



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über den Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2)

Vom 13. September 2018

I.

Die Bundesregierung beabsichtigt auf der Grundlage des § 11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, die

Zweite Verordnung
zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
(Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2)

zu erlassen.

Der Entwurf der Verordnung ist im Folgenden abgedruckt.

II.

Den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, den Wohlfahrtsverbänden sowie den Verbänden, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, wird hiermit gemäß § 11 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme **innerhalb einer Frist von drei Wochen**, vom Tag der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.

Berlin, den 13. September 2018

IIIa6 - 31261 - 2

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Loskamp



Verordnungsentwurf der Bundesregierung

A. Problem und Ziel

Mit Artikel 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde eingeführt, der durch die Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV) vom 15. November 2016 (BGBl. I S. 2530) mit Wirkung zum 1. Januar 2017 auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde angehoben wurde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Die Mindestlohnkommission hatte über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zu beschließen. Dieser Beschluss wurde durch die MiLoV der Bundesregierung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht. Die Mindestlohnkommission hat alle zwei Jahre erneut über die Anpassung des Mindestlohns zu beschließen. Mit Beschluss vom 26. Juni 2018 hat sie einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns ab 1. Januar 2019 auf brutto 9,19 Euro und ab 1. Januar 2020 auf brutto 9,35 Euro vorgelegt.

B. Lösung

Anpassung der Höhe des Mindestlohns durch Rechtsverordnung der Bundesregierung auf Vorschlag der Mindestlohnkommission.

Auf Grund der Rechtsverordnung steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bislang einen Bruttostundenlohn unterhalb des erhöhten Mindestlohns erhalten haben, mindestens ein Stundenlohn in Höhe von brutto 9,19 Euro und ab 1. Januar 2020 von brutto 9,35 Euro zu. Es wird davon ausgegangen, dass unmittelbar durch die Verordnung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Lohnerhöhungen von insgesamt rund 790 Millionen Euro im Jahr 2019 und von rund 390 Millionen Euro im Jahr 2020 zugutekommen werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV2) enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht erhöht, geändert oder aufgehoben.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung nicht erhöht, geändert oder aufgehoben. Es bleibt beim bisherigen Personalaufwand der für die Durchführung des Mindestlohngesetzes zuständigen Bundesbehörden.

F. Weitere Kosten

Soweit durch die Verordnung eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, kommt es bei den betreffenden Arbeitgebern zu höheren Lohnkosten von grob geschätzt rund 790 Millionen Euro im Jahr 2019 und rund 390 Millionen Euro im Jahr 2020.

Als Folge der MiLoV2 könnten bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für Waren und Dienstleistungen geringfügig ansteigen. Die Verbraucherpreise sind in einigen Branchen, die vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffen sind, überdurchschnittlich gestiegen, ohne dass dies einen spürbaren Effekt auf den Gesamtpreisindex hatte. Erhebliche Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind daher auch nach der Anpassung nicht zu erwarten.



Zweite Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2)

Vom ...

Auf Grund des § 11 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Höhe des Mindestlohns

Der Mindestlohn beträgt ab

- a) 1. Januar 2019 9,19 Euro brutto je Zeitstunde,
- b) 1. Januar 2020 9,35 Euro brutto je Zeitstunde.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am [einsetzen: 1. Januar 2019, sofern die Verkündung bis zu diesem Datum erfolgt. Bei späterer Verkündung das Datum, das auf den Tag der Verkündung folgt] in Kraft. Gleichzeitig tritt die Mindestlohnanpassungsverordnung vom 15. November 2016 (BGBl. I S. 2530) außer Kraft.

Begründung

A.

Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Mit Artikel 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S.1348) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde eingeführt. Anspruch auf den Mindestlohn haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes (MiLoG).

Der Mindestlohn gilt auch für die im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Arbeitgebern. Das MiLoG setzt zugleich die Vorgaben der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 018 vom 21.1.1997, S. 1) um. Der Mindestlohn schützt damit die Rechte der in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und trägt zu einem fairen Wettbewerb zwischen den im Inland und im Ausland ansässigen Unternehmen bei.

