 1 – Änderung des Mindestlohngesetzes

Mit der geplanten Änderung des Mindestlohngesetzes und einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde unmittelbar durch den Gesetzgeber greift der Gesetzentwurf tief in die Tarifautonomie ein, schwächt diese durch die Verdrängung zahlreicher Tarifentgelte, belastet insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nicht unerheblich, riskiert negative Beschäftigungseffekte und setzt falsche Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung.

Aushebelung der Mindestlohnkommission als schwerwiegender Eingriff in die Tarifautonomie

Mit Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet die Verfassung den Sozialpartnern das Recht die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, indem sie die Möglichkeit erhalten ihre gegenläufigen Interessen zum Ausgleich zu bringen. Das Grundrecht der Tarifautonomie schafft somit einen Freiraum zu autonomer Rechtsgestaltung möglichst frei von staatlicher Einflussnahme. Mit dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz hatte der Gesetzgeber im Jahr 2014 mit Wirkung zum 1. Januar 2015 erstmals einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde eingeführt. Anders als bei der Erstreckung von Tarifnormen durch Rechtsverordnung oder durch Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hat der Staat hier nicht einmal mehr das unter Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Gestaltete umgesetzt, sondern vielmehr von Staats wegen den aus seiner Sicht angemessenen Mindestlohn vorgegeben, und damit bereits 2015 deutlich in das Grundrecht der Tarifautonomie eingegriffen. Allerdings war die Eingriffsintensität wegen der moderateren Höhe des gesetzlichen Mindestlohns letztlich auch deutlich weniger dramatisch als dies heute bei einer Umsetzung der geplanten Mindestlohnanhebung der Fall wäre.

Mit der Implementierung einer paritätisch besetzten und unabhängigen Kommission hat der Gesetzgeber einen Kompromiss geschaffen, der zumindest versuchte, die weiteren Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns mit der Tarifautonomie der Sozialpartner in Einklang zu bringen. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet die Mindestlohnkommission gemäß § 9 Abs. 1 dazu, den Mindestlohn alle zwei Jahre anzupassen. Dabei hat sie aber im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, welche Mindestlohnhöhe zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beiträgt, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und Beschäftigung nicht gefährdet. Bei der Festsetzung des Mindestlohns hat sich die Mindestlohnkommission zudem nachlaufend an der Tariflohnentwicklung zu orientieren (§ 9 Abs. 2 Satz 3 MiLoG). Diese Regelbindung



hat zwei ganz wichtige Vorteile: Erstens stellt sie sicher, dass der Mindestlohn nicht zu sehr in das Tarifgeschehen eingreift; zweitens vermeidet sie, dass Mindestlohnanpassungen nicht zum ständigen Gegenstand politischer Auseinandersetzungen werden. Das Verfahren hat sich in den letzten Jahren grundsätzlich bewährt und findet Akzeptanz sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch auf Seiten der Arbeitnehmer. Die Mindestlohnkommission ist ein wichtiger Bestandteil der Sozialpartnerschaft in Deutschland geworden und hat das Grundrecht der Tarifautonomie bislang vor unverhältnismäßigen staatlichen Eingriffen bewahrt. Mit dem vorgelegten Entwurf droht das Vertrauen in die Mindestlohnkommission und in das Verfahren nun aber verloren zu gehen.

