

Stellungnahme

zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

10. März 2025

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 280.000 Einzelhandelsunternehmen mit über drei Millionen Beschäftigten an 400.000 Standorten einen Umsatz von rund 660 Milliarden Euro jährlich.



Tarifverträge vor weiteren staatlichen Eingriffen schützen!

Das gesamtwirtschaftliche Umfeld ist insgesamt und für den Einzelhandel aktuell weiter äußerst herausfordernd und von großen Unsicherheiten geprägt. Deutschland befindet sich im dritten Jahr in Folge in einer gesamtwirtschaftlichen Rezession. Hinzu kommen die großen geopolitischen Risiken insbesondere durch den Krieg in der Ukraine sowie der Neuausrichtung der Außen- und Sicherheitspolitik der USA mit noch unabsehbaren Konsequenzen für die europäische Sicherheitsarchitektur. All dies verunsichert nachvollziehbarerweise die Menschen in Deutschland und drückt weiter auf die ohnehin nur geringe Kaufkraft der Menschen im letzten Jahr. Erschwerend hinzu kommen noch drohende internationale Zoll- und Handelskonflikte sowie die nach wie vor zu hohen Energie- und Lebenshaltungskosten hierzulande. Kritisch sind zudem auch die ansteigenden Lohnnebenkosten in Deutschland, die aufgrund des demografischen Wandels perspektivisch nur noch weiter ansteigen werden. Die Beschäftigten haben daher bereits heute weniger Netto vom bisherigen individuellen Bruttoarbeitslohn als noch Ende 2024. All dies wird zu einer verstärkten Zurückhaltung bei der Anschaffung neuer Waren und Güter führen. So hat die HDE-Konjunkturumfrage im Frühjahr 2025 etwa ergeben, dass 72 Prozent der befragten Einzelhandelsunternehmen dort das Thema „Kaufzurückhaltung“ als das TOP-Thema angeführt haben. Auch der andauernde Bürokratieaufwuchs war für 63 Prozent der befragten Unternehmen im Handel ein besonders relevantes Thema.

Der HDE spricht sich für den Schutz der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG vor staatlichen Eingriffen aus. Die Branche ist mit rund 3,1 Millionen Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Die überbordende staatliche Regulierung in Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs in zentralen Tätigkeitsfeldern der Tarifvertragsparteien hat maßgeblich zur branchenübergreifend rückläufigen Tarifbindung beigetragen. Mehr staatliche Regulierung gefährdet aber die Tariflandschaft insgesamt. Zur Steigerung der Tarifbindung bedarf es wieder mehr Gestaltungsfreiräume für die Tarifvertragsparteien. Besonders kritisch war daher der rein politisch motivierte Eingriff durch eine sprunghafte staatliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde ohne vorherige Beteiligung der unabhängigen und paritätisch besetzten Mindestlohnkommission. Dies hat zu erheblichen Stauchungseffekten am unteren Ende des Tarifgitters geführt, so dass dort bis heute keine Entgeltendifferenzierung möglich ist. Zusätzlich wurde damals auch erstmals von dem Grundsatz abgewichen, dass die Mindestlohnanhebung für die Dauer der Empfehlung von zwei Jahren Bestand haben sollte. Dies hat zu einem erheblichen Vertrauensschaden der tarifgebundenen Arbeitgeber geführt, da sich die Kalkulationsgrundlage geändert hat und damit nachträglich massiv in Tariflöhne eingegriffen wurde, die zuvor mit der Gewerkschaft nach einer komplexen und intensiven Tarifauseinandersetzung für eine bestimmte Laufzeit vereinbart worden waren. Dies darf sich in Zukunft nicht mehr wiederholen, ansonsten drohen irreversible Schäden für die Tariflandschaft und den hiesigen Wirtschaftsstandort. Dies gilt auch für politische Einflussnahme durch die Formulierung von öffentlichen Zielsetzungen bezüglich der Mindestlohnhöhe im Vorfeld von Empfehlungsentscheidungen der Mindestlohnkommission. Die unabhängige Mindestlohnkommission darf nicht zum Spielball der Politik werden.



Unsere Empfehlung an die Mindestlohnkommission lautet:

- **Aufgrund der wirtschaftlich außergewöhnlich schlechten Gesamtlage für die Branche und der bereits heute absehbaren noch anstehenden weiteren Steigerungen der Sozialversicherungsbeiträge und der damit verknüpften nochmaligen Verteuerung des Faktors Arbeit fordert der HDE eine Aussetzung weiterer Mindestlohnanhebungen, um eine Überforderung der Branche zu verhindern und Arbeitsplätze nicht zu gefährden.**
- **Sollte sich die Mindestlohnkommission trotzdem für eine Empfehlung zur Mindestlohnanhebung entscheiden, fordern wir als HDE, dass dadurch zumindest keine weiteren Eingriffe in die tarifautonom verhandelten Tariflöhne in Großbranchen wie dem Einzelhandel vorgenommen werden. Dies setzt bezogen für den Einzelhandel aber voraus, dass bis mindestens 1. Juli 2026 keine neuen Mindestlohnhebungen greifen.**
- **Nur hilfsweise wird gefordert, dass im Falle von Mindestlohnhebungen vor dem 1. Juli 2026 stets gewährleistet sein müsste, dass ein neuer Mindestlohn den niedrigsten Tariflohn im Einzelhandel in der untersten Entgeltgruppe über alle Tarifgebiete hinweg in Höhe von 13,47 Euro pro Stunde deutlich unterschreitet, damit die Tariflöhne den von Gewerkschaften stets eingeforderten Tarifabstand zum Mindestlohn einhalten.**
- **Zudem fordern wir als HDE für die gesamte weitere Laufzeit der nächsten Empfehlung der Mindestlohnkommission zur Festsetzung des Mindestlohns nötigenfalls eine Anpassungsempfehlung mit Augenmaß, die die äußerst schwierigen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen vieler Branchen, insbesondere des Einzelhandels, sowie auch Sondereffekte etwa durch die beiden Hochinflationen (zuletzt: 2022, 2023) und den dadurch bedingten oft zeitlich nachgelagerten außergewöhnlichen Anstieg der Tariflöhne in vielen Großbranchen angemessen berücksichtigt.**
- **Letztlich muss bei der Entscheidung über eine Mindestlohnanpassung eine Überforderung der Arbeitgeber und auch ein Überschreiten der Produktivitätsgrenze besonders im Bereich der geringfügig qualifizierten Tätigkeiten vermieden werden, um wirtschaftliches Wachstum zu ermöglichen und nicht massenhaft Arbeitsplätze in Deutschland zu gefährden. Die Orientierung der Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tarifentwicklung gem. § 9 Abs. 2 MiLoG bildet die absolute Obergrenze.**



Im Einzelnen:

- 1. Grundsätzliche Einschätzung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzten Erhöhungen auf 12,00 Euro ab 1. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber sowie zur Erhöhung auf 12,41 Euro ab 1. Januar 2024 und auf 12,82 Euro ab 1. Januar 2025.**

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen letzte Erhöhungen zum 1. Oktober 2022 durch den Gesetzgeber (12,00 Euro) sowie zum 1. Januar 2024 (12,41 Euro) und zum 1. Januar 2025 (12,82 Euro) haben bereits zu massiven Eingriffen in die Tarifautonomie geführt.

Eine Mindestlohnanhebung durch den Gesetzgeber ohne vorherige Beteiligung der unabhängigen und paritätisch besetzten Mindestlohnkommission im Jahre 2022 darf sich keinesfalls wiederholen. Der Mindestlohn darf nicht mehr und mehr zum politischen Spielball verkommen. Die aktuelle Diskussion hat nochmals eindrucksvoll belegt, dass dieses Thema für die politische Debatte insbesondere vor Bundestagswahlen sehr reizvoll sein kann. Es gilt also die zunehmende Politisierung des gesetzlichen Mindestlohns zu verhindern.

Insbesondere durch die unverhältnismäßig hohe Anhebung in einem Schritt durch den Gesetzgeber auf 12 Euro pro Stunde ab 1. Oktober 2022 wurde eine Vielzahl an Tariflöhnen, die zuvor mit den Gewerkschaften auf Augenhöhe verhandelt worden waren, einfach verdrängt. So waren davon in allen 16 Tarifgebieten des Einzelhandels die jeweils untersten Entgeltgruppen betroffen, diese zwischen den Sozialpartnern erst 2021 vereinbarten Tarifentgelte wurden als unangemessen abgestempelt. In weiteren fünf Tarifgebieten im Einzelhandel war sogar auch noch die nächsthöhere Entgeltgruppe direkt betroffen, was die erhebliche Eingriffsintensität durch die gesetzliche Mindestlohnanhebung 2022 in das Tarifwerk des Einzelhandels belegt. Dies darf sich nicht wiederholen, dadurch ist ein Vertrauensschaden bei den tarifgebundenen Arbeitgebern entstanden, die auf den Bestand der vereinbarten Tariflöhne für die Laufzeit vertraut haben und dies auch guten Gewissens tun durften. Zudem ist eine Differenzierung bei den geringfügig qualifizierten Tätigkeiten in der untersten Entgeltgruppe der Entgelttarifverträge dann aufgrund der Stauchungseffekte im Tarifgitter gar nicht mehr möglich. Tarifbindung hat dadurch stark an Attraktivität verloren.



Der Eingriff in das Tarifgitter sowie der Stauchungseffekt in der untersten tariflichen Entgeltgruppe durch die rein politisch motivierte Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro im Jahre 2022 ohne vorherige Beteiligung der unabhängigen und paritätisch besetzten Mindestlohnkommission soll hier exemplarisch am aktuellen Beispiel des Entgelttarifvertrages für den Einzelhandel in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt werden:

12 €/Std.: Eingriff in die Tarifautonomie!

