



HAPPY BIRTHDAY MINDESTLOHN!

Mythen und Wahrheiten über
den gesetzlichen Mindestlohn

**MINDESTLOHN
DRAN BLEIBEN**

HAPPY BIRTHDAY, MINDESTLOHN!

Mythen und Wahrheiten über den gesetzlichen Mindestlohn

Happy Birthday! Das Mindestlohngesetz, für das die Gewerkschaften fast zehn Jahre lang gekämpft haben, ist ein Jahr alt geworden. Und es ist ein großer Erfolg!

Im letzten Jahr ist die Beschäftigung weiter deutlich gestiegen, die Arbeitslosigkeit gesunken. Viele Kolleginnen und Kollegen können sich über deutlich höhere Löhne freuen.

Für eine endgültige Bilanz ist es zu früh, dafür fehlen noch Daten und Evaluationen. Aber wir nehmen den 1. Geburtstag des Mindestlohns zum Anlass, die größten Befürchtungen und Vorurteile ein Jahr nach der Einführung des Gesetzes mit der Realität abzugleichen.

MYTHEN UND WAHRHEIT



Die Realität: Der größte Irrtum der Mindestlohnkritiker! Der Arbeitsmarkt zeigte sich über das Jahr 2015 hindurch robust, das Arbeitsvolumen stieg sogar. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im August 2015 um 691.000 gestiegen – verglichen mit dem Vorjahr. Im selben Zeitraum ging die geringfügige Beschäftigung (Minijobs) um 127.800 Stellen zurück. Im Osten sank die Zahl der Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob haben, um sieben Prozent, im Westen um drei Prozent.

Es liegt die Vermutung nahe, dass ein großer Teil der ehemaligen Minijobs zu regulären (Teilzeit)Stellen zusammengelegt wurden. Auch das wurde mit dem Mindestlohn bezweckt, schließlich führen Minijobs in die Altersarmut und halten insbesondere Frauen dauerhaft in der Niedriglohnfalle.

„Der Mindestlohn macht das Leben für Konsumenten unerschwinglich.“

Die Realität: Die Verbraucherpreise sind durch den Mindestlohn bisher moderat gestiegen – vor allem im Osten, im Taxigewerbe und in der Gastronomie. Im Friseurhandwerk, wo es seit 1. November 2013 einen Branchenmindestlohn gibt, der stufenweise bis August 2015 auf 8,50 Euro pro Stunde gestiegen ist, sind die Preise allmählich angehoben worden. Verkraftbar für die KonsumentInnen. Da viele Beschäftigte nun mehr Geld verdienen, können sie sich leichte Preisanstiege leisten.

Auch die Umfrage des DGB zeigt: 94 Prozent aller Befragten, die den Mindestlohn befürworten, würden sich auch bei teurer werdenden Waren und Dienstleistungen für eine gesetzliche Lohnuntergrenze aussprechen.

„Der Mindestlohn bringt den Beschäftigten nicht viel.“

Die Realität: Nach Berichten der Bundesbank kommt der Mindestlohn besonders Geringqualifizierten zu Gute, Beschäftigten in Niedriglohnbranchen in Ostdeutschland, Frauen sowie den MinijobberInnen in ganz Deutschland. Es sind gleich zu Beginn des Jahres 2015 insbesondere die

Löhne der Un- oder Angelernten in Ostdeutschland um bis zu 9,3 Prozent gestiegen und damit doppelt- bis dreifach so stark wie die Löhne in höheren Leistungsgruppen.

Vor allem geringfügig Beschäftigte bekamen laut Statistischem Bundesamt deutlich mehr Lohn: Ihr Verdienst wuchs bundesweit im zweiten Quartal um 5,0 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Vollzeitbeschäftigten kletterten die Löhne um 3,2 Prozent. Die MinijobberInnen im Osten verdienten fast ein Viertel mehr im 2. Quartal 2015 verglichen mit dem Vorjahresquartal. Auch in den westdeutschen Bundesländern legten bei den Minijobs die Löhne überdurchschnittlich zu – um 3,8 Prozent.

Dazu passen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit vom Oktober 2015: Sie belegen, dass die Zahl der „AufstockerInnen“ besonders in Ostdeutschland deutlich gesunken ist. In den neuen Bundesländern bezogen durchschnittlich 10,4 Prozent weniger ArbeitnehmerInnen, in den ersten fünf Monaten des Jahres, neben einem Einkommen zusätzlich Hartz-IV-Leistungen. In den alten Bundesländern ist die Zahl verglichen mit dem Vorjahr nur um 1,8 Prozent gesunken.

