

Mindestlohn: Erhöhung deutlich zu gering

Interview mit Andrea Kocsis

Die Mindestlohnkommission hat Ende Juni eine viel zu geringe Erhöhung des Mindestlohns beschlossen – gegen die Stimmen der Vertreter*innen der Gewerkschaften. Der Mindestlohn soll danach bis Ende 2025 lediglich auf 12,82 Euro steigen.

Andrea Kocsis, stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Mitglied der Mindestlohnkommission, kritisiert diese Entscheidung scharf.

Die Mindestlohnkommission hat nur eine geringe Erhöhung des Mindestlohns beschlossen – gegen die Stimmen der Gewerkschaften

Interview zum Beschluss der Mindestlohnkommission mit Andrea Kocsis, stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Mitglied der Mindestlohnkommission

In ihrer Sitzung am 25. Juni hat die Mindestlohnkommission wie vom Gesetz vorgesehen über die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns entschieden. Erstmals in der Geschichte der Mindestlohnkommission kam der Beschluss jedoch gegen die Stimmen der Vertreter*innen der Gewerkschaften in der Kommission zustande, da die Vorsitzende, Christiane Schönefeld, am Ende mit den Arbeitgebervertreter*innen gestimmt hat.

Demnach soll der Mindestlohn zum 1. Januar 2024 lediglich auf 12,41 Euro und erst ein Jahr später, zum 1. Januar 2025, auf 12,82 Euro steigen. Im ersten Jahr entspricht dies einer prozentualen Erhöhung um gerade einmal 3,4 Prozent, im zweiten Jahr sind es sogar nur 3,3 Prozent. Die Arbeitnehmer*innenseite hatte deshalb gegen diese absolut unzureichende Erhöhung gestimmt und eine eigene Stellungnahme zum Beschlusstext der Mindestlohnkommission abgegeben, in der die Ablehnung wie folgt begründet wird:

„1. Um den vom Mindestlohngesetz geforderten Mindestschutz und einen Ausgleich der Inflation zum Erhalt der Kaufkraft für die untersten Einkommensbezieher*innen zu gewährleisten, hätte nach Ansicht der Vertreter*innen der Gewerkschaften der Mindestlohn deutlich, zumindest auf 13,50 Euro, steigen müssen. Die Arbeitgeber und die Vorsitzende der Kommission haben sich dem verweigert.

2. Die Gewerkschaften kritisieren zudem, dass die Arbeitgeber als Basis für die nächste Erhöhung nicht den aktuell geltenden Mindestlohn von 12 Euro zur Grundlage nehmen, sondern den vom Gesetzgeber abgelösten, zuvor geltenden Mindestlohn in Höhe von 10,45 Euro, als Ausgangspunkt genommen haben. Dies missachtet die Intention des Gesetzgebers, der bereits vor

dem sprunghaften Anstieg der Inflation den Mindestschutz der Beschäftigten mit der Anhebung auf 12 Euro gewährleisten wollte. Diesem Willen des Gesetzgebers werden die nun beschlossenen Erhöhungsschritte nicht gerecht.

3. Spätestens bis Ende 2024 muss die EU-Mindestlohnrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden, wonach die Mindestlöhne in der Europäischen Union mindestens 60 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten erreichen sollen. Dies würde einem Mindestlohn in Höhe von mindestens 14 Euro entsprechen.“

Mit der nun getroffenen Entscheidung bleiben der 9. und 10. Erhöhungsschritt weit hinter den Erwartungen der Gewerkschaften an die weitere Entwicklung des Mindestlohns zurück. Eingeführt worden war er 2015 mit 8,50 Euro, ein Wert, der schon damals viel zu niedrig war, um auskömmliche Löhne zu garantieren. Obwohl die Mehrheit der Bevölkerung schon damals für einen Mindestlohn war, war ein Großteil der Ökonom*innen geradezu Sturm gegen dessen Einführung gelaufen. Schnell hatte sich aber gezeigt, dass deren Prognosen, ein Mindestlohn würde bis zu einer Million Arbeitsplätze vernichten, mehr auf Ideologie statt auf Wissenschaft beruhte. Auch bei den nachfolgenden Erhöhungsschritten konnten keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt festgestellt werden.

