

Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2016

Themenkatalog der MLK

Mindestlohn – dranbleiben!

20.04.2016

1. Grundsätzliche Einschätzung zu den Auswirkungen des seit Januar 2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohns

Trotz aller im Vorfeld von ArbeitgeberInnen und Wirtschaftsverbänden sowie WissenschaftlerInnen und UnionspolitikerInnen geäußerten Bedenken und Befürchtungen stellt der DGB fest, dass der Mindestlohn wirkt. Seit dem 1. Januar 2015 haben mindestens 3,3 Mio. Menschen in Deutschland Anspruch auf die gesetzliche Lohnuntergrenze. Es profitieren aber zusätzlich rund 700.000 Beschäftigte in Branchen, in denen sich ArbeitgeberInnen jahrelang gegen einen Tarifvertrag gewehrt haben. Sie waren angesichts des „drohenden“ gesetzlichen Mindestlohns aber zu neuen Tarifabschlüssen bereit, insbesondere um die Übergangsfristen für tariflich vereinbarte und allgemeinverbindlich erklärte Branchenmindestlöhne zu nutzen. Die Datenlage erlaubt zwar noch keine endgültigen Aussagen über den Rückgang der Hartz-IV-„Aufstocker“, die künftige Rentenentwicklung von GeringverdienerInnen oder die Steuer- und Beitragsmehreinnahmen aufgrund der Einführung des Mindestlohns. Belegt ist inzwischen jedoch die positive Lohn- und Beschäftigungsentwicklung seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Höhere Steuer- und Beitragseinnahmen durch gestiegene Löhne entlasten die Gesellschaft und ermöglichen größere Spielräume für andere Projekte. Ohne den gesetzlichen Mindestlohn wären zudem die Ausgaben für Sozialtransfers höher. Aufgrund gesteigener Reallöhne wächst auch die Kaufkraft derjenigen, die zuvor jeden Cent umdrehen mussten. Erhielten künftig alle vom Mindestlohngesetz geschützten gering bezahlten Jobs den Mindestlohn, würde nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes – unveränderte Arbeitszeiten vorausgesetzt – monatlich deutschlandweit 431 Millionen Euro mehr Bruttolohn ausgezahlt, 39 % davon in Ostdeutschland und 58 % an Frauen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und
Steuerpolitik

Claudia Falk und Robby Riedel

E-Mail: claudia.falk@dgb.de/
robby.riedel@dgb.de

Telefon: 030-24 060-237
Telefax: 030-24 060-218

Henriette-Herz-Platz 2
D 10178 Berlin

www.dgb.de

Als Folge steigt die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, der Binnenkonsum wächst. Die Binnennachfrage der privaten Haushalte legte dann auch 2015 um 1,9 % zu (2014 0,9 %) und war so wesentlicher Treiber der guten Konjunktur und des Wirtschaftswachstums (Wachstumsbeitrag 1,1 %punkte). Das Bruttoinlandsprodukt wuchs 2015 um 1,7 %.

Unternehmen profitieren durch höhere Umsätze. Betriebe, die schon bisher faire Arbeitsbedingungen für notwendig hielten, sehen nun, dass jetzt alle MitbewerberInnen wenigstens 8,50 Euro pro Stunde zahlen müssen und die Schmutzkonkurrenz dadurch eingedämmt wird.

Für den DGB bleiben allerdings Tarifverträge, die die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten insgesamt verbessern, weiterhin oberstes Ziel einer funktionierenden Tariflandschaft. Denn sie regeln mehr als den reinen Stundenlohn, legen Arbeitsbedingungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Schichtzulagen fest. Tatsächlich ist es den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen für zahlreiche Branchen und Betriebe gelungen, das gesamte Lohngefüge nach oben anzupassen. Auch dies war ein beabsichtigter Effekt. Denn natürlich ist der gesetzliche Mindestlohn nur als Anstandsgrenze nach unten anzusehen, eine Notlösung für die Bereiche, in denen sich ArbeitgeberInnen Tarifverhandlungen entzogen oder sich akzeptablen Ergebnissen verweigert haben.