**Tarifabschluss Mecklenburg-Vorpommern
12.06.2024 (in Euro)**

		Vorweganhebung in Euro				40	
		Veränderung in Prozent				1,80%	
Gehaltsgruppe	Tätigkeitsjahr	seit	12 €/Std. ab	ab	12,41 €/Std. ab	ab	ab
		01.07.22	01.07.23	01.10.23	01.01.24	01.07.24	01.09.25
				-5,30%		4,70%	
1	1.	1772,03	2028,00	2028,00	2097,29	2197,00	2277,00
	2.	1813,08	2028,00	2028,00	2097,29	2197,00	2277,00
	3.	1860,11	2028,00	2028,00	2097,29	2197,00	2277,00
	4.	1943,77	2028,00	2046,79	2097,29	2197,00	2277,00
	danach	2070,99		2180,75		2283,25	2365,00
2	1.	2027,43	2028,00	2134,88		2235,22	2316,00
	2.	2070,99		2180,75		2283,25	2365,00
	3.	2112,24		2224,19		2328,73	2411,00

Auf Basis der tariflichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ergibt sich in Mecklenburg-Vorpommern ein tariflicher Stundenlohn im Einzelhandel in der untersten Entgeltgruppe ab 1. September 2025 in Höhe von 13,47 Euro pro Stunde.

Hinzu kommt, dass auch die weiteren Anhebungsschritte der Mindestlohnkommission auf 12,41 Euro ab 1. Januar 2024 sowie auf 12,82 Euro ab 1. Januar 2025 massiven Einfluss auch auf die damals noch andauernden historisch komplexen und langwierigen Tarifverhandlungen im Einzelhandel 2023/2024 mit über 60 Verhandlungsrunden in über 14 Monaten genommen haben. Die im Sommer 2023 veröffentlichten Mindestlohnanhebungen für die folgenden zwei Jahre wurden während dieser Tarifverhandlungen im Einzelhandel bekannt und waren fortan Gegenstand der Verhandlungen der Sozialpartner. Denn damit war für alle erkennbar und eindeutig, dass zukünftige Tariflöhne diese Werte nicht unterschreiten dürfen und ggf. eine überproportionale Anhebung am unteren tariflichen Entgeltgitter erforderlich sein würde. Im Gegenteil, gewerkschaftsseitig wird bekanntlich dann stets sogar auch noch ein Tarifabstand zum gesetzlichen Mindestlohn eingefordert, was den Faktor Arbeit für tarifgebundene Unternehmen zusätzlich verteuert und Tarifbindung damit an Attraktivität verlieren lässt. Hinzu kommt, dass die Anhebung am unteren Ende des Tarifgitters natürlich auch noch zur Anhebung der oberen Tariflöhne führt, so dass die Tariflöhne insgesamt steigen. Selbst der noch amtierende Bundeskanzler hatte auf



diesen Folgeeffekt beim SPD-Parteitag am 11. Januar 2025 in Berlin explizit und unter großem Beifall der Parteimitglieder in seiner Rede öffentlich hingewiesen. Dies offenbart die starke Lenkungswirkung der Mindestlohnempfehlung sowie der späteren Umsetzung durch die Politik auch für die Tarifpolitik insgesamt. Vor dem Hintergrund müssen zukünftige Entscheidungen der Mindestlohnkommission also immer garantieren, dass damit nicht während der Laufzeit in bereits verhandelte Tariflöhne eingegriffen wird. Damit aber nicht genug: Aufgrund des Tarifabstandsgebotes, welches die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen stets einfordern (s. o.), muss auch gewährleistet bleiben, dass immer auch noch ein Mindestabstand zwischen den Tariflöhnen sowie dem gesetzlichen Mindestlohn gewahrt bleibt. Ansonsten entsteht der Tariflandschaft großer Schaden, mit unter Umständen irreversiblen Folgen für den Wirtschaftsstandort.

2. Auswirkungen auf den angemessenen Mindestschutz der Beschäftigten

Nach einer aktuellen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag die Anzahl der Beschäftigten im Einzelhandel, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber mit Branchen- oder Haustarifvertrag beschäftigt waren, im Jahr 2023 bei 23 Prozent. Darüber hinaus orientiert sich aber auch immer noch eine Vielzahl der nicht tarifgebundenen Arbeitgeber in der Branche an den Flächentarifverträgen im Einzelhandel (bspw. an den Entgelttarifverträgen). Daher profitieren laut IAB bundesweit (regionale Unterschiede werden hier nicht ausgewiesen) noch etwa zwei Drittel der Beschäftigten im Einzelhandel direkt oder indirekt von tariflichen Entgeltsteigerungen. Ungeachtet der tariflichen Entgeltgruppe konnten die Beschäftigten des Einzelhandels seit 2013 sogar trotz Rekordinflation in den Jahren 2022 und 2023 Reallohngewinne in Höhe von insgesamt rund 7 Prozent erzielen.

Darüber hinaus bieten die Tarifverträge des Einzelhandels den Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen, die als Gesamtpaket über einen Mindestschutz weit hinausgehen. Das tarifliche Monatsentgelt in der wichtigsten Tarifgruppe (Verkaufstätigkeit) im Einzelhandel beläuft sich in allen Tarifgebieten in der Endstufe inzwischen auf mehr als 3.000 Euro. Gezahlt werden jährlich im Einzelhandel 13,25 Tarifgehälter (inklusive tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt im Einzelhandel regelmäßig 37,5 Stunden (West) bzw. 38 oder 39 Wochenstunden (Ost). Das Arbeiten ab 18.30 Uhr wird zusätzlich mit 20 Prozent Zuschlag belohnt, ab 20 Uhr mit 50 Prozent Zuschlag. Zusätzlich konnte im Laufe der letzten Tarifrunde auch der Tarifvertrag für die betriebliche Altersvorsorge neu verhandelt werden, sodass die Beschäftigten des Einzelhandels nun seit diesem Jahr Anspruch auf einen erhöhten Arbeitgeberbeitrag zur tariflichen Altersvorsorge haben. Dadurch wird der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung von den tarifgebundenen Handelsunternehmen stärker finanziell gefördert. Dies ist ein starkes Signal der Sozialpartner, die frei von staatlicher Einflussnahme für angemessene Arbeitsbedingungen in der Branche noch verträgliche Kompromisspakete verhandeln

Es ist aber eben auch festzustellen, dass der gesetzliche Mindestlohn seit 2022 bis heute unverhältnismäßig stark um mehr als 30 Prozent gestiegen ist, die Tariflöhne im Einzelhandel sind



trotz verhältnismäßig hoher Tarifabschlüsse aufgrund der gestiegenen Inflation in den Jahren 2022 und 2023 im Vergleichszeitraum zuletzt dennoch „lediglich“ um rund 17 Prozent angestiegen. Das zeigt ganz klar auf, dass die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns insbesondere in der jüngsten Vergangenheit bereits unverhältnismäßig hoch war und die Unternehmen daher stark finanziell belastet hat. Seit Einführung ist der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2015 sogar um rund 51 Prozent gestiegen. Dies verdeutlicht, dass weitere Mindestlohnanhebungen aktuell nicht geboten sind, um eine zu schnelle und zu hohe Kostensteigerung für die Arbeitgeber in Deutschland zu verhindern und Beschäftigung damit nicht zu gefährden. Hinzu kommt, dass der Mindestlohn durch die enorme Steigerung in den letzten Jahren mehr und mehr zum „Living Wage“ weiterentwickelt wurde. Dieser Umstand könnte auch der Tarifbindung zusätzlich schaden, sofern dieser Wert in der öffentlichen Wahrnehmung als neue „Benchmark“ akzeptiert wird, die eine Tariflohnfindung für zumeist gering qualifizierten Tätigkeiten ersetzt.

Erschwerend kommt für Arbeitgeber noch hinzu, dass auch die Ausweitung der Gleitzone bzw. des Übergangsbereichs (sog. Midijobs) zuletzt mit Wirkung zum 1. Januar 2023 auf Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Einkommen zwischen 556,01 Euro bis zu 2.000 Euro eine Verschiebung der Kostenlast bei den Sozialversicherungsbeiträgen zu Ungunsten der Arbeitgeber bewirkt hat. Im Ergebnis haben Beschäftigte im Übergangsbereich seit dem nur noch einen reduzierten Beitragsanteil in der Sozialversicherung zu tragen, der mit zunehmendem Arbeitsentgelt ansteigt bis er erst bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000 Euro dann seine reguläre Höhe erreicht. Die Arbeitgeber haben hingegen bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs einen Beitragsanteil von rund 28 Prozent zu tragen. Mit steigendem Arbeitsentgelt nimmt der Beitragsanteil des Arbeitgebers ab bis er seine reguläre Höhe erreicht. Der verringerte Arbeitnehmerbeitragsanteil führt bei den Midijobs also zur Beitragsentlastung und damit zu mehr „netto“, während er für Arbeitgeber zu einem enormen zusätzlichen Kostenschub geführt hat. Damit wurde auch in den bewährten Grundsatz der paritätischen Kostenlastverteilung bei den Sozialversicherungsbeiträgen eingegriffen, so dass dadurch insbesondere Arbeitgeber in Branchen mit viel struktureller Teilzeit - wie etwa dem Einzelhandel – besonders stark benachteiligt wurden.

3. Auswirkungen auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen

Der Mindestlohn hat die Handelsunternehmen über höhere Löhne und zusätzlichen bürokratischen Aufwand belastet und die Arbeitskosten erhöht. Steigende Lohnkosten konnten in der Vergangenheit zum Teil noch aus den Unternehmensgewinnen heraus finanziert, zum anderen Teil auch in Form höherer Preise an den Verbraucher weitergegeben werden. Höhere Preise sind in einem guten konjunkturellen Umfeld mit weitgehend stabilen Verbraucherpreisen und steigenden Realeinkommen aber leichter am Markt durchsetzbar. In Zeiten, in denen die konjunkturellen Rahmenbedingungen also recht stabil sind, kann davon ausgegangen werden, dass zumindest moderate Mindestloohnerhöhungen, die die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angemessen abbilden, jedenfalls ohne gravierende Effekte eingepreist werden können. In einer



Phase der konjunkturellen Abkühlung oder Rezession wie wir es aktuell im dritten Jahr in Folge in Deutschland erleben (s. o.) ist die Ausgangslage leider eine völlig andere. Eine Kompensation einer Mindestlohnanhebung durch eine Preisanhebung ist in diesem Umfeld nicht mehr bzw. nur teilweise möglich. Viele Händler, insbesondere im Lebensmitteleinzelhandel, können weiterhin nicht einmal die stark gestiegenen Erzeugerpreise an die Kunden in vollem Umfang weitergeben, was zu stark sinkenden Gewinnmargen führt. Hinzu kommt die gesamtgesellschaftliche Verantwortung in der Daseinsvorsorge der Menschen. So würden exorbitant ansteigende Preise in kürzester Zeit für Lebensmittel den sozialen Frieden im Land gefährden.