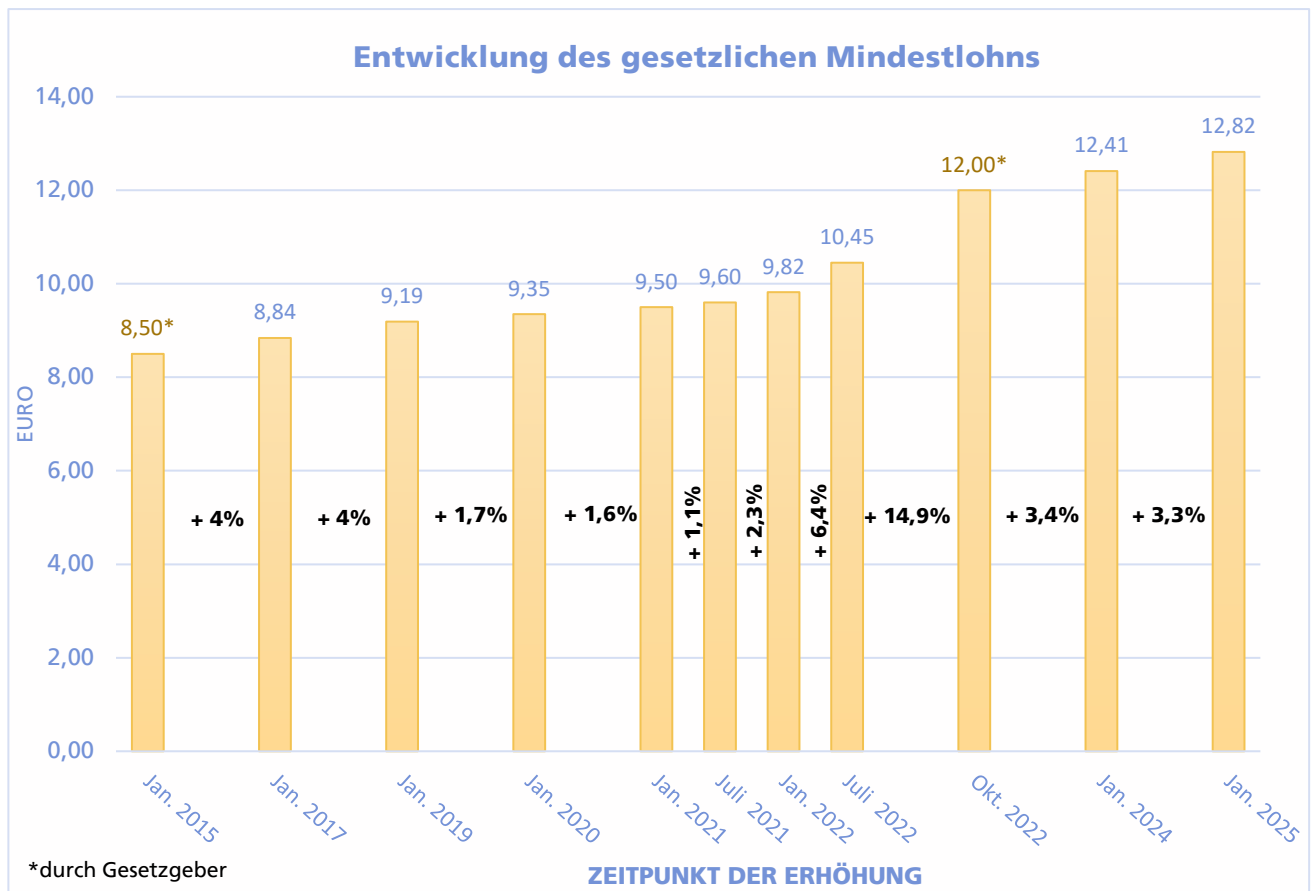
Dennoch gelang es in den Erhöhungsschritten nach 2015 nicht, den Mindestlohn auf ein Niveau zu heben, der die betroffenen Beschäftigten aus dem Niedriglohnsektor herausholte. Dies war der Grund, warum der Gesetzgeber 2022 eingegriffen hat und den Mindestlohn auf 12,00 Euro erhöht hatte. Damit hatte er ein Niveau von 60 Prozent des Medianlohns erreicht, das international als Armutsgefährdungsschwelle definiert wird.

Zum Verfahren in der Mindestlohnkommission

Die Mindestlohnkommission, die alle zwei Jahren über die Anpassung des Mindestlohns zu beschließen hat, setzt sich aus je drei stimmberechtigten Vertreter*innen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite und einer bzw. einem Vorsitzenden zusammen, die von der Bundesregierung berufen werden. Darüber hinaus gehören der Mindestlohnkommission noch je ein beratendes Mitglied aus Kreisen der Wissenschaft an, die jedoch kein Stimmrecht haben.

Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden laut Mindestlohngesetz mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Kommt keine einfache Mehrheit zustande, übt in letzter Instanz die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus und gibt damit den Ausschlag.

Für die Gewerkschaftsseite ist neben Robert Feiger (IG BAU) und Stefan Körzell (DGB) Andrea Kocsis, stellvertretende ver.di-Vorsitzende, seit 2019 Mitglied der Mindestlohnkommission.



Fragen an Andrea Kocsis

tarif.impuls: Der aktuelle Beschluss zur Erhöhung ist gegen den Willen der Gewerkschaftsseite zustande gekommen. Warum?



AK: Die Beratungen fanden diesmal unter besonderen Bedingungen statt, da der Gesetzgeber den Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12,00 Euro angehoben hat. Im Rahmen der letztmaligen Beratungen über eine Erhöhung des Mindestlohns haben wir uns in der Kommission im Sommer 2020 nach langen Verhandlungen für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2022 auf eine vierstufige Erhöhung geeinigt, die im Juli 2022 zu einem Mindestlohn von 10,45 Euro geführt hat. Wir auf der Gewerkschaftsseite hätten natürlich gerne schon damals eine deutlichere Erhöhung gesehen. Doch das war mit der Arbeitgeberseite nicht zu machen.

Ende 2021 gab es dann den Wechsel von der Großen Koalition zur Ampel-Koalition. Im Koalitionsvertrag haben die SPD und die Grünen durchsetzen können, dass der Mindestlohn auf 12 Euro angehoben wird. Das wurde erfreulicherweise dann im Juli 2022 auch zügig umgesetzt.

t.i: Wie hat die Arbeitgeberseite in der Mindestlohnkommission hierauf reagiert?

AK: Die waren stinksauer, da die Mindestlohnkommission durch diesen kräftigen Schritt faktisch übergangen wurde. Wir als Gewerkschaften haben diese politische Erhöhung des Mindestlohns ausdrücklich gefordert, weil wir mit der verbohrtten Arbeitgeberseite noch Jahre gebraucht hätten, um auf die 12 Euro zu kommen.

t.i: Und das hat bei den aktuellen Beratungen eine Rolle gespielt?

AK: Ja, es hat sich wie ein roter Faden durch die Verhandlungen gezogen. Denn die aktuelle Erhöhung wurde auf der Grundlage der 10,45 Euro berechnet, die die Mindestlohnkommission vor der gesetzlichen Erhöhung auf 12 Euro beschlossen hatte. Damit wurde so getan, als hätte es die gesetzliche Erhöhung auf 12 Euro gar nicht gegeben. Dann wurde die prozentuale Entwicklung der Tariflöhne, immerhin inkl. der Sonderzahlungen, für den Zeitraum Juni 2022 bis Juni 2023 errechnet, die 7,8 Prozent beträgt. Diese prozentuale Erhöhung wurde aber noch nicht einmal in einem Schritt gewährt, sondern in zwei niedrige Erhöhungsschritte von 2x 3,9 Prozent aufgeteilt. Bezogen auf die 10,45 Euro sind das 2x 41 Cent, die dann auf die 12,00 Euro draufgerechnet wurden. So kam es zu den beiden Erhöhungsschritten 12,41 Euro ab 01.01.2024 und 12,82 Euro ab 01.01.2025 - eine trickreiche Rechnerei, um möglichst niedrige Werte hinzubekommen.

t.i: Aber eine nur nachlaufende Betrachtung der Tarifentwicklung berücksichtigt in keiner Weise die hohe Inflation, die ja gerade die unteren Einkommensgruppen besonders trifft?

AK: Genau! Wir haben deshalb von Anfang an deutlich gemacht, dass die hohe Inflation bei der Erhöhung des Mindestlohns unbedingt berücksichtigt werden muss. Im Mindestlohngesetz steht, dass wir eine Gesamtabwägung zu treffen haben. Dabei haben wir natürlich auch die Tarifentwicklung der Vergangenheit zu betrachten, aber eben nicht nur. Dafür bräuchte es auch keine Mindestlohnkommission, sondern, wenn das das einzige Kriterium wäre, könnte auch das Statistische Bundesamt den Mindestlohn festsetzen. Wir sollen aber prüfen, ob der Mindestlohn zu einem angemessenen Mindestschutz für die Arbeitnehmer*innen beiträgt, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und zudem darauf achten, dass die Beschäftigung nicht gefährdet wird.

t.i: Das hat die Arbeitgeberseite aber offensichtlich nicht beeindruckt...