Der Entwurf sieht mit einer Neufassung von § 1 Absatz 2 Satz 1 MiLoG eine Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde vor. Die Mindestlohnkommission soll an diesem Erhöhungsschritt 2022, entgegen der aktuell gültigen Gesetzeslage, nicht beteiligt werden. Vielmehr soll diese in § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG-E verpflichtet werden, über eine weitere Anpassung der Höhe des Mindestlohns zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen. Mit der geplanten Neuregelung soll zwar die Mindestlohnkommission nicht gänzlich abgeschafft werden, das gesetzlich vorgesehene Verfahren würde aber im Jahr 2022 vollkommen ausgehebelt. Auch wenn im Gesetzentwurf und der politischen Debatte um die Erhöhung stets nur von einer „einmaligen“ Anpassung die Rede ist, würde mit diesem Eingriff ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen werden, der den gesetzlichen Mindestlohn fortan den üblichen politischen Gezeiten aussetzen würde. Die Höhe des Mindestlohns wäre mithin alle vier Jahre das beherrschende sozialpolitische Thema zur Bundestagswahl. Letztlich wird es zu einem Überbietungswettbewerb der politischen Parteien kommen. Das ist schließlich genau das, was man bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes eigentlich ausdrücklich vermeiden wollte. Hierzu wird auf ein BMAS-Pressestatement vom 27. Februar 2015 verwiesen. Darin wird die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) wie folgt zitiert: „Als wir das Mindestlohngesetz auf den Weg gebracht haben, war uns immer klar: Wir wollen keinen politisch festgesetzten Mindestlohn. Stattdessen sollen die Sozialpartner in einer neutralen, eigenständigen und unabhängigen Kommission den Mindestlohn festlegen. Denn sie haben das Wissen und die Erfahrung. Die paritätisch durch die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzte Kommission bedeutet darüber hinaus eine Stärkung der Tarifautonomie. Sie ist Ausdruck der lebendigen Sozialpartnerschaft in Deutschland. Deshalb danke ich den Kommissionsmitgliedern, dass sie an dieser wichtigen und verantwortungsvollen Arbeit mitwirken.“ (Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2015/milo-kommission-erste-sitzung.html>)

Schwächung der Tarifautonomie durch Verdrängung der Tarifentgelte im Einzelhandel

Die Gründe für Unternehmen eine Tarifbindung einzugehen sind vielfältig. Neben einer vereinfachten Entgeltabrechnung durch die Standardisierung der Vergütungsabreden sind dies vor allem die vereinbarten Friedenspflichten und die damit einhergehende große Planungssicherheit hinsichtlich der Personalkosten für die Dauer der abgeschlossenen Tarifverträge. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns haben nicht nur die Tarifpartner, sondern auch die tarifgebundenen Unternehmen selbst die regelmäßigen Entscheidungen der Mindestlohnkommission zur Anpassung des Mindestlohns mit in ihre Planungen einbezogen. Die Tarifpartner und die tarifgebundenen Unternehmen haben darauf vertraut, dass die vereinbarten Tarifentgelte oberhalb des von der Kommission beschlossenen Mindestlohns Gültigkeit behalten und dass auch in Zukunft nicht von dem bewährten Verfahren der Anpassungsentscheidungen abgewichen wird. Der Gesetzentwurf gefährdet nun fahrlässig dieses Vertrauen in den Mindestlohn und die Mindestlohnkommission, aber auch in die Verlässlichkeit der Tarifarbeit selbst. In der Folge wird die Tarifbindung in Deutschland weiter zusätzlich unter Druck geraten.



Der Entwurf würde zu einem massiven Eingriff in die bestehenden Branchentarifverträge führen. In allen 16 Tarifgebieten des Einzelhandels wäre durch die gesetzgeberische Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde zum 1. Oktober 2022 die unterste Entgeltgruppe betroffen, diese zwischen den Sozialpartnern erst 2021 vereinbarten Tarifentgelte würden einfach verdrängt. In weiteren fünf Tarifgebieten im Einzelhandel wäre sogar auch noch die nächsthöhere Entgeltgruppe von der Anhebung direkt betroffen, was die erhebliche Eingriffsintensität in das Tarifwerk des Einzelhandels belegt. Zudem wäre auch der bundeseinheitliche Tarifvertrag Warenverräumung im Einzelhandel von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro je Arbeitsstunde direkt betroffen. Diese von den Arbeitgebern gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Tarifentgelte würden mit einem Schlag als unangemessen und nicht akzeptabel abgestempelt – und dies mitten in der Laufzeit der Tarifverträge. Es würde zudem zu einer Stauchung im Entgeltgitter kommen, die Auswirkungen auf die gesamte Entgeltstruktur hat. So würde durch die gesetzlich erzwungene Anhebung der untersten Entgeltgruppen zudem der Druck auf die Arbeitgeber deutlich erhöht, auch die darüber liegenden Entgeltgruppen in der Folge anzuheben, um das Lohngefüge insgesamt nicht zu gefährden.

Die verfassungsrechtlichen Bedenken seitens der Arbeitgeber hinsichtlich der in dem Gesetzentwurf der Bundesregierung geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde ohne vorherige Beteiligung der paritätisch besetzten und unabhängigen Mindestlohnkommission wurden unlängst auch durch zwei umfassende Rechtsgutachten von Herrn Prof. Schorkopf von der Universität Göttingen sowie Herrn Prof. Giesen von der LMU München nochmals umfassend bekräftigt.

