

Klaus Boeckmann

Darf's ein bisschen mehr sein?

Die Beschäftigungsentwicklung in Dortmund
im Übergang zum gesetzlichen Mindestlohn

– Eine Auswertung der Beschäftigungsstatistik –



Klaus Boeckmann

Darf's ein bisschen mehr sein?

Die Beschäftigungsentwicklung in Dortmund
im Übergang zum gesetzlichen Mindestlohn

- Eine Auswertung der Beschäftigungsstatistik -

Der Autor

Klaus Boeckmann, Dipl.-Ing. Raumplanung, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Technischen Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle, Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Kooperation Wissenschaft-Arbeitswelt, Regionale/ Lokale Beschäftigungsentwicklung, Arbeitnehmer/innen und Unternehmensverantwortung.

Impressum:

Darf's ein bisschen mehr sein?
Die Beschäftigungsentwicklung in Dortmund im Übergang
zum gesetzlichen Mindestlohn
- Eine Auswertung der Beschäftigungsstatistik -

Klaus Boeckmann
Sozialforschungsstelle Dortmund
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 194
ISSN: 0937-7379

1. Auflage Dortmund, September 2016

© Technische Universität Dortmund
ZWE Sozialforschungsstelle
Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Iris Kastel-Driller
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
Tel.: +49(0) 231-8596-140
Fax: +49(0) 231-8596-100
eMail: Kastel@sfs.tu-dortmund.de

www.sfs.tu-dortmund.de

www.kowa.sfs.tu-dortmund.de

Umschlaggestaltung: Michael Banos

Layout: Iris Kastel-Driller und druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Titelbild: Werner Bachmeier

Fotos: Werner Bachmeier

Druck: druckwerk gmbh kollektiv dortmund

Inhalt

Vorwort

1. Einleitung	6
2. Mindestlöhne: bereits seit 1949 - ein Überblick	9
3. Gründe für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns	12
4. Standpunkte: Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Wissenschaft und Medien	17
5. Der gesetzliche Mindestlohn	20
6. Erste Erkenntnisse nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns	24
7. Die Beschäftigungsentwicklung in der Einführungsphase von September 2014 bis September 2015: Dortmund im Vergleich zu Deutschland und Nordrhein-Westfalen	30
7.1 Beschäftigungsentwicklung gesamt	30
7.2 Einzelhandel	32
7.3 Verkehr, Lagerei, Logistik	34
7.4 Gastgewerbe	36
7.5 Gebäudereinigung	38
7.6 Arbeitnehmerüberlassung	40
7.7 Baugewerbe	40
7.8 Arzt-/ Zahnarztpraxen	42
7.9 Grundstücks- und Wohnungswesen	42
7.10 Callcenter	44
7.11 Friseursalons	44
8. Fazit und Ausblick	46

Anhang

Literaturliste	50
----------------	----

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
ALG II	Arbeitslosengeld II
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CGZP	Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
GeB	Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse
GG	Grundgesetz
IGM	Industriegewerkschaft Metall
MiArbG	Mindestarbeitsbedingungsgesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
svpfl.	sozialversicherungspflichtig
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVgG NRW	Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Vorwort



Seit 2001 erstellt die Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt regelmäßig Beschäftigungsstatistiken. Diese Daten haben für die regionale Arbeit eine hohe Bedeutung, da sie auch über einen längeren Betrachtungszeitraum die Beschäftigungsentwicklung nach arbeitsorientierten Aspekten ermöglichen.

Hier zeigen sich Tendenzen, die nicht nur individuelle Auswirkungen für die Beschäftigten, sondern vor allem auch gesellschaftliche Folgen für die Region haben. Wenn im Ergebnis zum Beispiel die Teilzeitbeschäftigung zunimmt, dann ist aus arbeitsorientierter Sicht die Frage nach der Alterssicherung zu stellen.