Nach wie vor kritisiert der DGB die Ausnahmen vom Mindestlohn und fordert schärfere Kontrollen des Mindestlohns wegen der nicht seltenen Verstöße gegen das Mindestlohngesetz. Der DGB fordert weiterhin eine Aufstockung der Kontrollen sowie das Gesetz flankierende Maßnahmen, damit Beschäftigte leichter zu ihrem Recht kommen und um sicherzustellen, dass der Mindestlohn überall korrekt umgesetzt wird. Etwaige Sonderregelungen für Flüchtlinge oder weitergehende Ausnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen weist der DGB entschieden zurück.

Insbesondere die von der BDA geforderte Ausdehnung der Ausnahmen vom Mindestlohn auf generell *alle* Praktika für 12 Monate lehnt der DGB klar ab. Zwölfmonatige Orientierungspraktika ohne Mindestlohn würde die Lohnuntergrenze in weiten Bereichen durch die Hintertür abschaffen. Betroffen wären insbesondere Flüchtlinge, denn absehbar würden sich ArbeitgeberInnen ganzer Branchen dann auf das „Modell Praktikum“ stürzen, um den Mindestlohn zu umgehen. Dabei war ein Ziel des Mindestlohngesetzes auch, die „Generation Praktikum“ zu beenden. Alle Beschäftigten am Arbeitsmarkt – natürlich auch Flüchtlinge, die sich mit ihren

Rechten hierzulande kaum auskennen – benötigen einen wirksamen Schutz vor Lohndumping. Daher sind Umgehungskonstellationen zu unterbinden.

2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den *angemessenen Mindestschutz der ArbeitnehmerInnen*

a) Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten (Umfang der Betroffenen; Lohnentwicklung)

Insbesondere im Niedriglohnbereich, in dem Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen tätig sind, wirkt die Lohnsteigerung punktgenau. Hier profitieren besonders Ungelernte und Frauen. Dies belegen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes und auch der Arbeitsmarktspiegel des IAB. Viele von ihnen mussten sich vor 2015 mit Löhnen zum Teil deutlich unterhalb von 8,50 Euro begnügen. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamts auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung ergeben, dass vor 2015 5,5 Mio. Jobs unterhalb von 8,50 Euro vergütet wurden. Seit 2015 kamen 4 Mio. Stellen unter den Schutz des Mindestlohngesetzes. Es profitieren in erster Linie Beschäftigte in den neuen Bundesländern, Frauen und geringfügig Beschäftigte.

Wie zu erwarten war, stiegen die Löhne von Beschäftigten mit niedrigen Verdiensten infolge des gesetzlichen Mindestlohns überdurchschnittlich. So sind die monatlichen Bruttoverdienste aller Beschäftigten im Jahr 2015 gegenüber 2014 insgesamt um 2,9 % gestiegen. Dagegen lagen die nominalen Erhöhungen der Monatslöhne bei den geringfügig Beschäftigten mit 4,6 %, den ungelerten ArbeitnehmerInnen mit 4,1 % und den Beschäftigten aus den neuen Bundesländern mit 4,0 % erheblich darüber.

Große Unterschiede gibt es dabei zusätzlich zwischen Ost- und Westdeutschland: Während der Anstieg der Brutto-Stundenlöhne von Ungelernten in den Ost-Bundesländern 8,6 % betrug, fiel er mit 2,3 % im Westen Deutschlands deutlich geringer aus. Nach Wirtschaftszweigen betrachtet war der Lohnzuwachs für Ungelernte in den Bereichen „Information und Kommunikation“, „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ und „Gastgewerbe“ besonders auffällig: So bekamen ungelerte Beschäftigte im Gastgewerbe um 5,2 % mehr Lohn (West: 4,0 %, Ost: 16,5 %). Auf Grund der hohen Mindestlohn Betroffenheit im Gastgewerbe haben viele Menschen unmittelbar vom Mindestlohn profitiert. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hatten 17,6 % der Beschäftigten in der Branche vor der Einführung des Mindestlohns ein Stundenentgelt unterhalb von 8,50 Euro. Bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl (SV-pflichtig und Minijob) von 1,8 Mio. ergibt sich eine qualifizierbare Größe von rund 317.000 Betroffenen.

