

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Stellungnahme des
Bundesverbandes Druck und Medien e. V.
10. März 2023

Der Bundesverband Druck und Medien e. V. (bvdm) ist der Spitzenverband der deutschen Druckindustrie. Als Arbeitgeberverband, politischer Wirtschaftsverband und technischer Fachverband vertritt er die Positionen und Ziele der Druckindustrie gegenüber Politik, Verwaltung, Gewerkschaften und der Zulieferindustrie. Getragen wird der bvdm von acht regionalen Verbänden. International ist er über seine Mitgliedschaft bei Intergraf und FESPA organisiert. Zur Druckindustrie gehören aktuell rund 6.900 überwiegend kleine und mittelständische Betriebe mit mehr als 110.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Auf Basis der Erfahrungen mit dem Mindestlohn seit seiner Einführung zum 1. Januar 2015 und insbesondere der außerplanmäßigen Erhöhung zum 1. Oktober 2022 auf 12,00 Euro sind zusammenfassend aus Sicht des bvdm folgende Änderungen, Ergänzungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn nötig:

- **Aussetzen weiterer Mindestlohnerhöhungen, bis die Tarifentwicklung nach dem Tarifindex einen Mindestlohn über 12,00 Euro rechtfertigt, mindestens aber für die Zeit bis einschließlich 2025, um Beschäftigung nicht zu gefährden**
- **Übergangs- und Bestandsschutzregelungen für tarifliche Löhne**
- **branchenspezifische Anpassung des Mindestlohns ermöglichen**
- **Schutz vor weiteren staatlichen Eingriffen in die Arbeit der Mindestlohnkommission**
- **Aufzeichnungspflichten vereinfachen**
- **Regelungen zu Arbeitszeitkonten reformieren**
- **Regelungen für Praktika vereinfachen**

1. Tarifautonomie schützen – Beschäftigung nicht gefährden

Der bvdm hält weiterhin daran fest, dass es den Tarifparteien überlassen bleiben muss, die Löhne für die Beschäftigten der Branche in Tarifverträgen festzulegen. Nur so ist es möglich, den wirtschaftlichen Gegebenheiten der Branche Rechnung zu tragen. Daher bleibt der gesetzlich festgelegte Mindestlohn ein abzulehnender **Eingriff in die Tarifautonomie**.

Dies gilt ungeachtet dessen, dass die Löhne der gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie auf Grund der Höhe ihrer Tariflöhne auch durch den auf 12,00 Euro gestiegenen Mindestlohn in den tarifgebundenen Betrieben (noch) nicht unmittelbar betroffen sind. In einzelnen Tarifverträgen für die Angestellten der Druckindustrie, die auf regionaler Ebene durch die jeweiligen Tarifpartner abgeschlossen werden, wurde die unterste Gehaltsgruppe allerdings durch den Sprung auf 12,00 Euro eingeholt.

a) Tarifautonomie schützen

Mit dem aktuell geltenden Lohnabkommen wurden die Löhne und Gehälter in der Druckindustrie im Mai 2022 um 2,0% erhöht, so dass für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie derzeit tarifliche Stundenentgelte

zwischen 13,11 Euro und 21,26 Euro (Ost) bzw. 14,23 Euro und 23,08 Euro (West) zu zahlen sind. Ein Facharbeiter erhält nach dem Tarifvertrag einen Stundenlohn von mindestens 17,71 Euro (Ost) bzw. 19,23 Euro (West). Mit einer Lohnerhöhung um weitere 1,5 % im Mai 2023 sieht der Tarifvertrag dann eine Erhöhung der Stundenentgelte auf mindestens 13,30 Euro (Ost) und 14,44 Euro (West) für die unterste Lohnstufe und 17,98 Euro (Ost) bzw. 19,52 Euro (West) für Facharbeiter vor. Hinzu kommen im Branchenvergleich hohe Zuschläge für Nachtarbeit, Wochenendarbeit und Überstunden.