Mit Hilfe dieser Beschäftigungsdaten konnten schon in der Vergangenheit einige Probleme in der Region thematisiert und über gemeinsame gezielte Projekte aller Arbeitsmarktakteure konstruktiv angegangen werden. So ist zum Beispiel das

Dortmunder Projekt "Mehrwert schaffen - Minijobs umwandeln" getrieben durch das Jobcenter Dortmund und unterstützt von der Stadt Dortmund, dem Handelsverband Münster Westfalen, der Kreishandwerkerschaft Dortmund Lünen, Verdi und dem DGB Dortmund ein Resultat dieser Beschäftigungsanalysen. Immerhin wurden in diesem Projekt bisher 1700 Minijobs von erwerbstätigen ALG II-Beziehern (sogenannten Aufstockern) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt und davon sogar 30 % in Vollzeitbeschäftigung! Ein überzeugender Beleg für die Notwendigkeit unserer Beschäftigungsanalyse, aber auch für die lokalen Handlungsoptionen vor Ort, wenn der gemeinsame politische Wille vorhanden ist.

Jutta Reite

Vorsitzende des DGB Dortmund-Hellweg

1. Einleitung

Über die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist bereits viel geschrieben worden. In den Diskursen werden verschiedene Schwerpunkte thematisiert. Zunächst stand die Diskussion über die Tarifautonomie der Tarifpartner und die Beschäftigungswirksamkeit einer gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze im Vordergrund. Mit der Vorlage des Gesetzestextes wurden die Dokumentationspflichten der Unternehmen insbesondere auch im Hinblick auf die Wirksamkeit von Kontrollen durch die Zollbehörden, sowie die Ausnahmen und Übergangsregelungen thematisiert. Darüber hinaus wurde über die Frage der Anrechnung von Lohnbestandteilen auf die Mindestlohnsumme von zurzeit 8,50 EUR gestritten. In den eineinhalb Jahren nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns konnten zwar einige Fragen geklärt werden. Die Frage nach der Beschäftigungswirkung beispielsweise ist angesichts eines anhaltenden Zuwachses an Beschäftigungsverhältnissen eindeutig zu beantworten. Mit einigen Arbeitsgerichtsurteilen bezüglich der Zusammensetzung des Mindestlohns wurden zum Beispiel richtungsweisende Entscheidungen getroffen oder zumindest Tendenzen sichtbar. Viele Streitpunkte sind jedoch nach wie vor Gegenstand von Diskussionen, insbesondere in Bezug auf Dokumentationspflichten und die Anrechnung von Lohnbestandteilen.

Der Diskurs über den Mindestlohn wurde bisher in erster Linie auf Bundesebene geführt. Dabei wurde ein bundesweiter Maßstab angelegt, der sich jedoch nicht unbedingt auf die Bedingungen in den Bundesländern, Regionen und Kommunen übertragen lässt. Auf regionaler und kommunaler Ebene besteht ebenfalls großes Interesse an der Frage, ob und wie sich die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf den örtlichen Arbeitsmarkt und auf die dortigen Beschäftigungsverhältnisse ausgewirkt hat. Die Unterscheidung zwischen West- und Ostdeutschland ist aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituationen auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere im Zusammenhang mit den zum Teil geringeren bran-

chenbezogenen und tariflichen Einstiegsgehältern in den ostdeutschen Bundesländern und Berlin – verständlich und notwendig. Aber auch unterhalb dieser Ebene macht es Sinn, einen Blick auf die Beschäftigungsentwicklung zu werfen. Speziell das Ruhrgebiet befindet sich nach dem Niedergang der Montanindustrie seit Jahrzehnten in einem tiefgreifenden Strukturwandel, der von einer dauerhaft hohen Arbeitslosenquote geprägt wird und der von den Kommunen erhebliche Sozialleistungen abverlangt. Hier besteht eine besondere Gefährdung hinsichtlich der Ausweitung des Niedriglohnbereichs in Ver-



bindung mit einer hohen Belastung der kommunalen Haushalte. Ein besonderes Interesse besteht auch an der Frage des Einflusses der gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze auf die Beschäftigungsentwicklung.