„Der Mindestlohn schadet der Wirtschaft.“

Die Realität: Selten war die Konsumlaune der Verbraucher besser als im Herbst 2015. Und das liegt nicht nur an der guten Konjunktur. Der Mindestlohn spült GeringverdienerInnen mehr Geld in die Taschen, so dass sie mehr ausgeben können – mit positiven Effekten für die Binnenkonjunktur. Das spüren auch die Unternehmen. Im ifo-Geschäftsklima-Index vom Oktober 2015 heißt es: „Der Optimismus mit Blick auf die künftigen Geschäfte nahm ... weiter zu. Die deutsche Konjunktur zeigt sich erstaunlich widerstandsfähig gegenüber den vielfältigen Herausforderungen des Herbstes.“

„Der Mindestlohn mit seinen Aufzeichnungspflichten ist ein Bürokratiemonster.“

Die Realität: Es gibt keine neue Bürokratie: Die Arbeitsstunden mussten schon in der Vergangenheit aufgezeichnet werden. Es reicht, wenn ArbeitnehmerInnen die Aufzeichnung vornehmen. Ein Wettbewerbsnachteil für Unternehmen lässt sich nicht ableiten, weil die Dokumentationspflicht für alle gilt.

Die Aufzeichnungspflicht gilt nur für neun, eher kleinere Branchen: das Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen sowie die Fleischwirtschaft.

Diese Branchen sind nach Erfahrungen bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit besonders missbrauchsanfällig, so dass man bei Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit genau hinschauen muss. Auch die Kombination mit anderen Aufzeichnungspflichten zum Beispiel für Überstunden ist richtig. Um den korrekten Lohn errechnen zu können, müssen die tatsächlich geleisteten Stunden aufgeschrieben worden sein.

Besonders wichtig sind die Dokumentationspflichten bei den Minijobs. Das war bisher ein riesiger Graubereich ohne Regeln. Zahlreiche Studien belegen, dass gerade geringfügig Beschäftigte von Verstößen gegen den Arbeitsvertrag betroffen waren.

„Der Mindestlohn muss für Flüchtlinge oder alle ausgesetzt oder abgesenkt werden.“

Die Realität: Der Mindestlohn soll die Existenz der ArbeitnehmerInnen absichern und ist unabdingbar – egal, woher die Beschäftigten kommen, die in Deutschland arbeiten. Weitere Ausnahmen darf es nicht geben, das verstieße gegen den Gleichheitsgrundsatz. Abzulehnen ist auch die Wiederbelebung des „Kombilohns“, der einer Subventionierung von ArbeitgeberInnen durch die SteuerzahlerInnen gleichkommt, indem nicht existenzsichernde Löhne mit „Hartz IV“ aufgestockt werden müssen.

Der DGB will gute Arbeit auch für Asylsuchende. Je mehr Flüchtlinge auf den Arbeitsmarkt kommen, die ihre Rechte noch nicht gut kennen, umso nötiger sind engmaschige Kontrollen. Doch der Zoll ist personell seit Jahren unterbesetzt. Das rächt sich jetzt und es kommt zur „linke-Tasche-rechte-Tasche-Politik“: Natürlich müssen ausreichend Beamte zur Verfügung stehen, um die Flüchtlinge zu registrieren. Dafür aber Hunderte Beschäftigte der Finanzkontrolle Schwarzarbeit von den nötigen Mindestlohnkontrollen abzuziehen, ist kontraproduktiv und kommt einer Einladung an die schwarzen Schafe unter den ArbeitgeberInnen gleich, den Mindestlohn zu umgehen.

„Der Mindestlohn darf wegen der hohen staatlichen Ausgaben für Flüchtlinge bei der nächsten Anpassungsrunde zum 01.01.2017 nicht steigen.“

Die Realität: Die Mindestlohnkommission, bestehend aus einem Vorsitzenden, je drei ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgebervertreterInnen plus zwei beratende WissenschaftlerInnen, muss bis zum 30.06. Vorschläge zur Anpassung des Mindestlohns unterbreiten. Diese greift zum 01.01.2017. Der Mindestlohn muss mit der übrigen Lohnentwicklung Schritt halten. Das haben Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen so vereinbart. Da die Tarifentwicklung in der letzten Zeit positiv verlaufen ist, muss es zu einer Anhebung kommen. Um anerkannte AsylbewerberInnen und auch die einheimischen Langzeitarbeitslosen rasch auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, sind passgenaue Qualifizierungen und psychosoziale Beratungen von Nöten, aber nicht etwa das Einfrieren von Mindestlöhnen.

