

Thesen für flankierende Maßnahmen für Kleinunternehmer bei der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes

1. Ausgangspunkt, Zielstellung

Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes führt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen mit geringen bzw. keinen Rücklagen und ausgeschöpften Kreditrahmen in der Anfangsphase zu erheblichen bis existenzbedrohenden Situationen.

Der Mindestlohn wird sich nach seriösen Schätzungen erst nach circa 3 bis 5 Jahren in einer höheren Binnenkaufkraft niederschlagen. Die Bereitschaft der Nachfrager entsprechende angemessene Preise für Waren und Dienstleistungen zu zahlen wird sich somit auch erst über diesen Zeitraum entwickeln. Somit werden die Unternehmen zunächst die steigenden Lohnkosten nicht voll auf die Preise umlegen können.

Als Folge davon wären die erhöhten Lohnkosten zu Lasten des Betriebsergebnisses oder aus Rücklagen und Krediten zu finanzieren.

Für die insbesondere im Einzelhandel, im Handwerk und Dienstleistungsbereich tätigen kleinen Betriebe sind beide Alternativen nicht umsetzbar.

In der Regel sind nur geringe bis keine Rücklagen vorhanden. Eine Kreditierung durch die Banken erfolgt wegen des vermeintlichen Ausfallrisikos in der Regel ebenfalls nicht. Ebenso scheiden in der Regel andere Formen der Fremdfinanzierung aus.

Die Gewinne, so überhaupt vorhanden, werden zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Fortbestandes des Betriebes benötigt, so dass nur geringe Spielräume für Verschiebungen bleiben.

Somit muß die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes mit Maßnahmen gekoppelt werden, die es insbesondere kleinen und mittleren Betrieben ermöglichen, den Übergang von der bisherigen Entlohnung zum Mindestlohn ohne zusätzliche wirtschaftliche Risiken zu bewältigen.

Gleichzeitig ist aber zu beachten, dass möglichst wenig Mitnahmeeffekte seitens nicht wirklich bedürftiger Unternehmen entstehen.

2. Zielgruppe

Als kleine und mittlere Unternehmen im Sinne der vorzusehenden Regelungen sind Betriebe anzusehen, die in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und deren Gewinn im Jahr vor der Einführung des Mindestlohnes 50.000,- EUR nicht überschritten hat.

Ausgenommen sind grundsätzlich Neugründungen von Betrieben und Neueinstellungen von ArbeitnehmerInnen in bestehenden Betrieben ab dem Zeitpunkt der ersten Lesung des Gesetzentwurfes im Bundestag, da in diesen Fällen die Anwendung des Mindestlohnes in die Gründungsüberlegungen und die Personalplanungen einbezogen werden kann.

Ausgenommen sind ebenfalls Betriebe, deren Löhne schon vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes diesem entsprachen oder darüber lagen.

3. Maßnahmen

Grundsätzlich haben alle Unternehmen den gesetzlichen Mindestlohn von Beginn an zu zahlen. Übergangsregelungen hinsichtlich einer gestaffelten / zeitversetzten Einführung des Mindestlohnes wird aus Wettbewerbsgründen und mit Blick auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen widersprochen.

Ausgangspunkt jeder Überlegung ist die positive Differenz zwischen der Lohnsumme (Bruttolöhne plus Lohnnebenkosten) unter Beachtung des Mindestlohnes und der Lohnsumme vor Einführung des Mindestlohnes (tatsächliche Mehrbelastung).

Die Feststellung dieser Differenz obliegt den Agenturen für Arbeit oder den Finanzämtern.

Als Maßnahmen kommen jeweils befristet auf 3 bis 5 Jahre in Betracht:

1. Aussetzung der Abführung der Umsatzsteuer
2. Aussetzung des Sozialversicherungs-Arbeitgeberanteils bzw. der SV-Abführung
3. Tarifentlastung bei der ESt / KSt je Arbeitnehmerstelle
4. Zuschüsse zu den erhöhten Lohnkosten

Die Maßnahmen 1. bis 3. Sind wegen der zu erwartenden Folgewirkungen nicht sinnvoll umsetzbar.

Als zielführend werden die Zuschüsse zu den erhöhten Lohnkosten angesehen.

Auf Antrag des Unternehmens werden durch die Agenturen für Arbeit die durch die Einführung des Mindestlohnes zu tragenden zusätzlichen Lohnkosten (tatsächliche Mehrbelastung) bezuschusst.

Die Zuschüsse werden der Höhe nach gestaffelt.

In den ersten 12 Monaten nach Einführung des Mindestlohnes 75 %, in den zweiten 12 Monaten nach Einführung des Mindestlohnes 50 % und in den dritten 12 Monaten nach Einführung des Mindestlohnes 25 % der tatsächlichen Mehrbelastung.

Danach sollte die tatsächliche Mehrbelastung vollständig durch erhöhte Preise ausgeglichen werden können. Denkbar wäre, die Zuschüsse ähnlich wie die Investitionszulage von der Ertragsbesteuerung auszunehmen.

Die praktische Umsetzung kann in der Weise erfolgen, dass im Rahmen der Gesetzgebung zum Mindestlohn die Bundesregierung ermächtigt wird, im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit und unter Einbeziehung der zu bildenden Mindestlohnkommission eine entsprechende Rechtsverordnung zu erlassen.

Da die Zuschüsse als Beihilfen im Sinne des EU-Rechts (z. B. de minimis-Regelung) zu betrachten sein dürften, muss ggf. eine entsprechende Abstimmung mit der EU-Kommission erfolgen.

Die zur Finanzierung der Zuschüsse notwendigen Mittel ergeben sich u. a. aus den durch die Lohnerhöhungen entstehenden Beitragsmehreinnahmen der Bundesagentur für Arbeit, sowie durch das erhöhte Aufkommen an Lohnsteuer. Gleichzeitig sinken die Ausgaben für Hilfen zum Lebensunterhalt, so dass auch hier Mittel umgeschichtet werden können.

Gerd Beck, OWUS-Thüringen e. V.
Mai2010