Die vorliegende Broschüre beinhaltet zum einen eine zusammenfassende Beschreibung der Diskussionen um den gesetzlichen Mindestlohn und zur Vorgeschichte. Sie befasst sich zum anderen mit der örtlichen Beschäftigungssituation in der Stadt Dortmund in der Einführungsphase von September 2014 bis September 2015. In Kapitel 2, 3 und 4 werden die Vorgeschichte und die Voraussetzungen beschrieben, die letztlich zur Einführung einer gesetzlichen Lohnuntergrenze geführt haben. Diese Geschichte begann bereits im Jahr 1949 mit der Einführung des Tarifvertragsgesetzes und setzte sich dann über mehrere Etappen bis zum heutigen Zeitpunkt fort (Kap. 2). Insbesondere seit Mitte der

1990er Jahre fanden erhebliche Umbrüche des Beschäftigungssystems statt. In Verbindung mit der Liberalisierung des Arbeitsmarktes und einem Bedeutungsverlust tarifvertraglicher Regulierung erforderte die Ausweitung des Niedriglohnssektors eine neue Mindestlohnregelung (Kap. 3). Die Gesetzesinitiative war nicht unumstritten und wurde von erheblichen Auseinandersetzungen zwischen Politik, Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen arbeits- und wirtschaftspolitischen Akteuren flankiert (Kap. 4). In Kap. 5 werden die verschiedenen Abschnitte des Mindestlohngesetzes beschrieben. Nach dem ersten Halbjahr 2015 war es möglich, eine erste Einschätzung des Mindestlohns bezüglich Beschäftigung, der Durchsetzung der Mindestlohnregeln und der Reaktion der Arbeitsmarktakteure vorzunehmen (Kap. 6).

Die Auswertung der Beschäftigungsentwicklung in der Stadt Dortmund und die entsprechenden Ergebnisse werden in Kap. 7 dargestellt. Der Betrachtungszeitraum umfasst insbesondere den Zeitraum von September 2014 bis September 2015. Denn es bestehen Hinweise darauf, dass der Mindestlohn von vielen Unternehmen bereits vor dem 1. Januar 2015 umgesetzt wurde. Dieser Zeitraum wird im Text auch als „Einführungsphase“, „Übergangsphase“ oder „Betrachtungszeitraum“ bezeichnet. Eine abschließende Bewertung dieser Ergebnisse erfolgt in Kap. 8. Für die Darstellung der Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet. Dafür wurden nicht nur die Arbeitsplatzdaten für die Gesamtentwicklung herangezogen, sondern es wurden auch die Daten einiger Branchen ausgewertet, in denen eine besondere Wirkung des Mindestlohns zu vermuten ist. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Diskussion um die Umverteilung von sozialversicherungspflichtiger in geringfügige Beschäftigung, die in Dortmund seit einigen Jahren eine große Bedeutung besitzt und vom örtlichen DGB intensiv vorangetrieben wird. Dass die

ersten Ergebnisse nach der Mindestlohneinführung eine Rückumwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausweisen, sollte als Beleg für den bedeutenden Beitrag, den diese Initiative bezogen auf den Dortmunder Arbeitsmarkt leistet, nicht unerwähnt bleiben. Denn es war (und ist immer noch) zu vermuten, dass die Verlagerung von sozialversicherungspflichtiger in geringfügige Beschäftigung zumindest zum Teil immer auch mit einer Absenkung der Stundenlöhnen und einer Verweigerung von Arbeitnehmerrechten verbunden wurde.

Die Auswahl der Branchen orientierte sich deshalb besonders an dem Anteil und dem Bestand an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, für die nach dem Mindestlohngesetz jetzt generell eine Dokumentationspflicht gilt. Dazu gehören das Gastgewerbe, der Einzelhandel, die Gebäudereinigung und der Bereich Verkehr/Logistik. Hinzu kommen mit den Wirtschaftsbereichen Arbeitnehmerüberlassung, Bauwirtschaft, Ärzte/Zahnärzte, Grund-



