Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands

des DGB

Mindestlohn-Workshop Umgehungen, Kontrollen

23. Februar 2017

(Es gilt das gesprochene Wort)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch von mir herzlich willkommen zu diesem Workshop. Er richtet sich an die Fachwelt, lädt zum Mitdiskutieren ein und findet deshalb auch in kleinerer Runde statt.

Nur einige Worte von mir: Der Mindestlohn ist eine Erfolgsgeschichte, wie wir immer so schön sagen. Aber in dieser Geschichte kommen auch noch ein paar traurige Absätze vor.

Die positiven Effekte auf die Verdienst- und Beschäftigtenentwicklung halten an. Insbesondere im Osten, in Dienstleistungsbranchen und für Frauen.

Die prognostizierten Beschäftigungsverluste und das große Unternehmenssterben sind nicht eingetreten. Im Gegenteil: Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen ist im 6. Jahr rückläufig, erreicht historische Tiefstände.

Unsere jüngste DGB-Auswertung neuer Zahlen des Statistischen Bundesamts belegt, dass die Verdienste bei Un- und Angelernten seit Einführung des Mindestlohns bis Ende des 3. Quartals 2016 bundesweit um 4,0 Prozent gestiegen sind. Und die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten stieg bundesweit um 4,2 Prozent. Dagegen ist die Zahl der Minijobs bundesweit um 2,3 Prozent gesunken, ganz besonders zurückgegangen ist die ausschließlich geringfügige Beschäftigung: Minus 4,6 Prozent.

Viele der weggefallenen Minijobs sind in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt worden. Dieser Effekt ist durchaus erwünscht, schließlich wissen wir, dass Minijobs in die Altersarmut führen. Das ist besonders für Frauen ein Problem, die in Minijobs überrepräsentiert sind.

Zu Beginn des Jahres ist der Mindestlohn erstmals angepasst worden und auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde gestiegen. Das hat auch Auswirkungen auf die Arbeitszeiten bei Minijobs: Um die Grenze der geringfügigen Beschäftigung von 450 Euro nicht zu überschreiten, müssen nur noch 50,9 Stunden monatlich gearbeitet werden.

Aber – und nun leite ich über zu dem traurigen Absatz in der Erfolgsgeschichte – leider werden gerade MinijobberInnen um den korrekten Mindestlohn betrogen.

Das haben uns Beschäftigte 2015 an unserer DGB-Hotline geschildert. Aber wir bekommen solche Schilderungen jetzt auch via E-Mail oder in Fragen und Zuschriften, die ich gerade erst im Mindestlohnchat beantwortet habe.

Und erst vor wenigen Wochen veröffentlichte das WSI eine Untersuchung, wonach 44 % der MinijobberInnen noch im Juni 2015 um ihren Mindestlohn betrogen wurden! Fast die Hälfte bekamen nicht einmal das Minimum von damals 8,50 Euro!

Der Klassiker: Zwar erhalten die Minijobber Arbeitsverträge, in denen Arbeitsstunden zum Lohn passen, in der Realität wird dennoch erwartet, dass die Arbeit im alten Umfang erledigt wird. Das sind dann häufig unbezahlte Überstunden. Viele Beschäftigte trauen sich nicht sich zu wehren, aus Angst um ihren noch so kleinen Job.

Nun kommen verstärkt Geflüchtete auf den Arbeitsmarkt und suchen - wie auch hiesige Beschäftigte - Arbeit im Niedriglohnbereich. Deshalb muss hier sehr darauf geachtet werden, dass keine Schlupflöcher oder Einfallstore für Mindestlohnumgehungen zugelassen oder gar neu geschaffen werden.

Immer wieder geistern Vorschläge durch die Republik, nach denen der Mindestlohn nicht für Geflüchtete gelten soll. So fordern VertreterInnen aus Union und Wirtschaft, Flüchtlinge als Langzeitarbeitslose zu deklarieren und die ohnehin ins Leere laufende und diskriminierende Mindestlohnausnahme für Langzeitarbeitslose von derzeit sechs Monaten auf ein Jahr auszudehnen. Ein Jahr arbeiten für weniger als den Mindestlohn?

Die Absicht dahinter ist klar: Die Arbeitskraft der Geflüchteten, die vermeintlich schlecht qualifiziert und der deutschen Sprache nicht mächtig

sind, müsse möglichst billig sein, damit sich ein Betätigungsfeld findet. Wer das fordert, beschwört das alte Kombilohnmodell herauf. Es war aber unter anderem der Zweck des Mindestlohngesetzes, steuerfinanzierte Subventionierungen der Arbeitgeber, deren Geschäftsmodell auf Billiglöhnen beruht, endlich zu beenden.

Tatsächlich haben bestimmte Arbeitgeber mit dem Mindestlohn noch immer nicht ihren Frieden gemacht und versuchen, diesen Baustein eines geordneten Arbeitsmarkts als Jobbremse und Bürokratiemonster zu denunzieren – ungeachtet aller Fakten. Und es gibt auch schwarze Schafe unter den Arbeitgebern, die mit krimineller Energie die Unwissenheit oder schwierige Lage mancher ArbeitnehmerInnen ausnutzen und den Mindestlohn umgehen.

Da ist der schon erwähnte Trick der unbezahlten – oder auch schwarz bezahlten – Arbeitszeit trotz sauberer Papierlage. Es werden auch immer noch bestimmten Beschäftigtengruppen – z.B. Praktikanten – erzählt, ihnen stünde der Mindestlohn gar nicht zu. Viele wissen auch nicht, dass die von uns immer kritisierte Ausnahme für Langzeitarbeitslose keineswegs automatisch greift. Es muss zuvor konkret von dem Langzeitarbeitslosen ein Job nachgewiesen und ein Antrag gestellt werden. Auch gesetzlich vorgeschriebene oder tariflich vereinbarte Zuschläge wie etwa Nacht- oder Leistungszuschläge werden einfach mit dem Mindestlohn verrechnet, obwohl sie on top gezahlt werden müssten. Und so weiter…

Umso wichtiger ist es da, dass der Staat alles daran setzt, dem Mindestlohn überall zur Durchsetzung zu verhelfen. Dazu gehören engmaschige Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) auch in kleineren mindestlohnrelevanten Betrieben – etwa in der Gastronomie oder im

Einzelhandel. Wir fordern zudem, dass die Stellen bei der FKS auf 10.000 aufgestockt werden.

Dazu gehört auch, dass die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitsbedingungen prüft, bevor ein Asylbewerber nach Ablauf des Arbeitsverbots einen Job annehmen kann. Es reicht eben nicht immer – wie manche Arbeitgeber meinen – dem Geflüchteten den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Maßstab ist die ortsübliche Vergütung oder der Tariflohn. In vielen Branchen gelten tariflich vereinbarte Branchenmindestlöhne, die höher liegen als 8,84 Euro brutto pro Stunde. Diese haben immer Vorrang!

Und auch bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen Geflüchteter darf es keine neuen Einfallstore zur Umgehung des Mindestlohns geben. Aktuelle Rechtsauslegungen aus den Ministerien legen nahe, dass ausländische ArbeitnehmerInnen, die bereits eine Ausbildung mitbringen, in

deutschen Betrieben noch mehrmonatige betriebliche Qualifizierungsphasen durchlaufen sollen, ohne dafür den Mindestlohn zu erhalten. Sie berufen sich dabei auf § 22 Mindestlohngesetz (Pflicht- oder Orientierungspraktika). Pflichtpraktika sind vom Mindestlohn ausgenommen. Aber kann ein Geflüchteter mit abgeschlossener Ausbildung und gegebenenfalls jahrelanger Berufserfahrung ernsthaft als Pflichtpraktikant eingestuft werden, nur weil der syrische Berufsabschluss nicht vergleichbar ist mit dem deutschen dualen Ausbildungssystem? Das war nie Absicht des Mindestlohngesetzes. Wir warnen davor, klassische Einarbeitungsphasen im Rahmen normaler Probezeiten zu monatelangen „betrieblichen Qualifizierungsphasen“ und Beschäftigte zu Pflichtpraktikanten umzudeklarieren.

