

Dialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Mindestlohn

Stellungnahme des Offenen Wirtschaftsverbandes von kleinen und mittelständischen Unternehmen, Freiberuflern und Selbstständigen in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (OWUS Dachverband e. V.)

Berlin, den 07. März 2014

Der Offene Wirtschaftsverband OWUS e.V. hat sich in den vergangenen Jahren konsequent für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen. Bereits 2006 hat die Mitgliederversammlung dazu einstimmig einen Beschluss gefasst. Wir haben uns dabei nicht auf eine konkrete Höhe festgelegt, wobei 8,50 EUR als 1. Schritt inzwischen von niemanden mehr in Frage gestellt werden. Mit diesem klaren Bekenntnis zu einem flächendeckenden Mindestlohn setzen wir konsequent Artikel 14 Absatz 2 des Grundgesetzes um - „Eigentum verpflichtet“!

Bei **theoretischer Betrachtung** des Sachverhalts muss man den Gegnern eines einheitlichen Mindestlohnes zunächst Recht geben. In der volkswirtschaftlichen Theorie ist ein Mindestlohn eine Preisfestsetzung auf dem Arbeitsmarkt oberhalb des Gleichgewichtspreises. Zu niedrig festgesetzt (unter dem Gleichgewichtspreis) – verfehlt ein Mindestpreis seine Wirkung, da kein Anbieter (Arbeitnehmer) bereit ist, für diesen Preis seine (Arbeits-)leistung zu verkaufen (es sei denn, das Jobcenter zwingt ihn zu einem 1-Euro-Job). Zu hoch festgesetzt - über dem Gleichgewichtspreis - führt er zu einem Angebotsüberhang, da nur wenige Nachfrager (Arbeitgeber) bereit sind, für diesen Preis Arbeitsleistung nachzufragen. Angebotsüberschüsse führen zu illegalem Versuchen, den Mindestpreis zu unterbieten (der Schwarzmarkt boomt). Soweit die mikroökonomische Theorie - ABER ist der Arbeitsmarkt vergleichbar mit einem normalen Gütermarkt? Dem Produktionsfaktor Arbeit wird eine besondere Rolle zugewiesen. Die Arbeitsleistung kann nicht von der Person des Arbeitenden getrennt werden, daher beinhalten die Art und Umstände der Erbringung der Arbeitsleistung (Arbeitsbedingungen) zugleich eine besondere soziale Problematik. Und dieser Problematik muss aus unserer Sicht in einer sozialen Marktwirtschaft Rechnung getragen werden.

Eine **Aufsplitterung nach Branchen** wäre ein schwer zu kontrollierendes Bürokratiemonster; unter dem sozialen Anspruch auch in keiner Weise zu rechtfertigen. Eine Trennung nach Ost und West wäre ein politischer Skandal. Die Ungleichbehandlung gegenüber den Arbeitnehmern in den neuen Bundesländern muss 23 Jahre nach dem Beitritt der DDR endlich beseitigt werden. Das Argument unterschiedlicher Produktivität wird als Argument gegen eine Angleichung Ost – West genannt. Wenn schon Produktivität verglichen wird, dann doch nur in den Bereichen, wo ein Mindestlohn tatsächlich greifen würde. Und haben die Arbeitnehmer in ostdeutschen Friseursalons, Gaststätten und anderen Dienstleistungsbereichen tatsächlich eine geringere Arbeitsproduktivität im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen und –innen und wenn ja - warum? Zum anderen sind die Lohnkosten für kleine Unternehmen oft nur noch die einzige Reaktionsmöglichkeit im Preiskampf. Ein Mindestlohn könnte somit auch zur Eindämmung dieser stetigen Abwärtsspirale der Preise führen.

Das „Totschlagargument“ des möglichen enormen Verlustes von Arbeitsplätzen, gerade in Ostdeutschland, hat bei der Einführung der Mindestlöhne in den bisherigen Branchen diesbezüglich keine Wirkung gezeigt. Das lässt hoffen. Jeder Unternehmer wird alles daran setzen, seine Mitarbeiter zu halten, sofern ihr Leistungswille, Qualität der Arbeit und Teamfähigkeit das Unternehmen voran bringen. Der Abbau von Dumpinglöhnen, gerade in Ostdeutschland, würde den daraus entstandenen Wettbewerbsverzerrungen entgegenwirken und die Unternehmen stärken, die faire Löhne anstreben.

Die Debatte sollte nicht einseitig geführt werden. Insofern sind auch die **Interessen der kleinen Unternehmer** von Belang.

Die Lohnkosten für die kleinen Unternehmer werden steigen, denn höhere Bruttolöhne und Sozialabgaben sowie Beiträge für die Berufsgenossenschaften sind die Folge. Dazu kommen die „normalen“ Kostensteigerungen bei Strom (EEG Umlage), Gas und Treibstoff sowie Mieten, die in den vergangenen Jahren die Margen der „Kleinen“ fast gegen Null haben schrumpfen lassen. Wer keine Marktmacht hat, kann nur schwer Preisanpassungen durchsetzen. Es können also auf die Bürger Preissteigerungen bei den angebotenen Leistungen zukommen, über die Höhe kann nur spekuliert werden. Aber die Mehrzahl wird es (hoffentlich) akzeptieren.

