

Stefan Körzell/Claudia Falk (Hrsg.)

Kommt der Mindestlohn überall an?



Eine Zwischenbilanz

Stefan Körzell/Claudia Falk (Hrsg.)
Kommt der Mindestlohn überall an?
Eine Zwischenbilanz

Stefan Körzell, gelernter Maschinenschlosser, war u.a. Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen und wurde 2014 in den Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand gewählt.

Claudia Falk, Dipl. Sozialpädagogin und Journalistin, arbeitet seit 2002 beim DGB und ist seit 2012 in der Bundesvorstandsabteilung u.a. für die DGB-Mindestlohn-Kampagne zuständig.

Ulrich Jonas, freier Journalist, schreibt seit vielen Jahren über Armutslöhne, Ausbeuter und Ideen für eine solidarische Gesellschaft.

Dr. Thorsten Schulten ist Referatsleiter für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Dr. Claudia Weinkopf ist Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin und Leiterin der Forschungsabteilung »Flexibilität und Sicherheit« (FLEX), Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.

Stefan Körzell / Claudia Falk (Hrsg.)

Kommt der Mindestlohn überall an?

Eine Zwischenbilanz

VSA: Verlag Hamburg

www.mindestlohn.de

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2015, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Titelfoto: Simone M. Neumann

Druck- und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH

ISBN: 978-3-89965-667-1

Inhalt

Stefan Körzell

Der Mindestlohn ist da! – Kommt er auch überall an? 7

Claudia Falk

Wie funktioniert die DGB-Mindestlohn-Hotline?

Wie sieht das Zwischenfazit aus? 13

Die Vorbereitung der Hotline

14

Zum Charakter der Hotline

18

Was berichten die AnruferInnen? Was wollen sie wissen?

19

Auch Betrugsfälle wurden über die Hotline bekannt

21

Bisheriges Fazit:

Ist die DGB-Mindestlohn-Hotline erfolgreich?

22

Die Hotline hat die Erwartungen des DGB übertroffen

24

Ulrich Jonas

Beschäftigte berichten über Umgehungsstrategien 25

Ein unanständiges Angebot

26

Der letzte Mohikaner

29

Im rechtsfreien Raum

32

Die Nachtarbeiterin

36

Ulrich Jonas

Beschäftigte berichten, wie sie vom Mindestlohn profitieren 41

Das doppelte Glück

42

Die Zufriedene

45

Ulrich Jonas

ArbeitgeberInnen berichten, warum sie den

Mindestlohn für richtig halten 47

»Die Löhne werden weiter steigen müssen«

48

Der ungewöhnliche Unternehmer

53

Claudia Falk	
Was macht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit?	57
Kontrolle auf der Baustelle	61
Ulrich Jonas	
BetriebsrätlInnen berichten, was bei der Durchsetzung des Mindestlohns beachtet werden sollte	65
»Wirtschaftlich ja. Aber keine Ausbeuterei!«	66
Die Kämpferin	75
Thorsten Schulten/Claudia Weinkopf	
Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – eine erste Zwischenbilanz	79
Einleitung	79
1. Ökonomische Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung und Preise	79
2. Probleme der praktischen Umsetzung des Mindestlohns	87
3. Fazit: Was noch getan werden muss	90
Literatur	91

Stefan Körzell

Der Mindestlohn ist da! – Kommt er auch überall an?

Im Januar 2015 war es endlich soweit: Der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde gilt überall in Deutschland. Über 3,6 Millionen Menschen – besonders Frauen in Dienstleistungsberufen – profitieren davon. Dazu kommen noch die Beschäftigten in Branchen, in denen sich ArbeitgeberInnen jahrelang gegen einen Tarifvertrag gewehrt haben, angesichts des »drohenden« gesetzlichen Mindestlohns aber die Übergangsfristen für tariflich vereinbarte und allgemeinverbindlich erklärte Branchen-Mindestlöhne nutzten. Bis Ende 2016 darf während dieser Übergangsphase noch von 8,50 Euro nach unten abgewichen werden. So gelten nun im Friseurhandwerk, der Fleischwirtschaft und in Forst-/Landwirtschaft/Gartenbau auch Tarifverträge, die mehr als nur die Entgelte regeln. Das alles zusammen ist ein großer Erfolg. Fast zehn Jahre haben die Gewerkschaften dafür gekämpft. Und sie bleiben dran, damit der gesetzliche Mindestlohn überall auch wirklich ankommt. Klar hakt es am Anfang hier und da. So ist es bei jedem neuen Gesetz, das viele Menschen betrifft. Davon berichten in diesem Buch einige Beschäftigte aus verschiedenen Branchen.

