

**Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen**
Prof. Dr. Irene Dingeldey
PD Dr. Martin Seeliger

dingeldey@uni-bremen.de
seeliger@uni-bremen.de

**Schriftliche Stellungnahme des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw)
der Universität Bremen zu den Auswirkungen des gesetzlichen
Mindestlohns sowie dessen letzten Erhöhungen, einschließlich der
auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022**

Entsprechend des Themenkatalogs zur vierten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns werden in der nachfolgenden Stellungnahme vor allem die Auswirkungen auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie auf das Tarifgeschehen fokussiert. Als zusätzlicher Aspekt wird perspektivisch die Erfüllung der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne erörtert.

1. Begründung und Ziele

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in 2015¹ ist dieser (nominal) kontinuierlich gestiegen – von 8,50 Euro auf 12 Euro/Stunde ab 1. Oktober 2022². Die Erhöhung im Oktober 2022 erfolgte nicht auf Vorschlag der Mindestlohnkommission, sondern entspringt einer Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag der Regierung und wurde einmalig – wie betont wird - direkt vom Arbeitsministerium initiiert.

Als Begründung für das Mindestlohnerhöhungsgesetz wurde im Eckpunktepapier von Arbeits- und Finanzministerium im März 2021 auf die Etablierung eines „*Living Wage*“ verwiesen, welcher der Erwerbsarmut entgegenwirken soll (BMAS and BMF, 2021). Diese wird vielfach statistisch mit 60 Prozent des mittleren Lohns definiert. Elaboriertere Konzepte des Living Wage legen dagegen ein Warenkorb-Prinzip zu Grunde, das sich an den effektiven Lebenshaltungskosten orientiert und regional durchaus variieren kann, z.B. entlang unterschiedlicher Wohnkosten in einem Land (Schulten and Müller, 2019).

¹ Siehe Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)

² Siehe Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 696). Dabei wurde der im Juni 2022 turnusgemäß anstehende Termin für eine Beschlussfassung zur Anpassung des Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission ausgesetzt und auf Juni 2023 verschoben (Lesch und Schröder, 2022).

In der Begründung des Gesetzentwurfs 2022 wurde etwas abgeschwächt das Ziel eines „angemessenen Mindestschutzes“ bzw. der „Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe“ hervorgehoben. Desweiteren wird angeführt

„Im europäischen Vergleich fällt der deutsche Mindestlohn, gemessen am prozentualen Anteil des nationalen Medianlohns, unterdurchschnittlich gering aus. Steigende Lebenshaltungskosten, insbesondere auch Wohnkosten, stellen zudem die Geeignetheit des Mindestlohns in Frage, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können. Daneben genügt eine mit dem Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht, um eine armutsvermeidende Altersrente zu erreichen.“(BMAS, 2022)

Dabei wird die in wissenschaftlichen Evaluationen sowie politischen Stellungnahmen formulierte Kritik zum deutschen Mindestlohn aufgenommen. Die Referenz auf den europäischen Kontext deutet zudem eine gewisse Vorwegnahme der Umsetzung der im Dezember 2022 verabschiedeten Richtlinie zum europäischen Mindestlohn³ hin.

Die EU greift explizit das Konzept eines *Living Wage* auf (Schulten and Müller, 2019; Dingeldey et al., 2021). Entsprechend werden soziale Kriterien (z.B. Sicherung des Existenzminimums und der sozialen Teilhabe, Verringerung von Armut) gleichberechtigt neben ökonomische Erwägungen (Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit etc..) zur Bestimmung des Mindestlohns genannt. Zudem wird als Richtwert ein Mindestlohn, der höher ist als 60 Prozent des Brutto-Medianlohns (oder 50 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohnes), empfohlen.