Paradigmenwechsel bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe nicht nachvollziehbar

Bei der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns sollten die Beschäftigten laut der damaligen Gesetzesbegründung ausschließlich vor als unangemessen geltenden „Niedrigstlöhnen“ geschützt werden. Die damalige Festlegung auf 8,50 Euro brutto je Arbeitsstunde sollte es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglichen, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 ZPO zu erzielen. Dies stellte ein auf die Situation der Beschäftigten zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum dar, welches einen moderaten Selbstbehalt sichern sollte.

Ausweislich der Begründung des nun vorgelegten Entwurfs soll mit der einmaligen Erhöhung des Mindestlohns auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro das Instrument dahingehend weiterentwickelt werden, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Gleichzeitig werde ein Anreiz zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit gesetzt sowie die Stabilität sozialer Sicherungssysteme gestärkt. Weiterhin genüge eine mit dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht, um eine armutsvermeidende Altersrente zu erreichen.

Die Begründung des Gesetzentwurfs enthält damit eine neue Aufgabenverteilung zwischen Staat und Arbeitgebern. Das ist nicht akzeptabel. So kann es nicht alleinige Aufgabe der Arbeitgeber sein, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte in keinem Fall mehr auf staatliche Sozialleistungen angewiesen sind. Zumal Altersarmut regelmäßig nicht durch niedrige Löhne, sondern zumeist durch unterbrochene Erwerbsbiografien, z. B. durch die Erziehung von mehreren Kindern und Pflege von Angehörigen, entsteht und davon vor allem (alleinerziehende) Frauen und Langzeitarbeitslose betroffen sind. Hier muss der Sozialstaat individuelle Wege finden und kann die Verantwortung nicht allein auf die Arbeitgeber übertragen. Die geplante Weiterentwicklung des Mindestlohns stellt daher einen tiefgreifenden Paradigmenwechsel dar. Dies zeigt sich auch daran, dass die für die damalige



Bestimmung der Mindestlohnhöhe herangezogene Pfändungsfreigrenze in den sieben Jahren seit Einführung des Mindestlohns um lediglich rund 21 Prozent gestiegen ist, der Mindestlohn mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 letztlich um insgesamt über 41 Prozent seit seiner Einführung 2015 steigen soll.

Belastung der Unternehmen, negative Beschäftigungseffekte und falsche Anreize

Die Corona-Pandemie hat große Teile des Einzelhandels extrem stark getroffen. Schließungsverfügungen durch die mehrfach staatlich angeordneten Lockdowns haben für erhebliche Umsatzeinbrüche bei den betroffenen Unternehmen, insbesondere des stationären Non-Food-Handels gesorgt, Zutrittsbeschränkungen wie 2G und ähnliches haben weitere Umsatzrückgänge bewirkt. Insbesondere die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld samt der Sonderregelung zur (teilweisen) Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit waren extrem hilfreich für die Branche und sollten daher schnellstmöglich wieder aufgegriffen werden. Neben der fortwährenden Pandemie verunsichert insbesondere auch der Krieg in der Ukraine die Menschen zunehmend und führt so zu einer anhaltend schlechten Verbraucherstimmung. In der Folge sind negative Beschäftigungseffekte für die Branche zu befürchten. Sprunghaft ansteigende Personalkosten im geringqualifizierten Bereich durch einen politischen Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde kämen daher zur Unzeit für viele Arbeitgeber. Außerdem könnte ein sprunghaft ansteigender Mindestlohn auch falsche Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung setzen. Es droht die Gefahr, dass junge Menschen ein höheres Bruttostundenentgelt zulasten einer beruflichen Qualifikation wählen und damit zudem der Ausbildungsmarkt unnötig unter Druck gerät. Auch der bestehende Fachkräftemangel würde sich in der Folge voraussichtlich noch deutlich verschärfen.

Sinnvolle Alternative ausloten: Steigerung der Tarifbindung durch attraktive gesetzliche Regelungen

Viel besser als die im Gesetzentwurf vorgesehene staatliche Lohnsetzung wäre es, einen Ansatz für die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung zu finden, ohne dabei aber die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie zu beschädigen. Hierzu gehört vor allem endlich die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo.