Die Tarifverträge der Druckindustrie werden allerdings in vielen Betrieben nicht mehr oder nur noch teilweise angewandt, da die Gewerkschaft sich weigert, notwendige Flexibilisierungsmöglichkeiten zu schaffen und die daraus resultierenden Kosten für diese Betriebe nicht tragbar sind.

Aus der Sicht gerade kleinerer Unternehmen in strukturschwachen Regionen ist die außerplanmäßige Erhöhung des Mindestlohnes von ursprünglich 9,82 Euro, der zum 1. Januar 2022 galt, über 10,45 Euro ab 1. Juli 2022 auf 12,00 Euro ab dem 1. Oktober 2022 innerhalb von nur neun Monaten um **mehr als 22 %** für einfachste Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, unverhältnismäßig. Dabei stellt allein die Anpassung von 10,45 Euro auf 12,00 Euro eine **Erhöhung um fast 15 %** innerhalb von drei Monaten dar.

Lohnerhöhungen in dieser Größenordnung in einem solch kurzen Zeitraum sind in keinem Tarifabschluss üblich. Der Mindestlohn ist um ein Vielfaches stärker gestiegen, als die Tariflöhne, die der Tarifvertrag für unsere Branche für die Jahre 2022/2023 vorsieht.

Dies gilt nicht nur für die Druckindustrie: Betrachtet man den **Tarifindex** des Statistischen Bundesamtes für den Zeitraum ab Juli 2020 – also seit der letzten Anpassungsentscheidung der Mindestlohnkommission – bis Ende Dezember 2022, ergibt sich eine Steigerung von 3,89 %, was zu einer Anpassung des Mindestlohns von 10,45 Euro auf 10,86 Euro ab 1. Januar 2023 geführt hätte. Zieht man den Tarifindex der Kalenderjahre 2021 und 2022 heran, ergäbe sich eine **Steigerung von 3,79 %** und damit eine Anpassung von 10,45 Euro auf 10,85 Euro.

Die Steigerungsraten von Mindestlohn und Tarifindex für diesen Zeitraum klaffen aufgrund des Eingriffs des Gesetzgebers auffällig auseinander. Setzt sich diese Entwicklung fort, so gerät das Lohngefüge unserer und anderer Branchen unter Druck und das Risiko, dass die Tariflöhne der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen nach und nach durch den Mindestlohn überrundet werden, steigt für immer mehr Tarifverträge – so wie dies vereinzelt bereits für die unterste Gehaltsgruppe in einigen regionalen Tarifverträgen für die Angestellten der Druckindustrie geschehen ist. Der Handlungsspielraum der Tarifpartner und damit die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie wird damit immer weiter eingeschränkt.

b) Beschäftigung nicht gefährden

Allein die Erhöhung des Mindestlohns von 10,45 Euro auf 12,00 Euro zum Oktober 2022 um fast 15 % verursacht Kosten, die die Betriebe nicht ohne weiteres durch Preiserhöhungen kompensieren können. Besonders bedeutsam ist dies für Betriebe, die sich in einem starken Wettbewerb mit dem Ausland oder den digitalen Medien befinden. Dies gilt umso mehr, da in den vergangenen Monaten die Preise für Vorprodukte und Energie ebenfalls zum Teil erheblich gestiegen sind und so bereits zu signifikanten Verkaufspreiserhöhungen für Druckereierzeugnisse geführt haben. Die **Potenziale für die Durchsetzbarkeit weiterer kostengebundener Verkaufspreiserhöhungen**, die sich aus einer zusätzlichen Erhöhung der Personalkosten ergeben, sind daher **weitestgehend erschöpft**. Die Preiserhöhungen der jüngeren Vergangenheit haben aufgrund überproportional negativer Preiselastizitäten der Nachfrage bereits zu einer rückläufigen Entwicklung der Produktionstätigkeit in der Branche beigetragen und somit zur Freisetzung von Hilfskräften aus dem Mindestlohnsegment geführt.