Der zur Einführung auf brutto 8,50 Euro je Zeitstunde festgelegte Mindestlohn hat es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 der Zivilprozessordnung zu erzielen. Der Gesetzgeber hat sich für die Höhe des Mindestlohns bei seiner Einführung an der Pfändungsfreigrenze orientiert, da diese ein auf die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum darstellt, welches ihnen einen moderaten Selbstbehalt sichert. Berücksichtigt sind dabei Sonderkosten, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise durch die Erwerbstätigkeit entstehen.

Die Entscheidung über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns wird vom MiLoG einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) überantwortet. Die mit der Einführung des Mindestlohns verfolgten Ziele werden institutionell abgesichert, indem für die Anpassungen des Mindestlohns auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner zurückgegriffen wird. Die Beschlüsse der Kommission bedürfen der Umsetzung durch Rechtsverordnung der Bundesregierung. Die Kommission hat erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 über die Anpassung des Mindestlohns beschlossen und diesen auf brutto 8,84 Euro angehoben. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Der Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission erlangt Rechtsverbindlichkeit durch Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung am 26. Juni 2018 einstimmig beschlossen, die Höhe des Mindestlohns in zwei Stufen anzupassen. Ab dem 1. Januar 2019 soll dieser auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde festgesetzt werden, in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2020 dann auf brutto 9,35 Euro je Zeitstunde. Der Anpassungsbeschluss¹ ist dem Bundesminister für Arbeit und Soziales am 26. Juni 2018 übergeben worden. Die Mindestlohnkommission hat der Bundesregierung gemeinsam mit ihrem Beschluss einen Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns nach § 9 Absatz 4 MiLoG zur Verfügung gestellt.

¹ Der Beschluss ist in der Anlage zu dieser Bekanntmachung abgedruckt.



II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV2) setzt in Umsetzung des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 26. Juni 2018 die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2019 auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2020 auf brutto 9,35 Euro je Zeitstunde fest.

III. Alternativen

Keine.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die MiLoV2 ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

V. Verordnungsfolgen

Die stufenweise Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar 2019 und zum 1. Januar 2020 trägt zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei und ermöglicht faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen. Negative Beschäftigungseffekte sind nicht zu erwarten.

1 Nachhaltigkeitsaspekte

Die MiLoV2 steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Erhöhung des Mindestlohns verbessert die Einkommenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich. Frauen profitieren hiervon überdurchschnittlich, ebenso Beschäftigte in Ostdeutschland. Der Mindestlohn leistet einen Beitrag zur fairen Einkommensverteilung und fördert damit die wirtschaftliche und soziale Teilhabe.

2 Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

3 Erfüllungsaufwand

3.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die MiLoV2 enthält keine Vorgaben für Bürgerinnen und Bürger.

3.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft nicht erhöht, geändert oder aufgehoben.

3.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung wird der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung nicht erhöht, geändert oder aufgehoben. Es bleibt beim bisherigen Personalaufwand der für die Durchführung des MiLoG zuständigen Bundesbehörden.

4 Weitere Kosten

Soweit durch die Verordnung eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, kommt es bei den betreffenden Arbeitgebern zu höheren Lohnkosten von grob geschätzt rund 790 Millionen Euro im Jahr 2019 und rund 390 Millionen Euro im Jahr 2020.

Als Folge der MiLoV2 könnten bei vollständiger Überwälzung der Lohnerhöhungen die Preise für Waren und für Dienstleistungen geringfügig ansteigen. Die Verbraucherpreise sind in einigen Branchen, die vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffen sind, überdurchschnittlich gestiegen, ohne dass dies einen spürbaren Effekt auf den Gesamtpreisindex hatte. Erhebliche Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau sind nicht zu erwarten.

5 Weitere Verordnungsfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Mindestlohnerhöhung wurden geprüft. Die Verordnung ist geschlechtsneutral formuliert. Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung ist die Verordnung insgesamt gleichstellungspolitisch ausgewogen; sie läuft gleichstellungspolitischen Zielen nicht zuwider. Von der Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns werden Frauen in besonderem Maße profitieren, da sie überproportional von niedrigen Löhnen betroffen sind. Bei Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 bezogen den Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde weitaus mehr Frauen (rund 60 Prozent) als Männer (rund 40 Prozent). Dies hat sich auch durch die erste Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 auf brutto 8,84 Euro je Zeitstunde kaum geändert. Demografische Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohns sind nicht zu erwarten.



