



MINDESTLÖHNE: WAS ÄNDERT SICH AB 2017?

**MINDESTLOHN
DRAN BLEIBEN**

MINDESTLÖHNE: WAS ÄNDERT SICH AB 2017?

Wer profitiert derzeit?

1,9 Millionen Jobs wurden im April 2015 laut Statistischem Bundesamt mit Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto bezahlt. Eine Million Beschäftigungsverhältnisse wurde mit weniger als Mindestlohn vergütet, darunter Beschäftigtengruppen, die gesetzlich vom Mindestlohn ausgenommen sind. Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohn am 1. Januar 2015 gab es noch vier Millionen Jobs mit einem geringeren Stundenlohn als 8,50 Euro.

Insbesondere Frauen, MinijobberInnen, Ungelernte, Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen und in Ostdeutschland können sich über ein kräftiges Lohnplus freuen. Ein Viertel der Jobs mit Mindestlohn (0,5 Mio.) entfiel im April 2015 auf Ostdeutschland, das entspricht 11 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in den Neuen Bundesländern. In Westdeutschland wurden vier Prozent aller Jobs mit Mindestlohn vergütet (1,4 Mio.).

Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn wird zum 1. Januar 2017 erstmals angepasst. Dafür hat die Mindestlohnkommission, die mit je drei Gewerkschafts- und ArbeitgebervertreterInnen und mit zwei (nicht stimmberechtigten) WissenschaftlerInnen besetzt ist, Ende Juni 2016 einen Vorschlag unterbreitet, wie es § 9 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) vorsieht. Danach steigt der gesetzliche Mindestlohn ab Januar 2017 auf 8,84 Euro brutto pro Stunde. Das entspricht einem Plus von rund 55 Euro monatlich gegenüber dem bisherigen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Dieser Vorschlag der Mindestlohnkommission wurde von der Bundesregierung per Rechtsverordnung Ende Oktober 2016 verbindlich gemacht.

Welche Ausnahmen vom Mindestlohn gibt es (noch)?

Leider profitieren (noch) nicht alle Beschäftigten vom Mindestlohn. Einige Ausnahmen hat der DGB von Anfang an kritisiert. So gilt der Mindestlohn nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung,
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit (die IAB-Evaluation der MiLo-Ausnahme für diese Personengruppe hat gezeigt, dass der befürchtete Drehtüreffekt nicht eintritt, wonach alle sechs Monate neue Langzeitarbeitslose eingestellt werden; aber auch die erhoffte bessere Integration der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt wurde durch diese Ausnahme absolut nicht erreicht. Zudem stellt diese Ausnahme eine verfassungsrechtliche Ungleichbehandlung dar),
- Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet,
- Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient,

- Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen,
- ehrenamtlich Tätige.

Zusätzlich gilt eine Ausnahme für **ZeitungszustellerInnen**. Im Jahr 2016 hatten sie einen Anspruch auf 85 % des gesetzlichen Mindestlohnes. Ab 2017 bekommen zwar auch ZeitungszustellerInnen 8,50 Euro pro Stunde, jedoch noch immer nicht den dann geltenden gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro. Erst ab Januar 2018 erhalten sie den aktuellen Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde.

Zudem waren für eine **Übergangsfrist tarifvertragliche Abweichungen nach unten** möglich: Wenn der Tarifvertrag nach dem Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt ist, hat der Tarifvertrag Vorrang vor dem allgemeinen Mindestlohn. Ab dem 1. Januar 2017 müssen jedoch auch die nach unten abweichenden Tarifverträge mindestens 8,50 Euro pro Stunde vorsehen, allerdings erreichen noch nicht alle die ab 1. Januar 2017 geltende Mindestlohnhöhe von 8,84 Euro.

In zwei Branchen liegen die Mindestlöhne (teilweise) noch unter dem gesetzlichen Niveau von 8,50 Euro, für die anderen Branchen sind bereits Erhöhungen vereinbart:

- bei den **Wäschereidienstleistungen** im Objektkundenbereich Ost gilt der Branchenmindestlohn von derzeit 8,75 Euro noch bis Ende September 2017 und liegt damit noch 9 Cent unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns,
- in der **Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau** steigt das Mindestentgelt zum Januar 2017 auf 8,60 Euro einheitlich für Ost und West, ab November 2017 dann auf 9,10 Euro,
- in der **Textil- und Bekleidungsindustrie** Ost steigt der Mindestlohn zum November 2016 auf 8,75 Euro und wird ab Januar 2017 – wie für den Westbereich – auf den aktuellen gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro angehoben.