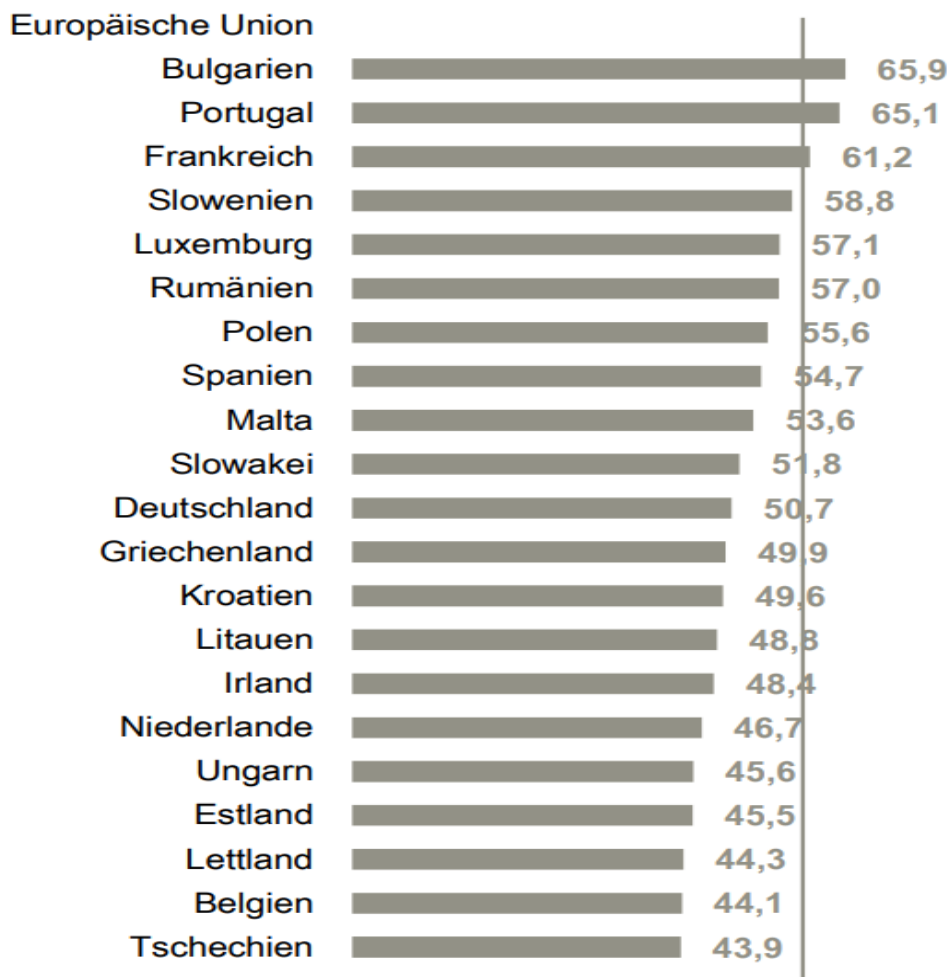
Im Jahr 2020 lag die Höhe des deutschen Mindestlohns knapp 10 Prozentpunkte unter dem angestrebten Wert und spiegelt im europäischen Vergleich bestenfalls einen mittleren Platz wider (Abb. 1). Hier war also „Anpassungsbedarf“ gegeben.

³ RICHTLINIE (EU) 2022/2041 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

Dabei werden in den der Richtlinie vorangestellten Erwägungen folgende sozialpolitisch begründete Vorteile hervorgehoben: Mindestlöhne, die einen „angemessenen Lebensstandard ermöglichen und somit eine angemessene Untergrenze erreichen, können zur Verringerung der Armut auf nationaler Ebene und zur Stützung der Binnennachfrage und der Kaufkraft beitragen, die Arbeitsanreize stärken, Lohnungleichheiten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und Armut trotz Erwerbstätigkeit verringern und den Einkommensrückgang in Zeiten eines wirtschaftlichen Abschwungs begrenzen“ (EU) 2022/2041, Abs. 8).

