

Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbandes zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Vorbemerkung:

Der Paritätische Gesamtverband dankt für die gewährte Gelegenheit zur Beteiligung bei der Vierten Anhörung der Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns.

Im Paritätischen sind mehr als 10.000 gemeinnützige Organisationen aus allen Bereichen der sozialen Arbeit organisiert. Sie beschäftigen insgesamt rund 764.000 hauptamtliche Mitarbeiter*innen. Der Paritätische hatte die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wie auch die zuletzt erfolgte Anhebung auf 12 Euro befürwortet. Leittragender Gedanke war dabei, der Ausbreitung des Niedriglohnsektors und den damit einhergehenden negativen Folgen für die Dynamik der Einkommens- und Altersarmut entgegenzuwirken.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Im Rahmen seiner Armutsberichterstattung hat der Verband regelmäßig auf das sozialpolitische Problem von Armut trotz Erwerbsarbeit hingewiesen. So dokumentiert der jüngste Armutsbericht (Paritätischer Gesamtverband 2022, S. 9f.) eine wachsende Armutsbetroffenheit von Erwerbstätigen. Nach unseren Befunden lag die Armutsquote von Erwerbstätigen 2021 bei 8,8 Prozent – zum Teil bedingt durch die Corona-Pandemie und damit einhergehende Kurzarbeit. Der Paritätische hat seit Jahren als eine zentrale Maßnahme gegen Erwerbsarmut die Einführung und Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf ein armutsvermeidendes Niveau gefordert. Der gesetzliche Mindestlohn war bereits bei seiner Einführung im Jahr 2015 mit damals 8,50 Euro zu niedrig bemessen. Im Rahmen der Tätigkeit der Mindestlohnkommission ist der Mindestlohn nur geringfügig angehoben worden.

Der Paritätische Gesamtverband hat vor diesem Hintergrund die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 als dringend notwendigen und längst überfälligen Schritt ausdrücklich begrüßt. Gegenüber dem Rechtsstand vom ersten Halbjahr 2021 ist dies eine Steigerung von 25 Prozent für die Menschen mit den geringsten Einkommen. Schätzungsweise 6 Mio. Beschäftigte profitieren von der Anhebung. Dies ist ein erheblicher sozialpolitischer Erfolg, der sich als steigende Kaufkraft auch positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt auswirkt.

Der gesetzliche Mindestlohn sollte nach Ansicht des Paritätischen zumindest so ausgestaltet sein, dass eine in Vollzeit beschäftigte Person nicht in Einkommensarmut leben oder ergänzende Leistungen der Grundsicherung zur Deckung der Bedarfe in Anspruch nehmen muss. Dies ist aus Gründen der Fairness und zur Vermeidung von Verwerfungen im Verhältnis von Wirtschaft und Sozialstaat geboten. Ein Mindestlohn in Höhe von 12 Euro/Stunde erfüllt diese normativen Minimalstandards: Mit einer Vollzeitbeschäftigung (38 Stunden) verdient eine beschäftigte Person 1.980 Euro monatlich und 1.453 Euro netto; Wohngeld kommt ergänzend hinzu. Damit liegt das Nettoeinkommen deutlich über der Armutsschwelle (2021: 1.148 Euro). Der Netto-lohn liegt zudem etwa 500 Euro oberhalb des durchschnittlichen Bedarfs im SGB II (957 Euro) (Zahlen nach Johannes Steffen, www.portal-sozialpolitik.de).

Allerdings ist kritisch anzumerken, dass der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 12 Euro allein immer noch zu niedrig ist, um Arbeitnehmer*innen vor Altersarmut zu schützen. Auch nach 45 Jahren einer Vollzeitbeschäftigung reichen die rentenrechtlichen Anwartschaften nicht um eine Altersrente zu erreichen, die oberhalb der Altersgrundsicherung liegt. Jüngere rentenpolitische Reformen wie die Einführung einer Grundrente zielen auf die Vermeidung von Altersarmut für langjährig Beschäftigte im Niedriglohnbereich. Inwieweit der kombinierte Effekt ausreicht, um Altersarmut für langjährig Beschäftigte zu vermeiden, ist derzeit offen. Zudem ist durch die aktuelle Inflation der sozialpolitisch gewünschte positive Einkommenseffekt zumindest partiell wieder konterkariert worden. Insofern gibt es aus sozialpolitischer Perspektive einen erkennbaren Bedarf zu weiteren Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns.