Die Tarifpartner benötigen wieder mehr Handlungsspielraum, um im vollen Umfang gestalterisch tätig zu werden. Dies setzt zum einen voraus, dass nicht immer mehr traditionelle Gestaltungsfelder der Tarifpolitik durch den Gesetzgeber abschließend geregelt werden. Zum anderen muss den Tarifvertragsparteien noch häufiger als bisher durch zusätzliche Öffnungsklauseln die Möglichkeit eingeräumt werden, in Tarifverträgen vom gesetzlichen Status quo abzuweichen. Die Tarifpartner könnten dann praxisnahe und zeitgemäße Tarifverträge vereinbaren, die den Unternehmen einen echten Mehrwert bieten. In der Folge würde die Attraktivität von Tarifverträgen wieder steigen. Erforderlich ist zudem, dass auch die Tarifvertragsparteien selbst vermehrt Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufnehmen, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen die Tarifverträge – falls erforderlich – an betriebliche Besonderheiten anpassen können. Das sorgt für mehr Flexibilität und Vertrauen in die Tarifbindung. Zu begrüßen wäre auch die Modularität von Tarifverträgen, bei der bislang nicht tarifgebundene Unternehmen die Wahlmöglichkeit erhalten würden, sich für einzelne Module (z. B. einen Entgelttarifvertrag) aus einem gesamten Tarifwerk zu entscheiden. Dadurch sinkt die Schwelle, eine Tarifbindung einzugehen, und auch die Mittelstandstauglichkeit steigt enorm. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Sozialpartnerdialog zur Steigerung der Tarifbindung ist dazu sinnvoll und wird vom HDE daher gern unterstützt.



Späteres Inkrafttreten und Übergangsregelungen für tarifgebundene Unternehmen erforderlich

Sollte der Gesetzgeber sich dennoch für eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde entschließen, sollten die gesetzliche Erhöhung sowie weitere Anpassungen durch die Mindestlohnkommission später erfolgen und eine effektive Übergangsfrist für tarifgebundene Unternehmen in das Gesetz aufgenommen werden.

Die Mindestlohnkommission hat ihren Dritten Beschluss zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns am 30. Juni 2020 dahingehend gefasst, dass der Mindestlohn in vier unterschiedlich großen Schritten auf 10,45 Euro (ab 1. Juli 2022) ansteigt. Mit diesem differenzierten Vorgehen hat die Mindestlohnkommission auf die damals bereits absehbaren wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie reagiert. Den nächsten Beschluss mit Wirkung für den 1. Januar 2023 müsste die Mindestlohnkommission laut der aktuellen Gesetzeslage im Juni dieses Jahres fassen. Mit dem Entwurf greift der Gesetzgeber also nicht nur hinsichtlich der Zuständigkeit und der Regelbindung an die Tariflohnentwicklung, sondern mit der vorgesehenen Erhöhung bereits zum 1. Oktober 2022 auch in zeitlicher Hinsicht in das Verfahren der Mindestlohnkommission ein. Sollte an der gesetzlichen Erhöhung unbenommen festgehalten werden, bedarf es also zumindest einer Verschiebung der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf den 1. Januar 2023. So könnte zumindest das Vertrauen in die zeitliche Gültigkeit des Dritten Beschlusses der Mindestkommission aufrechterhalten werden. Hinzu kommt, dass eine Anhebung bereits zum 1. Oktober 2022 auch in Anbetracht der ökonomischen Situation sowie der Unsicherheiten im Zuge einer weiter dynamischen Pandemie und der Auswirkungen des Ukraine-Kriegs viel zu früh käme. Außerdem planen Unternehmen ihre Personalkosten zumeist möglichst langfristig, eine (weitere) unterjährige Anhebung ist daher komplex in der Umsetzung und verursacht unnötig weitere Bürokratie. Hinzu kommt, dass die letzte Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Juni 2022 auf dann 10,45 Euro brutto je Arbeitsstunde erst drei Monate zurückliegen würde.

