

Mindestlohn-Evaluierung

Sechs Jahre **Armutslohn**
sind genug - Vorschläge
für einen echten Mindestlohn

Faire Arbeit e.V., Wuppertal



Modell Foto: Colourbox.de/#3812

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Zusammenfassung.....	1
Vorschläge.....	3
1) Kaitz-Index 67.....	3
Ein deutlich höherer Mindestlohn ist möglich.....	4
Echter Mindestlohn wirkt Einkommensdiskriminierung entgegen.....	5
Ein deutlich höherer Mindestlohn ist notwendig.....	6
2) Mindestlohnverstoß bei Urlaub oder Krankheit.....	8
3) Mindestlohn für Normalleistungen.....	10
4) Effektive Kontroll- und Sanktionsmechanismen.....	10
a) Gesetzliches Klage-/Abmahnrecht.....	11
b) Obligatorisches Merkblatt für Arbeitnehmer*innen.....	11
d) Öffentliche Datenbank Mindestlohn-Verstoß.....	11
Über uns.....	12
Literatur.....	13

Einleitung

Der deutsche Mindestlohn ist ein Armutslohn. Diese Feststellung ist keine Polemik, sondern eine sachliche Feststellung, die ihre Grundlage in den überwiegenden Armutskonzepten hat. Einige gehen von relativer Einkommensarmut aus, wenn der Lohn weniger als 60 Prozent des Medianlohns beträgt (beispielsweise MAGS-NRW 2020). Das WSI bezeichnet einen Lohn unter 50 Prozent des Medianlohns als "Armutslohn" (WSI 2019). Dies war in Deutschland von 2015 bis 2019 der Fall.

Auch im internationalen Vergleich schneidet Deutschland schlecht ab.

Dabei ist ein deutlich höherer Mindestlohn machbar ohne dass es zu Arbeitsplatzverlusten kommt. Länder wie Frankreich und Großbritannien zeigen dies. Beide haben seit Jahren einen deutlich höheren Mindestlohn (unter Zugrundlegung des Medianlohns).

Die Firma ALNATURA zahlt seit Oktober 2020 einen freiwilligen Mindestlohn von 13 Euro je Stunde (Alnatura 2020). ALNATURA ist mit über 3.000 Mitarbeiter*innen im Einzelhandel tätig, einer Branche, die sonst nicht gerade für gute Löhne bekannt ist. Hoffentlich findet das Beispiel des freiwillig-höheren Mindestlohnes viele Nachahmer!

Im Jahr der Bundestagswahl haben wir uns auf vier Vorschläge konzentriert. Diese finden Sie in der *Zusammenfassung* (Kurzbeschreibung) oder eben unter *Vorschläge* (detaillierte Beschreibung).

Ein deutlich höherer Mindestlohn sorgt nicht nur für soziale Gerechtigkeit - er bekämpft genauso die Einkommensdiskriminierung unter der Frauen, Ostdeutsche, Ausländer*innen und junge Menschen leiden (siehe Seite 4).

Wir hätten uns von der Politik zum Thema "*gerechter Mindestlohn*" die gleiche Entschlossenheit gewünscht, die sie bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie an den Tag legt. Stattdessen hat die Bundesregierung mit den beschlossenen Mindestlohn-Erhöhungen bis ins Jahr 2022 nur dafür gesorgt, dass der Mindestlohn das bleibt was er von Anfang an war:

ein **Armutslohn**.

Zusammenfassung

FAIRE ARBEIT E.V. macht *vier Vorschläge* für einen echten Mindestlohn:

1. Vorschlag

Wir schlagen eine Erhöhung des Mindestlohns vor. Dabei halten wir - im Gegensatz zu anderen - eine Mindestlohn-Höhe von *67 Prozent des Medianlohns sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigte* für unabdingbar (Kaitz-Index-67). Per Gesetz muss sichergestellt werden, dass die Mindestlohn-Höhe immer auf 67 Prozent des Medianlohns bleibt. Nur so ist ein verlässliches Minimum an Lebensperspektive für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer erreichbar.

Andere Anpassungsmechanismen wie beispielsweise eine Anpassung durch die Mindestlohnkommission haben sich als nicht wirksam erwiesen. Letztendlich bleibt der Mindestlohn dann immer ein Spielball und Verhandlungsmasse politischer Strömungen.

