

# Umsetzung und Kontrolle des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland

Ergebnisse einer Studie des WSI im Auftrag der G.I.B.



Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) durch Bundestag und Bundesrat steht nun fest, dass ab dem 1. Januar 2015 erstmalig in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gilt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen müssen dann alle Beschäftigten in Deutschland mindestens 8,50 Euro pro Stunde verdienen. Deutschland steht nun vor der Herausforderung, das MiLoG erfolgreich umzusetzen. Im Auftrag der G.I.B. hat nun das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung eine aktuelle Studie vorgelegt, in der die Erfahrungen mit der Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen im europäischen Ausland untersucht werden. Hierzu wurden insbesondere die Situation in Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden analysiert. Außerdem wurden die bisherigen Erfahrungen in Deutschland mit branchenspezifischen und regionalen Mindestlöhnen unter die Lupe genommen. Im Folgenden werden nun die wesentlichen Ergebnisse der Studie im Hinblick auf die zukünftige Umsetzung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland dokumentiert.

Foto: Nicolas Armer (picture alliance/dpa)

Sowohl die Erfahrungen des europäischen Auslandes als auch der bestehenden regionalen und branchenspezifischen Mindestlohnsysteme in Deutschland haben gezeigt, dass eine erfolgreiche Umsetzung eines allgemeinen Mindestlohns vor allem an fünf Voraussetzungen gebunden ist:

1. Von zentraler Bedeutung ist zunächst, dass der Begriff des Mindestlohns vom Gesetzgeber möglichst präzise und handhabbar definiert wird.
2. Des Weiteren ist eine klare und kontrollierbare Regelung des Verhältnisses von Mindestlohn und Arbeitszeiten wichtig. Hierbei muss sichergestellt werden, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auch tatsächlich mit dem Mindestlohn vergütet werden.
3. Wesentlich für die Umsetzung des Mindestlohns ist außerdem die Existenz effizienter Kontrollinstitutionen und -verfahren, die eine angemessene Kontrolldichte sicherstellen und durch Prävention Mindestlohnverstöße verhindern.
4. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten über wirksame Instrumente verfügen, ihre Mindestlohnansprüche geltend zu machen und Mindestlohnverstöße gerichtlich zu ahnden.
5. Schließlich liegt die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohns darin, dass dieser auf eine möglichst breite gesellschaftliche Akzeptanz stößt, die auch weite Teile der Wirtschaft mit einschließt.

In Deutschland sind bis heute viele dieser Voraussetzungen entweder gar nicht oder nur in Teilen erfüllt. Auch nach der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes ist deshalb die Politik gefordert, die Einführung des Mindestlohns aktiv zu ge-

stalten und in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften für eine erfolgreiche Umsetzung zu sorgen. Handlungsbedarf findet sich bei allen fünf genannten Voraussetzungen.

**Definition des Mindestlohn-begriffes**

Eine der größten Schwächen des MiLoG besteht darin, dass es keine präzise Definition des Mindestlohns enthält. Dies wurde bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens in verschiedenen Stellungnahmen kritisiert. So hat z. B. der Bundesrat die Bundesregierung darum gebeten klarzustellen, „welche Lohnbestandteile auf das Stundenentgelt anzurechnen sind“, da „durch die fehlende Konkretisierung die Gefahr besteht, dass der Mindestlohn unterlaufen werden könnte.“ In der Tat hat die Kalkulation des Mindestlohnes aufgrund teilweise unklarer Vorgaben auch im europäischen Ausland immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten geführt.

In ihrer Antwort auf den Bundesrat vertritt die Bundesregierung hingegen die These, dass der Begriff des Mindestlohns bereits durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts hinreichend geklärt sei und es deshalb keiner weiteren Klärstellung bedarf. Ein Blick in die aktuelle juristische Literatur macht jedoch deutlich, dass der Mindestlohnbegriff durch die Rechtsprechung keineswegs in jeder Hinsicht abschließend geregelt wurde.