Es ist auch nicht auszuschließen, dass mancher der kleinen Unternehmer auf Minijobs ausweicht, um Lohnnebenkosten zu sparen. Regelungen, die das verhindern könnten, sind ebenso wichtig, wie Kontrollen zur Einhaltung der neuen Gesetzgebung.

Einigkeit besteht unter den Mitgliedern von OWUS in der Feststellung, dass die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes für die kleinen Unternehmer eine große Herausforderung ist und für ihre Arbeit **flankierende Maßnahmen** in der neuen Gesetzgebung und die Verbesserung ihrer Rahmenbedingungen unumgänglich sind. Das ist auch Bestandteil unseres 2006 beschlossenen Bekenntnisses zu einem gesetzlichen Mindestlohn.

Bei der Einführung von Mindestlöhnen müssen die spezifischen Bedingungen von kleinen Unternehmen, gerade auch in den neuen Bundesländern, berücksichtigt werden. Kleine Unternehmen haben Wettbewerbsnachteile, weil der Anteil der Fremdfinanzierung sehr hoch (in der Folge höhere Zinsbelastungen) und der Zugang zu flexiblen Kapital wegen fehlender Sicherheiten erschwert ist. Zudem sind die Marktzugangsbedingungen für diese Unternehmen äußerst kompliziert, gerade auch bei der Einführung neuer Produkte und Leistungen. Schließlich haben sie zu geringe Kapazitäten für Forschung und Entwicklung. Auf Grund dieser Rahmenbedingungen werden insbesondere die kleinen Unternehmen oftmals Schwierigkeiten haben, den einzuführenden Mindestlohn zeitnah umzusetzen. Die volkswirtschaftliche Wirkung von Mindestlöhnen, die Stärkung der Binnenkaufkraft, wird unbestritten erst mit zeitlichem Verzug zu einer Belebung der Nachfrage führen, von der sicherlich dann auch diese Unternehmen profitieren werden. Deshalb brauchen die kleinen Unternehmen bei deren Einführung Hilfe durch flankierende Maßnahmen. Der Begriff „Mittelstandsklausel“ würde u.E. jedoch begrifflich eine falsche Zielrichtung suggerieren. Hinsichtlich der Betriebsgröße wäre eine Orientierung z. B. am Kündigungsschutzgesetz sinnvoll. Das dortige Quorum gemäß § 23 Abs. 1 KSchG von fünf oder weniger Beschäftigten kann übernommen werden.

Für einen Übergangszeitraum sollten im Einzelfall wirtschaftliche Hilfen erbracht werden. Über die Höhe und Dauer der Gewährung kann ggfs. der einzusetzende Mindestlohnrat entscheiden, der sowohl die wirtschaftliche Lage der betreffenden Unternehmen als auch die Branchensituation sowie die regionalen Bedingungen überprüft. Es soll vermieden werden, dass Unternehmen gefördert werden, die auch auf anderem Wege (Arbeitsorganisation, Reduzierung der Gewinne o.ä.) in der Lage wären, einen Mindestlohn einzuführen. Auch dürfen Unternehmen nicht gefördert werden, die lediglich aufgrund von Dumpinglöhnen konkurrenzfähig sind, obwohl in der Branche höhere Löhne üblich sind. Eine Übergangsfrist bei der Einführung des Mindestlohnes sehen wir kritisch. Arbeitnehmer dürfen beim Mindestlohn nicht dafür bestraft werden, dass sie in kleinen Unternehmen arbeiten. Das wäre auch kontraproduktiv für die Gewinnung von Arbeitskräften und würde eine Abwanderung in andere Branchen oder Regionen oder zu den größeren Unternehmen begünstigen.

Aus unserer Sicht könnten solche flankierenden Maßnahmen sein

- für eine Übergangszeit von 2 bis 5 Jahren die Gewährung zeitlich befristeter direkter degressiv ausgestalteter Lohnkostenzuschüsse, gekoppelt an Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen;
- Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen für kleine Unternehmen über eine gezielte betriebliche Förderung;
- Senkung der Beiträge von Einrichtungen des öffentlichen Rechts wie IHK, Handwerkskammer oder Berufsgenossenschaften und Befreiung von der Insolvenzgeldumlage als Kostenentlastung für die Unternehmen;
- Liquiditätsverbesserungen durch großzügige Stundungsregelungen für die Abführung von Lohnsteuer und SV-Beiträgen (u.a. Wiedereinführung der Beitragsfälligkeit erst im Folgemonat);
- Sicherung des Existenzgründerzuschusses als Pflichtleistung durch die Agentur für Arbeit für mindestens 2 Jahre;
- Einführung eines ermäßigten Umsatzsteuersatzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen

Eine Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes kann nur der Anfang sein. Die Neuordnung der sozialen Sicherungssysteme, eine soziale Agenda, steht auf der Tagesordnung. Dazu gehört auch die Einbindung der selbstständigen Unternehmer in die gesetzliche Sozialversicherung mit bezahlbaren Beiträgen, die zu ihrer sozialen Sicherheit beitragen und Altersarmut verhindern helfen.