

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat IIIa6 - - Tarifvertragsrecht, Mindestlohnrecht, Entsenderecht -  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin

Berlin, den 31.01.2022

**Stellungnahme des CGB zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für einen Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohns (Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG)**

**Ihr Zeichen: IIIa6-31260/2**

**E-Mail: [annett.lehe@bmas.bund.de](mailto:annett.lehe@bmas.bund.de); [IIIa6@bmas.bund.de](mailto:IIIa6@bmas.bund.de)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei übersenden wir Ihnen die Stellungnahme des CGB zu dem uns übersandten Referentenentwurf.

Grundsätzlich teilt auch der Christliche Gewerkschaftsbund die Einschätzung des Ministeriums, dass sich der gesetzliche Mindestlohn bewährt hat und viele Beschäftigte von dem Mindestlohn profitieren, ohne dass wesentliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahlen zu beobachten waren. Vor diesem Hintergrund begrüßt auch der CGB die Fortentwicklung des Mindestlohns und die Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Insbesondere sieht der CGB in dem Mindestlohn einen wichtigen Baustein zur Minimierung vergütungsbedingter Entwicklungen, wie etwa der Altersarmut. Positive Auswirkungen erwartet der CGB auch in der stärkeren finanziellen Sicherung der Sozialsysteme, die von der Erhöhung ebenso profitieren werden.

Ein wesentlicher Grund für diese positive Entwicklung des Mindestlohns liegt nach Beurteilung des CGB darin, dass die Erhöhungen des Mindestlohns zeitlich entzerrt waren mit der Folge, dass die Tabellenlöhne in den Tarifverhandlungen auch unter der Beachtung des Lohnabstandsgebots entsprechend nach oben verhandelt werden konnten. Schließlich hat jede Erhöhung des Mindestlohns direkte Auswirkungen auf das komplette Lohngitter, da die prozentualen Abstufungen zwischen den Eingruppierungsgruppen zu wahren sind.

Gerade in dieser Frage sieht der CGB auch die größte Herausforderung der geplanten Änderung.

Die Differenz vom aktuell gültigen allgemeinen Mindestlohn zu dem geplanten Mindestlohn in Höhe von 12 Euro in einem Zug ist um einiges größer als alle bisherigen Anhebungen, die auf die gesamte Vergütungsstruktur umzusetzen waren. Im Gegensatz zu den bisherigen vergleichsweise moderaten Vergütungssteigerungen schätzt der CGB, dass aufgrund des sprunghaften Anstiegs aller Einkommen – also gerade nicht nur des Mindestlohns - wegen des Lohnabstandsgebots,

die Auswirkungen auf die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse deutlich stärker ausfallen werden. In der angedachten kurzen Zeitachse verbunden mit den Corona bedingten, wirtschaftlichen Problemen, werden sich Beschäftigungsverhältnisse reduzieren, da zumindest wenige oder gar keine zeitnahen Nachbesetzungen durch die Unternehmen mehr vorgenommen werden.

Weiteres Problem liegt nach Einschätzung des CGB in den stark steigenden Verbraucherpreisen.

Insoweit greift die Einschätzung des Ministeriums, dass kein „Erfüllungsaufwand“ für die Bürgerinnen und Bürger entsteht um einiges zu kurz. Ebenso entsteht weitaus mehr „Erfüllungsaufwand“ für die Wirtschaft, die diesen erfahrungsgemäß jedoch an den Endverbraucher weitergeben wird. Jedenfalls dann, wenn es die Marktsituation zulässt. In jedem Fall ist mit einem weiteren Anstieg der Verbraucherpreise zu rechnen. Insofern darf bei realistischer Betrachtung nicht übersehen werden, dass der Effekt der Vergütungserhöhung dadurch teilweise verpuffen wird.

Die deutliche Steigerung des Mindestlohns ohne jede Übergangsfrist in Form einer stufenweisen Erhöhung wirft zudem die Frage auf, ob das in dieser Form der Umsetzung verfassungskonform ist. Es steht zumindest zu befürchten, dass die geplante Erhöhung mangels ausreichenden Anpassungszeitraums den verfassungsmäßigen Vorgaben nicht entspricht.

Um den vorstehend angesprochenen Problemen zu begegnen, schlägt der CGB eine Entzerrung der Anhebung des Mindestlohns vor und zwei Stufen in die Anhebung einzufügen. Neben der ohnehin beschlossenen Anhebung des Mindestlohns im Sommer diesen Jahres sollte es eine weitere Anhebung zum 01.10.2022 auf 11,00 Euro geben, gefolgt von einer Anhebung im zweiten Quartal 2023 und einer bezogen auf den Referentenentwurf endgültigen Anhebung auf 12 Euro zum 01.10.2023.

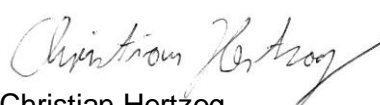
Darüber hinaus lässt der Referentenentwurf aus Sicht des CGB die Frage vermissen, was mit den branchenbezogenen Mindestlöhnen passieren wird. Angesichts dieser Anhebung des allgemeinen Mindestlohns, können diese Mindestlöhne nicht auf dem bisherigen Niveau verharren. Der CGB schlägt daher vor, die branchenbezogenen Mindestlöhne im gleichen Maße anzupassen, wie es bei dem allgemeinen Mindestlohn angedacht ist. Es wäre aus Sicht des CGB völlig unverständlich, wenn etwa die Pflegemindestlöhne plötzlich in die Nähe des allgemeinen Mindestlohnes rücken würden, schon deshalb, weil es die wichtige Intention, die Pflegeberufe attraktiver zu gestalten, konträrkieren würde.

Abschließend möchte der CGB noch darauf hinweisen, dass dieser Referentenentwurf nach seiner Beurteilung auch eine nicht zu unterschätzende Konkurrenzsituation zu der Arbeit der Mindestlohnkommission darstellt. Diese wird durch das gesetzgeberische Eingreifen in dieser nominalen Höhe der Steigerung in ihrer Arbeit zumindest in Frage gestellt. Der CGB schlägt daher vor, die zukünftige Arbeit der Mindestlohnkommission und ihre systemische Einordnung klar zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen



Anne Kiesow  
Bundesgeschäftsführerin



Christian Hertzog  
Generalsekretär