Als allgemeiner durch die Rechtsprechung sowohl des Bundesarbeitsgerichtes als auch des Europäischen Gerichtshofes bestätigter Grundsatz gilt zunächst, dass nur solche Leistungen in die Kalkulation des Min-

destlohns einbezogen werden dürfen, die eine Gegenleistung für die vertraglich vereinbarte Normalleistung darstellen. Alle Zulagen, für die eine Extraleistung des Arbeitnehmers nötig ist, müssen demnach auch extra bezahlt werden. Hierzu gehören z. B. Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit) oder für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen). Nicht berücksichtigt werden dürfen außerdem Aufwandsentschädigungen, vermögenswirksame Leistungen oder Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge, da diese nicht den Zweck verfolgen, die Normalleistung zu vergüten. Schließlich dürfen auch Trinkgelder nicht einbezogen werden, da diese eine freiwillige Leistung Dritter darstellen und deshalb nicht Bestandteil des Entgeltes sind.

Demgegenüber dürfen alle Zahlungen, die der Vergütung einer Normalleistung die-

nen, bei dem Mindestlohn berücksichtigt werden. Hierzu können neben dem Grundgehalt auch Zulagen gehören, die keine gesonderte Leistung verlangen (z. B. Bauzulage). Hinzu kommen tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlungen, die anstelle von Tarifierhöhungen gezahlt werden.

Schließlich existiert eine Reihe von Entgeltbestandteilen, bei denen es keine einheitlich Rechtsmeinung gibt. Dies gilt insbesondere für die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld. Während hier die Bundesregierung die Position vertritt, diese dürfen dann einbezogen werden, wenn sie dem Arbeitnehmer unwiderruflich ausgezahlt wurden, geht der Bundesrat davon aus, dass diese generell nicht berücksichtigt werden dürfen. Ähnlich kontrovers verhält sich hierzu die juristische Literatur, die ebenfalls zu einer unterschiedlichen Auslegung der vorliegenden Rechtsprechung gelangt.

**Tabelle 1: Entgeltbestandteile bei der Kalkulation des Mindestlohns**

... die berücksichtigt werden dürfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundgehalt</li> <li>• Einmalzahlungen</li> <li>• bestimmte Zulagen, die keine gesonderte Leistung verlangen</li> </ul>
... die nicht berücksichtigt werden dürfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Überstunden, Sonn-/Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit)</li> <li>• Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen)</li> <li>• Akkord- und Qualitätsprämien</li> <li>• Vermögenswirksame Leistungen</li> <li>• Aufwandsentschädigungen</li> <li>• Trinkgelder</li> </ul>
... bei denen die Rechtslage unklar ist	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13. Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld</li> <li>• Urlaubsgeld</li> <li>• Verpflegung, Unterkunft</li> <li>• Sachleistungen</li> </ul>

Quelle: WSI

Unklar ist auch die Einbeziehung von Kosten für Unterkunft und Verpflegung. In der juristischen Literatur wird hierzu die These vertreten, dass aus europarechtlicher Sicht keine Berücksichtigung erlaubt ist. Die Bundesregierung hat dagegen angekündigt, den Unternehmen zu erlauben, bei Saisonarbeitskräften die Kosten für Unterkunft und Verpflegung mit in die Kalkulation des Mindestlohns einzubeziehen.

### Verhältnis von Mindestlohn und Arbeitszeiten

Die Erfahrungen des europäischen Auslandes weisen darauf hin, dass die unkorrekte Erfassung der Arbeitszeit eine der verbreitetsten Praktiken bei der Umgehung des Mindestlohns darstellt. Die gleiche Erfahrung wurde auch vom Zoll bei der Kontrolle der branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland gemacht. Insgesamt lassen sich hierbei vor allem drei Umgehungsformen identifizieren.

1. In vielen Firmen werden die Beschäftigten genötigt, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, was faktisch dazu führen kann, dass der auf die effektive Arbeitszeit bezogene Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns liegt.
2. In vielen Bereichen gibt es keine fest geregelten Arbeitszeiten. Die Bezahlung bezieht sich hierbei vielmehr auf eine bestimmte vorgegebene Arbeitsleistung und erfolgt damit nach dem Stücklohnprinzip.
3. Ein dritter möglicher Weg zur Umgehung des Mindestlohns besteht in der nicht korrekten Vergütung besonderer Arbeitszeiten wie z. B. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste oder Anfahrts-, Wege- und Wartezeiten.

In dem MiLoG (§ 1, Abs. 1) wird der Mindestlohn zunächst als Lohn pro Zeiteinheit definiert. In der Begründung des Gesetzes wird darüber hinaus klargestellt, dass bei Stücklohnvereinbarungen zukünftig gewährleistet sein muss, „dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“ Um Missbrauch bei der Regelung und Kalkulation der Arbeitszeit zu verhindern, sieht das MiLoG (§ 17) vor, dass Unternehmen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren müssen.