Allen Unkenrufen interessierter Wirtschaftsforschungs-Institute zum Trotz sind jedoch keineswegs massenhaft Jobs verloren gegangen. Im Gegenteil: Seitdem der Mindestlohn in Kraft getreten ist, kam es zu einem Plus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung! Wenn Minijobs abnehmen und in sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen umgewandelt werden, ist das ein gewünschter Effekt. Gerade für Frauen, die sonst häufig ohne eigene Kranken- und Arbeitslosenversicherung und mit nur einer mickrigen Rente dastehen. Etliche frühere sogenannte AufstockerInnen, die auf staatliche Hilfe angewiesen waren, obwohl sie gearbeitet haben, atmen nun auf: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rechnet auf das Jahr gesehen mit 60.000 Beschäftigten, die aus dem Arbeitslosengeld-II-Bezug herauskommen. Bis Februar 2015 ging die Zahl der soge-

nannten Aufstocker verglichen mit Dezember 2014 um 45.000 zurück. Vielleicht werden nicht alle von ihnen eine Existenz sichernde Arbeit gefunden haben. Das IAB prognostizierte jedenfalls bereits vor Inkrafttreten des Mindestlohns, dass jährlich 700-900 Mio. Euro weniger für Arbeitslosengeld II aufgewendet werden müssen.

Durch das Weniger an Sozialtransfers und das Mehr an Steuereinnahmen durch gestiegene Löhne wird die Gesellschaft weniger belastet, werden staatliche Mittel für andere wichtige Projekte frei. Und nicht nur dadurch: Aufgrund gestiegener Löhne wächst auch die Kaufkraft derjenigen, die zuvor jeden Cent umdrehen mussten. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen steigt, der Binennkonsum wächst.

Dass es durch die Mindestlohn-Einführung auch hier und da zu Preissteigerungen kommen kann, ist normal und verkraftbar. Schließlich haben die Menschen mehr Geld im Portemonnaie. Die vom DGB in Auftrag gegebene infratest-dimap-Umfrage hat ergeben, dass 94% der Befragten, die die Einführung des Mindestlohns begrüßen (das waren 86%), höhere Preise akzeptieren, wenn das Geld bei den Beschäftigten ankommt.

Unternehmen profitieren durch höhere Umsätze und begrüßen das Ende der Schmutzkonkurrenz. Betriebe, die schon bisher faire Arbeitsbedingungen für notwendig hielten, sind erleichtert, dass jetzt alle MitbewerberInnen wenigstens 8,50 Euro pro Stunde zahlen müssen. Klar: Für den DGB bleiben ordentliche Tarifverträge weiterhin das Ziel. Denn sie regeln mehr als den reinen Stundenlohn. Tarifverträge legen Arbeitsbedingungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Schichtzulagen fest. Tarifautonomie und höhere Löhne können sich oberhalb der untersten Haltelinie entfalten. Und tatsächlich: Nicht wenige Betriebe haben ihr gesamtes Lohngefüge nach oben angepasst. Denn wenn bisher die ausgebildeten Beschäftigten nur 8,50 Euro pro Stunde verdienten, muss auch ihr Lohn angehoben werden, um die Motivation zu erhalten. Auch ein Effekt, den sich die Gewerkschaften erhofft haben. Denn natürlich sind Mindestlöhne nur Anstandsgrenzen nach unten, eine Notlösung für die weißen Flecken und Bereiche, wo sich ArbeitgeberInnen Tarifverhandlungen entzogen haben. Die Wirkungen des Mindestlohngesetzes auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft nehmen Dr. Thorsten Schulten



Foto: Claudia Falk

vom WSI und Prof. Dr. Claudia Weinkopf vom IAQ unter die Lupe (siehe S. 79ff. in diesem Buch).

