

Mindestlohn

Was ändert sich für Jugendliche und junge Beschäftigte?



Einführung: Mindestlohn

Es war ein langer Weg und jetzt ist er endlich da: seit dem 1.1.2015 gilt für alle Beschäftigten in Deutschland ein einheitlicher, gesetzlicher und flächendeckender Mindestlohn. Damit ist es gesetzlich verboten, Löhne unter 8,50 € pro Stunde zu zahlen. Bis Ende 2016 gilt noch eine Übergangszeit. Solange können Arbeitgeber mit Gewerkschaften noch einen Lohn unterhalb dieser Grenze aushandeln. Spätestens ab dem 1.1.2017 erhält jede_r Arbeitnehmer_in den gesetzlichen Mindestlohn. Die Große Koalition hat das sogenannte Tarifautonomiestärkungsgesetz nach der Bundestagswahl 2013 auf den Weg gebracht und damit dem Druck der DGB-Gewerkschaften nachgegeben, die die Mindestlohn-Forderung bereits seit vielen Jahren erhoben hatten. Ein kleiner Blick zurück: Im Mai 2006 beschloss der DGB-Bundeskongress erstmalig seine Mindestlohnforderung. Damit reagierten die Gewerkschaften auf den seit den 1990er Jahren stetig wachsenden Niedriglohnsektor, der aufgrund der abnehmenden Tarifbindung entstanden war: Immer weniger Beschäftigte wurden durch einen Tarifvertrag erfasst, der im Wesentlichen die Arbeitsbedingungen regelt. Dazu kam die Zunahme von prekärer Beschäftigung, Minijobs und Leiharbeit durch die »Hartz-Gesetze« seit 2003. Dieser Entwicklung wollten die Gewerkschaften Einhalt gebieten, um das unsägliche Lohndumping der Unternehmen endlich zu beenden. Nach harten Auseinandersetzungen und starkem politischem Druck in den vergangenen Jahren ist uns endlich ein erster Schritt in die richtige Richtung gelungen. Auch wenn der Abschluss von Tarifverträgen das oberste Ziel der gewerkschaftlichen Bemühungen bleiben muss, ist der Mindestlohn ein wichtiger Schritt auf dem Weg, Dumpinglöhne und damit Einkommensarmut zu verhindern, gerade in Bereichen mit niedriger Tarifbindung. Diese Broschüre soll einen Überblick über relevante Informationen rund um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geben und helfen um vor Ort aktiv zu werden.



Das MiloG – Was steht im Gesetz?

Ausnahmen und Verbesserungen

Seit dem 1.1.2015 haben gut 3,7 Millionen Menschen ein höheres Einkommen, da ihr Lohn bisher unter dem Mindestlohn lag und jetzt auf 8,50 Euro pro Stunde angehoben wird. Zusätzlich hat der Gesetzgeber das Arbeitnehmerentendegesetz auf alle Branchen ausgeweitet. Damit wurden bisher Branchenmindestlöhne festgeschrieben und die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten geregelt, deren Unternehmen im Ausland ansässig sind. Und schließlich soll die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erleichtert werden. Damit würden dann auch tarifungebundene Beschäftigte erreicht.

Somit verbessert sich nicht nur das monatliche Einkommen und damit die direkte Lebenssituation vieler Menschen, sondern auch der spätere Anspruch auf eine Altersrente. In der derzeit vereinbarten Höhe ist der Mindestlohn allerdings noch kein Garant für die

Verhinderung von Altersarmut. Deshalb müssen wir alles daran setzen, dass er so schnell wie möglich angehoben wird.

Die Bundesregierung hat, vor allem als Zugeständnis an Arbeitgeber und Teile der CDU und CSU, einige Ausnahmen vom Mindestlohn zugelassen. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick sowohl über die geplanten Ausnahmen als auch über die Verbesserungen durch dieses Gesetz.

! Im Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) sind Mindestlöhne für bestimmte Branchen geregelt. Wenn Gewerkschaften und Arbeitgeber für einen Bereich einen Tarifvertrag abschließen, dann können sie ihn unter bestimmten Bedingungen über dieses Gesetz allgemeinverbindlich erklären lassen. Das bedeutet, dass dieser Tarifvertrag dann für die gesamte Branche in Deutschland gilt und nicht mehr unterlaufen werden darf.