Darüber hinaus ist die Dauer bis zur nächsten planmäßigen Erhöhung durch die Mindestlohnkommission zu kurz bemessen. So sieht der Entwurf der Bundesregierung vor, dass die Mindestlohnkommission mit Wirkung zum 1. Januar 2024 und somit bereits nach einer Dauer von nur 15 Monaten über die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat. Dieser Zeitraum ist viel zu kurz bemessen. Sollte es tatsächlich zu der geplanten frühzeitigen Mindestlohnanhebung ab dem 1. Oktober 2022 kommen, wäre zumindest eine Streckung dieses Zeitraums auf dann 24 Monate (also bis 1. Oktober 2024) angezeigt. Dies würde den Unternehmen nach der starken vorzeitigen Anhebung des Mindestlohns zumindest eine längere Phase mit Planungssicherheit ermöglichen. Diese Änderung würde die Akzeptanz für das geplante Vorgehen effektiv steigern.

Ungeachtet dessen bedarf es in jedem Fall auch einer Übergangsfrist für die restliche Laufzeit aktuell bestehender Tarifverträge (insbesondere der Entgelttarifverträge), mindestens aber für 12 Monate beginnend mit dem ersten Tag der Wirksamkeit der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro brutto je Arbeitsstunde. Es handelt sich dabei um einen befristeten Bestands- und Vertrauensschutz, der einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Tarifautonomie durch die Verdrängungen einer Vielzahl an niedrigeren Tarifentgelten verhindern würde. Zusätzlich könnte diese Ausnahme auch mit einer Stichtagsregelung versehen werden, um nur aktuell bereits bestehende Tarifverträge auszunehmen.



Artikel 7 – Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Artikel 7 stellt mit zahlreichen Änderungen im SGB IV den zweiten Schwerpunkt des vorgelegten Gesetzentwurfs dar. Mit einer Änderung des § 8 SGB IV soll die Geringfügigkeitsgrenze angehoben und dynamisiert werden. Eine weitere Änderung des § 8 SGB IV soll erstmalig die Grenzen eines gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze gesetzlich regeln. Mit Änderung des § 20 SGB IV will der Entwurf den Übergangsbereich (Midijobgrenze) ausweiten und die Beitragslast zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu Lasten der Arbeitgeber umverteilen.

Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1, 1a SGB IV-E)

Der Entwurf sieht eine Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze für Minijobber zum 1. Oktober 2022 vor. Künftig soll § 8 Abs. 1 SGB IV keinen absoluten Eurobetrag mehr nennen, sondern auf einen neugeschaffenen § 8 Abs. 1a SGB IV verweisen, der eine Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze enthält. Grundlage für diese Berechnung soll das monatliche Arbeitsentgelt sein, das bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn erreicht wird. Unter Annahme einer gleichzeitigen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Arbeitsstunde (vgl. Artikel 1 des Entwurfs, s.o.) führte die vorgelegte Änderung zu einer Verdienstgrenze in Höhe von dann 520 Euro. Diese Geringfügigkeitsgrenze würde sich durch etwaige Beschlüsse der Mindestlohnkommission zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns später jeweils entsprechend erhöhen. Die Geringfügigkeitsgrenze soll zudem vom BMAS im Bundesanzeiger bekannt gegeben werden.

Der HDE hatte seit Langem sowohl eine Anhebung als auch eine Dynamisierung der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze gefordert. Zwar ist die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in der Branche in den letzten Jahren immer weiter zurückgegangen. Minijobs sind für den Einzelhandel allerdings weiter von großer Bedeutung, etwa um die branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen abzufedern. Während der Corona-Lockdowns halfen zudem zahlreiche zusätzliche Minijobber, die Versorgungssicherheit im Lebensmitteleinzelhandel zu gewährleisten. Die geringfügige Beschäftigung ist aber auch wegen der zunehmenden Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch neue (befristete) Teilzeitanprüche ein wichtiges Instrument bei der Füllung der dadurch vermehrt auftretenden Besetzungslücken. Auch bei den Arbeitnehmern sind Minijobs beliebt und werden zumeist ausdrücklich angefragt. Insbesondere von Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Lebensumstände (bspw. Studium, Pflege, Kinderbetreuung) nicht in der Lage sind, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, oder schlicht um die Rente aufzubessern. Der Vorteil, das Entgelt „brutto für netto“ auszahlen zu können, ist hier regelmäßig das entscheidende Argument, um Beschäftigte für diese Tätigkeiten zu gewinnen. Oft ist der Minijob auch nur die erste Etappe nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit.