Fraglich ist zudem, ob der bestehende Fortschreibungsmechanismus des Mindestlohns unverändert fortbestehen sollte. Das bestehende Procedere der Mindestlohnkommission hat erst dazu geführt, dass ein gesetzlicher Mechanismus nötig wird, um grundlegenden Gerechtigkeitsanforderungen Genüge zu tragen. Der Paritätische regt daher an, dass die Mindestlohnkommission im Rahmen ihrer Prüfungen und Gesamtabwägungen die Vermeidung von Altersarmut bei langjähriger Beschäftigung als Kriterium aufnimmt und mit beachtet.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung und Wettbewerbssituation in sozialen Diensten und Einrichtungen

Auch in der Wohlfahrtspflege und in Paritätischen Einrichtungen bildet der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Bezug auf die Entlohnung ein unteres Auffangnetz. Der Paritätische hat die gesetzliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro zum Anlass genommen, um eine zeitnahe Anpassung von Zuwendungen, Entgelten und Pflegesatzvereinbarung auf Seiten der zuständigen Kostenträger einzufordern, damit die Refinanzierung sozialer Arbeit gesichert ist.

Gleichwohl hat der gesetzliche Mindestlohn für die Vergütung der Mitarbeiter*innen in der Praxis der Paritätischen Dienste und Einrichtungen nur eine eingeschränkte Relevanz. Er ist mitunter beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten bedeutsam. Auch in unteren Entgeltgruppen und für die entsprechenden Tätigkeiten kann er noch eine Rolle spielen. In vielen Bereichen, wie zum Beispiel in der Pflege, ist die Vergütung der Mitarbeiter*innen jedoch durch (teilweise deutlich) höhere Branchenmindestlöhne, aber auch durch tarifliche Bindungen und Tarifstrukturen gekennzeichnet. Viel stärker als von einer Orientierung am allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ist die betriebliche Situation vieler Mitgliedsorganisationen, unter anderem im Gesundheitsbereich, davon geprägt, dass ein Mangel an geeigneten Fachkräften vorherrscht, dem nur mit attraktiven Vergütungsstrukturen und entsprechend guten Arbeitsbedingungen begegnet werden kann. Diese werden aber vor allem durch Tarifverträge gewährleistet, deren Entgeltstrukturen sich, vor allem in den höheren Entgeltgruppen, in der Regel deutlich über dem Niveau des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bewegen.

Das Fachkräftemonitoring der Bundesregierung weist unter den Berufsgruppen mit zunehmenden Fachkräfteengpässen explizit die Erziehungs- und Gesundheitsberufe aus. Eine aktuelle Analyse des Instituts der Wirtschaft benennt zudem die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik unter den 10 Berufsgruppen, in denen es bereits im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab (www.iwkoeln.de). Nach Prognosen des IAB wird das Gesundheits- und Sozialwesen im Jahr 2040 der größte Wirtschaftsbereich sein und mit 7 Mio. die meisten Erwerbstätigen stellen (IAB Kurzbericht 1/2021). Der Paritätische setzt sich auch vor diesem Hintergrund weiterhin dafür ein, dass soziale Arbeit nach angemessenen tariflichen oder tarifähnlichen Bedingungen vergütet wird. Der Verband begleitet seine Mitgliedsorganisationen bei der Einführung, Gestaltung und Refinanzierung entsprechender Regelungen.

Regelungsbedarf bei Werkstattbeschäftigten

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten Teilhabe an Arbeit für Menschen, die nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Hier besteht eine hohe Kompetenz in der Anpassung von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen. Werkstattbeschäftigte können auch auf einem Außenarbeitsplatz in einem Betrieb tätig sein oder in ein Inklusionsunternehmen wechseln. Trotzdem werden sie als Beschäftigte von Werkstätten für behinderte Menschen weder nach Mindestlohn noch tariflich bezahlt. Statt Arbeitsverträgen werden Werkstattverträge abgeschlossen. Das muss sich ändern.

Berlin, den 07.03.2023
gez. Dr. Ulrich Schneider

Ansprechpartnerin: Juliane Meinhold, E-Mail: alsoz@paritaet.org