Abb. 1: Der relative Wert des Mindestlohns

Mindestlohn in Prozent des Medianlohns in 2020



(Lübker and Schulten, 2022)

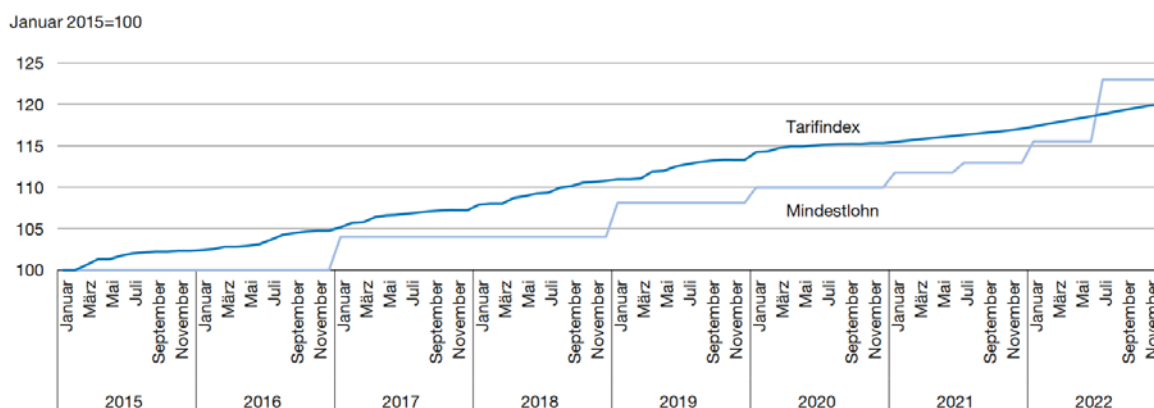
2. Wechselwirkungen zwischen Tarifpolitik und Mindestlohn sowie Eingriffstiefe der jüngsten Reform

Bis Juli 2022 zeigt die Anpassung des Mindestlohns in Deutschland eine der Tariflohnentwicklung nachfolgende Entwicklung (entsprechend dem in § 9 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes genannten Ziels; siehe Abbildung 2). Dieser „Mechanismus“ der Anpassung hat das Verhältnis von Mindestlohn zu Tariflohn relativ stabil festgeschrieben. Aufgrund der niedrigen Ausgangshöhe des Mindestlohns hat dies bis 2022 nicht dazu geführt, diesen im Sinne eines „angemessenen Mindestschutzes“ entlang der oben diskutierten Kriterien zu entwickeln (siehe Abb. 1).

Mit der Erhöhung im Juli 2022 auf 10,45 wurde die Tariflohnerhöhung erstmals „überholt“ (Bach and Schröder, 2021). Aus sozialpolitischer Perspektive ist gleichwohl die nun erfolgte, weitere Erhöhung sehr zu begrüßen.

Sie hat die bislang stärkste Eingriffstiefe aller Mindestlohnreformen, da laut Hochrechnungen 8,3 Millionen bzw. knapp 22 Prozent aller Beschäftigten von der Erhöhung um knapp 15 % (Bispinck, 2022) profitieren. Zum Vergleich: Bei Einführung des Mindestlohnes waren es lediglich knapp vier Millionen Beschäftigte (Börschlein et al., 2022).

Abbildung 2: Mindestlohn und Tarifindex



Quellen: Statistisches Bundesamt; Mindestlohnkommission; eigene Berechnungen.

(Bach and Schröder, 2021: 937; (Lesch and Schröder, 2022)

Die Verteilung von Löhnen unter 12 Euro – und entsprechend die Besserstellung von Beschäftigten durch die jüngste Erhöhung des Mindestlohns – fallen sehr unterschiedlich aus: Nach sozio-strukturellen Merkmalen zeigt sich, dass von den Männern (im Hauptjob 2019) lediglich 17 Prozent, von den Frauen dagegen knapp 30 Prozent weniger als 12 Euro verdienen. Nach Branchen zahlten primär Gebäudereinigung, Gastronomie (mehr als 60 Prozent aller Beschäftigten), Einzelhandel, Nahrungsmittelindustrie, Post- und Kurierdienste, Lagerei, Landverkehr, Heime (jeweils mindestens 30 Prozent aller Beschäftigten) weniger als 12 Euro in 2019⁴. Von den geringfügig Beschäftigten waren es mehr als 80 Prozent (Pusch, 2021). Regional werden Beschäftigte in den ostdeutschen Bundesländern überproportional stark von Erhöhung des Mindestlohns begünstigt (Lübker, 2021).

Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung haben deutlich seltener Löhne unter 12 Euro – nämlich nur 11 Prozent, gegenüber 32 Prozent der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung (Pusch, 2021). Denn: Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen haben auch in Deutschland - vor allem am unteren Ende der Lohnskala - meist höhere Löhne als

⁴ Die entsprechenden Zahlen sich nur bedingt, wenn die Löhne bis 2021 hochgerechnet werden (Pusch, 2021: 17).

in den nicht tarifgebundenen Unternehmen (Haipeter, 2017: 6; Lübker, 2021). In der Fachliteratur gilt daher eine hohe Tarifbindung sowohl in Deutschland wie auch im europäischen Kontext als effektiver Schutz gegen Niedriglohn.

In vielen europäischen Ländern wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen deutlich stärker genutzt als in Deutschland (Günther, 2021; Schulten, 2016). Entsprechend befürwortet die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne auch eine Förderung der Tarifbindung von 80 Prozent in den Mitgliedsländern.

„Darüber hinaus legt jeder Mitgliedstaat, in dem die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % liegt, einen Rahmen fest, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, entweder durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen“
(Artikel 4, abs. 2)

Für Deutschland lassen sich – in begrenztem Umfang – sowohl die Vorteile von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen als auch die Wechselwirkungen von Mindestlohn und Tariflöhnen beispielhaft an den Branchenmindestlöhnen zeigen. Letztere sind die zwischen den Tarifparteien verhandelten Entgelte im Rahmen von Tarifverträgen, wobei die untersten bzw. ausgewählte Lohngruppen allgemeinverbindlich⁵ für die Branche erklärt werden. Da primär Niedriglohnbranchen betroffen sind, ist der Abstand zum Mindestlohn vielfach nicht sehr hoch – aber doch gegeben. Entsprechend zeigen sich Wechselwirkungen mit der Setzung des gesetzlichen Mindestlohns.

Lagen im Januar noch fünf Branchenmindestlöhne unter 12 Euro, nämlich in der Abfallwirtschaft (10,45), der Leiharbeit/Zeitarbeit (10,45), der Fleischwirtschaft (11,00), für Maler- und Lackierer (ungelernte Beschäftigte) (11,40) sowie in der Gebäudereinigung (Innen- u. Unterhaltsrein.) (11,55), hat im Januar 2023 letztlich nur die Fleischwirtschaft ihren Tarif nicht angepasst und wurde „überholt“. In allen anderen Branchen erfolgte eine Erhöhung des Tariflohns über das Mindestlohnniveau von 12 Euro hinaus. Der Abstand zwischen aktuellem Mindestlohn und den 16 (jeweils untersten) Branchenmindestlöhnen variiert dabei insgesamt zwischen - 4,3 Prozent in der Fleischwirtschaft und 53,4 Prozent in der Weiterbildung (Bispinck, 2023; Bispinck, 2022).

Durch die Erhöhung im Oktober 2022 ist sowohl eine Stauchung der Lohnstruktur – und ein deutlicher Rückgang der Lohnspreizung im unteren Einkommensbereich – oder aber die Anhebung des Tarifgitters insgesamt zu erwarten. Hier dürften unterschiedliche Brancheneffekte dominieren – wie auch bei vorherigen Mindestlohnenerhöhungen (Bispinck et al., 2020; Dingeldey, 2019). Beide Effekte lassen jedoch indirekt eine Verringerung des

⁵ Im allgemeinen durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Niedriglohnbereichs erwarten (siehe oben). Die Erhöhung der Tarifbindung beispielsweise auch in Bereichen wie Gastronomie, Einzelhandel, Lagerei, Post- und Kurierdienste etc. würden entsprechende Effekte verstärken.