Ein "Kaitz-67-Mindestlohn" ist darüber hinaus ein effektives Mittel, um die jahrelange Einkommensdiskriminierung unter Frauen, jungen Menschen, Ostdeutschen und Ausländer*innen deutlich abzubauen.

2. Vorschlag

Das Nicht-Gewähren von *bezahlten Urlaub* und/oder *Lohnfortzahlung bei Krankheit* muss zukünftig ein Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz darstellen. Denn nach unserer Auffassung liegt hier ein Verstoß vor (in dem Sinne, dass zu wenig Mindestlohn ausgezahlt wird).

Eine Aufnahme in das Mindestlohn-Gesetz hat den großen Vorteil, dass zukünftig die Zollverwaltung Verstöße kontrollieren kann. Gerade bei Mini-Jobbern besteht eine hohe Korrelation zwischen Mindestlohn-Berechtigten, dem Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz und dem Nichtgewähren von bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

3. Vorschlag

Wir fordern einen Mindestlohn für Normalleistungen. Das heißt, alle *freiwilligen* Zulagen und Zahlungen des Arbeitgebers sollen zukünftig nicht mehr auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfen. Zurzeit ist es umgekehrt. Das führt zur paradoxen Situation, dass das Grundgehalt eines Beschäftigten *unter* dem Mindestlohn liegen darf und der Mindestlohn nur mit Hilfe von Zulagen des Arbeitgebers erreicht wird.

Ein Mindestlohn nur für Höchstleistungen lehnen wir ab. Der Mindestlohn muss für Normalleistungen gelten.

4. Vorschlag

Die Kontroll- und Sanktionsmechanismen sind ineffektiv. Deshalb schlagen wir ein *Abmahn- und Klagerecht* in Analogie zum Verbraucherschutz vor. Dies wäre aus unserer Sicht wesentlich wirkungsvoller als die Kontrollen der Zollverwaltung vor Ort.

Des Weiteren braucht es eine *öffentliche Datenbank*. Verbraucher und Behörden haben das Recht zu erfahren, welche potentiellen Auftragnehmer gegen das Mindestlohn-Gesetz verstoßen.

Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer (deren Gehalt im Bereich des Mindestlohns liegt) sollte ein *obligatorisches Merkblatt* ausgehändigt werden. Dies sollte in einer einfachen Sprache wesentliche Pflicht-Angabe enthalten.

Vorschläge

1) Kaitz-Index 67

Vorschlag:

Der Mindestlohn wird zukünftig an den Median-Lohn aller in Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmer*innen angepasst. Dabei *muss* der Mindestlohn mindestens **67 Prozent** des Median-Lohns betragen (Kaitz-Index-67). Ist das Niveau von 67 Prozent erreicht, wird der Mindestlohn *jährlich* im gleichem Umfang erhöht, in dem der Median-Lohn wächst.



Anmerkung zum Vorschlag

Wichtig ist, dass der Median-Lohn nur von Arbeitnehmer*innen berücksichtigt wird, die in *Vollzeit* arbeiten. Andernfalls finden Teilzeitbeschäftigte und Minijobber Berücksichtigung. Also genau die Beschäftigungsformen, in der signifikant mehr Frauen und junge Menschen (beispielsweise Studenten) arbeiten und die bei der Höhe des Einkommens systematisch diskriminiert werden (siehe hierzu weiter unten). Dies hätte zur Folge, dass der Median-Lohn je Stunde - und somit auch der Mindestlohn - *drastisch sinkt*. Wie das dann aussieht kann unter der Studie "Der Niedriglohnsektor in Deutschland" "bewundert" werden. Die BERTELSMANN STIFTUNG und das DEUTSCHE INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG (DIW) sind allen ernstes der Meinung, ein Stundenlohn von **11,50 Euro/brutto** im Jahr 2018 sei **kein** Niedriglohn!¹

1 Obwohl einige politische Parteien und viele andere einen Mindestlohn von 12 Euro für notwendig erachten. Ein Mindestlohn liegt aber immer weit im untersten Niedriglohnbereich.

Begründung:

Ein deutlich höherer Mindestlohn ist möglich

Die Firma ALNATURA (Einzelhandel mit Bio-Produkten; über 3.000 Mitarbeiter*innen) hatte bisher einen freiwilligen Mindestlohn von 12 Euro gezahlt und erhöhte diesen ab Oktober 2020 auf **13 Euro** je Stunde (Alnatura 2020). Der amerikanische Präsident JOE BIDEN hat vor seiner Wahl versprochen den Mindestlohn in den USA auf **15 US-Dollar** zu erhöhen (Tagesschau 2020).