Durch die Erhöhungen des Mindestlohns auf 12,00 Euro verringert sich auch der Lohnabstand zwischen ungelernten Mitarbeitern und Facharbeitern weiter. Dies führt zu Unruhe in der Belegschaft und dem Gefühl, nicht fair behandelt zu werden. In einigen Betrieben bringen daher Erhöhungen des Mindestlohns regelmäßig das gesamte betriebliche Lohngefüge ins Wanken. Steigt der Mindestlohn, sehen sich diese Betriebe gezwungen, auch die darüber liegenden Löhne für besser qualifizierte Tätigkeiten gleichermaßen anzupassen. Damit verschiebt sich das gesamte **Lohngefüge** nach oben. Auch dies führt zu immer weiter steigenden Personalkosten.

Um die Betriebe nicht mit zusätzlichen Kosten durch einen weiter ansteigenden Mindestlohn zu belasten und damit Beschäftigung zu gefährden, sollten kommende Anpassungsentscheidungen der Mindestlohnkommission nicht auf dem aktuellen Mindestlohn von 12,00 Euro aufbauen. Vielmehr sollte auf die Höhe des Mindestlohns **vor** der außerordentlichen Erhöhung – also 10,45 Euro – abgestellt werden, bis die tatsächliche Tarifentwicklung den Anstieg auf 12,00 Euro nachgezeichnet hat. Dies ist konsequent und nötig, da die **Mindestlohnerhöhung auf 12,00 Euro** mehrere der Tarifentwicklung folgende **Anpassungsschritte** der nächsten Jahre **vorweggenommen** hat und die Betriebe Zeit benötigen, diese zu verkraften.

Damit würde die Mindestlohnkommission auch ihren gesetzlichen Auftrag aus § 9 Abs. 2 MiLoG umsetzen. Danach prüft sie bei ihrer Anpassungsentscheidung 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. Dabei hat sich die Kommission bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung zu orientieren.

Der gesetzlich vorgesehene Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nämlich auch dann noch gewährleistet, wenn zukünftige Anpassungsentscheidungen auf einem Ausgangswert von 10,45 Euro aufbauen, während der Mindestlohn weiterhin zunächst 12,00 Euro beträgt. Einen Erhöhungsautomatismus enthält das Mindestlohngesetz nicht.

Aus Sicht des bvdm sollten daher künftige Mindestlohnerhöhungen ausgesetzt werden, bis die tatsächliche Tarifentwicklung bei Orientierung am Tarifindex eine Erhöhung des Mindestlohns über 12,00 Euro rechtfertigt, um Beschäftigung nicht zu gefährden.

Zumindest sollten aber für alle künftig wirksam werdenden Mindestlohnerhöhungen **Übergangs- und Bestandsschutzregelungen für tarifliche Löhne** geregelt werden, um die Vereinbarungen der Sozialpartner und damit ihre grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie zu respektieren.

2. Mindestlohn im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg und den Nachwirkungen der Corona-Pandemie

Nach § 9 Abs. 2 MiLoG hat die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.

Der zuletzt genannte Aspekt gilt in besonderem Maße unter den Vorzeichen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen im Zuge der Nachwirkungen der **Corona-Pandemie** und der schwerwiegenden **Auswirkungen des Ukraine-Krieges**. Die Verbreitung des Coronavirus hat in den vergangenen Jahren nicht nur das gesellschaftliche Leben in starkem Maße verändert, sondern beeinflusste auch das Wirtschaftsleben maßgeblich. Erhebliche Auswirkungen waren auch in unserer Branche zu verzeichnen und wirken noch bis heute nach.

Seit Anfang des zweiten Halbjahres 2021 bis zum Ende des ersten Halbjahres 2022 hatten die Unternehmen mit schwerwiegenden, aus der Corona-Pandemie resultierenden **Materialengpässen** zu kämpfen. Somit war die Fähigkeit, neue Aufträge anzunehmen und bestehende Aufträge in Umsätze umzuwandeln, trotz der im Vergleich zu den Jahren vor der Corona-Pandemie niedrigeren Produktionsleistung und des damit verbundenen geringeren Materialverbrauchs, stark eingeschränkt. Dies begünstigte eine Abwanderung von Printaufträgen in überwiegend digital Formate.