VI. Befristung; Evaluierung

Nach § 11 Absatz 1 Satz 3 MiLoG gilt die Rechtsverordnung, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

Die Mindestlohnkommission evaluiert nach § 9 Absatz 4 MiLoG laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung. Ihren Ersten Bericht hat die Mindestlohnkommission der Bundesregierung gemeinsam mit ihrem Anpassungsbeschluss am 28. Juni 2016 zur Verfügung gestellt, den Zweiten Bericht mit dem Anpassungsbeschluss am 26. Juni 2018. Daneben ist das MiLoG nach § 23 MiLoG im Jahr 2020 zu evaluieren.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Höhe des Mindestlohns)

Mit § 1 macht die Bundesregierung den Anpassungsbeschluss der Mindestlohnkommission für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtsverbindlich (vergleiche § 11 Absatz 1 Satz 1 MiLoG).

Die stimmberechtigten Mitglieder der Mindestlohnkommission haben in der Sitzung am 26. Juni 2018 einstimmig beschlossen, die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2019 auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde und ab dem 1. Januar 2020 in einem weiteren Schritt auf brutto 9,35 Euro je Zeitstunde festzusetzen. Den Anpassungsbeschluss hat die Mindestlohnkommission nach § 9 Absatz 3 MiLoG schriftlich begründet.

Die beschlossene Anpassung ist nach Einschätzung der Bundesregierung im Rahmen einer Gesamtabwägung geeignet, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden (vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG).

Die Mindestlohnkommission hat sich für die Anpassung der Höhe des Mindestlohns auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde beziehungsweise auf brutto 9,35 Euro je Zeitstunde nachlaufend an der Tarifentwicklung orientiert (vergleiche § 9 Absatz 2 Satz 2 MiLoG).

Dabei hat sie als Ausgangspunkt ihrer Prüfung den Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste herangezogen. Für die erste Erhöhung ab dem 1. Januar 2019 auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde hat sie sich an der Entwicklung des Tarifindex in dem Zeitraum vom Dezember 2015 bis Dezember 2017 orientiert. In diesem Zeitraum sind die Tariflöhne nach dem Index um rund 4,8 Prozent gestiegen. Für die zweite Stufe der Erhöhung ab dem 1. Januar 2020 auf brutto 9,35 Euro je Zeitstunde hat sie zudem zusätzlich Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres 2018, insbesondere die am 18. April 2018 vereinbarte Tarifierhöhung für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen sowie die am 6. Februar 2018 erzielte Tarifeinigung der Metall- und Elektroindustrie berücksichtigt. Tarifabschlüsse zwischen Dezember 2017 und dem 30. Juni 2018 führten zu einer Erhöhung der Tariflöhne um rund 1,9 Prozent und konnten zum 30. Juni 2018 im Tarifindex des Statistischen Bundesamts noch keinen Eingang finden.

Mit dem Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste hat die Mindestlohnkommission als Ausgangspunkt ihrer Prüfung einen Orientierungsmaßstab gewählt, der geeignet ist, die Tariflohnentwicklung adäquat abzubilden. Es erscheint bereits angesichts der in § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG der Mindestlohnkommission aufgegebenen Gesamtabwägung sachgerecht, die Tarifeinigungen des ersten Halbjahres 2018 in die jetzige Anpassungsentscheidung mit einzubeziehen. Die Anhebung des Mindestlohns in zwei Stufen erlaubt es den Betrieben, die aus der Anpassung resultierenden Lohnkostensteigerungen tragfähig über den Zeitraum von zwei Jahren zu verteilen. Darüber hinaus ist die Anhebung des Mindestlohns in zwei Stufen besonders geeignet, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sachgerecht zu reflektieren. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass auch tarifvertragliche Entgeltanpassungen, an welchen sich der Zweijahres-Rhythmus der Beschlüsse der Mindestlohnkommission orientiert, ebenfalls häufig zeitlich gestufte Anpassungen vorsehen. Die zweistufige Erhöhung des Mindestlohns erlaubt es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns erhalten, von den deutlichen Tariflohnsteigerungen im ersten Halbjahr 2018 schon während der Geltung der MiLoV2 zu profitieren. Zugleich gewährleistet sie für die Arbeitgeber die Kalkulierbarkeit und Vorhersehbarkeit der Mindestlöhne.