Einige **Bundesstaaten der USA** werden ihren Mindestlohn in den nächsten Jahren auf **15 US-Dollar** anheben: Kalifornien plant beispielsweise den aktuellen Mindestlohn von 13 US-Dollar ab dem Jahr 2022 auf **15 US-Dollar** zu erhöhen. Massachusetts will dies im Jahr 2023 machen (siehe www.epl.org, abgerufen am 12.08.2020). In einigen **US-Städten** gibt es bereits jetzt einen Mindestlohn von **über 15 US-Dollar**.

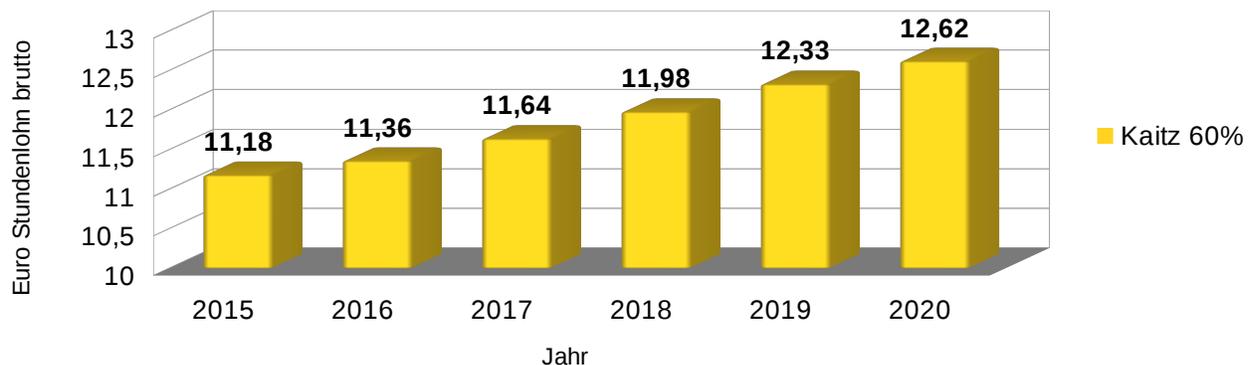
Im **Kanton Genf** wird Ende Oktober 2020 ein Mindestlohn von **23 Franken** pro Stunde eingeführt (SFR 2020). Umgerechnet ist dies ein Mindestlohn von über **21 Euro** je Stunde.

Frankreich ist die zweitgrößte Volkswirtschaft in der EU und lag mit seinem Mindestlohnniveau seit 2015 immer *über einen Kaitz-Index von 60 Prozent*. In Deutschland hätte dies folgendem Mindestlohn entsprochen:

Abbildung 1

Deutscher Mindestlohn auf dem Niveau von Frankreich

(= Kaitz-Index von 60 Prozent)



Quelle: eigene Berechnung nach BA 2019 - 2015; für sozialvers.-pflichtige Vollzeit Arbeitnehmer*innen bei einer 38,2 Stundenwoche; Jahr 2020 hochgerechnet anhand durchschnittlicher Medianlohn-Entwicklung der letzten vier Jahre (= + 2,342 Prozent/p.a.)

Großbritannien hat den Mindestlohn im April 2020 auf *60 Prozent des Medianeinkommens* erhöht (Kaitz-Index-60). Im März 2020 bestätigte die britische Regierung nochmals ihr Ziel, den *Mindestlohn bis 2024 auf 67 Prozent des Medianlohns anzuheben* (LOW-PAY-COMMISSION 2020).

Obwohl **Großbritannien** den Mindestlohn von 2015 bis 2020 kräftig erhöhte, hatte dies keine negativen Folgen für die Arbeitslosenquote.

Echter Mindestlohn wirkt Einkommensdiskriminierung entgegen

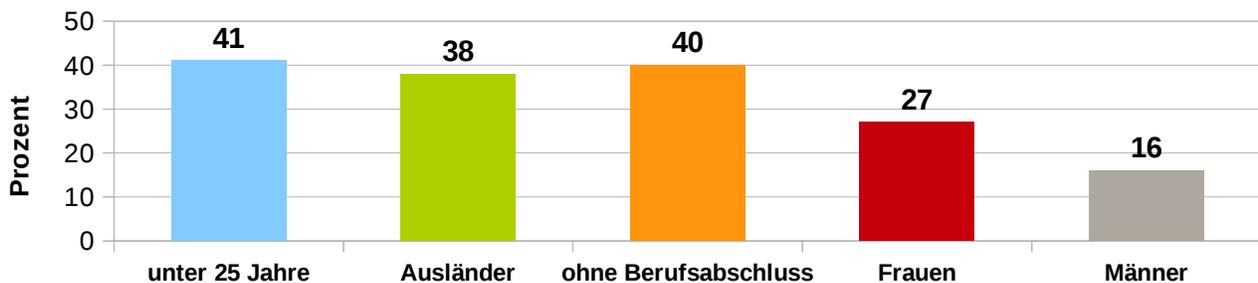
*Frauen, junge Menschen, Ausländer*innen und Ostdeutsche* - sie alle werden bei der Höhe des Gehalts systematisch benachteiligt. Dies belegen viele Studien. Die Einkommens-Diskriminierung ist unabhängig von der Qualifikation und findet sich auch außerhalb des Mindestlohn- und Niedriglohnbereichs. Dabei sollte nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Diskriminierung ausgeschlossen sein.

Aus den Daten der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT und eigens veranlassten Auswertungen von Faire Arbeit e.V. ergibt sich für Vollzeitbeschäftigte jedoch folgendes Bild:

Abbildung 2

Niedriglohn-Anteil Vollzeitbeschäftigter

Jahr 2017



Berücksichtigt sind nur Vollzeit-Gehälter (über 21 Millionen) in brutto als Median ohne Auszubildende zum Stichtag 31.12.2017, **Niedriglohn = weniger als 2.139 Euro/brutto im Monat**; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen); siehe hierzu weiter FAIRE ARBEIT 2019b

Diese eklatanten Einkommensunterschiede bestehen seit Jahren und finden sich in den Jahren 2018/2019 genauso.

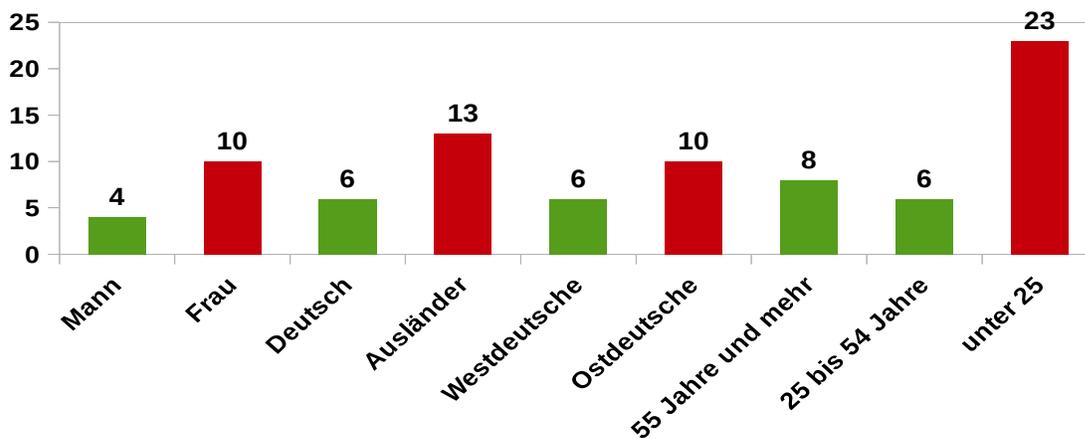
Die systematische Diskriminierung von *Frauen, junge Menschen, Ausländer*innen und Ostdeutschen* ist genauso signifikant im Mindestlohnbereich:

Am deutlichsten trafen Mindestlohn-Verstöße im Jahr 2016 *junge Menschen* unter 25 Jahren. **23 Prozent** aller jungen Menschen haben keinen Mindestlohn erhalten. Bei den *Ausländer*innen* waren es **13 Prozent**, bei den *Ostdeutschen* und den *Frauen* **10 Prozent** (DIW 2018, Tab. 4.3). Die Unterschiede zu der jeweiligen anderen Gruppe ist bei allen *statistisch signifikant* (**Abbildung 3**). Ein echter Mindestlohn wirkt dieser Diskriminierung entgegen. *Denn gerade diese Gruppen werden vermehrt von Lohnsteigerungen profitieren.*

Abbildung 3

Anteil Beschäftigte ohne Mindestlohn im Jahr 2016

in Prozent; gerundet



Quelle: DIW 2018, Tab. 4.3 - Darstellung: Faire Arbeit e.V

(Wir haben von Darstellung der Zahlen aus 2017 abgesehen, da die Tabellen des DIW uns unplausibel erscheinen².)

Ein deutlich höherer Mindestlohn ist notwendig

Im Jahr 2019 hat der Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro noch nicht einmal die gesetzlichen Ansprüche nach dem Mindestlohn-Gesetz (MiLoG) erfüllt. Nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung sollten die Grundsicherungsträger durch einen *angemessenen Mindestlohn* von den Kosten durch sogenannte "Aufstocker" entlastet werden (vgl. Drucksache 18/1558). Dies ist nicht gelungen.

2 Tabelle 2 (DIW 2019) unterscheidet beispielsweise zwischen Haupt- und Nebenjob. Bei **Vollzeit**beschäftigten wird angegeben, dass dieser als Haupt- *oder* **Nebenjob** ausgeführt wird. Es erschließt sich uns nicht, wie man eine Vollzeittätigkeit als Nebenjob ausführen kann? Was soll dann die Haupttätigkeit sein? Auch die Prozentzahlen erscheinen in diesem Bereich unplausibel.

Ein *Single* in Westdeutschland im Jahr 2019 hätte bei Vollzeittätigkeit je Stunde bis zu **10,13 Euro** verdienen müssen, um so gerade eben aus dem Hartz4-Bezug herauszukommen (**Tabelle 1**).

Tabelle 1: Mindestverdienst eines Single im Jahr 2019 um keine Hartz4-Ansprüche zu haben

Bundesland Westdeutschland (inkl. Berlin)	Verdienst je Stunde bei Vollzeittätigkeit
Hamburg	10,13
Berlin	9,76
Hessen	9,57
Bremen	9,40
Bayern	9,40
Baden-Württemberg	9,37
NRW	9,21
Schleswig-Holstein	9,14
Niedersachsen	9,11
Saarland	9,04
Rhl.-Pfalz	8,99

Quelle: Drucksache 18/1558, Tabelle 1a

Berücksichtigt wurden bei *Tabelle 1* nur durchschnittliche (niedrige) Mietkosten. Deshalb hätten selbst die Stundenverdienste nach *Tabelle 1* bei knapp 549.000 *alleinstehenden* Bezieher*innen von Hartz4-Leistungen immer noch nicht gereicht, um aus dem Hartz4-Bezug zu gelangen³ (Drucksache 18/1558, Frage 5).

Bei *Alleinerziehenden mit einem Kind unter 6 Jahren* war die Situation noch prekärer: **Alle** hätten in ganz Deutschland mit einem Mindestlohn von 9,19 Euro weiterhin einen Anspruch auf Hartz4-Leistungen gehabt - selbst bei einer Vollzeittätigkeit! Dies wird sich im Jahr 2021 nicht wesentlich ändern. Denn bereits 2019 musste der Mindestlohn in *10 von 16 Bundesländern* über 10,45 Euro liegen, damit *Alleinerziehenden mit einem Kind unter 6 Jahren* nicht leistungsberechtigt auf Hartz4-Leistungen waren (Drucksache 18/1558, Tabelle 2a).

3 Weil die tatsächlichen Mietkosten höher als die durchschnittlichen Mietkosten waren

2) Mindestlohnverstoß bei Urlaub oder Krankheit

Vorschlag:

Das Nicht-Gewähren von *bezahlten Urlaub* und/oder *Lohnfortzahlung bei Krankheit* muss zukünftig ein Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz darstellen.

Begründung:

Arbeitgeber, deren Mitarbeiter*innen für jede gearbeitete Stunde Mindestlohn erhalten, verstoßen nicht gegen das Mindestlohn-Gesetz, wenn sie keinen bezahlten Urlaub gewähren. Gleiches gilt für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: auch hier führt die Nicht-Gewährung zu keinem Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz. Tatsächlich liegt unserer Auffassung nach jedoch ein Verstoß vor (in dem Sinne, dass zu wenig Mindestlohn ausgezahlt wird). Dies soll an einem Beispiel erläutert werden:



Person A und B arbeiten als Minijobber*in 20 Stunden im Monat. Beide erhalten je Monat 20 Std. x 9,35 Euro = 187 Euro/ Monat.

Person A kriegt *bezahlten* Urlaub (4 Tage Jahresurlaub bei einer 1 Tage-Woche).

Person B kriegt nur *unbezahlten* Urlaub (auch 4 Tage im Jahr).

Es kommt folgender Jahresverdienst zustande:

Person A: 12 Monate x 187 Euro = **2.244 Euro/p.a.**

Person B: 11 Monate x 187 Euro = **2.057 Euro/p.a.**



Demnach verdient Person **B** im Jahr 187 Euro bzw. 8,3 Prozent weniger als Person **A**, obwohl beide Personen Mindestlohn bei identischen Arbeitszeiten erhalten. Hierin sehen wir den Mindestlohn-Verstoß!

Zwar könnte Person B seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz durchsetzen. Die meisten Minijobber*innen trauen sich dies jedoch nicht. Auch sieht das Bundesurlaubsgesetz weder eine Kontrolle durch die Zollverwaltung noch eine Bußgeldvorschrift vor.

Wir haben in diesem Beispiel bewusst *Minijobber* gewählt, denn in diese Beschäftigungsform korreliert sehr stark mit

- a) dem Anteil an Mindestlohn-Berechtigten,
- b) dem Nichtgewähren von bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und
- c) dem Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz.

Zu a)

Rund **50 Prozent** aller Beschäftigten, deren Stundenlohn vor der Mindestlohn-Einführung unterhalb von 8,50 Euro lag, waren Minijobberinnen und Minijobber (MILKO 2020, RN 6).

Zu b)

Minijobberinnen und Minijobber sind deutlich mehr dem Problem "*kein bezahlter Urlaub*" ausgesetzt als andere. Der Unterschied ist signifikant (IAB 2015a, S. 7). So gaben **50,4 Prozent** aller Minijobberinnen und Minijobber im Jahr 2013 an, dass sie keinen bezahlten Urlaub erhalten (IAB 2015b, S. 100). Bei den Teilzeitbeschäftigten waren dies nur **2,7 Prozent**; bei den Vollzeitbeschäftigten unter **2 Prozent**.

Das IAB unterschied - aus unserer Sicht zweifelhaft - zwischen einem legalen und einem nicht-legalen Grund der Nicht-Urlaubsgewährung. Demnach haben zwischen **29 bis 37 Prozent** aller Minijobberinnen und Minijobber keinen bezahlten Urlaub erhalten, obwohl dies laut IAB illegal war. Bei weiteren **11 Prozent** war unklar, ob ein legaler oder ein nicht-legaler Grund vorlag (IAB 2015b, S. 101).

Bei den beiden anderen Erwerbsformen kommen nur befristet Teilzeitbeschäftigten auf **4,2 Prozent** illegale Nicht-Urlaubsgewährung. Alle anderen bleiben unter **1 Prozent**!

Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sieht es ähnlich aus. Die Nicht-Gewährung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall lag bei den Minijobber*innen zwischen **39 bis 47 Prozent** (IAB 2015b, S. 133)

Die Aufnahme von bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall als Verstoß gegen das Mindestlohn-Gesetz wäre nicht nur sachgerecht; sie hätte genauso zur Folge, dass die Zollverwaltung zukünftig von Amts wegen Urlaubsverstöße kontrolliert und mit Bußgeldern sanktioniert.

3) Mindestlohn für Normalleistungen

Vorschlag:

Alle freiwilligen Zulagen und Zahlungen des Arbeitgebers dürfen *nicht* auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Begründung:

Außer den gesetzlichen Zulagen darf zurzeit jede andere Zulage und freiwillige Zahlung auf den Mindestlohn angerechnet werden (siehe FAIRE ARBEIT 2019a, ab Punkt 3). Dies ergibt sich aus der ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG). Nach dem BAG besteht in Deutschland **kein** Anspruch auf den Mindestlohn für **jede** gearbeitete Stunde. Es ist ausreichend, wenn im *arithmetischen Mittel* der Mindestlohn je gearbeitete Stunde gezahlt wird.

So kann es sein, dass das Grundgehalt eines Beschäftigten unter dem Mindestlohn liegt und der Mindestlohn nur mit Hilfe von Zulagen des Arbeitgebers erreicht wird.

Dieser Umstand führt zu einem gravierenden Gerechtigkeitsproblem und wurde auch in den juristischen Fachkommentaren teilweise heftig kritisiert. Den Mindestlohn-Berechtigten muss es wie Hohn vorkommen:

Denn alle freiwilligen Zulagen eines Arbeitgebers sind an *herausragenden* Arbeitsleistungen und/oder an *besonders belastenden* Arbeitssituationen gebunden. Letztendlich *muss* der Betroffene dann besondere Arbeitsleistungen vollbringen, nur um den Mindestlohn zu erhalten.

Den Einwand, dass der Arbeitgeber den Mindestlohn auch zahlen muss, wenn der Arbeitnehmer sich weigert besondere Arbeitsleistungen zu erbringen und deshalb keine Zulagen erhält, halten wir für realitätsfremd: Menschen, die bereit sind für einen Mindestlohn zu arbeiten, tun dies in der Regel, weil sie dringend auf das Einkommen angewiesen sind. Deshalb - und so erleben wir es immer wieder in unserer Beratungspraxis - scheuen diese Menschen jegliche Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber und nehmen häufig gesetzwidriges Verhalten ihres Arbeitgebers hin.

Ein Mindestlohn nur für Höchstleistungen lehnen wir ab. Der Mindestlohn muss für Normalleistungen gelten.

4) Effektive Kontroll- und Sanktionsmechanismen

Neben der Kontrolle der Zollverwaltung auf Mindestlohn-Verstöße müssen weitere Kontrollmechanismen eingeführt werden. Zudem muss die Kontrollmöglichkeit der Zollverwaltung erleichtert werden.

Wir schlagen deshalb vor:

a) Gesetzliches Klage-/Abmahnrecht

Gewerkschaften und gemeinnützige Vereine sollten ein kostenpflichtiges Abmahn- und Klagerecht gegenüber Arbeitgebern erhalten. Dabei muss sichergestellt werden, dass die Identität des Hinweisgebers gegenüber dem Arbeitgeber nicht offenbart werden muss! Dies könnte beispielsweise durch Zwischenschaltung der Zollverwaltung geschehen.

Hier muss es eine Beweislastumkehr geben, wenn entsprechende Hinweise/Indizien vorliegen: Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass er allen Arbeitnehmer*innen Lohn nach dem Mindestlohn-Gesetz zahlt.

b) Obligatorisches Merkblatt für Arbeitnehmer*innen

Nur **18 Prozent** der Arbeitnehmer*innen kannten im Jahr 2018 und 2019 die genaue Höhe des Mindestlohns. Bei den Beschäftigten im Niedriglohnbereich waren es nur **15 Prozent!** (vgl. MILKO 2020, Rn. 101)

Jede Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer muss vor dem ersten Arbeitstag ein Merkblatt ausgehändigt werden, das in einer einfachen Sprache auf das Recht auf den Mindestlohn sowie auf bezahlten Urlaub (mit Anzahl der Urlaubstage) und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hinweist⁴. Daneben muss es eine Telefonnummer der Zollverwaltung *und* einer Beratungsstelle enthalten, an die sich die Betroffenen bei einem Mindestlohn-Verstößen *anonym* wenden können.

Das Merkblatt muss als amtlicher Vordruck deutschlandweit gleich verfasst sein und sollte zweisprachig abgefasst werden. Es muss von den Arbeitnehmer*innen *und* dem Arbeitgeber unterschrieben werden. Ein Exemplar erhält nachweislich der Arbeitnehmer. Das Zweite ist vom Arbeitgeber aufzubewahren und dies von der Zollverwaltung zu kontrollieren. Nicht unterschriebene oder fehlende Merkblätter sollten zu einem Bußgeld führen, unabhängig ob tatsächlich ein Mindestlohn-Verstoß vorliegt oder nicht.

d) Öffentliche Datenbank Mindestlohn-Verstoß

Verbraucher und Behörden haben das Recht zu erfahren, welcher potentielle Auftragnehmer gegen das Mindestlohn-Gesetz verstößt. Deshalb sollte eine öffentliche Datenbank eingerichtet werden.

4 Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Mindestlohn-Verstößen und Verstößen gegen das Bundesurlaubsgesetz. Vergleiche hierzu Punkt "*Mindestlohnverstoß bei Urlaub oder Krankheit*"

Über uns



Faire Arbeit e.V. vertritt die Interessen von prekär (= unsicher) und atypisch beschäftigte Menschen.

Wir bieten eine kostenlose Rechtsberatung an und informieren über unsere Webseite [www. faire-arbeit.net](http://www.faire-arbeit.net). Wir sind gemeinnützig und arbeiten alle ehrenamtlich.

Wenn Sie in die Unabhängigkeit von *Faire Arbeit e.V.* investieren möchten, das Finanzamt belohnt Sie dafür!

Spende:

Faire Arbeit e.V.
Stadtsparkasse Wuppertal
IBAN DE66 3305 0000 0000 8471 60

Förder-Mitgliedschaft: <https://faire-arbeit.net/wp-content/uploads/2018/07/Eintrittserklaerung-Nicht-Betroffener-private-Personen.pdf>

Foto: Modelle Colourbox.de/Skrypko Ievgen

Literatur

ALNATURA 2020, Alnatura Produktions- und Handels GmbH, Pressemitteilung 30.06.2020, unter: <https://www.alnatura.de/de-de/ueber-uns/presse/pressemitteilungen/alnatura-erhoeht-mindestlohn/> ;

BA 2019 - 2015, Bundesagentur für Arbeit, Excel-Tabellen "Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Deutschland (Jahreszahlen)", unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523076&topic_f=beschaeftigung-entgelt-entgelt ; letztes Abruf-Datum: 16.12.2020

DIW 2019, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., "Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht", Wochenbericht 28/2019,

DIW 2018, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., "Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Lohnstruktur". Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Abschlussbericht vom 31.01.2018

FAIRE ARBEIT 2019a, Faire Arbeit e.V., "Alles wichtige zum Mindestlohn", unter <https://faire-arbeit.net/informationen-fuer-betroffene/mindestlohn-alles-wichtige-zum-mindestlohn/>; Abruf-Datum: 18.08.2020

FAIRE ARBEIT 2019b, Faire Arbeit e.V., "Junge Menschen und Ausländer sind genauso benachteiligt wie Frauen", unter <https://faire-arbeit.net/junge-menschen-und-auslaender-sind-genauso-benachteiligt-wie-frauen/>; Abruf-Datum: 09.09.2020

IAB 2015a, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB-Kurzbericht 18/2015;

IAB 2015b, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, "Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung", IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht;

LOW-PAY-COMMISSION 2020, Pressemitteilung "National Living Wage increase raises income of low-paid workers", unter: <https://www.gov.uk/government/news/national-living-wage-increase-raises-income-of-low-paid-workers> ; Abruf-Datum: 02.09.2020

MAGS-NRW 2020; Ministerium Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW; Grundlagen der Sozialberichterstattung, Methodenkasten: Relative Einkommensarmut und Äquivalenzgewichtung, unter: http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/grundlagen/Methodenkasten-Relative-Einkommensarmut-und-Aequivalenzgewichtung.pdf; Abruf-Datum: 14.08.2020

MILKO 2020, Mindestlohnkommission, "Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz", Juni 2020

SFR 2020, Schweizer Radio und Fernsehen, Mindestlohn in Genf – ein Zeichen der Solidarität in der Krise, vom 28.09.2020, unter: <https://www.srf.ch/news/abstimmung-27-september-2020/kanton-genf-mindestlohn-in-genf-ein-zeichen-der-solidaritaet-in-der-krise>; Abruf-Datum: 01.10.2020

WSI 2019, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Report Nr. 46,

Impressum:

Faire Arbeit e.V.
Postfach 100 521
42005 Wuppertal
Tel. 0202/ 25 45 488
Internet: <https://faire-arbeit.net/>

Verantwortlich: Vorstand Faire Arbeit e.V.
Veröffentlichung: **10.02.2021**

Haftung:

Alle in diesem Bericht enthaltenen Angaben wurden sorgfältig recherchiert und verarbeitet. Dabei wurde auf Informationen Dritter zurückgegriffen und eigenen Berechnungen durchgeführt. Fehler sind nie zu 100 Prozent auszuschließen. Deshalb übernehmen wir für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität sämtlicher Angaben keine Gewähr.

Urheberrecht:

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