„Das Mindestlohngesetz lässt viele Fragen offen, insbesondere zur Frage der Anrechenbarkeit von Zuschlägen.“

Die Realität: Ja, das stimmt. Aus diesem Grunde sind viele Beschäftigte gezwungen, auf dem Klageweg Klarheit zu bekommen. Einige der ersten Gerichtsurteile, die es inzwischen gibt, stützen die Beschäftigten.

Diese Urteile sollten anderen Mut machen, sich zu wehren, wenn ihre ChefInnen nicht den korrekten Lohn zahlen. Eine der Errungenschaften des Gesetzes ist es schließlich, dass Ansprüche bis zu drei Jahren rückwirkend eingeklagt werden können. Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz von ihren Gewerkschaften. Aber es ist mühsam, wenn sich jede/r einzelne ArbeitnehmerInnen auf den Gerichtsweg begeben muss. Deshalb fordert der DGB das Verbandsklagerecht.

„Das Mindestlohngesetz funktioniert prima.“

Die Realität: Jedes neue Gesetz benötigt eine gewisse Anlaufzeit, bis es überall angekommen ist und funktioniert. Das ist beim Mindestlohn nicht anders. Aber die Erfahrungen aus den europäischen Nachbarländern zeigen es: Die ersten Wogen werden sich glätten, mittelfristig wird die Lohnuntergrenze zur deutschen Normalität zählen.

Doch in der ersten Zeit schilderten manche Beschäftigte an der DGB-Mindestlohnhotline, wie ihre ArbeitgeberInnen sie um den korrekten Mindestlohn betrügen – eine Auswahl:

- Insbesondere den geringfügig Beschäftigten (bis zu 450 Euro/ Monat) werden neue Arbeitsverträge mit kürzeren Arbeitszeiten zur Unterschrift vorgelegt, damit es auf dem Papier so aussieht, als würden die 8,50 Euro pro Stunde eingehalten werden. Tatsächlich erwarten viele ChefInnen die Arbeit im alten, viel zu großen Umfang.

- Es werden auch Zuschläge oder Trinkgeld auf den Mindestlohn angerechnet.
- Es werden Bereitschaftsdienste oder Wartezeiten (Taxis), Ladezeiten (LKW-FahrerInnen) nicht als Arbeitszeit gewertet und bezahlt.
- Bei Minijobs wird oft nur für die Zeit der Mindestlohn bezahlt, in der tatsächlich gearbeitet wird. So behaupten manche ChefInnen, es bestünde kein Anspruch auf Geld während Urlaubs- und Krankheitszeiten oder an Feiertagen.

Um diese Umgehungen einzudämmen und den Mindestlohn noch besser durchzusetzen, fordert der DGB flankierend zum Mindestlohngesetz u.a.:

- Ausdehnung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes auch auf das Bäckerei- und Fleischerhandwerk sowie den Einzelhandel, um dort bessere Kontrollen zu gewährleisten.
- Beweislast für den Nachweis geleisteter Arbeitszeiten umkehren – künftig sollen ArbeiterInnen belegen, wieviel ihre Beschäftigten tatsächlich gearbeitet haben.
- Die Aufstockung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll um 1600 Stellen – sie soll erst 2019 abgeschlossen sein – wird nicht reichen, insbesondere, wenn mit den Flüchtlingen neue Beschäftigungsgruppen auf den Arbeitsmarkt kommen. Auch der Prüfdienst der Rentenversicherung muss aufgestockt werden.
- Whistleblower-Schutz für Beschäftigte, die Mindestlohnverstöße ihres Arbeitgebers den Behörden melden
- Verbandsklagerecht

ERSTE URTEILE STÄRKEN BESCHÄFTIGTE IN IHREM ANSPRUCH AUF MINDESTLOHN

Änderungskündigung zur Streichung von Sonderzahlungen unzulässig

Bereits in 2. Instanz wurde entschieden: Eine Änderungskündigung, mit der ArbeitgeberInnen aufgrund des ab 1. Januar 2015 maßgeblichen Mindestlohns bisher zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns bisher zusätzlich zu einem Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld streichen will, ist unwirksam.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 11.08.2015 – auch zur Anrechnung Leistungszulage –
Az. 19 Sa 819/15, 19 Sa 827/15, 19 Sa 1156/15
Urteil vom 25.09.2015, Az. 8 Sa 677/15