Die immensen kostenseitigen Belastungen der **Auswirkungen des Ukraine-Krieges** und der damit einhergehenden Energiekrise trafen die Unternehmen in dieser schwierigen Phase gleich mehrfach. Zum einen führten die steigenden Preise für Energieträger zu einem drastischen **Anstieg der Preise für**

Vorleistungsgüter von bis zu 89 % im Vorjahresvergleich. Zum anderen führte die direkte Abhängigkeit von Erdgas und elektrischem Strom im Produktionsprozess zahlreicher Druckereierzeugnisse zu direkten Kostenbelastungen für die Unternehmen.

Eine Weitergabe der Kosten mittels Verkaufspreiserhöhungen war jedoch in vielen Fällen nur bedingt möglich. Zudem gingen diese meist mit der **Reduktion von Auftragsvolumina, Stornierungen und Verlagerungen in digitale Formate** einher, wie der mit 7,2 % im Jahresvergleich 2021/22 rückläufige Produktionsindex der Druckindustrie verdeutlicht. Befeuert wird dieser Trend durch eine nicht unerheblich steigende Verbraucherpreisentwicklung von 6,9 % im Jahr 2022, die nicht nur die Konsumneigung dämpft, sondern sich über die Verminderung der Werbebudgets der Unternehmen in hohem Maße negativ auf die Nachfrage nach werbegebundenen Druckereierzeugnissen auswirkt.

Dies belastete die Gewinnmargen der Druck- und Medienunternehmen im Jahr 2022 deutlich, wie die Ergebnisse einer vom bvdM durchgeführten **Befragung zur wirtschaftlichen Lage in der Druck- und Medienwirtschaft** im September des Jahres 2022 zeigen. Danach klagen nahezu alle der befragten Unternehmen über einen deutlichen Anstieg der kostenseitigen Belastungen. Für mehr als die **Hälfte der Unternehmen** führte dies zu teilweise deutlichen Rückgängen bei den Unternehmensgewinnen von mehr als 15 %.

Noch ist das ganze Ausmaß der wirtschaftlichen Folgen nicht gänzlich abzusehen, gerade eine nachlaufende Branche wie die Druck- und Medienbranche wird aber voraussichtlich auch noch in den kommenden Jahren mit den Auswirkungen besonders der Energiekrise zu kämpfen haben. Zusätzliche Belastungen durch eine weitere Erhöhung des Mindestlohns würden viele Unternehmen daher voraussichtlich überfordern und Arbeitsplätze gefährden.

Die Tarifkommission hat bei ihrer Entscheidungsfindung auch diese aktuellen sowie zu erwartenden gesamtwirtschaftlichen und branchenspezifischen Entwicklungen und Erwartungen mit einzubeziehen.

Eine weitere Erhöhung des Mindestlohns nach der bereits unverhältnismäßigen gesetzlichen Anhebung auf 12,00 Euro ist insbesondere unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Situation der Druckindustrie keinesfalls realisierbar.

Dies bekräftigt die Ansicht des bvdM: Künftige Mindestlohnerhöhungen sollten ausgesetzt werden, bis die tatsächliche Tarifentwicklung eine Erhöhung des Mindestlohns über 12,00 Euro rechtfertigt, mindestens aber für die Zeit bis einschließlich 2025, um Beschäftigung in der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Lage nicht zu gefährden.

3. Branchenspezifische und regionale Anpassungen des Mindestlohns ermöglichen

Mindestlohnrelevant sind in unserer Branche einfache Tätigkeiten. Ein Wegfall dieser Arbeitsplätze würde damit besonders **gering qualifizierte und nicht so leistungsstarke Arbeitnehmer** treffen.