Zuletzt wurde die Verdienstgrenze zum 01. Januar 2013 von 400 auf 450 Euro angehoben. Im Einzelhandel hat dies damals nicht zu einem Anstieg der Minijobber geführt. Im Gegenteil: Der rückläufige Trend setzte sich weiter fort. So ist die Anzahl der Minijobber in den vergangenen zehn Jahren in der Branche um rund 140.000 zurückgegangen, obwohl die Gesamtbeschäftigung in der Branche im gleichen Zeitraum kontinuierlich gestiegen ist. Damit ist statistisch belegt, dass im Einzelhandel keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Minijobs verdrängt wird. Hintergrund für den rückläufigen Trend sind regelmäßige Entgelterhöhungen, auch aufgrund eines stetig steigenden gesetzlichen Mindestlohns, die in der Vergangenheit dazu geführt haben, dass Minijobber immer weniger Stunden arbeiten können. Damit reduziert sich die Attraktivität der Minijobs nicht



nur für Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer deutlich, da diese aufgrund des regelmäßigen Anstiegs der Verbraucherpreise über immer weniger Kaufkraft verfügen. Die Anhebung der Verdienstgrenze bei den Minijobs ist also längst überfällig, insbesondere dann, wenn es tatsächlich zu einer sprunghaften Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns kommen sollte. Nur so kann die Entwertung der Minijobs verhindert werden.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1b SGB IV-E)

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt de lege lata vom Tage des Überschreitens an grundsätzlich keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherung (zuletzt vom 26. Juli 2021) führt jedoch ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist danach ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Mit einem neugeschaffenen § 8 Abs. 1b SGB IV soll das „gelegentlich unvorhersehbare Überschreiten“ der Geringfügigkeitsgrenze fortan nur noch das Überschreiten in höchstens zwei Kalendermonaten jeweils bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze sein.

Der HDE lehnt die Neuregelung des gelegentlich unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze ab. Zum einen beschränkt die Begrenzung in der Höhe die Möglichkeiten der nachträglichen Gewährung von Sonderzahlungen und Prämien wie Weihnachtsgeld und leistungsorientierter Bezahlung nicht unerheblich. Auch etwaigen Zuwendungen zum Ausgleich besonderer Belastungen während der Corona-Pandemie wären außerhalb der bis Ende März 2022 befristeten Ausnahmeregelung des § 3 Nr. 11a EStG enge Grenzen gesetzt. Zum anderen fällt durch die gesetzliche Regelung ein wichtiger Anwendungsfall der Unvorhersehbarkeit einer Krankheitsvertretung für bis zu drei Kalendermonate weg. Bei der aktuellen Arbeitskräfteknappheit, insbesondere in systemkritischen Teilbranchen wie dem Lebensmitteleinzelhandel und der dazugehörigen Logistik, würde dadurch ein wichtiges Flexibilisierungselement verloren gehen.

Anhebung der Midijobgrenze und Umverteilung der Beitragslast (§ 20 Abs. 2, 2a SGB IV-E)

Die Neuregelung des § 20 Abs. 2, 2a SGB IV-E sieht nicht nur eine Ausweitung des sogenannten Übergangsbereichs (Midijobgrenze) von derzeit 1.300 Euro auf 1.600 Euro vor, sondern will auch den aktuell bestehenden „Belastungssprung“ beim Übergang einer geringfügigen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beseitigen. Nach geltendem Recht leisten geringfügig Beschäftigte heute bei einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keine Sozialversicherungsbeiträge. Bei einem Entgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze führt die entsprechend einsetzende – wenn auch bereits heute stark reduzierte – Beitragspflicht bei den Beschäftigten zu einem zunächst sinkenden Nettogehalt. Mit der Neuregelung soll es zu weiteren Entlastungen der Beschäftigten beim Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kommen, um Fehlanreize aufzulösen. Gleichzeitig soll die Änderung zu einer Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags im unteren Übergangsbereich von derzeit rund 20 Prozent auf künftig 28 Prozent führen. Dieser erhöhte Beitragssatz der Arbeitgeber soll gleitend bis zum Erreichen der neuen Midijobgrenze von 1.600 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent abgeschmolzen werden.