Die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten gilt allerdings nicht generell, sondern nur für bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen. Hierzu zählen zum einen geringfügig Beschäftigte, bei denen eine erhöhte Gefahr der Nicht-Einhaltung des Mindestlohns vermutet wird, da bereits heute der Anteil der Niedriglohneempfänger/-innen unter den Minijobbern höher als in jeder anderen Arbeitnehmergruppe ist.

Darüber hinaus gilt die Dokumentationspflicht für diejenigen Branchen, die nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz als besonders anfällig für illegale Beschäftigungspraktiken gelten. Hierzu gehören das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Personenbeförderungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, das Schaustellergewerbe, die Forstwirtschaft, das Gebäudereinigungsgewerbe, der Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen sowie die Fleischwirtschaft.

Damit dürften zwar einerseits große Teile des Niedriglohnssektors abgedeckt sein,

andererseits führt die Beschränkung dazu, dass in den nicht erfassten Branchen Mindestlohnverstöße besonders leicht möglich werden, da sie kaum kontrolliert und geahndet werden können. Wesentlich ist darüber hinaus auch, dass der einzelne Arbeitnehmer die Kontrolle und Transparenz über seine Arbeitszeiterfassung hat und gerade bei Stücklohnvereinbarungen die Möglichkeit hat, gegen unrealistische Leistungsvorgaben vorzugehen.

Neben der korrekten Erfassung der Arbeitszeiten stellt sich schließlich auch die Frage, wie besondere Arbeitszeiten wie z. B. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste oder Anfahrts-, Wege- und Wartezeiten gewertet und entsprechend entlohnt werden. Die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland deuten darauf hin, dass hier häufig Mindestlohnverstöße vorkommen. Im Mindestlohngesetz werden besondere Arbeitszeiten nicht explizit erwähnt. Es ist daher davon auszugehen, dass alle Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes mit dem vollen Mindestlohn zu vergüten sind. Der Mindestlohn muss demnach auch für Bereitschaftsdienste usw. bezahlt werden. Dies ist insofern ungewöhnlich, als dass bislang in vielen Bereichen die besonderen Arbeitszeiten aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Vereinbarungen gesondert, d. h. unterhalb des regulären Stundenentgelts, vergütet werden.

### Kontrolle des Mindestlohns

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohngesetzes ist eine umfassende und wirksame Kontrolle unerlässlich. Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen sowohl im europäischen Ausland als auch in Deutschland deuten zwar darauf hin, dass sich die

große Mehrheit der Unternehmen an die bestehenden Mindestlohnbestimmungen hält. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen aber auch, dass es immer wieder Unternehmen gibt, die versuchen, den Mindestlohn zu umgehen. Mindestlohnverstöße finden sich insbesondere in arbeitsintensiven Dienstleistungsbranchen, in denen die Arbeitskosten einen hohen Anteil an den Gesamtkosten ausmachen.

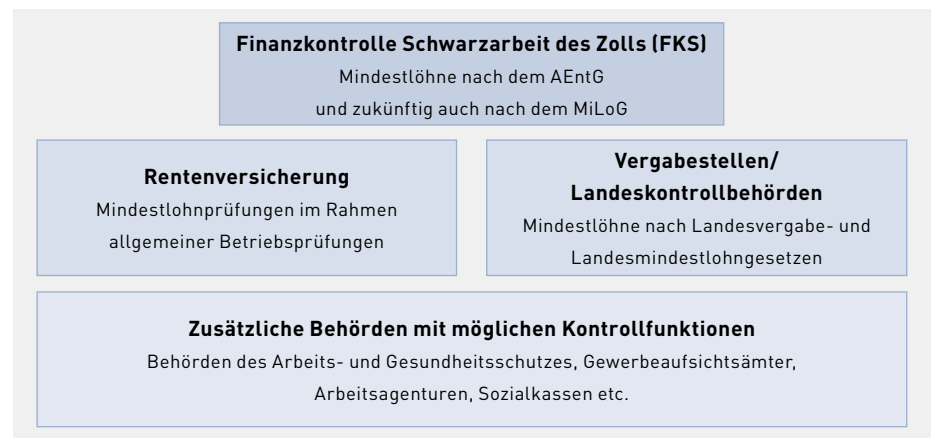
In Deutschland existiert bereits seit Langem ein entwickeltes Kontrollsystem, das jedoch anders als z. B. in Frankreich oder den Niederlanden nicht aus einer umfassenden Arbeitsinspektion, sondern aus einer differenzierten Struktur unterschiedlicher Kontrollbehörden besteht (siehe Abb. 1). Die wichtigste Kontrollbehörde bildet hierbei die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), deren Aufgabe nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz darin besteht, illegale Formen der Beschäftigung zu verfolgen. Die FKS ist hierbei mit weitreichenden Kontrollrechten ausgestattet, die eine umfangreiche Überprüfung von Unternehmen ermöglichen.