3. Erfüllung des Ziels „angemessener Mindestschutz“

Will man den aktuell geltenden Mindestlohn nun entlang des Kriteriums eines *angemessenen Mindestschutzes* beurteilen, sind zwar große Fortschritte zu verzeichnen, gleichwohl werden auch spezifische Ziele bzw. Grenzwerte weiterhin verfehlt:

- In den vergangenen Jahren ist ein leichter Rückgang des Anteils der Niedriglohnbeschäftigung von 2018 21 Prozent auf 2022 auf 19 Prozent (um 0,5 Millionen Beschäftigte) zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt, 2022). Eine drastische Senkung dieses Anteils wäre zu erwarten, wenn der gesetzliche Mindestlohn über der Niedriglohnschwelle von 2/3 des Median-Lohnes liegen würde. Diese wird für 2022 mit 12,50 Euro berechnet (Statistisches Bundesamt, 2022). **Beschäftigte mit Mindestlohn erhalten in Deutschland also weiterhin einen Niedriglohn.** Gleichwohl ist die Annäherung an diese Grenze positiv zu beurteilen.
- Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns dürfte zudem **indirekt zur Verringerung der Niedriglohnbeschäftigung beitragen**, indem auch die über dem Mindestlohn liegenden Löhne (stärker) steigen. Wenn aktuell allerdings aufgrund der hohen Inflationsraten außergewöhnlich starke (nominale) Erhöhungen der (Tarif-)Löhne jenseits des Mindestlohnniveaus erfolgen, dürfte diese Annäherung deutlich geringer ausfallen als die Werte von 2022 bzw. die bisherigen Erfahrungen nahelegen.
- Mindestlohnbeschäftigte erwerben auch zukünftig mit einer lebenslangen Vollzeitbeschäftigung **keinen Rentenanspruch, der jenseits der Grundsicherung liegt**. Bereits 2021 wäre ein Stundenlohn von 16,15 Euro nötig gewesen, um bei einer Vollzeittätigkeit (37,7 Stunden) in 45 Beitragsjahren die Schwelle der Grundsicherungsberechtigung nach SGB XII (monatlicher Nettobetrag (ohne weitere Einkünfte) in diesem Jahr 1.074 Euro) erreichen zu können (Steffen, 2021). D.h. dass vor allem langjährige Mindestlohnbeschäftigte weiterhin von Altersarmut bedroht sind.
- Durch die jüngste Anhebung des Mindestlohns ist der **Lohnabstand zum Bürgergeld – und damit zur Grundsicherung – klar akzentuiert**. Das Einkommen eines vollzeitbeschäftigten (38 Std/Woche) Mindestlohnempfängers liegt – laut Berechnungen des DGB - seit 2023 bei monatlich 1.527 Euro netto (bzw. bei 1.583 Euro inklusive Wohngeld). Der Anspruch auf Bürgergeld für eine alleinstehende Person beläuft sich trotz der 2023 erfolgten Erhöhung auf 913 Euro (inklusive Warmmiete).

Auch bei anderen Familien- und Erwerbsformen ergibt sich inklusive der Sozialtransfers an Beschäftigte mit mindestens ca. 30 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche immer ein deutlich höheres Einkommens als für Bürgergeldempfänger (vgl. DGB, 2022).