Der DGB hat die Ausnahmen im Mindestlohngesetz – etwa zu bestimmten Praktikantengruppen – von Anfang an kritisiert. Schlimm genug, dass manche Unternehmen hier eine Chance sehen, gerade Geflüchtete,

die sich mit ihren Rechten noch nicht auskennen, als billige Arbeitskräfte zu beschäftigen. Nun darf nicht auch noch der Staat mit kruden Gesetzesauslegungen „Lösungen“ ermöglichen, um sogar Geflüchtete mit Ausbildung vom Mindestlohn auszunehmen. Eine solche Auslegung widerspricht dem Zweck des Mindestlohngesetzes. Sie führt dazu, dass die Einfallstore zur Umgehung des Mindestlohns größer werden und nicht mehr kontrollierbar sind.

Der Arbeitsmarkt, insbesondere im Niedriglohnbereich, muss allen Beschäftigten Schutz bieten – einheimischen wie eingewanderten. Alles andere würde bedeuten, Öl ins Feuer der Rechtspopulisten zu gießen.

Der DGB hat schon seit geraumer Zeit eine Forderungsliste. Forderungen, damit der Mindestlohn überall ankommt und nicht umgangen wird.

Diese wollen wir auch in den Bundestagswahlkampf tragen.

Das sind folgende:

- Die Beweislast bei Mindestlohnansprüchen sollte umgekehrt werden: Nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber soll künftig nachweisen müssen, wie lange ein Beschäftigter tatsächlich gearbeitet hat
- Wir fordern die Einführung des Verbandsklagerechts schon lange, aber auch für Klagen gegen Mindestlohnverstöße wäre es sehr hilfreich.
- Es muss zudem ein Gesetz zum Schutz von Whistleblowern geschaffen werden
- das Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit sollte auf den Einzelhandel sowie das Bäcker- und Fleischereihandwerk ausgedehnt werden. So werden Kontrollen der FKS erleichtert.

- Mehr Rechte für Beschäftigte bei neuen Arbeitsverträgen. Sie sollen verpflichtend mehr Bedenkzeit erhalten, bevor sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben. So können sie sich vorher beraten lassen. Wie nötig das ist, zeigt z.B. der wiederkehrende Fall, dass Minijobbern ad hoc neue Arbeitsverträge mit nach unten angepassten Arbeitszeiten zur Unterschrift vorgelegt wurden.
- Es sollten mehr Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften zur Unterstützung des Zolls eingerichtet werden
- Und der Prüfdienst der Rentenversicherung sollte aufgestockt werden.

Vielleicht könnt Ihr, können Sie diese Vorschläge heute Nachmittag in der Gesprächsrunde diskutieren. Vielleicht kommen noch weitere hinzu? Ich freue mich, dass VertreterInnen aus Wissenschaft, Praxis, Gewerkschaften gekommen sind, um u.a. darüber zu sprechen, wie die Institutionen, die mit der Kontrolle von Mindestlöhnen, Arbeitsbedingungen etc.

vielleicht besser kooperieren könnten, um Mindestlohnverstöße aufzudecken und zu ahnden.

Denn es muss allen Arbeitgebern klar sein: Die Schonfrist ist vorüber. Wer sich nicht an das Mindestlohngesetz hält, muss mit angemessen scharfen Sanktionen rechnen.

Die Beschäftigten wollen wir stärken mit Informationen und dem Angebot, sich gewerkschaftlichen Rechtsrat und ggf. Rechtsschutz für den Weg vor Gericht zu holen.

Der Mindestlohn ist ein wichtiger Mosaikstein für einen geordneten Arbeitsmarkt. Aber die Kernaufgabe für Gewerkschaften ist und bleibt es, gute Tarifverträge abzuschließen, die natürlich mehr regeln als nur ein

unterstes Entgelt und möglichst weit oberhalb des gesetzlichen Mindest-

lohns liegen.

Ich wünsche Ihnen und uns heute einen erkenntnisreichen Workshop

und gute Arbeitsergebnisse.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Glück auf!