Eine kontinuierliche Weitergabe eines steigenden Mindestlohnes an die Verbraucher kann auch deshalb keine Lösung sein, da am Ende dadurch das Szenario einer Lohn-Preis-Spirale droht. Denn eine solche Weitergabe heizt die Inflation nur noch weiter an, sodass die Verbraucherpreise kontinuierlich weiter ansteigen müssen. In einem solchen Fall würde dann auch ein höherer Mindestlohn für die betroffenen Beschäftigten weitestgehend ins Leere laufen, da sich die Kaufkraft ihres Gehalts dadurch nicht mehr steigern würde, sondern gegebenenfalls sogar verringert. Dementsprechend lösen die Mindestlohnanhebungen die finanziellen Herausforderungen der Beschäftigten nicht effektiv und nachhaltig. Viel zielführender als ein immer weiter steigender Mindestlohn wäre mit Blick auf die Beschäftigten daher die Herabsetzung (oder zumindest die Stabilisierung) der Sozialversicherungsbeiträge durch einen erhöhten Zuschuss der öffentlichen Hand sowie auch struktureller Reformen insbesondere im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung. Dies würde dann auch langfristig und nachhaltig für mehr „Netto“ bei den Beschäftigten sorgen. Die bereits oben angeführten stark sinkenden Gewinnmargen könnten sich langfristig natürlich auch auf den Erhalt und die Vitalität unserer Innenstädte negativ auswirken. Dort trägt der Einzelhandel maßgeblich zur Lebensqualität der Menschen bei. Vermehrte Ladenschließungen aufgrund zu geringer Gewinne würde auch die Stimmung in der Gesamtbevölkerung negativ beeinflussen.

Im Einzelhandel konkurrieren zudem traditionell unterschiedliche Vertriebsformen miteinander, die sich insbesondere durch einen sehr unterschiedlich intensiven Personaleinsatz unterscheiden: vom bedienungs- und beratungsintensiven Fachgeschäft bzw. Kaufhaus über Selbstbedienungs-Warenhäuser, Discounter bis hin zum Versandhandel. Je nach Vertriebsformat schlagen Erhöhungen der Personalkosten durch den gesetzlichen Mindestlohn, gemessen an den Gesamtkosten, sehr unterschiedlich bei den Unternehmen zu Buche. Insbesondere überproportionale Anhebungen des gesetzlichen Mindestlohns haben daher ganz erhebliche Auswirkungen auch auf die Wettbewerbssituation innerhalb der unterschiedlichen Vertriebsformen im Einzelhandel. Unvorhersehbare, überproportionale Mindestlohnanhebungen, wie sie durch den Gesetzgeber 2022 vorgenommen wurden, können sich auch erheblich auf die Innovationstätigkeit der Unternehmen auswirken. Bereits seit 2020 planen laut HDE-Konsumbarometer immer mehr Einzelhandelsunternehmen, ihr Investitionsvolumen zu verringern. Die Zahl der Unternehmen, die eine Verringerung des Investitionsvolumens planen, übersteigt mittlerweile die Anzahl sol-



cher Unternehmen, die ihr Investitionsvolumen steigern wollen, sogar um über 10 Prozent. Dementsprechend sind Unternehmen in den letzten Jahren bereits erheblich zurückhaltender mit Investitionen umgegangen. Allerdings können Tarifverträge sowie das etablierte Verfahren der Mindestlohnanhebung durch die Mindestlohnkommission für Planungssicherheit auf Seiten der Arbeitgeber sorgen und bieten ihnen die Möglichkeit, ihre Kosten für einen bestimmten Zeitraum zu kalkulieren. Durch rein politisch motivierte Eingriffe des Gesetzgebers wird aber die Planungssicherheit nicht mehr gewährleistet, was also auch die Investitionsbereitschaft und Weiterentwicklung von Unternehmen massiv hindern kann und die Wettbewerbsfähigkeit beeinflusst.

4. Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Die Beschäftigungsstatistik im Einzelhandel ist trotz der multiplen Krisen weiter stabil. Wie aus aktuellen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) hervorgeht, waren zum Stichtag 30.06.2024 im Einzelhandel 3.113.492 Menschen beschäftigt. Bezogen auf den Stichtag 30.06.2024 etwa ist die Gesamtbeschäftigung in der Branche damit im Vergleich zum Vorjahr um 13.028 Stellen leicht rückläufig, damit haben wir in der Branche nach vielen Jahren des Beschäftigungsaufwuchses eine Trendumkehr erlebt, die den schwierigen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen geschuldet ist. Das ist besorgniserregend, dieser Trend kann sich durch steigende Personalkosten natürlich weiter intensivieren, hierzu sind die weiteren Mindestlohnempfehlungen sicher von großer Bedeutung, weil die Unternehmen vorausschauend kalkulieren.