Der zahlenmäßig größte Kreis der vom Mindestlohn Betroffenen innerhalb unserer Branche sind **Zusteller** von Zeitungen. Mindestlohnrelevant in der Druckindustrie sind ferner einfache Tätigkeiten in der **Weiterverarbeitung und Logistik**. Es handelt sich dabei häufig um Einsteiger oder Aushilfen zur Abdeckung von Spitzen.

Aus der Sicht gerade kleinerer Unternehmen unserer Branche in **strukturschwachen Regionen** ist die außerplanmäßige Erhöhung des Mindestlohnes auf 12,00 Euro für einfachste Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, unverhältnismäßig.

Gerade für Unternehmen, die mit starker **Konkurrenz aus dem Ausland und durch digitale Medien** konfrontiert sind, verschärft der überproportionale Anstieg des Mindestlohns den schon jetzt enormen Kostendruck.

Angesichts teilweise deutlich geringerer Lohnkosten im Ausland sind heimische Betriebe insbesondere bei Produkten, die viel Personalaufwand erfordern, nicht mehr konkurrenzfähig.

Produkte, die viel Handarbeit erfordern, werden faktisch unrentabel, dies sind beispielsweise kleine Druckauflagen mit der Notwendigkeit, die Produkte ohne maschinelle Unterstützung zusammenzutragen, zu kleben und zu konfektionieren. Eine Verlagerung der Produktion nach Osteuropa verbunden mit einem Abbau entsprechender Arbeitsplätze in Deutschland könnte die Folge sein.

Ferner lohnt es sich für Einkäufer, Druckprodukte insbesondere aus **China** zu importieren. Dies gilt vor allem bei Produkten mit geringen Margen. Hinweise auf eine solche Entwicklung zeigen sich bereits in den Außenhandelsdaten für das Jahr 2022. Während der Export von Druck- und Verlagserzeugnissen um 6,9% zurück ging, stiegen die Importe um 2,2% an. China, welches im Jahr 2021 noch einen Marktanteil von rund 6% der Gesamtimporte besaß, konnte diesen im Jahr 2022 auf rund 9% ausbauen.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Druckindustrie ist seit mehreren Jahren nicht mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der deutschen Wirtschaft vergleichbar. Die Diskrepanz in den Entwicklungen wurde insbesondere im abgelaufenen Kalenderjahr deutlich. Für die Druckbranche war das

Jahr 2022 ein äußerst schwieriges Geschäftsjahr. Während das reale Bruttoinlandsprodukt einen Zuwachs von **+1,9 %** erfuhr, verzeichnete der saison- und kalenderbereinigte Produktionsindex der Druckindustrie einen deutlichen **Rückgang von 7,2 %**.

Bereits im Jahr 2021 konnte eine divergente Entwicklung beobachtet werden, die zwar mit Änderungsraten in Höhe von **+2,6 %** (reales BIP) und **+1,3 %** (Produktionsindex Druckindustrie) ebenfalls deutlich ausgeprägt war, aber mit der letztjährigen Differenz von 9,1 Prozentpunkten dennoch nicht vergleichbar ist.

Zwar existiert im Hinblick auf die Entwicklung des tariflichen Index der Stundenverdienste kein entgegengesetzter Verlauf. Allerdings lässt sich im Vergleich der **Tariflohnentwicklung** der Druckindustrie mit der Gesamtentwicklung eine große numerische Abweichung feststellen.

So stieg der Tarifindex in den Kalenderjahren 2021 und 2022 um insgesamt rund **3,79 %**. Dies entspricht einer jährlichen durchschnittlichen Wachstumsrate von rund **1,9 %**. Im Vergleich dazu stieg der Index der Tariflöhne der Druckindustrie im gleichen Zeitraum im Durchschnitt nur um rund **3,0 %**, was wiederum einer jährlichen durchschnittlichen Wachstumsrate von rund **1,5 %** entspricht. Der Mindestlohn wird demnach voraussichtlich erneut stärker ansteigen als die Tariflöhne unserer Branche.