Über viele Branchen hinweg profitierten besonders die ungelerten Frauen vom Mindestlohn: Sie erhielten im Jahr 2015 bundesweit 3,4 % mehr Lohn pro Stunde (Männer + 2,8 %) als im Jahr 2014. Besonders stark stiegen ihre Löhne in Ostdeutschland, wo viele Ungelernte im vorletzten Jahr noch Löhne unterhalb der jetzigen Mindestlohngrenze bekamen (Männer + 8,4 %; Frauen + 8,9 %). In Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt betrug das Lohnplus bei ungelerten Frauen sogar über 10 %. Mit dem Mindestlohn ist auch ein gleichstellungspolitischer Effekt des Mindestlohnes eingetreten: Der Gender Pay Gap von jetzt 21 % sank bisher um ein Prozent.

b) Auswirkung des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern (z.B. Geringqualifizierte, Beschäftigte mit ergänzenden ALG II-Leistungen)

Ein Teil der Beschäftigungszunahme in diesen Branchen dürfte aus einem weiteren erfreulichen Effekt des Mindestlohns resultieren: Seit Januar 2015 schrumpft die Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung deutlich. Sie ist nicht existenzsichernd und führt gerade Frauen in die Altersarmut. Im Dezember 2015 gab es nach Berechnungen der BA deutschlandweit – verglichen mit dem Vorjahresmonat - 3,9 % (196.000) weniger ArbeitnehmerInnen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt waren (Ost: – 6,7 %, West: – 3,4 %). Gleichzeitig nahm die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland zu. Und zwar gerade in den minijobrelevanten Dienstleistungsberufen. Es liegt also die Vermutung nahe, dass etliche Minijobs in reguläre (Teilzeit)-Stellen umgewandelt oder zu solchen Stellen zusammengelegt wurden. Dieser Ansicht folgt auch die Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsstatistik Januar 2016). Es wird deutlich, dass der Mindestlohn den Aufbau regulärer Beschäftigung stärkt.

Das bestätigt auch der Arbeitsmarktspiegel des IAB. Danach ging mit der Einführung des Mindestlohns zum Jahreswechsel 2014/2015 die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um saisonbereinigt 94.000 Personen zurück: „Dieser Rückgang war in Branchen und Regionen mit niedrigem durchschnittlichen Lohnniveau am höchsten. Etwas mehr als die Hälfte des Rückgangs ist dadurch zu erklären, dass die betroffenen Personen direkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergangen (...)“

Der Mindestlohn hat auch dazu geführt, dass weniger Geringverdiener auf aufstockende Hartz-IV-Leistungen angewiesen sind. Das IAB stellt einen leichten Rückgang fest: „Es zeigt sich einerseits ein Rückgang der Anzahl an geringfügig entlohnten Beschäftigten mit SGB-II-Leistungsbezug, der bereits Ende 2014 einsetzt und besonders deutlich zur Jahreswende auftritt, andererseits eine Zunahme der ausschließlich sozialversicherungsrechtlich beschäftigten LeistungsbezieherInnen,

die aber zum Jahreswechsel weniger markant auffällt. Insgesamt sinkt die Zahl beschäftigter LeistungsbezieherInnen zum 31.01.2015 saisonbereinigt um etwa 12.000“.

Es ergab sich also offensichtlich der Effekt, dass nach der Einführung des Mindestlohns etliche Hartz-IV-EmpfängerInnen ihren Minijob in einen sozialversicherungspflichtigen Job umwandeln konnten, aber trotzdem weiterhin von aufstockenden Hartz-IV-Leistungen abhängig sind, weil ihr Erwerbseinkommen nun zwar höher ist, aber nach wie vor nicht zur Existenzsicherung reicht. Das IAB betrachtet hier allerdings nur die Veränderungen zum Jahreswechsel 2014/15 (insgesamt bezog die IAB-Studie nur den Zeitraum bis August 2015 ein). Genauere Aussagen wird man also erst in Zukunft machen können.

c) Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme der sozialen Sicherung (z.B. Sozialversicherungsbeiträge, Steuereinnahmen, Reduzierung Transferleistungen)

Valide Zahlen zu den Auswirkungen des Mindestlohnes auf das Steuersystem und die soziale Sicherung sind derzeit nicht vorhanden. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Lohnsteigerungen des letzten Jahres und die dauerhafte Anhebung des Lohngefüges aufgrund des gesetzlichen Mindestlohnes dazu führt, dass die Steuereinnahmen höher ausfallen (vorwiegend in Form höherer Umsatzsteuer- und Verbrauchssteuereinnahmen) und die sozialen Sicherungssysteme mit höheren Beitragszahlungen rechnen können. So stiegen beispielsweise die Einnahmen der allgemeinen Rentenversicherungen durch Beiträge im Jahr 2015 um knapp 6 Milliarden Euro oder 2,8 %.

Da die Lohnsteigerung durch den gesetzlichen Mindestlohn im Osten deutlich stärker ausfiel als im Westen, dürfte die Lohnuntergrenze auch dazu beitragen, dass es zu einer Angleichung der Renten im Bundesgebiet kommt. Im Jahr 2013 hatte das Prognos-Institut im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die Auswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns auf die Rentenanpassung untersucht und kam damals zu dem Ergebnis, dass die Angleichung der Renten 2,8 Prozentpunkte betragen würde.

Dass es in diese Richtung geht, zeigt die aktuelle Rentenrunde: In Westdeutschland soll die Rente zum 1. Juli 2016 um 4,25 % steigen, im Osten um 5,95 %. Das ist der stärkste Rentenanstieg seit 23 Jahren. Der Rentenwert im Osten liegt damit bei 94,1 % des Westwertes, bisher waren es 92,6 %.

d) Einhaltung des Mindestlohns

Damit das Mindestlohngesetz wirkt, sind engmaschige Kontrollen und Aufzeichnungspflichten erforderlich. Das Gesetz sieht Dokumentationspflichten vor: So müssen für gewerbliche Minijobs und in Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgelistet sind, die Arbeitszeit von Beschäftigten aufgezeichnet werden. Zwei Jahre sollen diese Unterlagen aufbewahrt werden – für Kontrollen der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ beim Zoll, die ohne diese Aufzeichnungen nur schwer Verstöße feststellen kann. Die gesetzliche Vorschrift wurde leider seither zweimal durch Verordnungen aufgeweicht, weil VertreterInnen der Union und der Wirtschaft die Selbstverständlichkeit der Dokumentationspflicht – sie galt übrigens auch schon vor der Einführung des Mindestlohns – zu einem angeblichen „Bürokratiemonster“ aufgebauscht hatten.

Der DGB bekam an seiner „Mindestlohnhotline“ (rund 12.400 Anrufe im Jahr 2015) vielfach zu hören, wie ArbeitgeberInnen den Mindestlohn durch rechtswidrige Praktiken zu umgehen versuchen:

- So werden etwa MinijobberInnen neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt, die geringere Arbeitszeiten vorsehen, damit die 450-Euro-Grenze nicht überschritten wird. Erwartet wird dennoch, dass der alte Arbeitsumfang erledigt wird – nun aber un- oder „schwarz“ bezahlt.
- Es werden Zuschläge oder Trinkgeld auf den Mindestlohn angerechnet.
- Es werden Bereitschaftsdienste oder Wartezeiten (etwa von TaxifahrerInnen) bzw. Ladezeiten (von LKW-FahrerInnen) oder Anfahrzeiten (etwa von Behindertendiensten) nicht mehr als Arbeitszeit gewertet und bezahlt.
- Urlaubs-, Krankheitstage oder Feiertage werden nicht mehr bezahlt. Einmalzahlungen werden in monatliche Zahlungen umgewandelt und auf den Mindestlohn angerechnet.