Die aktuellen Zahlen zeigen minimale Tendenzen dazu, dass in wirtschaftlich schwächeren Zeiten auch im Handel weniger Arbeitnehmer eingestellt werden.

Die Stabilität an Beschäftigung im Einzelhandel ist jedoch erfreulich und belegt eindrucksvoll die wirtschaftliche Stärke und Widerstandskraft der Branche insgesamt. So ist die Beschäftigung immer noch um 40.809 Stellen höher als zum Vorkrisenniveau (Stichtag: 30.06.2019). Der Einzelhandel ist damit als Branche weiterhin ein sehr verlässlicher und leistungsstarker Arbeitgeber und Ausbilder, der auch in ländlichen Regionen verlässliche Jobs mit Karriereoptionen anbietet.

Auf eine anhaltende wirtschaftliche Stärke und Widerstandskraft der Branche darf man sich in konjunkturell schwachen Zeiten jedoch nicht verlassen. Die allgemeine Konsumzurückhaltung sowie die Entwicklung der deutschen Wirtschaft mit einem Rückgang um 0,2 Prozent im Jahr 2024 zeichnen kein positives Bild für die kommenden Jahre. Nach einem bereits schwierigen Jahr 2024 wird die Einzelhandelsbranche selbst ihre Umsätze auch in diesem Jahr kaum erhöhen können. Der HDE geht im Vergleich zum Vorjahr von einem realen Umsatzplus von lediglich 0,5 Prozent für die Branche aus. Der Umsatz entwickelt sich dementsprechend nur noch mit einer Seitwärtsbewegung. Hauptgrund dafür ist eine große Verunsicherung bei den Verbrauchern durch die andauernden Kriegsgeschehen, die anhaltenden Auswirkungen der Inflation sowie der vielen weiteren unkalkulierbaren geopolitischen Spannungen insbesondere auch im



Hinblick auf die USA und die dortige unberechenbare politische Lage. Hinzu kommen viele Unwägbarkeiten auch auf der nationalen politischen Ebene. Das vorzeitige Scheitern der Ampelregierung sowie Wahlen und Regierungsbildung in unsicheren Zeiten sorgt für eine massive Kaufzurückhaltung bei den Verbrauchern. Nach Prognosen des HDE ist die Verbraucherstimmung im März 2025 noch schlechter als vor einem Jahr. Eine Erholung des privaten Konsums mit signifikanten gesamtwirtschaftlichen Wachstumsimpulsen wird es zunächst nicht mehr geben. In der aktuellen Verbraucherstimmung kommt eher ein gewisses Abwarten zum Ausdruck. Selbst Aktionstage wie Black Friday und Cyber Monday kurbeln die Umsätze der Branche nicht mehr an. Bis 2022 verzeichneten solche Aktionen noch Wachstumsraten der Ausgaben von 20 Prozent und mehr. Schon 2023 hat sich der Zuwachs mit 6 Prozent an Black Friday und Cyber Monday deutlich abgeschwächt und stagniert nun. Bei anhaltender Konsumzurückhaltung kann offenbar noch nicht einmal das Preisargument ein weiteres Wachstum erzeugen.

Diese Entwicklungen schlagen sich zunehmend auch auf Beschäftigungsindikatoren in der Branche nieder. Seit 2022 melden die Unternehmen des Einzelhandels beispielsweise zunehmend weniger offene Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit. Zudem haben laut HDE-Konjunkturumfrage 2024 immer mehr Betriebe im Einzelhandel im Jahresverlauf ihre Mitarbeiterzahl verringert als dies noch vor den Krisenjahren 2020/2021 der Fall war. Im ersten Halbjahr 2019 haben laut Umfrage lediglich 13 Prozent der Betriebe ihre Mitarbeiterzahl verringert wohingegen dies im ersten Halbjahr 2024 bereits ganze 29 Prozent der Unternehmen angaben. Diese Entwicklung zeigt, dass die Handelsbetriebe angesichts der zahlreichen Herausforderungen nun auch zunehmend unter Zugzwang geraten und ein hoher Kostendruck auf der Beschäftigung lastet. Sollten die Personalkosten weiter steigen, werden sich die Unternehmen zunehmend mit der Notwendigkeit von weiterem Personalabbau in der Branche auseinandersetzen müssen.

Seit 2019 wurden insgesamt über 50.000 Geschäfte im Einzelhandel geschlossen. Allein im Jahr 2024 dürften abermals 5.000 Geschäfte im Einzelhandel weggefallen sein. Bereits seit 2015 nimmt die Gesamtanzahl der Geschäfte im Einzelhandel langsam, aber kontinuierlich ab. Diese Entwicklungen zeigen, dass die Rahmenbedingungen für das wirtschaftlich erfolgreiche Betreiben eines Einzelhandelsbetriebs mittlerweile offenbar so erschwert sind, dass auch keine nennenswerte Anzahl an Neugründungen mehr erfolgt. Dies zeigt auf, wie kritisch das derzeitige wirtschaftliche Umfeld für den Einzelhandel tatsächlich bereits ist, welches durch eine Mindestlohnerhöhung noch weiter verschärft werden würde. Denn steigende Lohnkosten in einer größtenteils personalintensiven Branche sorgen letztlich nur dafür, Prozesse zu optimieren, um weniger Personal zu benötigen, anstatt den Personalschlüssel weiter auszubauen.