stücks-/ Wohnungswesen und Friseure weitere Branchen, die in der Diskussion um den Mindestlohn eine größere Rolle spielen oder im Rahmen anderer Beschäftigungsanalysen besondere Auffälligkeiten zeigten (z.B. Branchen mit einem hohen Frauenanteil). Die ursprüngliche Absicht, auch die Fleischindustrie einzubeziehen, wurde fallen gelas-

sen, weil der niedrige Beschäftigungsbestand dieser Branche in Dortmund (insgesamt 350 Arbeitsplätze) keine fundierten Aussagen zulässt. Callcenter wurden dagegen in die Untersuchung aufgenommen, weil einigen Meldungen zufolge mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine Verlagerung dieser (Niedriglohn-) Branche aus den ostdeutschen in westdeutsche Bundesländer stattgefunden hat. Die Liste umfasst aufgrund der Minijobproblematik auch Branchen, in denen bereits allgemeinverbindliche Mindestlöhne existierten. Weitere Branchen können, falls sich dies als notwendig erweist, zu einem späteren Zeitpunkt in die Analyse einbezogen werden.

Methodische Hinweise

Die Beschäftigungsdaten wurden nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) ausgewertet. Diese umfassen die Abschnitte F (Baugewerbe), H (Verkehr und Lagerei), I (Gastgewerbe), L (Grundstücks- und Wohnungswesen), sowie die Branchenschlüssel 47 (Einzelhandel), 782+783 (Überlassung von Arbeitskräften), 8121 (Allgemeine Gebäudereinigung), 822 (Call Center), 862 (Arzt- und Zahnarztpraxen), 96021 (Frisörsalons). In diesen Branchen wird zwischen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unterschieden. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umfassen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse. Bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder „Minijobs“ findet eine Unterscheidung zwischen der ausschließlichen Beschäftigungsform und der Nebentätigkeitsvariante statt. In vier Branchen sowie in der Gesamtdarstellung wurden die Beschäftigungsdaten auch geschlechtsbezogen analysiert und dargestellt.

Im Vordergrund der Analyse steht die Beschäftigungsphase von September 2014 bis September 2015. Die diesbezüglichen Daten wurden quartalsweise ausgewertet. Um die Beschäftigungsentwicklung mit dem Vorjahreszeitraum vergleichen zu können, wurden auch die Beschäftigungsdaten im Zeitraum von September 2013 bis September 2014 ausgewertet. Darüber hinaus wurden die entsprechenden Daten auch für das Bundesland Nordrhein-Westfalen und Deutschland ausgewertet. Damit lassen sich die entsprechenden branchenbezogenen

Entwicklungen auch landesweit und bundesweit darstellen. Diese Daten werden auch als Referenzwerte für die Bewertung der Beschäftigungsentwicklung in Dortmund herangezogen.

Minijobs in Dortmund: Probleme bei der Erfassung

Ein besonderes Problem hat sich bei der Berechnung und Darstellung der Daten für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse herausgestellt. Innerhalb eines Quartals (vom 30. September 2014 bis 31. Dezember 2015) sank die Zahl der Minijobs in Dortmund um 12.500. Dies entspricht einer Abnahme von über 18%! Wie sich später herausstellte, war die Ursache dafür ein Erfassungsfehler. Die Beschäftigungsdaten eines Dortmunder Unternehmens (Im Wirtschaftszweig „Handelsvermittlung von sonstigen Waren“) wurden über Jahre falsch erfasst. Alle bundesweit beschäftigten Minijobber/innen des Unternehmens wurden - abweichend von den Meldevorschriften - in Dortmund (Arbeitsort) registriert. Dieser Fehler hat sogar Einfluss auf die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in NRW (etwa 0,6%) und kann deshalb nicht ignoriert werden. Es bestand die Notwendigkeit, die Daten für die geringfügig Beschäftigten in Dortmund und Nordrhein-Westfalen zu schätzen. Angerechnet wurde nur der Teil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, der aller Wahrscheinlichkeit nach auf die Stadt Dortmund und das Land NRW im Verhältnis zum Bund entfallen würde. Als Verteilungsschlüssel wurden die jeweiligen Anteile aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Dortmund und NRW an der Anzahl aller bundesweit registrierten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse verwendet. Daraus wurden die Korrekturwerte für die Quartale von September 2013 bis Dezember 2014 gebildet. Da entsprechende Veränderungen im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nicht festgestellt werden konnten, beschränkt sich die Schätzung auf die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Förderung dieser Broschüre.