Die geplante Änderung zur Umverteilung der Beitragslast zulasten der Arbeitgeber beim Midijob stellt eine klare Abkehr von der bisherigen Systematik dar und ist daher entschieden abzulehnen. Der zugunsten der Beschäftigten abgesenkte und bis zur Grenze von 1.300 Euro ansteigende Sozialversicherungsbeitrag ging bisher als



arbeitsmarktpolitische Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weitestgehend zu Lasten der Versichertengemeinschaft. Der Arbeitgeber hatte bei einem konstanten regulären Beitragssatz keinerlei Vorteile innerhalb des Übergangsbereichs, aber auch keine Nachteile im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oberhalb der Midijobgrenze. Mit der geplanten Änderung käme es insgesamt zu einer massiven Anhebung des Arbeitgeberbeitrags innerhalb des Übergangsbereichs, insbesondere aber an dessen unteren Ende. Letztlich würde Teilzeitbeschäftigung in dem Bereich von der Geringfügigkeitsgrenze bis zur Midijobergrenze von 1.600 Euro aus Sicht der Arbeitgeber deutlich teurer. Nach dem Entwurf würden Arbeitgeber für eine Beschäftigung von Menschen in „kleiner“ Teilzeit damit gezielt sanktioniert. In der Folge wird dadurch die Verteilung von Arbeitszeit insbesondere auf Beschäftigte oberhalb von 1.600 Euro betriebswirtschaftlich attraktiver. Dies ist umso unverständlicher, soweit der Gesetzgeber in den letzten Jahren die Teilzeitanforderungen der Arbeitnehmer, insbesondere mit der befristeten Teilzeit, stark ausgeweitet hat. Der Einzelhandel wäre von einem solchen Systemwechsel zudem besonders betroffen, da in der Branche die Teilzeitquote traditionell hoch ist. Diese liegt derzeit bei etwa 67 Prozent. Gründe hierfür sind zum einen die branchentypischen Stoßzeiten und Auftragspitzen, zum anderen aber auch die vergleichsweise hohe Frauenquote in der Branche. Das große Teilzeitangebot sowie die flexiblen Arbeitszeitmodelle vieler Handelsunternehmen sind eine Stärke der Branche und sprechen wegen einer oft noch traditionell geprägten Rollenverteilung in den Familien nach wie vor hauptsächlich Frauen an. Teilzeit wird in der Praxis von weiblichen Arbeitskräften zumeist ausdrücklich gewünscht; Vollzeitstellen sind im Einzelhandel hingegen regelmäßig schwer zu besetzen. Im Koalitionsvertrag haben sich die Ampel-Parteien vorgenommen „Hürden, die eine Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung erschweren“ abzubauen und vor allem Minijobs insbesondere für Frauen nicht zur „Teilzeitfalle“ werden zu lassen. Dafür ist die geplante Mehrbelastung der Arbeitgeber beim Midijob jedoch nicht geeignet. Die geplante Neuregelung ist nicht vom Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition gedeckt und muss im Entwurf gestrichen werden. Viel sinnvoller wäre stattdessen eine Optimierung der Kinderbetreuungsinfrastruktur, insbesondere durch qualitativ hochwertige Kindertagesstätten und einen zügigen Ausbau verlässlicher Ganztagschulen.

b) Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 20/1503)

Der Oppositionsantrag der Fraktion DIE LINKE ist kontraproduktiv und daher vollumfänglich abzulehnen. Minijobs sind bei den Menschen beliebt und werden zumeist auch gezielt angefragt. Minijobs sind aber auch ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument für Arbeitgeber, besonders in wirtschaftlich ungewissen Zeiten. Mit Blick auf diese zentrale Bedeutung der Minijobs für den Wirtschaftsstandort Deutschland sind aktuell politische Forderungen, nach der jede abhängige Beschäftigung ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen soll, in keiner Weise nachvollziehbar und damit abzulehnen. Dies gilt auch für die weiteren Forderungen etwa hinsichtlich einer generellen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und der Abschaffung essentieller gesetzlicher Ausnahmeregelungen beim gesetzlichen Mindestlohn. Auch die prinzipielle Orientierung der Mindestlohnentwicklung am Medianentgelt wäre als ein elementarer Paradigmenwechsel strikt abzulehnen.