Die ersten Fälle vor den Arbeitsgerichten zeigen, dass es eines aktiven Schutzes des Mindestlohns bedarf. Nötig sind exakte Vorschriften zur Kontrolle und schärfere Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), denn einzelne Beschäftigte klagen nicht ohne weiteres im bestehenden Arbeitsverhältnis gegen ihre ArbeitgeberInnen. Eine Errungenschaft des Mindestlohngesetzes ist es, dass Ansprüche von ArbeitnehmerInnen auch noch drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden können.

Im gewerkschaftlichen Rechtsschutz sind seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes Verfahren wegen Verstößen gegen das Gesetz anhängig oder bereits entschieden. Dabei geht es in erster Linie um Fälle von unzulässiger Anrechnung

von Lohnbestandteilen auf den gesetzlichen Mindestlohn. Außerdem ist streitig, wie Bereitschaftsdienste oder Arbeitsbereitschaftszeiten unter dem neuen Mindestlohnregime zu vergüten sind. Eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns pro Zeitstunde ist nicht gesetzeskonform, weshalb eine Betrachtung auf die Zeitstunde bezogen vorzunehmen ist. Hierzu gibt es diverse Verfahren im Rechtsschutz von ver.di. Streitfälle sind zudem bekannt aus dem Bereich der Zeitungszustellung. Es gab auch noch Verfahren, in denen die Betroffenen vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes geänderte Arbeitsverträge angeboten bekamen, um zukünftig den Mindestlohn durch geschickte Änderungen und Anrechnungsmethoden zu umgehen. Die Rechtsprechung hat in fast allen Streitigkeiten, dem Schutzgedanken des Gesetzes folgend, den Klagen stattgegeben. Einige Verfahren sind noch bei den Instanzgerichten anhängig.

e) Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits- /Leistungsvorgaben usw.

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

- Beweislast bei Mindestlohnansprüchen umkehren – nicht die Beschäftigten, sondern die ArbeitgeberInnen sollen künftig nachweisen müssen, wie lange ein Beschäftigter tatsächlich gearbeitet hat,
- das Verbandsklagerecht einführen, damit nicht jeder einzelne Beschäftigte auf dem Gerichtsweg sein Recht durchsetzen muss,
- Gesetz zum Schutz von Whistleblowern schaffen,
- Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit auf den Einzelhandel sowie das Bäckerhandwerk ausdehnen (derzeit gilt es für das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport- und Logistik-, Schausteller- und Gebäudereinigungsgewerbe sowie die Forst- und Fleischwirtschaft),
- mehr Rechte (z.B. längere Bedenkzeit) für Beschäftigte bei neuen Arbeitsverträgen,
- mehr Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften einrichten zur Unterstützung des Zolls,
- Prüfdienst der Rentenversicherung aufstocken.

Wenn das Mindestlohngesetz wirken soll, sind Kontrollen unerlässlich. Statt diese aber konsequent umzusetzen, sind die Kontrollen Jahr 2015 verglichen mit 2014 deutlich zurückgegangen. Den ArbeitgeberInnen muss aber von Anfang an klar sein, dass Verstöße gegen das Gesetz keine Bagatellen sind und mit bis zu 500.000 Euro geahndet werden können (§ 21 Abs. 3 MiLoG).

Nach Einführung eines Gesetzes muss direkt breit und besonders intensiv geprüft werden. Es muss Druck aufgebaut werden, damit sich alle Unternehmen dem neuen Gesetz gegenüber konform verhalten und Vergehen geahndet werden. Die so genannte erste Aufklärungsphase hat viel zu lange gedauert, zumal sich alle UnternehmerInnen und Betriebe seit der Koalitionsverhandlungen Ende 2013 auf den Mindestlohn einstellen konnten.

Die Begründung für den Rückgang der Kontrollen - man prüfe nun risikoorientiert in den hauptgefährdeten Branchen - ist nicht hinreichend. Wer schwarze Schafe unter den ArbeitgeberInnen verhindern will, muss deutlich machen, dass Verstöße bei allen jederzeit entdeckt und sanktioniert werden können. Immer wieder erreichen den DGB Hinweise, dass es trotz massiver Mindestlohn-Verstöße, die dem Zoll gemeldet werden, kaum Reaktionen gab. Das ist das falsche Signal!