Ausnahmen, Klarstellungen und Übergangsregelungen

Vom Mindestlohn ausgenommen sind:

- › Jugendliche unter 18 Jahren
- › Auszubildende, auch wenn sie älter als 18 Jahre sind
- › Langzeitarbeitslose bis zum einschließlich sechsten Monat einer Beschäftigung
- › Praktika, die verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden
- › freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
- › Praktika für die Dauer von drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat
- › Maßnahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des 3. Sozialgesetzbuches (SGB)
- › dual Studierende unabhängig von der Art des dualen Studiums
- › ehrenamtlich Tätige

» Sebastian, 29 Jahre, kurzfristiges Einstellen von Langzeitarbeitslosen zur Umgehung des Mindestlohns: »In meinem Betrieb werden für ungelernete Arbeiten gezielt Langzeitarbeitslose eingestellt. Offenbar haben sie alle auf sechs Monate befristete Arbeitsverträge bekommen, d. h. sobald sie Anspruch auf 8,50 € Mindestlohn haben, endet ihr Beschäftigungsverhältnis. Das ist respektlos, ich schäme mich für meinen Arbeitgeber.«

Klarstellungen durch den Gesetzgeber:

- › Auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber_innen) bekommen den Mindestlohn
- › Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen (auch wenn sie nicht unter die SGB III-Bestimmung fallen und privat angeboten werden) sind vom Mindestlohn ausgenommen, dort gibt es in einigen Fällen bereits bestehende Tarifverträge
- › Auch ausländische Arbeitnehmer_innen, die in Deutschland arbeiten, haben Anspruch auf den Mindestlohn.

» Dieter, 38 Jahre, Zeitungsausträger, dessen Arbeitgeber den Arbeitsvertrag auf sein minderjähriges Kind umschreiben lassen will, um den Mindestlohn zu umgehen: »Als Zeitungsausträger habe ich mich sehr über die Einführung des Mindestlohns gefreut, endlich verdiene ich was Richtiges. Aber jetzt will mein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag auf meinen 16-jährigen Sohn umschreiben lassen, um mir weiter nur 6 € zahlen zu können.«

Vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2017 sieht das Gesetz für folgende Möglichkeiten Übergangsregelungen vor, in denen vom Mindestlohn abgewichen werden darf:

- › Bei abgeschlossenen Tarifverträgen, die nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Diese Regelung gilt bis Ende 2017.
- › Für Zeitungszusteller_innen wurde ein prozentualer Anteil vereinbart: 75 Prozent des Mindestlohns ab 1.1.2015, 85 Prozent ab 1.1.2016 und 8,50 Euro ab dem 1.1.2017.
- › Bei Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft wird der Mindestlohn ab 1.1.2015 gezahlt. Allerdings können im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die Kosten des Arbeitgebers für Unterbringung und Verpflegung bis zum 31.12.2017 auf das Entgelt angerechnet werden. Bis zum 31.12.2018 wird außerdem die Regelung der Sozialabgabenbefreiung nach dem SGB IV für geringfügig Beschäftigte von 50 auf 70 Tage oder drei Monate verlängert.



› Yvonne, 17 Jahre, deren Chef angekündigt hat, ihren Lohn von 8,70 € auf unter 8,50 € zu senken:
»Mein Chef hat mir gesagt, er muss wegen des Mindestlohns sparen und senkt mir deshalb meinen Lohn von 8,70 € auf 8,50 € pro Stunde. Das ist verdammt ungerecht.«

Verbesserungen beim Praktikum

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle freiwilligen Praktika, die nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung geleistet werden. Außerdem wurden Praktika im Gesetz das erste Mal außerhalb des Berufsbildungsgesetzes definiert.

Darin wird der **Lerncharakter** eines Praktikums betont und die Möglichkeit von Missbrauch durch verbesserte Rechtssicherheit deutlich eingegrenzt.

Außerdem gilt für Praktika in Zukunft auch das Nachweisgesetz. Das bedeutet, dass es ein zwingendes Recht auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag, ähnlich dem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag,

gibt. Dieser muss vor Beginn des Praktikumsverhältnisses vorliegen und dem_der Praktikant_in ausgehändigt werden. In diesem Vertrag müssen insbesondere folgende Dinge geregelt werden:

- › Name und Anschrift der Vertragsparteien
- › die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- › Beginn und Dauer des Praktikums
- › Zahlung und Höhe der Vergütung
- › Dauer des Urlaubs
- › ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Mit dieser Maßnahme verbessern sich die Klagemöglichkeiten der Betroffenen im Streitfall, und es wird die Transparenz des Anstellungsverhältnisses erhöht.



Verbesserungen beim Praktikum

› »Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.« (Quelle: § 22 MiloG)

Erhöhung des Mindestlohnes

Durch das Gesetz wird die unterste Lohngrenze einmalig auf 8,50 Euro festgesetzt. Für zukünftige Erhöhungen des Mindestlohnes sieht der Gesetzgeber eine Kommission vor.

Der Mindestlohn wird alle zwei Jahre, das erste Mal zum 1.1.2017 erhöht. Dazu beschließt die Mindestlohnkommission zum 30.6. des Vorjahres über die Erhöhung. Nach der ersten Erhöhung wird die Höhe des Mindestlohns also alle zwei Jahre neu festgesetzt.

! Mindestlohnkommission

Die Mindestlohnkommission setzt sich aus sieben stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Drei Vertreter_innen der Arbeitgeber, drei Vertreter_innen der Gewerkschaften und ein unabhängiger Vorsitz, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Wenn keine Einigung besteht, wechselt der Vorsitz nach jeder Anpassung. Außerdem nehmen zwei Wissenschaftler_innen mit beratender Stimme teil. Die Mindestlohnkommission wird von der Bundesregierung alle fünf Jahre neu berufen. Die Mitglieder sind nicht an Weisungen gebunden und ehrenamtlich tätig. Der_Die Vorsitzende wird auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen berufen. Die jeweiligen Spitzenorganisationen schlagen auch die für ihren Bereich zu berufenden weiteren Mitglieder sowie die beratenden Mitglieder vor.

Position der Gewerkschaftsjugend

Die Gewerkschaftsjugend begrüßt ausdrücklich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes als längst überfälligen Schritt zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Mit den 8,50 Euro ist eine Anstandsgrenze gegeben, die nicht unterschritten werden darf. Dies ist auch eine Frage der Würde und des Respekts gegenüber den betroffenen Arbeitnehmer_innen. Als Gewerkschaften haben wir dazu einen wichtigen Beitrag geliefert. Wir lehnen allerdings die Ausnahmen im Gesetz grundlegend ab.

Ausnahmen, wie etwa bei Jugendlichen unter 18 Jahren oder Langzeitarbeitslosen, sind **willkürlich** und **diskriminierend**.

Willkürlich deswegen, weil die Gründe für die Ausnahmen nicht nachvollziehbar sind. Kein Jugendlicher unter 18 Jahren wird etwa auf eine qualifizierte Berufsausbildung verzichten, nur weil er vorübergehend bei einem Hilfsjob den Mindestlohn verdient. Ganz im Gegensatz zu dieser Annahme waren auch 2014 über 260.000 junge Menschen in Warteschleifen geparkt – wegen fehlender Ausbildungsplätze. 1,4 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren haben überhaupt keinen qualifizierenden Berufsabschluss. Hier besteht dringend Handlungsbedarf.

Diskriminierend sind solche Ausnahmen, weil sie wie etwa bei Langzeitarbeitslosen unterstellen, dass Menschen, die zwölf Monate keinen Job mehr hatten, weniger leistungsfähig als andere Arbeitnehmer_innen sind. Damit verstößt diese Regelung aus Sicht der Gewerkschaftsjugend gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes.

Mindestlohn von 8,50 Euro: Nur der erste Schritt!

Die Einführung des Mindestlohnes auf einer Höhe von 8,50 Euro stellt für die Gewerkschaftsjugend einen ersten Schritt dar. Klar ist aber auch: Ein selbstständiges Leben alleine oder gar mit einer Fa-



milie ist mit 8,50 Euro in der Stunde kaum zu finanzieren. **Nach der Einführung muss der Mindestlohn daher zügig auf 12,40 Euro angehoben werden.** Mit dieser Höhe soll sichergestellt werden, dass alle Menschen ein würdevolles und gutes Leben führen können. Er eröffnet den Menschen einen gerechten Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und verhindert Altersarmut.

! Fairer Lohn

»Die Gewerkschaftsjugend fordert die Einführung eines deutschlandweit einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 12,40 Euro. Der Wert 12,40 Euro entspricht den Kriterien eines fairen Lohns nach der Definition der europäischen Sozialcharta. Der gesetzliche Mindestlohn soll dann als gesetzliche Untergrenze greifen, wenn Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen oder in der Branche keine bzw. nur teilweise tarifliche Regelungen gelten. Er darf nicht unterschritten werden. Er soll jährlich mindestens in Höhe des verteilungsneutralen Spielraums aufgestockt werden. [...] Der geforderte Mindestlohn ist nicht der faire Lohn, sondern die Mindestforderung.« Beschluss der 19. Bundesjugendkonferenz der DGB-Jugend

Argumentationshilfe

In den letzten Jahren hat die Akzeptanz in der Bevölkerung massiv zugenommen, die überwältigende Mehrheit (86 Prozent laut Infratest-Dimap im Auftrag des DGB, Mai 2014) spricht sich inzwischen für den Mindestlohn aus. Viele Arbeitgeber_innen und Wirtschaftsverbände stehen der Einführung aber weiterhin skeptisch gegenüber und führen eine Vielzahl von Einwänden ins Feld, zum Teil mit irreführenden Argumentationsmustern und falschen Tatsachenbehauptungen.

Wir haben hier die gängigsten Gegenmeinungen zusammengestellt, um euch die Argumentation zu erleichtern.

Argumentationsstrategien

Du hast die schlüssigsten Argumente und beste Faktenkenntnis am Start, um deine Gesprächspartner_innen zu überzeugen. Doch das reicht nicht immer: Manche weichen einfach aus oder ignorieren Tatsachen. Wir haben ein paar Tipps zusammengestellt, die dir helfen sollen, deine Argumente in solchen Situationen wirksamer zu machen.

a) Verbündete schaffen

Beteilige andere am Gespräch und greife deren Argumente auf, und seien sie noch so banal. Das verändert die Gesprächsatmosphäre zu deinen Gunsten und verschafft dir eine sichere Ebene für die weitere Diskussion. Außerdem entziehst du sehr dominant auftretenden Diskussionsteilnehmer_innen so die Aufmerksamkeit.

b) Argumentiere konkret

Frage nach konkreten Zusammenhängen. Woher weißt du das? Was genau meinst du? Was stört dich persönlich daran? Dein Nachhaken verstrickt auch ein verbohrtes Gegenüber in Widersprüche und nimmt einer Diskussion das Tempo.

c) Lass es ruhig angehen

Wenn du selbst mit einer ruhigen Stimme sprichst, erhältst du mehr Aufmerksamkeit. Dein Gegenüber wird in der Regel so offener für andere oder ungewohnte Gedanken, als wenn man mit Geschrei seine defensive Stimmung anheizt.

d) Bremse Stammtischparolen aus

Jemand haut ein Vorurteil nach dem anderen über faule Arbeitslose und die soziale Hängematte raus. Hake ein. Such dir eine Bemerkung heraus. Verlange konsequent ihre Erklärung. Mit einer konkreten Auseinandersetzung kannst du dein Gegenüber in Erklärungsnotstand bringen.

e) Ein Rückschritt ist manchmal ein Fortschritt

Dir fehlen Hintergrundinformationen? Oder hast du einfach einen schlechten Tag? Wenn du dich selbst nicht sicher fühlst beim Argumentieren – warum verschiebst du die Diskussion nicht einfach auf später? Damit zeigst du auch, dass es sich für dich um eine ernst zu nehmende Angelegenheit handelt. Beim nächsten Aufeinandertreffen kannst du vielleicht schon mit guten Argumenten überzeugen.



Beliebte Vorurteile und Gegenargumente

1 ■ Ein Mindestlohn von 8,50 Euro vernichtet Arbeitsplätze. Bis zu einer Million Arbeitsplätze seien gefährdet, wird immer wieder behauptet, unter anderem vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Fakt ist: Die seit Jahren bestehenden Branchenmindestlöhne wurden im Auftrag der Bundesregierung schon 2011 untersucht, dabei wurden keine negativen Effekte festgestellt. Darüber hinaus bewegt sich diese Lohnuntergrenze im Vergleich zu unseren westeuropäischen Nachbar_innen im Mittelfeld. In Frankreich (9,53 €), den Niederlanden (9,11 €) oder Belgien (9,11 €) liegt er darüber. Insgesamt 21 von 28 EU-Staaten verfügen bereits über Mindestlöhne. Europaweit ist die Notwendigkeit von Mindestlöhnen unumstritten.

2 ■ Lieber einen schlecht bezahlten Job als gar keinen. Man kann doch auch beim Amt aufstocken.

Fakt ist: Es ist Aufgabe der Unternehmen und nicht des Staates, für Existenz sichernde Einkommen zu sorgen. Mindestlöhne entlasten den Staatshaushalt und sorgen für die Stabilisierung der Sozialversicherungssysteme. Viele Unternehmen missbrauchen Hartz IV inzwischen als Lohnsubvention. Über die Hälfte aller Bezieh_innen von ALG II sind inzwischen beschäftigt. Alleine im Jahr 2010 kostete das den Staat 11,5 Milliarden Euro! Mindestlöhne sind – neben Tarifverträgen – ein wichtiges Mittel gegen Lohnarmut. Denn sie stellen sicher, dass Menschen von ihrer Arbeit leben können und keine weitere Unterstützung vom Staat benötigen. Mindestlöhne sorgen auch für die Rente vor, denn Niedriglöhne heute bedeuten Altersarmut morgen.

3 ■ Es ist richtig, dass Menschen unter 18 Jahren vom Mindestlohn ausgenommen sind. Der Mindestlohn hält junge Menschen nur davon ab, eine Ausbildung zu beginnen. Siehe Frankreich: Dort gibt es einen Mindestlohn und eine hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Fakt ist: Dieses Argument ist weder stichhaltig, noch durch Tatsachen zu belegen. Auch heute schon können junge Menschen, die ungelern eine Tätigkeit aufnehmen, deutlich mehr verdienen als in der Ausbildung. Doch junge Menschen denken an ihre Zukunft: Beinahe ausnahmslos entscheiden sie sich für eine Ausbildung oder ein Studium. Richtig ist, dass es nach wie vor zu wenige Ausbildungsplätze gibt. Auch der scheinbare Zusammenhang zwischen Mindestlohn und hoher Jugendarbeitslosigkeit ist nicht haltbar. Auch in Frankreich gibt es Ausnahmen für Trainees und Auszubildende. Und in anderen Ländern gibt es zumeist kein duales Ausbildungssystem wie in Deutschland, was besonders in Krisenzeiten große Übergangsprobleme erzeugt: Berufsanfänger_innen haben es dann deutlich schwerer, in den Arbeitsmarkt zu kommen.

4 ■ Praktikant_innen sollten keinen Anspruch auf Mindestlohn haben, das ist doch nur eine Orientierungsphase.

Fakt ist: Mit dem Mindestlohngesetz wird unmissverständlich klargestellt: Ein Praktikum ist ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Freiwillige Praktika zur Berufsausbildungsorientierung sind ohnehin bis zu drei Monate vom Mindestlohn ausgenommen. Es ist nicht begründbar, warum Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben sollten. Sie haben lange genug gelernt und das Recht auf eine Chance, sich im Berufsleben zu bewähren: als angemessen bezahlte Beschäftigte, nicht als Praktikant_innen.

5 ■ Arbeitsplätze werden ins Ausland verlagert, wenn der Mindestlohn die Arbeit teurer macht.

Fakt ist: Jobs im Niedriglohnsektor sind vor allem ortsgebundene Dienstleistungen in Bäckereien, im Bewachungsgewerbe, in der Friseurbranche oder in der Gastronomie. Sie können nicht einfach ins Ausland verlagert werden.

6. Deutschland braucht keinen Mindestlohn, wir leben in einem reichen Land.

Fakt ist: Fast ein Viertel aller Beschäftigten arbeitet für einen Niedriglohn unter 8,50 Euro pro Stunde. Von einem Mindestlohn profitieren entsprechend viele Beschäftigte. Der Reichtum ist leider auch hier sehr ungleich verteilt.

Mindestlöhne schaffen würdigere Arbeitsbedingungen. Existenz sichernde Einkommen sind ein Zeichen des Respekts für getane Arbeit. Darüber hinaus schaffen Mindestlöhne Klarheit, denn durch sie bekommen Beschäftigte das, was ihnen an Lohn zusteht. Sie werden nicht gezwungen, aus Unwissenheit Jobs anzunehmen, deren Bezahlung unterhalb des Branchenstandards oder gar unterhalb des Existenzminimums liegt.

7. Die Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind schlecht qualifiziert und werden deshalb auch schlecht bezahlt.

Fakt ist: Im Jahr 2012 hat das Institut für Arbeit und Qualifikation festgestellt, dass das lediglich bei einem Fünftel der Niedriglohnbeschäftigten zutrifft. Über 70 Prozent haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, über neun Prozent sogar ein abgeschlossenes Studium. Mindestlöhne stoppen auf lange Sicht die Abwärtsspirale der Löhne, unter der immer häufiger auch Beschäftigte mit Berufsausbildung oder Studium leiden.

8. Mindestlöhne fördern Schwarzarbeit.

Fakt ist: Nicht der Mindestlohn, sondern niedrige Löhne fördern Schwarzarbeit, weil Betroffene wegen ihres niedrigen Lohnes gezwungen sind, sich (unter der Hand) etwas dazu zu verdienen. Mit einem Existenz sichernden Mindestlohn entfällt diese Notwendigkeit.

9. Lohnhöhe ist doch Verhandlungssache, oder?

Fakt ist: Lohn aus Erwerbsarbeit muss Existenz sichernd sein und die Stabilität der Sozialversicherungssysteme gewährleisten (siehe Punkt 2). Mindestlöhne fördern darüber hinaus die Geschlechtergerechtigkeit, denn sie schützen Frauen, die besonders oft von Niedriglöhnen betroffen sind, vor Lohnarmut und Abhängigkeit.

10. Mindestlöhne verzerren den Wettbewerb.

Fakt ist: Mindestlöhne schaffen fairen Wettbewerb. Lohndumping ist ein unfairer Wettbewerbsvorteil zu Lasten der Beschäftigten und auch derjenigen Arbeitgeber_innen, die fair bezahlen. Außerdem kurbeln sie die Binnenwirtschaft an. Mindestlöhne sorgen für mehr Nachfrage und wirken sich somit positiv auf die Konjunktur aus.