Darüber hinaus werden durch die Rentenversicherung regelmäßig Betriebsprüfungen durchgeführt, die auch die Einhaltung von Mindestlöhnen umfassen. Allerdings prüft die Rentenversicherung lediglich die Unternehmensunterlagen und leitet bei Verdachtsfällen die Informationen an die FKS weiter. Des Weiteren werden im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe Kontrollen durch Vergabestellen oder landeseigene Kontrollbehörden durchgeführt. Schließlich existiert eine Reihe weiterer Institutionen und Behörden (wie z. B. Behörden des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Gewerbeauf-

sichtsämter, Arbeitsagenturen, Sozialkassen etc.), deren Aufgabe zwar nicht explizit in der Kontrolle von Mindestlöhnen besteht, die jedoch im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeiten auch Mindestlohnverstöße feststellen können.

Beschäftigten pro Kontrolleur entsprechen. Im internationalen Vergleich stellt dies einen relativ guten Wert dar, der die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation deutlich übertrifft, die als Mindestpersonalstärke für eine nati-

Abbildung 1: Kontrolle von Mindestlöhnen in Deutschland



Quelle: WSI

Während die Kompetenzen der FKS zur Durchführung effizienter Mindestlohnkontrollen allgemein als sehr weitgehend angesehen werden, drehen sich die Diskussionen vor allem um die Frage des Personalbedarfs, der nötig ist, damit die FKS ihrem neuen erweiterten Aufgabenprofil gerecht werden kann. Mittlerweile hat die Bunderegierung erklärt, dass die FKS um insgesamt 1.600 Planstellen aufgestockt werden soll. Die Aufstockung soll über einen Zeitraum von fünf Jahren erfolgen. Ausgehend von 6.870 Planstellen im Jahr 2013 würde sich der Personalbestand der FKS bis zum Jahr 2020 um 23 Prozent auf 8.470 Stellen erhöhen. Bezogen auf derzeit etwa 35,5 Millionen abhängig Beschäftigte in Deutschland würde dies einem Verhältnis von etwa 4.200

onale Arbeitsinspektion ein Verhältnis von 1 zu 10.000 Beschäftigten empfiehlt. Allerdings wird der Personalaufbau der FKS nur schrittweise erfolgen können, da das anspruchsvolle Tätigkeitsprofil eines FKS-Kontrolleurs eine mindestens zweijährige Ausbildung verlangt. Damit wird jedoch auch eine umfassende Kontrolle des Mindestlohns erst in einigen Jahren möglich sein. Dies ist insofern problematisch, als dass es gerade bei der Einführung des Mindestlohns zu besonders häufigen Mindestlohnverstößen kommen könnte.

### Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen

Für die erfolgreiche Umsetzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist ne-

ben der Schaffung eines effizienten Kontrollsystems von zentraler Bedeutung, ob die betroffenen Beschäftigten ihre Mindestlohnansprüche auch geltend machen können. Hierzu gehört zunächst, dass jeder Beschäftigte seine Ansprüche überhaupt kennt. Zwar hat die Einführung des Mindestlohns in Deutschland eine breite öffentliche Aufmerksamkeit erhalten, trotzdem dürfte es nach wie vor zahlreiche Beschäftigte geben, die nicht wissen, ob sie Anspruch auf einen Mindestlohn haben. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohns sollte deshalb der Arbeitgeber verpflichtet werden, seine Arbeitnehmer über deren Mindestlohnansprüche zu informieren. Darüber hinaus muss die Gehaltsabrechnung so gestaltet sein, dass für Arbeitnehmer/-innen die Einhaltung des Mindestlohns nachvollziehbar ist. Hierbei sollte wie in Großbritannien den Beschäftigten im Internet ein Mindestlohnrechner zur Verfügung gestellt werden, mit dessen Hilfe sie ihre Gehaltsabrechnung überprüfen können.