In den Branchen, für die der gesetzliche Mindestlohn relevant ist, gab es viel zu wenige Kontrollen. Obwohl in Teilen des Gastgewerbes, insbesondere in Gaststätten und Hotels, der Mindestlohn oft nicht eingehalten wird und Schwarzarbeit häufig ist, fanden hier nur 17 % der Prüfungen statt. Kontrollen schützen nicht nur Beschäftigte – auch Hoteliers und GaststättenbetreiberInnen, die sich an das Gesetz halten und unter der Schmutzkonzurrenz leiden, profitieren davon.

Von den Geldbußen in Höhe von insgesamt 43,4 Mio. Euro, die 2015 festgesetzt wurden, entfielen lediglich 0,2 Mio Euro. auf Mindestlohnverstöße nach dem neuen Gesetz! Hier muss stark nachgebessert werden. Kontrollen dürfen sich nicht vorrangig auf Branchen und Betriebe mit vielen Beschäftigten konzentrieren. Auch kleinere Firmen müssen kontrolliert werden.

Die Kontrollen bei der FKS müssen daher dringend aufgestockt werden. Trotz der Einführung des Mindestlohns wurde das Personal der FKS (rund 6.700 Stellen) nicht - wie ursprünglich versprochen - verstärkt. Um Grenzen und Flüchtlinge zu kontrollieren, wurde Personal abgezogen. Die Gewerkschaften fordern die rasche Aufstockung auf mindestens 10.000 Stellen bei der FKS.

3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf *faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen*.

a) Kosten und Erträge

Da sich die Große Koalition bereits Ende 2013 auf den gesetzlichen Mindestlohn geeinigt hatte, konnten sich die Unternehmen frühzeitig auf Lohnanhebungen einrichten. Und so kam es 2014 bereits zu „Vorziehef-

fekten“, d.h. viele Unternehmen haben bereits ihre Löhne angehoben oder sich zum Abschluss von Tarifverträgen mit entsprechend höheren (z.T. gestaffelten) Löhnen bereit erklärt, bevor der gesetzliche Mindestlohn ab Januar 2015 zwingend vorgeschrieben wurde. Deshalb ist der Rückgang der „Aufstocker“ in 2015 relativ moderat ausgefallen. Doch ohne den (angekündigten) gesetzlichen Mindestlohn würden die Sozialtransfers in 2015 deutlich höher ausgefallen sein.

Höhere Steuer- und Beitragseinnahmen durch deutlich steigende Löhne ermöglichen größere Spielräume für Investitionen. Aufgrund gestiegener Reallöhne wächst auch die Kaufkraft derjenigen, die zuvor jeden Cent umdrehen mussten. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen steigt, der Binnenkonsum wächst. Die Binnennachfrage der privaten Haushalte legte 2015 um 1,9 % zu und war so wesentlicher Treiber der guten Konjunktur und des Wirtschaftswachstums. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs 2015 um 1,7 %.

Anders als von arbeitgebernahen Ökonomen befürchtet, kann von einem Firmensterben als Folge des Mindestlohnes keine Rede sein. So meldete das Statistische Bundesamt einen Rückgang der Unternehmensinsolvenzen im Jahr 2015 um 4 %. 2015 waren rund 23.000 Insolvenzen zu verzeichnen. Dies ist der geringste Wert seit Einführung dieser Statistik im Jahr 1999.

- b) Produktivität und Lohnstückkosten, (Verbraucher-)Preise
Dass es durch die Mindestlohn-Einführung z.B. im Taxi- und Gastgewerbe zu Preissteigerungen in bestimmten Regionen kam, ist verkraftbar. Schließlich haben die Menschen mehr Geld im Portemonnaie. Gleichwohl hat es durch den Mindestlohn keinen allgemeinen Schub in der Inflationsentwicklung gegeben. Im Jahresdurchschnitt 2015 stiegen nach Angaben des Statistischen Bundesamts die Verbraucherpreise lediglich um 0,3 % und lagen damit unter dem Wert von 2014 mit 0,9 %. Auch die Preise im gesamten Einzelhandel (inkl. Handel mit Kraftfahrzeugen) stiegen im Jahr 2015 mit 0,3 % kaum. Ein Plus um 1,5 % ist für den Handel mit Waren und Gütern zu konstatieren. Dennoch liegt diese Entwicklung unter der Zielinflationsmarke von knapp 2 %.

Die Lohnstückkosten stiegen im letzten Jahr um 1,8 % (Personenkonzept) und somit geringer als in den Vorjahren (2014: 1,9 %; 2013: 2,2).

c) Nachfrage- und Umsatzentwicklung

Die Binnennachfrage der privaten Haushalte ist im Jahr 2015 um 1,9 % gestiegen – ein konjunkturstärkender Effekt, der auch auf den Mindestlohn zurückgeführt werden kann. Gerade EmpfängerInnen niedrigerer Einkommen geben den Großteil ihres zur Verfügung stehenden Geldes für den Konsum aus. So stellte sich etwa die Umsatzentwicklung im Einzelhandel im Jahr 2015 mit einem Zugewinn von 3,1 % überdurchschnittlich positiv dar (2014: plus 1,6 %). Auch das Gastgewerbe konnte mit einer Umsatzentwicklung von ca. 4,3 % (ungewichtetes Mittel der Monatswerte) zum Vorjahr den positiven Trend bestätigen. Im Jahr 2014 wuchsen die Umsätze im Gastgewerbe nur um 3,1 %. Das zeigt auch, dass gerade die häufig geäußerten Beschwerden und Sorgen von ArbeitgeberInnen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe über den Mindestlohn mehr als unbegründet waren.

d) Investitionstätigkeit

Die preisbereinigten Bruttoanlageninvestitionen in der Bundesrepublik stiegen um 2,2 % gegenüber dem Vorjahr. Damit entwickelte sich die Investitionstätigkeit zwar etwas schwächer als im Jahr 2014, aber immer noch stärker als in den Vorjahren. Auch hier lässt sich also kein negativer Effekt des Mindestlohns ausmachen.

e) Veränderung von Wettbewerbsparametern (Konkurrenz über Qualität statt über Preis)

Unternehmen profitieren durch höhere Umsätze. Da jetzt alle Unternehmen wenigstens 8,50 Euro pro Stunde zahlen müssen, können sich Unternehmen durch Billiglöhne keine ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteile mehr sichern, so dass die schädliche Schmutzkonkurrenz eingedämmt wird.

4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die *Beschäftigung („Beschäftigung nicht gefährden“):*

a) Auf- und Abbau von Beschäftigung (ggf. differenziert nach bestimmten Gruppen, z.B. Geschlecht, Teilzeit/Vollzeit, geringfügig Beschäftigte usw.).

Im Gastgewerbe, das im Jahr 2015 die größte Umsatzsteigerung seit 20 Jahren verzeichnen konnte, stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 995.200 (+5,96 %), die Anzahl der geringfügig Beschäftigten fiel um 7,83 % auf 858.336. Der Anteil von Geringqualifizierten sowohl bei den SV-pflichtigen

Beschäftigungsverhältnissen als auch den Minijobs liegt im Gastgewerbe unverändert bei rund 16 %. Es ist herauszustellen, dass nicht nur Geringqualifizierte von Niedriglöhnen betroffen sind.

b) Arbeitszeit, Arbeitsvolumen

Die geleisteten Arbeitsstunden je ArbeitnehmerInnen wuchsen im letzten Jahr gesamtwirtschaftlich um 0,4 %. In den mindestlohnexponierten Branchen war im letzten Jahr ein Anstieg der Arbeitsstunden von durchschnittlich 0,52 % zu verzeichnen. Auch wenn vereinzelt gemeldet wird (etwa vom Ver.di-Landesfachbereich 3: Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen aus Nordrhein-Westfalen), dass es Betriebe gibt, die den Mindestlohn über Arbeitszeitreduktion finanzieren, hat der Mindestlohn aufs Ganze gesehen nicht zur Kürzung der Arbeitszeiten geführt.

c) Personalfuktuation

Studienergebnisse auf der Basis von Daten des IAB-Betriebspanels belegen, dass die Fluktuation abgenommen hat. Dies ist ein Hinweis auf eine erhöhte Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse aufgrund des Mindestlohns.

d) Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Die durchschnittliche Vergütung bei Praktika hat sich im Jahr 2015 positiv dargestellt. Insgesamt stiegen die Praktikavergütungen im Jahr 2015 um durchschnittlich 19 %.