11. Mindestlöhne schränken die Tarifautonomie ein. Die Tarifpartner sollten die Lohnhöhe bestimmen, ohne dass ein Gesetz eingreift.

Fakt ist: Der Mindestlohn ist nur eine sichernde Untergrenze, darüber kann sich die Tarifautonomie frei entfalten. In vielen Branchen verweigern sich Arbeitgeber_innen Tarifabschlüssen – oder die Verhandlungsmacht der Beschäftigten reicht nicht aus, um auskömmliche Entgelte zu vereinbaren, sodass Mindestlöhne die nicht genutzte Tarifautonomie ersetzen müssen. Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro stellt dabei das absolute Minimum dar; er muss regelmäßig angepasst werden. Die Branchenmindestlöhne werden weiterhin – darüber liegend – von den Tarifpartnern ausgehandelt. Die beste Lösung sind weiterhin reguläre Tarifverträge, die höhere Entgelte und viele andere Arbeitsbedingungen regeln.

Handlungshilfe – Was kannst du machen?



Das Mindestlohngesetz ist da. Ob es die Erwartungen erfüllt und flächendeckend wirksam werden kann, hängt von den betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften ab. Wir müssen das Gesetz nun mit Leben füllen. Unsere wichtigste Aufgabe ist es nun, darauf zu achten, dass der Mindestlohn nicht unterlaufen wird. Und wir müssen daran arbeiten, die gesellschaftliche Akzeptanz der Institution Mindestlohn weiter zu erhöhen. Dafür wird es unerlässlich sein, andere zu informieren und zu sensibilisieren, ein aktives Auge auf graue Zonen und Missbrauchsfälle zu haben sowie bereit zu sein, entschlossen und kreativ zu handeln.

Mindestlohn – Nach wie vor ein umkämpftes Feld

Direkt nach dem Gesetzesbeschluss im Juli 2014 begann für die Arbeitgeber_innen die Suche nach Schlupflöchern und Regelungen,

den Mindestlohn zu umgehen. Ebenso gibt es Bestrebungen von Berufsverbänden, weitere Ausnahmen durchzuboxen. Einige Arbeitgeberverbände nutzen die Möglichkeit der Übergangsregelung durch den Abschluss von Tarifverträgen (z. B. in der Fleischindustrie oder im Friseurhandwerk). Andere wiederum werden versuchen, den Mindestlohn auf die »krumme Tour« zu umgehen. Es zeichnet sich ab, dass es Versuche geben wird, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in selbstständige Tätigkeiten (für die der Mindestlohn nicht gilt) zu überführen oder durch die Manipulation der Erfassung von Arbeitszeit unbezahlte Überstunden leisten zu lassen – auch und gerade bei Minijobs. **Hierbei ist es wichtig zu wissen, dass es für diese Fälle stets einer Änderung im Arbeitsvertrag bedarf, dem der/die Beschäftigte jeweils zustimmen muss.**

Handlungsoptionen

1. Ebene: Misstände im Betrieb zum Thema machen

In deinem Betrieb/deiner Dienststelle wird der Mindestlohn missachtet oder durch Tricks unterlaufen? Du möchtest darauf aufmerksam machen und mit Kolleg_innen ins Gespräch kommen? Schaffe Gesprächsorte, um andere zu informieren und zu sensibilisieren! Nutze dafür die Möglichkeiten, die dir durch das Berufsbildungs- oder Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht werden:

Organisiere einen Betriebsrundgang, um mit anderen über die Situation ins Gespräch zu kommen und sie über ihre Rechte zu

informieren. Der Betriebsrat/Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) haben ein umfangreiches Zugangsrecht innerhalb des Betriebs/der Dienststelle, um alle Mitarbeiter_innen zu erreichen.

Arbeitgeber versuchen verstärkt durch Absenkung der Sonderzahlung oder durch Änderungen der AZV Regelungen den Mindestlohn zu unterwandern. Auch treten verstärkt Fälle auf, in denen Beschäftigte gedrängt werden, Scheinselbstständigkeit anzumelden, um nicht unter den Mindestlohn zu fallen. Wichtig hier: UNTERSCHREIBT KEINE ÄNDERUNGSVERTRÄGE! Sondern wendet euch in so einem Fall gleich direkt an eure Gewerkschaft vor Ort.

Eine mögliche Perspektive kann sein, das Problem auf einer Betriebs-/Personalversammlung zu diskutieren und den Betriebs-/Personalrat damit zu beauftragen, eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum strittigen Thema zu verabschieden (Manipulation bei der Arbeitszeiterfassung, Umwandlung von Arbeitsverhältnissen, Einstellung von Langzeitarbeitslosen zum Zweck des Unterlaufens des Mindestlohns).