Um die Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen zu stärken, bedarf es zunächst niedrigschwelliger Beratungsmöglichkeiten. So existieren in vielen europäischen Ländern Mindestlohn-Hotlines, an die sich Beschäftigte – zum Teil auch anonym – wenden können. Auch in Deutschland besteht schon heute die Möglichkeit, sich beim Zoll über illegale Beschäftigungspraktiken zu beschweren, was teilweise auch von Beschäftigten genutzt wird. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mittlerweile ein „Bürgertelefon“ für alle Fragen rund um den Mindestlohn eingerichtet. Zukünftig soll bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eine „Geschäfts- und Informati-

onsstelle für den Mindestlohn“ eingerichtet werden, zu der u. a. auch eine Telefonhotline gehören soll.

Schließlich hat jeder betroffene Beschäftigte die Möglichkeit, sein Unternehmen bei Mindestlohnverstößen zu verklagen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch deutlich, dass Arbeitnehmer aus Angst vor Arbeitsplatzverlusten und anderen Sanktionen nur relativ selten zu diesem Mittel greifen. Beispielsweise wurden in den letzten Jahren Klagen gegen sittenwidrige Löhne in der Regel nicht von den betroffenen Arbeitnehmern, sondern den Jobcentern geführt, die von den Unternehmen entgangene Sozialversicherungsbeiträge einforderten.

Um Mindestlohnansprüche auch gerichtlich geltend machen zu können, sollten die kollektiven Klagemöglichkeiten gestärkt werden. Eine Reihe von europäischen Ländern verfügt bereits heute auch im Bereich des Arbeitsrechts über ein Verbandsklagerecht. So haben z. B. in Frankreich die Gewerkschaften die Möglichkeit, stellvertretend für die Beschäftigten die Unternehmen bei Mindestlohnverstößen zu verklagen. Auch in Deutschland wird vonseiten der Gewerkschaften seit Langem die Einführung eines Verbandsklagerechtes gefordert. Angesichts der hohen Klagehürden für einzelne Beschäftigte könnte die Einführung eines Verbandsklagerechtes einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen leisten.

### **Akzeptanz des Mindestlohns**

Neben der Herstellung transparenter Regeln und dem Aufbau einer effizienten Kontrollstruktur liegt schließlich die wich-

tigste Voraussetzung einer erfolgreichen Umsetzung des Mindestlohns in seiner gesellschaftlichen Akzeptanz. Zwar gibt es auch in den westeuropäischen Nachbarländern mit längeren Mindestlohntraditionen immer wieder Verstöße gegen den Mindestlohn. Diese bleiben jedoch in der Regel auf ein kleines Arbeitsmarktsegment beschränkt und können das insgesamt erfolgreiche Wirken des Mindestlohns nicht beeinträchtigen. Im Kern liegt dies an der hohen gesellschaftlichen Akzeptanz des Mindestlohns, der von keiner relevanten Partei infrage gestellt wird. In Ländern wie Frankreich oder den Niederlanden, die bereits seit Jahrzehnten über einen gesetzlichen Mindestlohn verfügen, gehört dieser zu den selbstverständlichen Bestandteilen der nationalen Sozialmodelle. Und auch in Großbritannien, das erst Ende der 1990er Jahre den Mindestlohn eingeführt hat, ist es in kürzester Zeit gelungen, diesen zu einer allgemein akzeptierten Institution des britischen Sozialmodells zu machen. Aufgrund der breiten gesellschaftlichen Akzeptanz in diesen Ländern erfolgt die Umsetzung des Mindestlohns in weiten Teilen durch einen Prozess, der in Großbritannien als „self-enforcing“ bezeichnet wird, d. h., dass sich der Mindestlohn hier quasi „von alleine“ durchsetzt.