Diejenigen PraktikantenInnen, die den Mindestlohn erhalten, hatten Vergütungssteigerungen von durchschnittlich 100 %.

Beispiel: Der Ver.di-Landesfachbereich 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) aus Nordrhein-Westfalen bestätigt positive Erfahrungen mit JahrespaktikantInnen, die jetzt den Mindestlohn erhalten.

e) Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge

Die Lohnspreizung dürfte im unteren Bereich der Lohnverteilung abgenommen haben. Für genauere Analysen liegen noch nicht die entsprechenden Daten vor. Der Ver.di-Landesfachbereich 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) aus Nordrhein-Westfalen schildert, dass der Mindestlohn bei einigen Krankentransportdiensten zu Lohnerhöhungen geführt hat.

f) Ausbildungsgeschehen (z.B. die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze oder die Anzahl von BewerberInnen auf Ausbildungsstellen)

2015 haben laut Datenreport zum Berufsbildungsbericht von 804.369 ausbildungsinteressierten Personen 64,9 % einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. 2014 waren es 64,5 % von 811.509 Personen. Damit ist erstmals seit 2011 die

Einmündungsquote wieder gestiegen. Für einen Rückgang des Ausbildungsgeschehens aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns gibt es keine Anzeichen.

- g) Auswirkungen auf das Tarifgeschehen (z.B. Auswirkungen auf Tarifverhandlungen, Tarifgitter), auf die Tarifbindung und auf die Arbeit der Betriebsräte

Tatsächlich ist es den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen für zahlreiche Branchen und Betriebe gelungen, das gesamte Lohngefüge nach oben anzupassen. Auch dies war ein beabsichtigter Effekt. Denn natürlich ist der gesetzliche Mindestlohn nur als Anstandsgrenze nach unten anzusehen, eine Notlösung für die Bereiche, in denen sich Arbeitgebenden Tarifverhandlungen entzogen haben. Als Beispiel für "tarifliche Spillover-Effekte" verweisen wir auf die Tarifentwicklung in der Branche der Floristik:

Für die rund 32.0000 Beschäftigten (93 % davon sind Frauen) in der Floristik mit einem Gesamtumsatz in 2012 von ca. 9,7 Mrd. Euro lagen vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Osten alle Lohngruppen unter 8,50 Euro, im Westen zwei von fünf Lohngruppen. Am 17.09.2015 konnte im Tarifgebiet Ost erstmals seit 11 Jahren überhaupt ein Tarifabschluss erzielt werden. Die Armutslöhne im Osten wurden über das gesamte Lohngitter hindurch erhöht; dabei reichte die Spanne der Erhöhungen von 11,7 % bis zu 79 %! Bei den Entgeltgruppen bewegten sich die Lohnsteigerungen zwischen 1,2 % und 12,9 %. Ausgangspunkt für die Verhandlungen des Lohngitters war der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Außerdem konnten im Tarifgebiet Ost erstmalig Floristikfachbetriebe und Blumen- und Kranzbindereien in den Geltungsbereich der Tarifverträge aufgenommen werden. Bei den Entgelttarifen konnte darüber hinaus ab den Eckentgeltgruppen eine Angleichung der Ost- an die Westentgelte erreicht werden.

Im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns wurden im Gastgewerbe in vielen Tarifgebieten die untersten Entgeltgruppen gestrichen, um eine schnellere Entwicklung der Eingangsstufe in Richtung 8,50 Euro darstellen zu können.