AK: Sie haben die ganze Zeit so getan, als würde es die hohe Inflation nicht geben und stur nur an der Tarifentwicklung der Vergangenheit festgehalten. Damit haben sie gleichzeitig nicht anerkannt, was wissenschaftlich belegt ist, nämlich die noch stärkere Betroffenheit durch die Inflation bei niedrigen Einkommen. Auch unser Argument, dass die Erhöhung auf 12 Euro von der Inflation wieder aufgefressen wird und 12 Euro bereits heute real deutlich weniger wert sind, hat sie nicht interessiert. Wir

haben auch dargestellt, dass die Tarifabschlüsse zu Beginn des letzten Jahres die hohe Inflation noch nicht berücksichtigen konnten, weil es sie noch nicht gab. Es war alles egal. Sie waren nach meiner Einschätzung von vorneherein komplett festgelegt und haben sich nicht bewegt.

t.i: Aber jenseits von Tarifentwicklung und Inflation gibt es ja noch eine weitere besondere Herausforderung, die die EU ihren Mitgliedsländern vorgegeben hat.

AK: Genau, dies betrifft die Europäische Mindestlohnrichtlinie vom Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der EU. Danach dürfen bis November 2024 nationale Mindestlöhne als Mindestanforderung für einen existenzsichernden Lohn nicht mehr unter 60 Prozent des Medianlohns, also des mittleren Lohns, liegen. Aus unserer Sicht musste sich auch die Mindestlohnkommission schon auf diese neue Gesetzgebung einlassen, weil wir den neuen Mindestlohn ja bis Ende 2025 festlegen sollten.

t.i: Und welchen Mindestlohn würde das erfordern?

AK: Da gibt es wie immer unterschiedliche Berechnungsmodelle. Eins haben sie aber gemeinsam, wenn man den Willen der EU akzeptiert: Sie liegen nach heutigem Kenntnisstand der Lohnentwicklungen schon über 14 Euro.

t.i: Aber wenigstens das Argument müsste die Arbeitgeber doch überzeugt haben, da sonst Vorgaben der EU nicht eingehalten würden – und möglicherweise der Gesetzgeber wieder eingreifen muss.

AK: Auch hier haben die Arbeitgeber anders argumentiert. Die Berechnungen hängen maßgeblich davon ab, ob lediglich Vollzeitbeschäftigte oder alle Beschäftigte, d.h. auch die Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten einbezogen werden. Obwohl wir klar zeigen konnten, dass die EU bei der Berechnung zu Löhnen und Lohnentwicklungen immer die Vollzeitbeschäftigung zugrunde legt, hat die Arbeitgeberseite mit Zahlen für alle Beschäftigten – also inkl. Teilzeitbeschäftigte, Minijobber etc. - gerechnet. Das senkt natürlich den Schnitt. Und dann kommt man in 2025 auf einen 60prozentigen Medianlohn von nur 12,95 Euro.

t.i: Und wie ist es dann angesichts dieser Bandbreite an Argumentationen und Zahlen zu dem nun vorliegenden Ergebnis gekommen?

AK: Wir lagen in allen Punkten meilenweit auseinander. Wir hatten irgendwann den Eindruck, dass die Vorsitzende sich mit ihrer entscheidenden Stimme komplett auf die Argumentationslinie der Arbeitgeberseite eingelassen hat. Alles Reden, Argumentieren, alle Überzeugungsversuche waren vergeblich. Am Ende hat sie uns zusammen mit den Arbeitgebern überstimmt. Wir waren fassungslos. Denn das zeigt doch auch, was dort für ein Bild von tagtäglich hart arbeitenden Menschen vorherrscht.

t.i: Das hört sich nicht so an, als wenn Du optimistisch auf die Zukunft der Mindestlohnkommission schaust? Wie soll es also weitergehen?

AK: Wenn eine Seite die gesetzlichen Vorgaben für die Kommission ignoriert, ist das natürlich nicht akzeptabel. Deshalb muss der Gesetzgeber wieder eingreifen. Mit der jetzigen Festlegung der Mindestlohnkommission können wir uns nicht zufriedengeben. Wir erwarten deshalb als ver.di, dass die Bundesregierung den Mindestlohn auf 14 Euro erhöht, denn das entspricht den Mindestvorgaben der EU. Die EU-Richtlinie muss in nationales Recht umgesetzt werden. Für die Mindestlohnkommission braucht es klare gesetzliche Festlegungen, was wir wie zu berücksichtigen haben. Dann ist die Weiterarbeit in der Kommission auch sinnvoll.

t.i: Vielen Dank für das Gespräch.

Mitglied werden bei ver.di
verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden