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,
- für Auszubildende unabhängig von ihrem Alter im Rahmen der Berufsausbildung,
- für Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit. Hier zeichnet sich allerdings ab, dass der befürchtete Drehtüreffekt nicht eintritt, wonach alle sechs Monate neue Langzeitarbeitslose eingestellt werden. Dennoch stellt diese Ausnahme eine verfassungsrechtliche Ungleichbehandlung da.
- PraktikantInnen, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, und
- PraktikantInnen, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient.

- Weiter gilt kein Mindestlohn für Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung der Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen.
- Außerdem gilt der Mindestlohn nicht für ehrenamtlich Tätige. Bis zum 31. Dezember 2016 gilt zusätzlich eine Ausnahme für ZeitungszustellerInnen. Im Jahr 2015 haben sie einen Anspruch auf 75% des Mindestlohnes und im Jahre 2016 auf 85%. Ab dem Jahr 2017 haben auch ZeitungszustellerInnen Anspruch auf 8,50 Euro, ab 2018 erhalten sie dann den aktuellen Mindestlohn.

Zudem sind – wie oben erwähnt – tarifvertragliche Abweichungen nach unten möglich: Wenn der Tarifvertrag nach dem Entsendege- setz für allgemeinverbindlich erklärt ist, hat der Tarifvertrag Vorrang vor dem allgemeinen Mindestlohn. Diese Ausnahme läuft ebenfalls am 31. Dezember 2016 aus. Aber: Es gibt auch Branchen-Mindest- löhne (gerade in den Baubranchen), die bereits jetzt deutlich oberhalb von 8,50 Euro liegen und weiter steigen werden; auch sie ha- ben Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn!

Damit das Mindestlohngesetz wirkt, sind engmaschige Kontrollen erforderlich. Das Gesetz sieht zu den Dokumentationspflichten vor, dass für gewerbliche Minijobs und in Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgelistet sind, die Arbeitszeit von Beschäf- tigten aufgezeichnet werden muss. Zwei Jahre sollen diese Unterlagen aufbewahrt werden – für Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls, die ohne diese Aufzeichnungen keine Verstöße feststel- len kann. Die gesetzliche Vorschrift wurde bereits Ende 2014 durch Verordnungen des Bundesfinanzministeriums aufgeweicht. Bei Be- rufen mit »ausschließlicher mobiler Tätigkeit« soll nun nur noch die Gesamtdauer der Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Kein Anfang, kein Ende, einfach die bloße Stundenzahl. Begründung: Die genaue Zeiterfassung bei diesen Tätigkeiten sei zu kompliziert. Die Gefahr: ArbeitgeberInnen können künftig gerade so viele Stunden aufschrei- ben, dass der Mindestlohn dabei herauskommt. Dass die Arbeitneh- merInnen womöglich tatsächlich viel länger arbeiten, als sie für 8,50 Euro brutto müssten – wer will das dann noch kontrollieren?

Aber selbst die abgespeckten Aufzeichnungspflichten werden von einigen VertreterInnen der Union und der Wirtschaft noch zu einem

Das Mindestlohngesetz lässt viele Fragen offen, die sich vermutlich erst im Laufe der Jahre über den Klageweg klären lassen können. Gewerkschaftsmitglieder erhalten natürlich kostenlos Rechtsberatung und Rechtsschutz. Für allgemeine Informationen über das Gesetz bietet der DGB eine Hotline bis Ende 2015 an unter Tel.: 0391/40 88 003 – zum Festnetztarif.