Nach Einschätzung der Bundesregierung ist die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientiert, auch unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts bei Gesamtabwägung geeignet, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen. Mit der Orientierung an der Tariflohnentwicklung stellt die Kommission sicher, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns erhalten, an den Einkommenszuwächsen der Branchen teilhaben, für die funktionierende Tarifstrukturen bestehen. Dabei gewährleistet die sich an der Tarifentwicklung orientierende Erhöhung des Mindestlohns auch künftig einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So wird ein Beitrag dazu geleistet, unterdurchschnittliche Lohnsteigerungen, wie sie nach Auffassung der Mindestlohnkommission teilweise in Branchen mit hoher Mindestlohnbetreffenheit bestanden, zu vermeiden.



Der Mindestlohn hat es bei seiner Einführung einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der am 1. Januar 2015 geltenden Pfändungsfreigrenze von netto 1 049,99 Euro zu erzielen. Die Pfändungsfreigrenze ist mit der Bekanntmachung über Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen vom 28. März 2017 (BGBl. I S. 750) mit Wirkung zum 1. Juli 2017 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Unterhaltspflichten von netto 1 079,99 Euro monatlich auf netto 1 139,99 Euro monatlich erhöht worden. Die Erhöhung des Mindestlohns auf brutto 9,19 Euro je Zeitstunde stellt sicher, dass der Mindestlohn auch zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Erhöhung am 1. Januar 2019 einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglicht, bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ein Monatseinkommen oberhalb der derzeit geltenden Pfändungsfreigrenze zu erzielen. Durch die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Erhöhung wird der vom Gesetzgeber geforderte Mindestschutz in einem Verhältnis wie zur Einführung des Mindestlohns gewährleistet.

Die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientiert, ist nach Einschätzung der Bundesregierung auch unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts bei Gesamtabwägung geeignet, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen.

Zwar sind nach Einführung des Mindestlohns die Arbeitskosten (das heißt die Summe aus Bruttolohnsumme und Lohnnebenkosten) leicht überdurchschnittlich gestiegen. Die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskosten ist allerdings vorrangig auf die gute konjunkturelle Lage und die damit verbundenen Lohnzuwächse zurückzuführen. Eine Anhebung des Mindestlohns, die sich an der Tariflohnentwicklung orientiert, wird das Verhältnis des durch diese Anpassung induzierten Anstiegs der Arbeitskosten zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme deshalb nicht wesentlich verändern. Die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns trägt zudem durch Einschränkung des Lohnunterbietungswettbewerbs zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern bei.

Die Lohnstückkosten, die das Verhältnis von Arbeitnehmerentgelt und Produktivität ausdrücken, zeigen keinen mindestlohninduzierten Anstieg. Seit etwa dem Jahr 2011 ist ein vergleichsweise geringer Anstieg der Produktivität zu verzeichnen, was unter anderem an der Integration zusätzlicher Personen in den Arbeitsmarkt infolge der Arbeitsmarkt-reformen in den 2000er Jahren sowie Beschäftigungsverschiebungen hin zu weniger arbeitsproduktiven Bereichen, insbesondere der Dienstleistungsbranche, liegen dürfte. Das geringere Produktivitätswachstum wiederum führt zu einem Anstieg der Lohnstückkosten. Dieser seit dem Jahr 2011 anhaltende Trend setzte sich auch in den Jahren 2015 bis 2017 fort, ohne dass ein Einfluss durch den Mindestlohn erkennbar ist.

Das Gleiche gilt für die Wettbewerbssituation. Nennenswerte Auswirkungen des Mindestlohns auf die Marktstruktur - etwa durch eine veränderte Unternehmensdynamik oder Wettbewerbsintensität - lassen sich nicht feststellen. Auch bei der Entwicklung der Insolvenzverfahren sind keine Unterschiede zwischen den vom gesetzlichen Mindestlohn besonders betroffenen Branchen und der Gesamtzahl aller Insolvenzen erkennbar.

Der Mindestlohn wirkt auch Wettbewerbsverzerrungen entgegen, die entstehen, wenn ausländische Unternehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland einsetzen, und diese zu den im Herkunftsland geltenden niedrigeren Löhnen beschäftigen. Soll diese Zielsetzung des Mindestlohns nachhaltig erreicht werden, bedarf es bei einem als konkretem Betrag vorgeschriebenen Mindestlohn der regelmäßigen betragsmäßigen Anpassung. Vor diesem Hintergrund ist die vorgeschlagene Erhöhung geeignet, weiterhin zu einem fairen und funktionierenden Wettbewerb zwischen im Inland und im Ausland ansässigen Unternehmen und zugleich zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen.