In der **Leiharbeit** gilt der Mindestlohn von derzeit 9 Euro (West) und 8,50 (Ost) bis zum 31. Dezember 2016. Ob es eine Folgevereinbarung gibt, hängt von dem Ausgang der Tarifverhandlungen ab. Bis dahin gilt ab 1. Januar 2017 der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro – sowohl in verleihfreien Zeiten als auch für den Zeitraum des Einsatzes in einem Entleihbetrieb.

Aber: Die meisten Branchen-Mindestlöhne liegen bereits jetzt deutlich oberhalb von 8,50 und 8,84 Euro – sie werden weiter steigen und haben Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn.

Siehe auch WSI-Tarifarchiv, Mindestlohndatenbank:
www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf

Sonderregelungen SaisonarbeiterInnen

Beschäftigte, die befristet in einer Saison etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft oder auf Weihnachtsmärkten arbeiten, erhalten den Mindestlohn.

Wer hier weniger als 70 Tage im Jahr arbeitet, ist jedoch nicht sozialversichert, hat keine Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt aber nur, wenn man gelegentlich und nicht berufsmäßig arbeitet und nicht mehr als bis zur Einkommensgrenze der geringfügigen Beschäftigung (450 Euro im Monat) verdient. Das heißt, diese Arbeit darf nicht dazu dienen, den Lebensunterhalt zu sichern. Die 70-Tage-Regelung wurde mit dem Mindestlohn zum 1. Januar 2015 eingeführt, gilt aber nur bis Ende 2018; danach greift wieder die Begrenzung auf 50 Tage. Immer wieder ist die Rede davon, dass SaisonarbeiterInnen vom Arbeitgeber die Kosten für Verpflegung und die Unterkunft vom Lohn abgezogen werden können.

Achtung, das gilt nur sehr eingeschränkt: Zum Beispiel dann *nicht*, wenn Arbeitgeber verpflichtet sind, Branchenmindestlöhne zu zahlen – auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), wie etwa in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus, oder auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), also in der Leiharbeit. Dann ist es *nicht* zulässig, Sachleistungen auf den Lohn anzurechnen. In Fällen, wo die Anrechnung von Kost und Logis zulässig ist, muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person vom Lohn übrig bleiben. Derzeit liegt die Pfändungsfreigrenze bei 1079,99 Euro monatlich netto. Wer 1079,99 Euro monatlich netto oder weniger verdient, dem darf kein Geld für Sachleistungen fürs Essen und Wohnen vom Arbeitgeber abgezogen werden.

Wofür Arbeitgeber SaisonarbeiterInnen ggf. etwas abziehen dürfen, richtet sich nach der Art und Menge der zur Verfügung gestellten Verpflegung (max. 236 Euro im Monat) und der Art und Belegung der Unterkünfte. Nähere Infos auf den Seiten des Zolls unter der Überschrift Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte:
www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html

Mindestlohn und alles ist gut? Was der DGB fordert, damit der Mindestlohn wirklich überall ankommt

Damit das Mindestlohngesetz wirkt, sind engmaschige Kontrollen und Aufzeichnungspflichten erforderlich. Das Gesetz sieht zu den Dokumentationspflichten vor, dass für gewerbliche Minijobs und in Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgelistet sind, die Arbeitszeit von Beschäftigten aufgezeichnet werden muss. Zwei Jahre sollen diese Unterlagen aufbewahrt werden – für Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) beim Zoll, die ohne diese Aufzeichnungen keine Verstöße feststellen kann. Die gesetzliche Vorschrift wurde leider seither zweimal durch Verordnungen aufgeweicht, weil Vertreter der Union und der Wirtschaft die Selbstverständlichkeit der Dokumentationspflicht – sie galt übrigens auch schon vor der Einführung des Mindestlohns – zu einem Bürokratiemonster aufgebauscht hatten. Die Kontrollen des gesetzlichen Mindestlohns laufen nach einer Schonphase für die Arbeitgeber erst jetzt stärker an. Doch das Personal dafür ist zu knapp. Die Gewerkschaften fordern die Aufstockung der Stellen bei der FKS auf 10 000 und Kontrollen auch in kleineren Betrieben, die anfällig sind für Mindestlohnumgehungen, wie z.B. das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Mindestlohnverstöße? – Wehren!