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz.
Noch kein Mitglied? Hier kann man es werden:

www.dgb.de/mitglied-werden

Mindestlohn für die Zeiten der Nicht-Arbeit:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) setzte sich in seiner Entscheidung vom 13.05.2015 (10 AZR 191/14) mit der Frage der Höhe des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall sowie bei Urlaub im Anwendungsbereich des Mindestlohnes auseinander. Zwar ging es im vorliegenden Fall um den Branchenmindestlohn für das pädagogische Personal, die vom BAG aufgestellten Grundsätze lassen sich aber zur Vergütung von Bereitschaftszeiten im Anwendungsbereich des Pflegemindestlohnes auf den allgemeinen Mindestlohn übertragen.

Demnach ist eine vertragliche Vereinbarung der Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen und bei Krankheit unterhalb des Mindestlohnes unzulässig. Zum gleichen Ergebnis kommt das BAG beim Anspruch auf Urlaubsentgelt: nach den Bestimmungen des § 11 BurlG ist beim Urlaub eine durchschnittliche Vergütung der letzten 13 Wochen zu zahlen.

Weitere Infos: www.mindestlohn.de

BUCH

„Kommt der Mindestlohn überall an? – Eine Zwischenbilanz“

In diesem Buch kommen Menschen zu Wort, die vom Mindestlohn profitieren, aber auch solche, die von den ArbeitgeberInnen um ihren Anspruch geprellt werden. Der Journalist Ulrich Jonas hat Beschäftigte, ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen aus verschiedenen Branchen und Regionen besucht und ihre ersten Erfahrungen mit dem gesetzlichen Mindestlohn, aber auch mit Branchenmindestlöhnen, aufgeschrieben.

In den Beiträgen von Stefan Körzell, Claudia Weinkopf, Thorsten Schulten und Claudia Falk werden Antworten auf weitere Fragen gegeben: Wie funktionieren die Kontrollen beim gesetzlichen Mindestlohn? Welche Effekte hat der Mindestlohn auf den Arbeitsmarkt und die Binnenkonjunktur, wo muss noch nachgebessert werden?

„Kommt der Mindestlohn überall an – eine Zwischenbilanz“ ist im VSA-Verlag erschienen und für 6 Euro im Buchhandel oder für online registrierte Gewerkschaftsbeschäftigte beim DGB-Online-Bestellservice für 4 Euro pro Buch plus Versandgebühren erhältlich, Artikel-Nr. DGB201051.

Beitrittserklärung in eine Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner.

Weitere Infos unter: www.dgb.de/mitglied-werden

Name	Vorname
Straße	Hausnummer
PLZ/Wohnort	Geburtsdatum
Nationalität	Geschlecht
Telefon	E-Mail
Beruf	Beschäftigung bei
Ort der Beschäftigung	Branche/Wirtschaftszweig

Beruflicher Status

Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen (zur Berechnung des Mitgliedsbeitrages)

Geldinstitut

Konto-Nr. / IBAN

(Bankleitzahl)

Datum

Unterschrift

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Hinweis: Die in obigem Formular gemachten Angaben berechtigen die zuständige Gewerkschaft, diese Daten zur Erledigung der im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben (Mitgliederbestandsverwaltung, Mitgliederinformation sowie Beitragsentzug) im erforderlichen Umfang elektronisch zu verarbeiten. Die Datenweitergabe an die zuständige Gewerkschaft erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und erfolgt in einem verschlüsselten Verfahren.

Werde Mitglied einer Gewerkschaft:

www.dgb.de/mitglied-werden

Weitere Infos zum Mindestlohn:

www.mindestlohn.de

Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

www.dgb.de

Verantwortlich: DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, VB 03

Redaktion: Claudia Falk

Bildnachweis, Titel: DGB/Simone M. Neumann

Gestaltung und Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand: Dezember 2015

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand können Sie beim DGB-Online-Bestellservice einsehen.

Bestellung von Broschüren und Materialien bitte nur über den

DGB-Online-Bestellservice: www.dgb-bestellservice.de