- Inwiefern die statistisch definierte **Armutsschwelle** (2/3 des mittleren Einkommens) im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung mit Mindestlohn in 2023 **tatsächlich überwunden werden kann, ist noch offen**. Grundsätzlich ist die Vermeidung von Armut durch eine Vollzeitbeschäftigung mit Mindestlohn ohne weitere Transferleistungen nur für Alleinstehende zu erwarten, für die im Jahr 2021 die Armutsschwelle mit 1.250 Euro pro Monat verfügbares Einkommen angegeben wurde (Statistisches Bundesamt, 2022a; eig. Berechnung). Darüber hinaus hängt die Entwicklung der Haushaltseinkommen einerseits von der Entwicklung der bezahlten Arbeitsstunden pro Beschäftigte/m ab sowie von Wechselwirkungen zwischen Haushalts- und Familienstrukturen und der Gestaltung der Transferleistungen (Kindergeld, Wohngeld, Bürgergeld, etc..) (Bossler, 2022). Zudem ist auch die Entwicklung der Löhne und Einkommen insgesamt relevant, da die Armutsschwelle haushaltsbezogen in Relation dazu bestimmt wird.
- Das **Ziel eines Living Wage**, der die tatsächlichen Lebenshaltungskosten im Sinne einer Teilhabe am sozio-ökonomischen und kulturellen Lebensstandard deckt, dürfte angesichts der steigenden Inflationsraten und Mieten vor allem in den Ballungsräumen jedoch **selbst für Alleinstehende nicht voll erreicht sein**. Festzuhalten bleibt damit, dass auch nach dieser enormen Erhöhung des Mindestlohns, die Reproduktionskosten von Arbeitskraft im Sinne der generativen Reproduktion (die Bedarfe von Kindern im Haushalt; armutssichernde Rente) bei Geringverdienern nicht über das Markteinkommen gedeckt werden (Pimminger, 2012). Kosten der Mindestsicherung von Kindern wie auch der Altersversorgung von Beschäftigten mit Mindestlohn werden damit weiterhin in hohem Maße dem Sozialstaat überantwortet.

4. Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und Folgen vor allem für Frauen problematisch

Deskriptive Befunde der Mindestlohnkommission zeigen insgesamt für 2014-2018 keine oder nur geringe negative Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung (Mindestlohnkommission, 2018: 83 ff). Letztere sind zudem überwiegend im Bereich von Minijobs zu verorten. Zudem wurde gezeigt, dass die Arbeitszeiten zwischen den Jahren 2014 und 2018 vor allem bei den Minijobs im Mindestlohnbereich zurückgegangen sind. Je nach Datenquellen variiert der Rückgang um 1,4 (VSE) und 0,6 Stunden (SOEP) (Mindestlohnkommission, 2018: 111 u.113).

Um zu vermeiden, dass Beschäftigte mit regelmäßig monatlichem Einkommen von bislang 450 Euro, ihre Arbeitszeit reduzieren müssten, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines Minijobs ausüben zu können (BMAS, 2022), erfolgte mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro gleichzeitig eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf nunmehr 520 Euro monatlich. Daran angepasst wird auch der Schwellenwert für die Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) von monatlich 1.300 auf 1.600 Euro. Zudem erfolgt hier eine Entlastung der Beschäftigten, indem ihre Sozialversicherungsbeiträge mit der Höhe des Einkommens prozentual steigen. Der Arbeitnehmerbeitrag setzt künftig bei null an – bisher waren es circa 10 Prozent zu Beginn des Übergangsbereichs – und steigt dann gleitend zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitnehmeranteil⁶ (Die Bundesregierung, 2022).

Die Anpassung des Schwellenwertes sowie die Ausweitung des Übergangs zu Midijobs mit reduzierten Beiträgen zur Sozialversicherung wird begründet als eine Maßnahme zur Unterstützung von Frauen bzw. ihrer Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:

„Geringfügige Beschäftigung wird zudem überwiegend von Frauen ausgeübt. Auch deshalb gilt es zugleich, Hürden abzubauen, die die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, und zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu muss der Übergangsbereich weiterentwickelt werden.“ (BMAS, 2022)

Obgleich die Verbesserung der sozialen Sicherung im Bereich der Midijobs zu begrüßen sind, ist diese Argumentation für die Minijobs nicht nachzuvollziehen und widerspricht dem Ziel eines angemessenen Mindestschutzes der Beschäftigten. Denn: In Minijobs werden weiterhin (standardmäßig) keine Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen erworben werden. **Die Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze dürfte daher zu einer Verstärkung der Inanspruchnahme dieser prekären Beschäftigungsform führen. Aufgrund der hohen Betroffenheit von Frauen widerspricht die Änderung dem Ziel einer Förderung der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt.** Zudem verfestigt sich das Risiko der Altersarmut für diese Gruppe – wie auch für deren Partner, falls Rentenansprüche aufgrund von Scheidungen geteilt werden müssen.