Bürokratiemonster aufgebauscht. In Wahrheit haben diese Leute immer noch nicht ihren Frieden mit dem bereits im Koalitionsvertrag verabredeten Gesetz gemacht. Pünktlich ein halbes Jahr nach Einführung des Mindestlohns reagierte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles auf die Beschwerden aus der Wirtschaft und legte Pläne zur »Vereinfachung« beim Schwellenwert zur Aufzeichnungspflicht und zur »Fokussierung der Arbeitszeitkontrolle« vor. Was so harmlos klingt, ist aus unserer Sicht eine Verwässerung der nötigen Aufzeichnungs- und Kontrollpflichten. Gerade diese braucht es aber, um den Schutz der ArbeitnehmerInnen gewährleisten und überprüfen zu können.

Der DGB bekommt an seiner Mindestlohn-Hotline leider immer wieder berichtet, wie ArbeitgeberInnen den Mindestlohn zu umgehen versuchen (siehe dazu den Beitrag von Claudia Falk, S. 13ff.). So werden MinijobberInnen neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt, die geringere Arbeitsstunden vorsehen. Erwartet wird dennoch, dass der alte Arbeitsumfang erledigt wird – nun aber un- oder »schwarz« bezahlt. Deshalb braucht es exakte und prüfbare Vorschriften zur Kontrolle. Beschäftigte sollten ihre Arbeitszeiten selbst notieren und am besten vom Chef oder von der Chefin, notfalls auch von KollegInnen gegenzeichnen lassen. Eine Errungenschaft des Gesetzes: Ansprüche von ArbeitnehmerInnen können auch noch drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden. Viele, die in einem noch so dürftig bezahlten Job stecken, trauen sich nicht, gegen Mindestlohnumgehungen anzugehen. Aber vielleicht nach zwei Jahren, wenn sie längst eine neue Beschäftigung gefunden haben.

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

- Beweislast bei Mindestlohnansprüchen umkehren – nicht der/die ArbeitnehmerIn, sondern der/die ArbeitgeberIn soll künftig nachweisen müssen, wie lange ein/e BeschäftigteR tatsächlich gearbeitet hat,
- das Verbandsklagerecht einführen,
- Gesetz zum Schutz von WhistleblowerInnen schaffen,
- Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit auf den Einzelhandel sowie das Bäckerei- und Fleischereihandwerk ausdehnen,
- mehr Rechte für Beschäftigte bei neuen Arbeitsverträgen absichern,
- Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften einrichten zur Unterstützung des Zolls,
- Prüfdienst der Rentenversicherung aufstocken.

Den ArbeitgeberInnen muss klar sein, dass Verstöße gegen das Gesetz keine Bagatellen sind und mit bis zu 500.000 Euro geahndet werden. Daher sind effiziente Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls nötig (zur Aufgabe der FKS siehe S. 59 in diesem Buch). Leider werden die versprochenen 1.600 zusätzlichen KontrolleurInnen beim Zoll erst peu à peu bis 2019 fertig ausgebildet sein. Dabei müssen seit 1. Januar 2015 zusätzlich Tausende von Betrieben kontrolliert werden, in denen insgesamt 3,6 Millionen Beschäftigte arbeiten, die Anspruch auf den Mindestlohn haben. Hier tut Tempo not!

Der DGB wird sich weiterhin gegen Angriffe auf die Wirksamkeit des Mindestlohngesetzes wehren. Diejenigen, die in der Aufzeichnungspflicht oder in der Auftraggeberhaftung Bürokratiemonster wittern, entlarven sich selbst: als ArbeitgeberInnen, die offenbar bisher schon bestehende Pflichten ignoriert haben. Sie scheinen zu befürchten, dass Gesetzesverstöße sichtbar werden, die bisher stillschweigend geduldet wurden.

Doch wir sind sicher: Die Wogen werden sich glätten, die SkeptikerInnen verstummen. Das zeigen auch die Erfahrungen aus den europäischen Nachbarländern, die schon Jahrzehntelang einen gesetzlichen Mindestlohn haben.

Wir bleiben wachsam: Mindestlohn – dranbleiben.