Nach Einschätzung der Bundesregierung bestehen unter Berücksichtigung der Begründung des Anpassungsbeschlusses und des von der Mindestlohnkommission vorgelegten Evaluationsberichts keine Hinweise, dass die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns, die sich nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientiert, gesamtwirtschaftlich negative Beschäftigungswirkungen entfaltet.

Die Arbeitslosenquote ist in Deutschland nach Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 auf 6,4 Prozent und nach Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar 2017 auf 5,7 Prozent im Jahresdurchschnitt 2017 gesunken. Gleichzeitig hat die Gesamtbeschäftigung weiter zugenommen. Dies geht vorwiegend auf die positive Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurück. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im April 2018 rund 32,8 Millionen. Dies stellt einen Anstieg um rund 0,1 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gegenüber dem Vormonat und um rund 0,8 Millionen beziehungsweise 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat dar. Die Anzahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten ist zwischen April 2017 und April 2018 um 1,3 Prozent auf 4,7 Millionen zurückgegangen, wobei der Rückgang an ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Jahr 2015 besonders groß war.

Die Jahre 2016 und 2017 brachten eine robuste Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung. So stieg das Bruttoinlandsprodukt gegenüber dem jeweiligen Vorjahr um 1,9 Prozent im Jahr 2016 und um 2,2 Prozent im Jahr 2017. Für den Jahresdurchschnitt 2018 erwarten die Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose beziehungsweise der Sachverständigenrat ein Wachstum von 2,2 beziehungsweise 2,3 Prozent. Für den Jahresdurchschnitt 2019 wird ein Anstieg von 2,0 beziehungsweise 1,8 Prozent prognostiziert. Entsprechend wird auch von einer weiterhin positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in beiden Jahren ausgegangen. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen sank von 2,8 Millionen Personen im Jahr 2015 auf 2,5 Millionen Personen im Jahr 2017. Die Zahl der Erwerbstätigen mit Arbeitsort Deutschland stieg im selben Zeitraum von 43,1 Millionen Personen im Jahresdurchschnitt auf 44,3 Millionen Personen. Die



Gemeinschaftsdiagnose der Institute beziehungsweise der Sachverständigenrat prognostizieren einen erneuten Anstieg der Erwerbstätigen im Inland auf 44,9 Millionen Personen für den Jahresdurchschnitt 2018 und auf rund 45,3 Millionen beziehungsweise 45,4 Millionen Personen für den Jahresdurchschnitt 2019. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen soll bis zum Jahr 2019 im Jahresdurchschnitt prognostisch auf rund 2,2 Millionen (Arbeitslosenquote von 4,8 Prozent) beziehungsweise 2,3 Millionen Personen (Arbeitslosenquote von 5,1 Prozent) sinken.

Insgesamt ist angesichts der prognostizierten robusten Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der bislang für die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns vorliegenden Datenanalysen davon auszugehen, dass eine Mindestlohnerhöhung entsprechend der Tariflohnentwicklung keine spürbaren negativen Beschäftigungseffekte haben wird.

Zu § 2 (Inkrafttreten)

In § 2 wird das Inkrafttreten der MiLoV2 geregelt. Die Verordnung tritt entsprechend dem Beschluss der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2019, frühestens aber am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft (vgl. § 11 Absatz 1 Satz 2 MiLoG). Mit dem Inkrafttreten der MiLoV2 tritt die MiLoV vom 15. November 2016 (BGBl. I S. 2530) außer Kraft. Die MiLoV2 gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird (§ 11 Absatz 3 Satz 1 MiLoG).



Anlage

Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018

1. Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom 26. Juni 2018 einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn gemäß der Entwicklung des Tarifindex ab dem 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und ab dem 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto je Zeitstunde festzusetzen.
2. Für die bis zum 30. Juni 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 vorzunehmende Anpassungsentscheidung gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlung auf Basis der Stundenverdienste ist zur Vermeidung einer Doppelanrechnung des diesjährigen Tarifabschlusses im Öffentlichen Dienst von einem Betrag von 9,29 Euro auszugehen.