5. Auswirkungen auf das Ausbildungsgeschehen

Es ist zu befürchten, dass ein zu hoher bzw. zu schnell steigender Mindestlohn auch falsche Anreize zur Nichtaufnahme einer beruflichen Ausbildung setzt. Es droht die Gefahr, dass sich junge Menschen wegen des höheren Bruttostundenentgelts noch deutlich häufiger für eine Aushilfstätigkeit zulasten einer nachhaltigen Berufsausbildung entscheiden und damit der Ausbildungsmarkt unnötig noch weiter unter Druck gerät. Auch der bestehende Fachkräftemangel würde sich in der Folge voraussichtlich noch deutlich verschärfen. Bei einer Vollzeitkraft führt etwa ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 14 Euro pro Stunde bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von nur 37,5 Stunden zu einem Bruttomonatslohn von knapp 2.300 Euro. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen im Einzelhandel je nach Ausbildungsjahr bei etwa 900 bis über 1.400 Euro (regional unterschiedlich). Das zeigt, dass junge Menschen, die etwa in sozial benachteiligten Familien aufwachsen und früh finanzielle Verantwortung etwa für jüngere Geschwister übernehmen, in einen schwierige Entscheidungsprozess geraten, an dessen Ende sich zunehmend viele Betroffene gegen eine nachhaltige Berufsausbildung entscheiden dürften.

6. Folgen des gesetzlichen Mindestlohns für die Automatisierung

Letztlich werden bei steigenden Personalkosten insbesondere im Bereich der geringen Qualifizierung die Rufe nach mehr Automatisierung schnell lauter. Die technischen Hilfsmittel wie etwa die Self-Scanning-Kasse werden immer günstiger und erfreuen sich vor allem auch bei den Kunden inzwischen größerer Beliebtheit. Sofern der gesetzliche Mindestlohn nach weiteren Erhöhungen die Produktivitätsgrenze einer solchen Tätigkeit übersteigt und diese Tätigkeiten dann aus Unternehmenssicht unrentabel werden, wird es zudem vermehrt zu Entlassungen kommen müssen. Außerdem haben die Erhöhungen dazu geführt, dass die Hürde für den Einstieg in Beschäftigung insbesondere für Geringqualifizierte abermals angehoben wurde.

7. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen

Die letzten Tarifverhandlungen im Einzelhandel waren mit über 60 Verhandlungsrunden bundesweit und einer Verhandlungsdauer von 14 Monaten historisch intensiv und lang. Grund dafür waren die äußerst herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch die anhaltend hohe Inflation, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sowie die schwierige gesamtwirtschaftliche Lage. Diese lang andauernden Verhandlungen waren eine große Belastung für die ganze Branche. Aufgrund dieser langen Verhandlungsdauer wurde zum Zeitpunkt der Verkündung der Mindestlohnanhebung zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 noch mit der Gewerkschaft verhandelt. Dementsprechend konnten die Mindestlohnerhöhungen auf jeweils 12,41 Euro pro Stunde und 12,82 pro Stunde im Rahmen der Tarifverhandlungen berücksichtigt und das zukünftige Tarifgitter daran ausgerichtet werden. Das Tarifgitter wurde dadurch deutlich beeinflusst und Anpassungen nach oben präjudiziert. Bereits zuvor war es aufgrund der politi-



schen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 zu schwerwiegenden Eingriffen in die Tarifverträge des Einzelhandels gekommen. In allen 16 Tarifgebieten des Einzelhandels war von der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro jeweils die unterste Entgeltgruppe betroffen. In fünf Tarifgebieten wurden sogar Tarifentgelte der zweiten Entgeltstufe vom Mindestlohn verdrängt, was die erhebliche Eingriffsintensität des Mindestlohnerhöhungsgesetzes belegt. Diese von den Arbeitgebern gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Tarifentgelte wurden damit auf einen Schlag als unangemessen abgestempelt – und dies mitten in der Laufzeit der Tarifverträge. Es ist zudem zu einer faktischen Stauchung im Entgeltgitter gekommen, die Auswirkungen auf die gesamte Entgeltstruktur hat. Hierzu verweisen wir exemplarisch auf die Darstellung des aktuellen unteren Tarifgitters im Tarifgebiet Mecklenburg-Vorpommern im Einzelhandel (siehe oben, Ziffer 1).