IV. Zusammenfassung

- Der HDE lehnt die die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns unmittelbar durch den Gesetzgeber auf 12 Euro je Arbeitsstunde zum 1. Oktober 2022 ab, da dieses Vorgehen tief in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie eingreift und eine rein politisch gesetzte Mindestlohnhöhe etablieren würde.
- Die Mindestlohnkommission hat sich in den letzten Jahren bewährt. Die befristete Aushebelung der Mindestlohnkommission in diesem Jahr stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) dar. Damit würde ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen werden, der den gesetzlichen Mindestlohn zum Spielball der Politik vor Bundestagswahlen macht.
- Der Gesetzentwurf würde auch zu einem massiven Eingriff in die aktuell bestehenden Branchentarifverträge des Einzelhandels führen. In allen Tarifgebieten des Einzelhandels wäre zumindest die jeweils unterste Entgeltgruppe direkt betroffen. In einzelnen Tarifgebieten wäre auch noch die nächst höhere Entgeltgruppe von der Anhebung betroffen, was die erhebliche Eingriffsintensität des Vorhabens belegt. Niedrigere Tarifentgelte würden auf einen Schlag verdrängt. Zudem würde erheblicher Druck entstehen, auch noch die höheren Tarifentgelte anzuheben, um das Lohngefüge insgesamt nicht zu gefährden.
- Der Gesetzentwurf sieht einen gefährlichen Paradigmenwechsel bei der Mindestlohnhöhe vor. Es ist nicht allein Aufgabe der Arbeitgeber, dass Beschäftigte unter keinen Umständen auf staatliche Sozialleistungen angewiesen sind.
- Mit der geplanten Anhebung des Mindestlohns würde man negative Beschäftigungseffekte riskieren und den wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Krise unnötig gefährden. Erschwerend kommen die Ungewissheit und die schlechte Verbraucherstimmung wegen des Krieges in der Ukraine hinzu. Die sprunghafte Steigerung der Personalkosten wäre auch Anreiz für Investitionen in die Automatisierung von Arbeit und würde unerwünschte Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung setzen.
- Die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung, bspw. durch die Schaffung einer Option zur modularen Tarifbindung und weiterer Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo, wären zielführender. Der im Koalitionsvertrag vereinbarte Sozialpartnerdialog dazu wird vom HDE daher gern unterstützt.
- Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Arbeitsstunde darf in jedem Fall nicht bereits zum 1. Oktober 2022 greifen, sondern müsste zumindest auf den 1. Januar 2023 verschoben werden. Zudem sollten weitere Erhöhungen des Mindestlohns bis zum 1. Januar 2025 ausgeschlossen bleiben.
- Es bedarf zwingend auch einer angemessenen Übergangsfrist für die Dauer der aktuell noch gültigen Tarifverträge (insbesondere Entgelttarifverträge), mindestens aber eines Bestandschutzes aktueller Tarifverträge für eine Dauer von 12 Monaten ab Wirksamkeit der neuen Mindestlohnhöhe von 12 Euro.
- Der HDE begrüßt die Anhebung und Dynamisierung der starren Entgeltgrenze beim Minijob. Damit wird eine seit Langem geäußerte Forderung des HDE umgesetzt. Vor dem Hintergrund der seit Jahren sinkenden Anzahl an Minijobbern in der Branche ist eine Anhebung auch dringend geboten.
- Die gesetzliche Neuregelung eines „gelegentlichen unvorhergesehenen Überschreitens“ der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1b SGB IV-E) lehnt der HDE ab, da Flexibilisierungsmöglichkeiten entfallen.
- Die geplante Umverteilung der Beitragslast beim Midijob zu Lasten der Arbeitgeber ist inakzeptabel und muss gestrichen werden. Es handelt sich um eine Abkehr vom Grundsatz der paritätischen Finanzierung in der Sozialversicherung und sanktioniert Arbeitgeber in Branchen wie dem Einzelhandel mit einer typischerweise hohen Teilzeitquote. Die Regelung ist nicht vom aktuellen Koalitionsvertrag gedeckt.
- Der Antrag der Fraktion DIE LINKE ist kontraproduktiv und vollumfänglich abzulehnen. Die geringfügige Beschäftigung ist bei den Menschen beliebt und stellt, gerade in Krisenzeiten, ein wichtiges Flexibilitätsinstrument für Arbeitgeber dar. Auch die weiteren Verschärfungen beim Mindestlohn sind haltlos.