Begründung:

Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Bei der Festsetzung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns orientiert sie sich nachlaufend an der Tarifentwicklung. Nach Überzeugung der Kommission ist die Tarifentwicklung als Ausgangs- und Orientierungspunkt einer Gesamtabwägung sinnvoll und wichtig, weil die Sozialpartner im Rahmen der abgeschlossenen Tarifverträge auch die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen sowie Beschäftigungsaspekte im Blick haben. Auch wenn einzelne Gesichtspunkte in der Kommission unterschiedlich diskutiert wurden, bestehen aus ihrer Sicht keine Anhaltspunkte dafür, dass eine an der Tarifentwicklung orientierte Anpassung zum derzeitigen Zeitpunkt nicht geeignet ist, die im Gesetz genannten Kriterien zu erfüllen.

Als Grundlage für die Berechnung der nachlaufenden Tarifentwicklung stützt sich die Mindestlohnkommission auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamts. Konkret werden – entsprechend der Definition des gesetzlichen Mindestlohns als Stundenlohn – die tariflichen Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen als Basis herangezogen. Die erste Stufe orientiert sich an der Entwicklung des Tarifindex in den Jahren 2016 und 2017. Die zweite Stufe berücksichtigt auch die Abschlüsse im ersten Halbjahr 2018.

Die vorliegenden Erkenntnisse zu den im MiLoG genannten Kriterien hat die Kommission im Rahmen ihres Zweiten Berichts an die Bundesregierung, der gemeinsam mit diesem Beschluss veröffentlicht wird, umfassend dokumentiert. Die Ergebnisse des Berichts lassen den Schluss zu, dass diese sich an der Tarifentwicklung orientierende stufenweise Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.

Hinsichtlich des Mindestschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist festzustellen, dass der gesetzliche Mindestlohn zu deutlichen Verdienststeigerungen in Branchen und Personengruppen geführt hat, deren Stundenlöhne vor Einführung des Mindestlohns besonders häufig unterhalb von 8,50 Euro lagen. Die nunmehr vorgeschlagene Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns ist aus Sicht der Kommission angemessen, um den vom Gesetzgeber geforderten Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am unteren Rand der Stundenlohnverteilung auch in den kommenden zwei Jahren zu gewährleisten. Die Erkenntnisse zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen stehen einer Anpassung entsprechend der Tariflohnentwicklung ebenfalls nicht entgegen. Es zeigte sich bislang eine Reihe von spezifischen Anpassungsreaktionen in Betrieben, die von der Mindestlohneinführung betroffen waren. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sind allerdings bisher keine messbaren Auswirkungen auf gängige Wettbewerbsindikatoren, wie Arbeitskosten, Lohnstückkosten, Produktivität und Gewinne, zu beobachten. Die Kommission erwartet vor dem Hintergrund der bisherigen Erkenntnisse nicht, dass die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns zu negativen Beschäftigungseffekten führt. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich seit Einführung zum 1. Januar 2015 und auch nach Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2017 weiter positiv entwickelt. Bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung war vor allem Anfang des Jahres 2015 ein Rückgang zu beobachten, der sich seitdem aber nicht fortgesetzt hat. Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland ist insgesamt weiterhin durch eine gute Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung gekennzeichnet. Insofern fand die Einführung wie die erste Anpassung des Mindestlohns in einem insgesamt günstigen wirtschaftlichen Umfeld statt. Die Prognosen des Sachverständigenrats und der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose deuten auch für das Jahr 2019 auf eine Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung hin, die derjenigen seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vergleichbar ist. Die nunmehr beschlossene stufenweise Erhöhung des Mindestlohns dient dazu, die Lohnkostensteigerungen für die betroffenen Betriebe auf zwei Schritte tragfähig zu verteilen. Durch die stufenweise Anpassung haben betroffene Tarifvertragsparteien darüber hinaus die Möglichkeit, auf die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu reagieren.

Die Mindestlohnkommission hat die Möglichkeit zur Durchführung einer Anhörung nach § 10 Absatz 3 MiLoG genutzt. Die Mindestlohnkommission hat eine Gesamtbewertung der im MiLoG genannten Kriterien vorgenommen. Im Ergebnis führt diese dazu, dass die Kommission den gesetzlichen Mindestlohn ab 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und ab 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro brutto je Zeitstunde festsetzt.