Organisiere einen politischen Stammtisch: Warum nicht mal in zwangloser Atmosphäre über Probleme und Handlungsmöglichkeiten sprechen? Lade Freund_innen und Kolleg_innen ein, sich nach Feierabend außerhalb der Arbeitsstätte zu treffen und gemeinsam zu überlegen, was zu tun ist.

2. Ebene: Öffentlichkeitswirksame Aktionen organisieren

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und gute Presseresonanz garantieren, dass eure Themen und Forderungen von breiten Schichten der Bevölkerung vor Ort wahrgenommen werden. Wenn es euch dabei gelingt, lokale Prominente für eure Sache zu gewinnen, kann das die Außenwirkung noch steigern. Griffige Slogans, Aufmerksamkeit erregende Werbemittel sowie einfallsreiche Aktionsformen sind eine gute Möglichkeit, euch in der Öffentlichkeit zu platzieren. Zur Anregung haben wir im Folgenden einige Vorschläge für öffentlichkeitswirksame Aktionen zusammengestellt.

Aktion 1: Plakatserie informiert und transportiert politische Inhalte

Erreiche die Menschen rund um deinen Betrieb/deine Dienststelle, die Berufsschule oder in deiner Stadt mit einer pffiffigen Plakatserie. Erstelle eine Plakatserie auf dem Weg zu Schule, Uni oder Arbeit! Grundgedanke: Niemand geht an einem Plakat mit einer anregen-

den Botschaft vorbei, ohne sie zu lesen. Das erste Plakat enthält eine Frage oder Aussage, die Neugier weckt. Auf den in einigem Abstand folgenden

»ANERKENNUNG FÜR
GELEISTETE ARBEIT IST
EINE FRAGE VON RESPEKT
UND WÜRDE.«

»DER MINDESTLOHN MUSS
FÜR ALLE GELTEN, WÜRDE
KENNT KEINE AUSNAHME!
[ABSENDER]«

»WARUM SOLL DAS
FÜR MANCHE ARBEIT-
NEHMER_INNEN NICHT
GELTEN?«



Plakaten knüpfen Formulierungen an. Zuletzt kommt die inhaltliche Kernbotschaft mit der eigenen Forderung (und wichtig: der Absender). Einfach zu realisieren und sehr wirkungsvoll.

Aktion 2: Hupen für den Mindestlohn!

Mehrere, mindestens zwei bis drei Personen stellen sich an eine Straße mit mäßigem Autoverkehr (Achtung: Keine verkehrstechnisch bedenkliche Stelle!) und fordern die vorbeifahrenden Autofahrer_innen auf selbstgemalten Plakaten zum Hupen auf, wenn sie der dort gut lesbaren Botschaft zustimmen. Beispiel: »Hupen für den Mindestlohn für alle – ohne Ausnahmen!« Das ist ganz leicht zu organisieren und es motiviert, sich auf diese Weise der Unterstützung zu versichern. Sehr gut geeignet für Anfänger_innen, die nicht so viel Erfahrung mit Aktionen haben!

Aktion 3: Zahlen (be)greifbar machen

Alarmierende Zahlen sollen verdeutlicht werden, so zum Beispiel die steigende Altersarmut aufgrund von Niedriglöhnen oder der Zunahme von scheinselfständiger Arbeit außerhalb des Geltungsbereiches von Tarifverträgen und Mindestlohnbindung. Dazu trifft ihr euch mit möglichst vielen Kolleg_innen und stellt die wichtigsten Zahlen heraus.





Mittel eurer Wahl können sein: Pyramide oder Turm aus farbigen Umzugskartons mit Zahlen und Fakten oder kleine Elemente zu großen Zahlen angeordnet. Dazu werden Flugblätter mit genaueren Erläuterungen der Zahlen verteilt.

Vergiss nicht, die Presse im Vorfeld über die Aktion zu informieren – gerade, wenn ihr ansprechende Bilder bieten könnt!

Aktion 4: In die lokale Presseberichterstattung intervenieren

Ganz sicher werden deine lokalen Medien wie Zeitungen, Radio oder lokaler Fernsehsender über die Einführung des Mindestlohns berichten. Lokale Geschäftsleute oder Verbände bekommen dort Gelegenheit, sich über hohe Belastungen durch den Mindestlohn zu beklagen? Sei auf Draht und nutze deine Möglichkeiten:

- › Erfasse kurze und kompetente Leserbriefe, in denen du auf Artikel zum Thema Bezug nimmst. Das kannst du auch sehr gut im Team machen, um in mehreren Beiträgen verschiedene Aspekte anzusprechen.
- › Rufe bei Diskussionsrunden im Radio an und bringe deine Meinung unter.
- › Nutze die Möglichkeit, dich bei Redaktionen als Expert_in zum Thema für ein Gespräch anzubieten.
- › Informiere Medienvertreter_innen, wenn du eine öffentliche Aktion planst. Bist du einmal erfolgreich angedockt und hast schon persönliche Kontakte hergestellt, fällt die nächste Kontaktaufnahme immer leichter.