In Deutschland wird der Mindestlohn zwar auch von der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung unterstützt, gleichzeitig sehen große Teile der Wirtschaft den Mindestlohn jedoch nach wie vor sehr skeptisch. Gerade die Erfahrungen von Großbritannien, wo der Mindestlohn zunächst auch gegen die Mehrheit der britischen Wirtschaft eingeführt wurde, sind deshalb für Deutschland besonders interessant. In Großbritannien wurde die Ein-



führung des Mindestlohns zunächst von einer umfassenden Informationskampagne der britischen Regierung begleitet. Eine wesentliche Rolle für die Akzeptanz des Mindestlohns aufseiten der Wirtschaft hat darüber hinaus die Einrichtung der sogenannten Low Pay Commission (LPC) gespielt. Die LPC setzt sich aus je drei Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Wissenschaft zusammen und hat die Aufgabe, Vorschläge für die jährliche Anpassung des Mindestlohns zu erarbeiten. Darüber hinaus organisiert die LPC einen breiten gesellschaftlichen Dialog über die Umsetzung des Mindestlohns und bezieht dabei insbesondere diejenigen Branchen und Unternehmen mit ein, die vorgeben, mit dem Mindestlohn besonders große Probleme zu haben.

Um die Akzeptanz des Mindestlohns aufseiten der Wirtschaft zu erhöhen, ist es auch in Deutschland von zentraler Bedeutung, gerade mit denjenigen Wirtschaftsvertretern in einen Dialog zu treten, die heute besonders negative Konsequenzen für ihre Branchen befürchten. So könnten z. B. im Rahmen von Branchendialogen mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern die spezifischen sektoralen Probleme bei der Umsetzung des Mindestlohns erörtert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Vorbild hierfür könnten die bereits bestehenden Branchenbündnisse zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Zoll sein, die sich bislang um die Einhaltung der tarifvertraglichen (Mindest-)Löhne kümmern.

## Fazit

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bildet eine der

wichtigsten arbeits- und sozialpolitischen Reformen in der jüngeren Geschichte Deutschlands. Mit ihr ist gleichzeitig ein gesellschaftliches Großexperiment verbunden, das nicht einfach sich selbst überlassen werden darf, sondern dessen erfolgreicher Ausgang einer aktiven politischen Gestaltung bedarf. Dies gilt für die Politik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene genauso wie für Arbeitgeber und Gewerkschaften. Als Erstes ist hierbei eine breite Informationskampagne vonnöten, damit möglichst jeder Beschäftigte seine Mindestlohnansprüche und jedes Unternehmen seine Mindestlohnverpflichtungen kennt.

Des Weiteren ist die Politik gefordert, klare Regeln für den Mindestlohn festzulegen. Durch das Mindestlohngesetz wird dies bislang nur unzureichend erfüllt. Dies lässt sich nicht zuletzt daran erkennen, dass bereits heute Anwälte im Internet ihre Dienste anbieten, um Strategien zur Umgehung des Mindestlohngesetzes zu identifizieren. Deshalb muss die Politik eindeutige Vorgaben machen, wie der Mindestlohn zu kalkulieren ist.

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die wirksame Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns. Hierbei verfügt Deutschland über ein umfassendes Kontrollsystem, in dessen Zentrum die Behörden des Zolls stehen, das aber auch noch zahlreiche weitere Institutionen umfasst. Hierbei ist es die Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Kontrollinstitutionen effizient zusammenarbeiten. Gleichzeitig müssen die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Mindestlohnansprüche gegenüber den Unternehmen durchzusetzen, gestärkt werden. Hierzu gehört im

ersten Schritt die Schaffung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten wie z. B. Mindestlohn-Hotlines.

Die bisherigen Erfahrungen in Deutschland deuten außerdem darauf hin, dass Mindestlohnansprüche erst dann umfassend gerichtlich eingeklagt werden, wenn die Last der Klage nicht allein bei den einzelnen Beschäftigten liegt. Damit steht die Frage eines Verbandsklagerechtes auf der Tagesordnung, das Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Möglichkeit einräumt, Unternehmen wegen Mindestlohnverstößen zu verklagen.

Schließlich geht es darum, die Akzeptanz für den Mindestlohn bei den mehrheitlich immer noch skeptischen Vertretern der Wirtschaft zu erhöhen. Hierzu bedarf es eines breiten Dialoges zwischen Wirtschaftsverbänden, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten, der reale Probleme bei der Einführung des Mindestlohns identifiziert und gemeinsam nach kreativen Lösungen sucht. Hierbei bilden die Erfahrungen der europäischen Nachbarstaaten ein umfangreiches Ideenreservoir, das es für die Entwicklung in Deutschland nutzbar zu machen gilt.

### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

a.kratz@gib.nrw.de

### AUTOR

Dr. Thorsten Schulten

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 7778239

thorsten-schulten@boeckler.de