An der DGB-Mindestlohnhotline berichteten Beschäftigte, wie Arbeitgeber den Mindestlohn zu umgehen versuchen. So werden z.B. Minijobbern neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt, die geringere Arbeitsstunden vorsehen. Erwartet wird dennoch, dass der alte Arbeitsumfang erledigt wird – nun aber un- oder „schwarz“ bezahlt. Es wurden Teile des Lohns auch in Naturalien „bezahlt“, was unzulässig ist. Zudem wurden Trinkgelder oder andere Zuschläge auf den Mindestlohn angerechnet. Diese Umgehungen belegen, wie nötig exakte und prüfbare Vorschriften zur Kontrolle sind. Beschäftigte sollten ihre Arbeitszeiten selbst notieren und am besten vom Chef, notfalls auch von KollegInnen gegenzeichnen lassen.

Eine Errungenschaft des Gesetzes: Mindestlohnansprüche von ArbeitnehmerInnen können auch noch drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden. Deshalb sind vereinbarte Ausschlussfristen unwirksam, wonach Mindestlohnansprüche verfallen sollen, wenn sie nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums geltend gemacht werden. Sollte also in Arbeitsverträgen geregelt sein, dass mögliche Mindestlohnansprüche etwa nur drei Monate rückwirkend eingefordert werden können, so hat eine solche Vereinbarung vor Gericht keinen Bestand, auch wenn sie der oder die Beschäftigte unterschrieben hat.

Als Reaktion auf die Umgehungs-Tricks der Arbeitgeber fordert der DGB flankierende Maßnahmen, damit der Mindestlohn wirklich überall ankommt:

- Beweislast bei Mindestlohnansprüchen umkehren – nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber soll künftig nachweisen müssen, wie lange ein Beschäftigter tatsächlich gearbeitet hat
- das Verbandsklagerecht einführen. Bei einem Verbandsklagerecht hätte ein Verband wie etwa eine Gewerkschaft die Klagebefugnis, die Rechte der Allgemeinheit gerichtlich durchzusetzen – z.B. bei systematischen Mindestlohnverstößen. Es bestünde mit einem Verbandsklagerecht z.B. die Möglichkeit, unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzelner, einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz gerichtlich feststellen zu lassen.
- Gesetz zum Schutz von Whistleblowern schaffen
- Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit auf den Einzelhandel sowie das Bäcker- und Fleischiereihandwerk ausdehnen
- Mehr Rechte für Beschäftigte bei neuen Arbeitsverträgen (z.B. längere Bedenkzeiten zur Prüfung von Arbeitsverträgen)
- Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften zur Unterstützung des Zolls ausweiten
- Prüfdienst der Rentenversicherung aufstocken

Weitere Informationen über den Mindestlohn finden sich in der Rubrik der häufig gestellten Fragen auf www.mindestlohn.de:
www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/faq

Zum Thema Praktikum und Mindestlohn hat die DGB-Jugend im August 2016 eine Broschüre herausgebracht:
www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB41612.pdf

Gewerkschaftsmitglieder erhalten selbstverständlich kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz von ihrer zuständigen Gewerkschaft, um bei Verstößen ihre Mindestlohnansprüche durchzusetzen.

Noch kein Mitglied? Hier kann man es werden:
www.dgb.de/service/mitglied-werden/index.html

Büchlein

„Kommt der Mindestlohn überall an? – Eine Zwischenbilanz“

96 Seiten, EUR 6.00, ISBN 978-3-89965-667-1,
erhältlich über den DGB-Online-Bestellservice

Damit der gesetzliche Mindestlohn wirklich überall ankommt, braucht es wirksame Kontrollen, müssen Unklarheiten des Gesetzes beseitigt und Umgehungsstrategien von manchen Arbeitgebern abgewehrt werden. Ganz wichtig ist zudem, dass die Beschäftigten über ihre Rechte informiert werden.

In diesem Buch kommen Menschen zu Wort, die vom Mindestlohn profitieren, aber auch solche, die von den Arbeitgebern um ihren Anspruch geprellt werden. Der Journalist Ulrich Jonas hat Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte 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?

Erhältlich über den DGB-Online-Bestellservice: www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB201052

Beitrittserklärung in eine Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes



DGB

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: Claudia Falk

Gestaltung und Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand: Oktober 2016

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