Aktion 5: Sprühschablonen

Verbreite die Botschaft! Mit einer einfach zu gestaltenden Schablone aus dünner Pappe und bunter Sprühkreide kannst du deine Message visuell ansprechend rüberbringen. Rund um Ampeln, auf Gehwegen mit viel Publikumsverkehr kannst du mit kurzen und einprägsamen Aussagen viele Menschen erreichen. Aufwand: minimal – Reichweite: riesengroß. Achtung: Wasserlösliche Sprühkreide verwenden, da du sonst wegen Sachbeschädigung belangt werden kannst.

Aktion 6: Der Mindestlohn-Rundgang/Die Mindestlohn-Rallye

Ladet zu einem Rundgang oder einer Fahrrad-Rallye ein an verschiedene Orte, an denen Menschen arbeiten, die vom Mindestlohn profitieren bzw. die ohne die Ausnahmen im Mindestlohngesetz profitieren könnten. Gut recherchiert und mit schönen Materialien aufgemacht wird das ein ansprechender Rundgang mit politischen Inhalten. Nicht vergessen, die Presse einzuladen!

3. Ebene: Informations- und Beratungsangebote

- › Die Kontrollbehörde für die Einhaltung des Mindestlohns ist die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« (FKS), die beim deutschen Zoll angesiedelt ist. Übersicht über regionale Ansprechpartner der Finanzkontrolle Schwarzarbeit findet ihr hier: www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaeftigung/Ansprechpartner/ansprechpartner_node.html
- › Der DGB plant eine Mindestlohnhotline vom 2.1. bis 31.3.2015, bei der Ratsuchende unter 0391/4088003 erste Informationen rund um das Mindestlohngesetz erhalten können (Mo-Fr: 7–20 Uhr, Sa: 9–16 Uhr). Es wird auch ein fremdsprachiges Angebot geben.
- › Die Gewerkschaftsjugend hat alles rund um das Thema Mindestlohn auf ihrer Homepage zusammengefasst. www.jugend.dgb.de
- › Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS): Von Montag bis Donnerstag von 8–20 Uhr unter 030/221911004 können alle Fragen rund um das Gesetz beantwortet werden.
- › Ausführliche und individuelle Rechtsberatung erhalten Gewerkschaftsmitglieder von ihren zuständigen Gewerkschaften vor Ort
- › Über die Rechtslage informieren www.mindestlohn.de/hintergrund/faq/ Broschüre über den DGB-Bestellservice bestellen.



! Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)

■ Ob der Mindestlohn im kommenden Jahr auch in der Lohntüte zur Realität wird, hängt letztlich von wirksamen Kontrollen ab. Die »Finanzkontrolle Schwarzarbeit« (FKS) kümmert sich bereits jetzt um die Überwachung der geltenden 14 Branchenmindestlöhne. Allerdings arbeitet die FKS schon heute am personellen Limit. Zwar sollen beim Zoll 1600 neue Stellen geschaffen werden, aber die zuständigen Kolleg_innen frühestens in 2017 fertig ausgebildet sein.

Weiterführende Informationen

Literaturliste und Webseiten für Interessierte, die sich noch tiefer ins Thema einarbeiten wollen

Broschüren des DGB:

www.dgb-bestellservice.de

Böckler-Studie zu Mindestlohn:

www.boeckler.de/22714_22720.htm

FES-Studie zu europäischen Mindestlohnregelungen

www.mindestlohn.de

www.dgb.de/mindestlohn

Böckler-Stiftung zum Mindestlohn in Deutschland:

www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_50804.htm

Homepage der Gewerkschaftsjugend:

www.jugend.dgb.de



Gendererklärung: In dieser Broschüre trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

Impressum

Redaktion: Michael Wagner in Zusammenarbeit mit Zimmer & Peruza GbR

V.i.S.d.P.: Florian Haggemiller

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Gestaltung: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Auflage: 20.000 Exemplare

Fotos: Simone M. Neumann (Seiten 1, 2, 4 und 6),
DGB-Jugend (Seite 5), Jan Zappner / DGB-Jugend (Seite 9),
Jürgen Kiontke (Seite 12);
von flickr.com (CC BY-NC-SA 2.0): René Passet (Seite 10),
Patrick Jedamzik (Seite 10), Stefan Kellner (Seite 11),

Stand: Dezember 2014

Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der DGB-Jugend.

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