⁶ Die reduzierten Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen nicht zu geringeren Leistungen, etwa geringeren Renten. Zum 1. Januar 2023 soll die Höchstgrenze auf 2.000 Euro brutto steigen (Die Bundesregierung 2022).

5. Fortbestehender Reformbedarf

Ohne die enormen Fortschritte schmälern zu wollen, welche auf dem Weg zu einem *Living Wage* durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz 2022 erreicht wurden, bestehen weitere Reformbedarfe, die teilweise bereits im Eckpunktepapier von BMAS und BMF, oder aber von Experten benannt wurden.

- Nicht zuletzt auch in Erfüllung der Richtlinie zum europäischen Mindestlohn, sollte der Schwellenwert für die Höhe des Mindestlohns von 60 Prozent des Medianlohns direkt im Gesetz festgehalten werden (BMAS and BMF, 2021) oder aber als Erweiterung des Prüfkatalogs der Mindestlohnkommission aufgenommen werden. Dies würde verdeutlichen, dass es der Bundesregierung um die nachhaltige Etablierung eines angemessenen Mindestlohniveaus geht. Dies würde Deutschland vom bisherigen Nachzügler zu einem Vorreiter für die Durchsetzung angemessener Mindestlöhne in Europa machen (Lübker and Schulten, 2022).
- In Anbetracht des Inflationsgeschehens stellt sich perspektivisch die Frage, inwiefern die Lohnfindung als verteilungspolitisches Instrument allein ausreichend ist, um eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten im Niedriglohnsektor am gesellschaftlichen Wohlstand zu gewährleisten. Eine Obergrenze für die Verbraucherpreise bestimmter Güter könnte hier – wie im Fall der Strom- und Gaspreisbremse – Abhilfe schaffen.
- Die über die aktuelle Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze aufrecht erhaltenen Fehlanreize für prekäre Beschäftigungsverhältnisse ließen sich dadurch abbauen, dass bereits nach einer Bagatellgrenze mit dem Verdienst schrittweise ansteigende Sozialversicherungsbeiträge eingeführt werden (Fedorets, 2021).
- Wenn auch hier nicht ausführlich diskutiert, gilt es den Geltungsbereich sowie die Effektivität der Gültigkeit des Mindestlohns weiter auszubauen. Zu nennen sind hier die Ausweitung des gesetzlichen Geltungsbereichs auf Jugendliche ohne abgeschlossene Ausbildung und Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer neuen Beschäftigung zu empfehlen (Bispinck, 2022). Ferner ist die Umsetzung und Kontrolle des Mindestlohns zu verbessern (Bosch and Hüttendorf, 2022). Dazu wäre auch eine Verbesserung bei der Pflicht zur (digitalen) Arbeitszeitaufzeichnung in das Gesetz zu integrieren (Bispinck, 2022).
- Die Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen auf den Mindestlohn sollten – wie im Eckpunktepapier (BMAS and BMF, 2021) angekündigt – grundsätzlich ausgeschlossen werden.
- Da Löhne in nicht tarifgebundenen Unternehmen nach wie vor niedriger sind als in Tarifgebundenen und damit auch der Niedriglohnanteil in Branchen mit geringer Tarifbindung höher ist, braucht es weitere Maßnahmen zur Stärkung des Tarifsystems.

Es besteht daher weiterhin der Bedarf, die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu stützen – nicht zuletzt auch um die von der EU-Richtlinie diesbezüglich gesetzten Ziele zur Stärkung der Tarifdeckung ebenfalls zu erfüllen (Müller and Schulten, 2022; Bispinck, 2022).