Die gesetzlich erzwungene Anhebung der untersten Entgeltgruppen hat den Druck auf die Arbeitgeber deutlich erhöht, auch die darüber liegenden Entgeltgruppen in der Folge anzuheben, um das Lohngefüge insgesamt nicht zu gefährden. Anderenfalls würde auch der Zusammenhalt der Beschäftigten gegebenenfalls bedroht, denn das Tarifsystem soll gerade dafür sorgen, dass die Bezahlung der Qualifikation angemessen ist. Auch gut qualifizierte Beschäftigte müssen sich fair und wertschätzend behandelt fühlen. Dementsprechend belasten die Arbeitgeber bei weitem nicht nur die Lohnerhöhungen bei unqualifizierten, sondern ebenso auch bei gut qualifizierten Beschäftigten beispielsweise mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Die Tarifpartner und die tarifgebundenen Unternehmen hatten beim Tarifabschluss in der Branche 2021 darauf vertraut, dass die vereinbarten Tarifentgelte oberhalb des von der Kommission beschlossenen Mindestlohns Gültigkeit behalten und dass auch in Zukunft nicht von dem bewährten Verfahren der Anpassungsentscheidungen abgewichen wird. Die Anhebung des Mindestlohns durch den Gesetzgeber gefährdete fahrlässig dieses Vertrauen in die Mindestlohnkommission und in den Mindestlohn insgesamt, aber auch in die Verlässlichkeit der Tarifarbeit selbst. In der Folge wird die Tarifbindung in Deutschland weiter zusätzlich unter Druck geraten.

Wir haben für den Einzelhandel nunmehr errechnet, dass etwa eine öffentlich diskutierte Anhebung des gesetzlichen Mindestlohn auf 14 Euro pro Stunde bereits dazu führen würden, dass in sämtlichen Tarifgebieten noch während der aktuellen Laufzeit der Entgelttarifverträge (mindestens bis 1. April 2026, regional teils längere Laufzeiten) erneut eine Vielzahl an Tariflöhnen in der untersten Entgeltgruppe verdrängt würden, darüber hinaus käme es dadurch in einigen Tarifgebieten sogar erneut zu einer Verdrängung auch von Tariflöhnen auch noch in der zweiten Entgeltgruppe, in der zumeist die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung eingruppiert sind. Im Falle einer Anhebung des Mindestlohns oberhalb von 14 Euro pro Stunde würde sich die Eingriffsintensität in das Tarifwerk des Einzelhandels entsprechend nochmals deutlich steigern. Das wäre inakzeptabel, denn besonders die letzte Tarifrunde im Einzelhandel war besonders umkämpft und entsprechend komplex zu lösen (s. o.). Der langen Laufzeit von drei Jahren kam zur Lösung des Tarifkonflikts in der Branche eine sehr hohe Bedeutung zu.



8. Wie lässt sich Tarifbindung wieder effektiv steigern?

Viel sinnvoller als staatliche Lohnsetzung in Form eines stetig ansteigenden politisch motivierten Mindestlohns wäre es, einen Ansatz für die Steigerung der Attraktivität von Tarifbindung zu finden, ohne dabei aber die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG weiter zu beschädigen. Die Tarifpartner benötigen wieder mehr Handlungsspielraum, um im vollen Umfang gestalterisch tätig zu werden. Dies setzt zum einen voraus, dass nicht immer mehr traditionelle Gestaltungsfelder der Tarifpolitik durch den Gesetzgeber abschließend geregelt werden. Zum anderen muss den Tarifvertragsparteien noch häufiger als bisher durch zusätzliche Öffnungsklauseln die Möglichkeit eingeräumt werden, in Tarifverträgen vom gesetzlichen Status quo abzuweichen. Die Tarifpartner könnten dann praxisnahe und zeitgemäße Tarifverträge vereinbaren, die den Unternehmen einen echten Mehrwert bieten. In der Folge würde die Attraktivität von Tarifverträgen wieder steigen. Erforderlich ist zudem, dass auch die Tarifvertragsparteien selbst vermehrt Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufnehmen, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen die Tarifverträge – falls erforderlich – an betriebliche Besonderheiten anpassen können und damit die Unternehmensindividualität erhöht wird. Das sorgt für mehr Flexibilität und Vertrauen in die Tarifbindung. Zu begrüßen wäre auch die Modularität von Tarifverträgen, bei der bislang nicht tarifgebundene Unternehmen die Wahlmöglichkeit erhalten würden, sich für einzelne Module (z. B. einen Entgelttarifvertrag) aus einem gesamten Tarifwerk zu entscheiden. Diese würde die Komplexität von teils Jahrzehnte alten Tarifwerken deutlich reduzieren und damit die Mittelstandtauglichkeit und Attraktivität von Tarifverträgen und Tarifbindung wieder erhöhen.

Es ist als HDE unsere Überzeugung, dass es allein Aufgabe der Sozialpartner ist, die Branchentarifverträge aktuellen Herausforderungen anzupassen und einen für beide Seiten noch verträglichen Kompromiss als Gesamtpaket auszuhandeln. Eine Lockerung der gesetzlichen Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist dafür übrigens in keiner Weise eine geeignete Lösung. Die AVE stellt vielmehr einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie und eine Einschränkung der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG dar, die eine Ausnahme bleiben muss und überdies einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Folgerichtig sind laut einem offiziellen Verzeichnis vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aktuell auch nur 0,25 Prozent aller 87.000 gültigen Tarifverträge in Deutschland für allgemeinverbindlich erklärt.