Setzt sich diese Entwicklung fort, so gerät das Lohngefüge innerhalb der Branche dadurch unter Druck und es besteht das Risiko, dass die Tariflöhne der unteren Lohngruppen nach und nach durch den Mindestlohn überrundet werden. Dies gilt, insbesondere bei einer weiteren Anhebung des Mindestlohns über 12,00 Euro hinaus, nicht nur für die Druckindustrie, sondern auch für viele weitere Branchen. Der Handlungsspielraum der Tarifpartner wird dadurch deutlich eingeschränkt.

Die regelmäßige Überprüfung des Mindestlohns darf nicht zu einem Erhöhungsautomatismus führen. Vielmehr darf die Entwicklung der tariflichen Stundenlöhne in der Gesamtwirtschaft nur als **Obergrenze** für eine Erhöhung angesehen werden. Die Mindestlohnkommission muss bei ihrer Entscheidung stets auch darauf achten, Beschäftigung nicht zu gefährden.

Weitere Preiserhöhungen lassen sich am Markt kaum durchsetzen und befeuern zudem weiter die Umstellung auf digitale Produkte an Stelle von Druckergebnissen. Mindestlohnbedingt steigende Kosten bei der Zustellung von Zeitungen haben sich bereits unmittelbar ausgewirkt: Steigt der Aboppreis, so sinkt die Zahl der Abonnenten und damit die Auflagenhöhe überdurchschnittlich. Die schnelle, außerordentliche Erhöhung auf 12,00 Euro wurde im vergangenen Jahr bereits für einige Druckereien sowie Unternehmen, die Zeitungen, Anzeigenblätter und Werbung verteilen, zu einer außerordentlichen

Kostenbelastung. Weitere Erhöhungen können so zu einer existenziellen Bedrohung für diese Betriebe werden.

Dies kann sich in der Folge auch auf die für die Meinungsbildung wichtige Vielfalt von Presseprodukten auswirken, wenn die Verteilung von Presseerzeugnissen aufgrund gestiegener Kosten – insbesondere im ländlichen Raum – unwirtschaftlich wird.

Gerade eine nachlaufende Branche wie die Druck- und Medienbranche wird voraussichtlich auch noch in den kommenden Jahren mit den Auswirkungen von Corona-Pandemie und Energiekrise zu kämpfen haben. Die Lohnentwicklung darf sich aber nicht von der wirtschaftlichen Entwicklung eines Betriebes abkoppeln.

Aus Sicht des bvdm ist es daher nötig, neben der Kopplung an den Tarifindex, auch branchenspezifische und regionale Besonderheiten bei der Anpassung des Mindestlohnes zu berücksichtigen.

4. Arbeit der Mindestlohnkommission vor weiteren staatlichen Eingriffen schützen

Sinn der Orientierung von Mindestlohnanpassungen an der Entwicklung der Tariflöhne und Übertragung der Verantwortung für den Mindestlohn auf eine unabhängige Kommission war, eine politische Diskussion um den Mindestlohn zu verhindern. Der Verdacht, dass es die Politik nicht schaffen würde, sich aus der Arbeit der Mindestlohnkommission herauszuhalten, kam jedoch schon bald nach Einführung des Mindestlohnes auf. Immer wieder war die aus Sicht verschiedener Parteien „richtige“ Höhe des Mindestlohnes Gegenstand von Wahlkampfreden und Parteiprogrammen und es wurde versucht, auf die Entscheidung der Kommission Einfluss zu nehmen.

Der aktuelle Höhepunkt politischer Einmischung zeigt sich in der – zur Einlösung eines Wahlversprechens der SPD – außerplanmäßigen Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 Euro; ökonomische Parameter wurden dabei ausblendet und die – auch durch die Auswirkungen des Ukraine-Krieges – ohnehin schon steigende Preisentwicklung durch den steigenden Mindestlohn noch angefeuert.

Das Aushebeln eines bewährten, objektiven und transparenten Verfahrens zur Ermittlung der Anpassung des Mindestlohns erschüttert das Vertrauen in die Zusagen und die damit verbundene Zuverlässigkeit der Politik. Es entsteht eher der Eindruck, die Arbeit der Mindestlohnkommission solle nur noch als Lückenfüller zwischen den Bundestagswahlen dienen.

Es stellt sich die Frage, mit welcher Begründung Arbeitgeber den aktuellen Beteuerungen, es handele sich dabei um einen „einmaligen“ staatlichen Eingriff, Glauben schenken sollten.

Aus Sicht des bvdM ist es daher unerlässlich, die Arbeit der Kommission durch klare gesetzliche Regelungen vor weiterer politischer und staatlicher Einflussnahme zu schützen und die grundlegende Abkehr von der Orientierung des Mindestlohnes an der Entwicklung der Tariflöhne zu verhindern.

Dazu zählt auch, dass **künftige Anpassungsentscheidungen der Mindestlohnkommission auf Basis eines transparenten und objektiven Verfahrens** durchgeführt werden – z. B. durch Beibehaltung der Kopplung an den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes verbunden mit der Möglichkeit branchenspezifischer und regionaler Anpassungen.

5. Aufzeichnungspflichten vereinfachen

Die aus dem MiLoG resultierenden **Aufzeichnungspflichten** stellen einen massiven Verwaltungsaufwand gerade bei den eigentlich unbürokratischen Minijobs dar. Die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, steht in keinem sinnvollen Verhältnis zum Umfang eines Minijobs. Die Aufzeichnungspflichten sollten daher, wie bereits für mobile Tätigkeiten nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, auf die reine **Dauer** der täglichen Arbeitszeit beschränkt werden.

6. Regelungen zu Arbeitszeitkonten reformieren

Die Führung und Kontrolle „mindestlohnrelevanter“ Arbeitszeitkonten ist für die Unternehmen äußerst aufwendig. Zudem schränken die 50 %-Grenze sowie der starre Ausgleichszeitraum flexible Teilzeitarbeitsverhältnisse ein, ohne dass diese Reglementierung den Beschäftigten einen Vorteil verschafft. Daher sollte die 50 %-Regel, ebenso wie die Beschränkung des Ausgleichszeitraums auf 12 Monate aus dem Gesetz gestrichen werden. Dies würde die mit der Verwaltung der Arbeitszeitkonten verbundenen bürokratischen Belastungen deutlich reduzieren.

7. Regelungen für Praktika vereinfachen

Die Regelungen für Pflichtpraktika, Orientierungspraktika vor einem Studium oder einer Ausbildung sowie ausbildungs- und studienbegleitende Praktika und die Vorgaben bezüglich der Zusammenrechnung verschiedener Praktikumszeiten sind so kompliziert und mit einem solchen bürokratischen Aufwand verbunden, dass viele, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, **ganz auf Praktika verzichten**.

Praktika haben damit ihren früheren Wert als **Einstiegschance für gering qualifizierte Arbeitssuchende** verloren. Wenn überhaupt noch Praktika angeboten werden, so begrenzen viele Unternehmen deren Dauer sehr viel stärker als früher oder bieten ausschließlich **Pflichtpraktika** an.

Der zeitliche und finanzielle Aufwand der Unternehmen für die Betreuung von Praktikanten ist deutlich höher als der Vorteil aus einer eventuell erbrachten Arbeitsleistung. Freiwillige Praktika sollten daher aus Sicht des bvdm, unabhängig davon, ob sie vor, während oder nach der Ausbildung stattfinden, für **6 Monate** vom Mindestlohn ausgenommen werden. Zudem sollte, wenn zwischen den Praktika ein Zeitraum von mehreren Monaten liegt, ein weiteres mindestlohnfreies Praktikum möglich sein.

Diese Vereinfachungen würden die Handhabung für die Betriebe deutlich erleichtern und die Bereitschaft, Praktika anzubieten, erhöhen.

Bundesverband Druck und Medien e.V.
Berlin, den 10. März 2023