

17. März 2022

## 12 € Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

### Hintergrund

- Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 betrug der gesetzliche Mindestlohn 8,50 € pro Stunde. Seit dem 1. Januar 2022 beträgt er 9,82 €, zum 1. Juli 2022 steigt er auf 10,45 € pro Stunde. Im Koalitionsvertrag haben die Ampel-Koalitionäre eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € brutto pro Stunde vereinbart.
- Trotz einer stark rückläufigen Tendenz sind Minijobs für den Einzelhandel weiter sehr bedeutend, etwa um die branchentypischen Stoßzeiten abzufedern. Minijobs sind wegen der wachsenden Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue Teilzeitanprüche ein wichtiges Instrument zur Auffüllung von Besetzungslücken. Minijobs sind zudem bei den Beschäftigten sehr beliebt und werden in der Praxis zumeist ausdrücklich angefragt.

### Aktuelle Lage

- Das Bundeskabinett hat am 23. Februar 2022 einen gemeinsamen Gesetzentwurf zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung beschlossen. Wesentliche Bausteine des Entwurfs sind die geplante Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € brutto pro Stunde zum 1. Oktober 2022 sowie eine zeitgleiche Anpassung der Verdienstgrenze für eine geringfügige Beschäftigung auf 520 € pro Monat und eine Dynamisierung entsprechend der künftigen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Der Entwurf enthält neben einer neuen gesetzlichen Regelung zur Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze beim Minijob vor allem auch noch eine Anhebung der Midijobgrenze auf 1.600 € im Monat sowie eine gänzlich neue Verteilung der Beitragslast zulasten der Arbeitgeber beim Midijob.

### HDE-Position

- Die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns durch die paritätisch besetzte sowie unabhängige Mindestlohnkommission und die damit einhergehende Orientierung an der Tariflohnentwicklung hat sich grundsätzlich bewährt. Der aktuelle Entwurf würde die Mindestlohnkommission aushebeln und schafft damit einen gefährlichen Präzedenzfall. Die Mindestlohnkommission wurde 2015 eingerichtet, um den Mindestlohn eben gerade nicht zum Spielball der Politik werden zu lassen. Zu befürchten ist fortan ein Überbietungswettbewerb der Parteien vor Bundestagswahlen. Auch vor dem Hintergrund des kriegerischen Konflikts in der Ukraine mit derzeit noch völlig unabsehbaren humanitären und wirtschaftlichen Konsequenzen ist eine Neubewertung des Vorhabens geboten.
- Die geplante Mindestlohnanhebung stellt zudem einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie dar, weil Tarifentgelte unterhalb von 12 € pro Stunde verdrängt würden, und das, obwohl nur die Tarifvertragsparteien die wirtschaftliche Belastbarkeit der Unternehmen in ihrer Branche angemessen beurteilen können. Auch die höheren Tariflöhne würden in der Folge unter Anpassungsdruck geraten. Zudem sieht auch ein im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erstelltes Rechtsgutachten von Professor Schorkopf die Tarifautonomie sowie den Vertrauensschutz durch den Gesetzentwurf beeinträchtigt. Um diesen verfassungsmäßigen Mangel zu entkräften, muss der Entwurf zumindest eine befristete Bestandsschutzgarantie für Tarifverträge enthalten.
- Sollte der Gesetzgeber den Entwurf trotz dieser erheblichen Bedenken weiterverfolgen, müsste darin in jedem Fall auch klargestellt werden, dass das Gesetz frühestens zum 1. Januar 2023 in Kraft treten und die Mindestlohnkommission erst mit Wirkung zum 1. Januar 2025 eine nächste Erhöhungsempfehlung abgeben darf. Ungeachtet dessen gefährdet die Erhöhung des Mindestlohns den wirtschaftlichen Aufschwung nach Corona, riskiert negative Beschäftigungseffekte und schafft Anreize für zusätzliche Investitionen in die Automatisierung der Arbeitsabläufe.
- Mit der Anhebung und Dynamisierung der starren Entgeltgrenze beim Minijob soll eine seit Langem geäußerte Forderung des HDE umgesetzt werden. Das ist erfreulich, dabei muss es aber auch bleiben. Die Neuregelung zur unvorhergesehenen Überschreitung der Entgeltgrenze beim Minijob ist überflüssig und sorgt zudem unnötig für neue Rechtsunsicherheiten. Die Umverteilung der Beitragslast beim Midijob zu Lasten der Arbeitgeber ist zudem absolut inakzeptabel und damit unbedingt zu streichen. Es handelt sich um eine Abkehr vom bisherigen System des Übergangsbereichs zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und sanktioniert vor allem große Arbeitgeber in Branchen wie dem Einzelhandel mit einer typischerweise hohen Teilzeitquote durch jährliche Zusatzkosten in Millionenhöhe. Die Regelung ist zudem nicht vom aktuellen Koalitionsvertrag gedeckt.