Literatur

- Bach H and Schröder C (2021) Sprung auf 12 Euro Mindestlohn: Einschränkung der Tarifautonomie und gewagtes Wirtschaftsexperiment. *Wirtschaftsdienst* 101(12): 936-939.
- Bispinck R (2022) Mindestlohnerhöhungsgesetz 12 Euro Mindestlohn: Wer profitiert, was bleibt zu tun? *Gegenblende* 24.02.2022.
- Bispinck R (2023) Branchenmindestlöhne: Wirksames Instrument gegen den Niedriglohnsektor. *Gegenblende* vo 25.01.2023.
- Bispinck R, Dribbusch H, Kestermann C, et al. (2020) *Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB562*. . Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- BMAS (2022) *Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 23.2.2022*. Berlin: BMAS.
- BMAS and BMF (2021) *Fairer Mindestlohn - Starke Sozialpartnerschaft. Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung März 2021*. BMAS.
- Börschlein E-B, Bossler M, Gürtzgen N, et al. (2022) 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job. *IAB - Kurzbericht* 12/2022.
- Bosch G and Hüttendorf F (2022) *Der Mindestlohn von 12 Euro ist da - und nun? Ursachen wachsender Durchsetzungsprobleme und Maßnahmen zur Verbesserung*. Bonn: FES Impuls.
- Bossler M (2022) *Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. IAB-Stellungnahme No 1 2022*. Nürnberg: IAB.
- DGB (2022) Bürgergeld kommt, Hartz IV geht. In: <https://www.dgb.de/themen/++co++ef171378-cbfb-11ea-af64-001a4a160123#Beispielrechnung>, download 24.01.2023.
- Die Bundesregierung (2022) Zwölf Euro Mindestlohn. Mehr Lohn für Millionen Menschen. In: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindestlohn-2...> download 25.01.2023.
- Dingeldey I (2019) Wechselwirkungen zwischen Mindestlohn und Tariflohn – Verschiedene Typen im Branchenvergleich *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 28(1): 1-18.
- Dingeldey I, Schulten T and Grimshaw D (2021) Introduction: Minimum wage regimes in Europe and selected developing countries. *Minimum Wage Regimes. Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. Abingdon/New York: Routledge, pp.1-16.
- Fedorets A (2021) Zwölf Euro allein reichen nicht, um den Mindestlohn zu reformieren. *DIW Wochenbericht* Nr. 45/2021. DOI: 10.18723/diw_wb:2021-45-3.
- Günther W (2021) Staatliche Stützung der Tarifpolitik. *Die Allgemeinverbindlicherklärung in*.
- Lesch H and Schröder C (2022) Wie die Bundesregierung die Mindestlohnkommission brüskiert. *IW-Kurzbericht* Nr. 10/2022.
- Lübker M (2021) *WER PROFITIERT VON 12 EURO MINDESTLOHN? Einblicke aus der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. WSI-Policy Brief. Nr 59*. Düsseldorf: WSI.
- Lübker M and Schulten T (2022) WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa. *WSI Report, No. 71*.
- Mindestlohnkommission (2018) Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohnsgesetz, Berlin.
- Pimminger I (2012) *Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern*. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF.
- Pusch T (2021) *12 Euro Mindestlohn: Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht tarifgebundenen Beschäftigten. WSI Policy Brief Nr.62*. Düsseldorf: WSI.
- Schulten T (2016) The meaning of extension for the stability of collective bargaining in Europe. *ETUI Research Paper-Policy Brief Nr 4*.
- Schulten T and Müller T (2019) What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe. *Transfer*. 1-18.

Statistisches Bundesamt (2022) Niedriglohnquote. In:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit>. Download am 24.01.2023.

Steffen J (2021) Mindestlohn und Rente. In: [http://www.portal-](http://www.portal-sozialpolitik.de/index.php?page=mindestlohn_und_rente)

[sozialpolitik.de/index.php?page=mindestlohn_und_rente](http://www.portal-sozialpolitik.de/index.php?page=mindestlohn_und_rente). download 24.01.2023.