2. Mindestlöhne: bereits seit 1949 - ein Überblick

Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) im Rahmen des „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)“ vom 11. August 2014 wurde erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland eine Lohnuntergrenze durch den Deutschen Bundestag beschlossen. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden Lohnuntergrenzen in der Regel von den Tarifparteien ausgehandelt und im Rahmen von Tarifverträgen (TV) festgelegt. Die Grundlage für die Tarifautonomie, das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, bzw. Arbeitgeberverbänden, Tarifverträge (Flächen- oder Haustarifverträge) auszuhandeln und in diesem Rahmen Lohnuntergrenzen festzulegen, ohne dass der Staat regulierend eingreift, ist in Deutschland als Grundrecht im Grundgesetz (GG) sowie im Tarifvertragsgesetz (TVG) gesetzlich verankert. Im Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes heißt es: *„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“* Während dieses Grundrecht die Vereinigungsfreiheit garantiert, regelt das Tarifvertragsgesetz von 1949 die Bedingungen für die Aushandlung von Tarifverträgen und deren Rechtswirksamkeit.

Allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen nach dem TVG

Bereits im TVG von 1949 wurde eine Möglichkeit eingeräumt, über tarifvertragliche Regelungen hinaus Tarifverträge und Bestandteile von Tarifverträgen - darunter auch Lohnuntergrenzen - gesetzlich festzulegen. Nach §5 TVG (Allgemeinverbindlichkeit) kann das Bundesarbeitsministerium Mindestlöhne für eine Branche festlegen, wenn dies von den Tarifparteien gewünscht wird. Bis zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war es möglich, auf Antrag *einer* Tarifvertragspartei und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss (je drei Vertreter/innen aus Spit-

zenorganisationen der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen) einen Tarifvertrag oder Bestandteile davon durch das Bundesarbeitsministerium allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Voraussetzung war, dass mindestens 50% der Arbeitnehmer/innen einer Branche bei den tarifgebundenen Arbeitgeber/innen beschäftigt waren. Zudem musste die Allgemeinverbindlichkeit im öffentlichen Interesse geboten erscheinen.

Mit der neuen gesetzlichen Regelung ist diese 50%-Grenze weggefallen. Dafür ist eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) nur noch dann möglich, wenn *beide* Tarifparteien gemeinsam einen entsprechenden Antrag stellen. Auch enthält die neue Regelung eine Definition des „öffentlichen Interesses“. Dies ist gegeben, wenn *„1. Der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegend Bedeutung erlangt hat oder 2. Die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung*



verlangt.“ (Artikel 5 Tarifautonomiestärkungsgesetz) Der Wegfall der 50%-Grenze und die unschärfere Definition *„überwiegend Bedeutung“* scheint dem Staat einen größeren Handlungsspielraum im Umgang mit der AVE zu geben. Zugleich wird die Bedeutung von Tarifverträgen als Instrument zur Vermeidung *„wirtschaftlicher Fehlentwicklung“* betont. Diese Regelung zur AVE bedeutet nicht unbedingt einen Eingriff des

Staates in die Tarifautonomie. Denn per Rechtsverordnung werden Beschäftigungsbedingungen, die bereits im Rahmen der Tarifautonomie von den Tarifparteien ausgehandelt wurden, auf den gesamten Wirtschaftsbereich übertragen. Der Staat wird erst nach der Antragstellung aktiv.

Bezogen auf den Mindestlohn betrifft die Allgemeinverbindlichkeit von Lohnuntergrenzen nach §5 TVG allerdings nur wenige Tarifverträge. Von der Inanspruchnahme der Allgemeinverbindlichkeit waren meistens andere tarifvertragliche Regelungen betroffen als eine Lohnuntergrenze. Laut „Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge“, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sind von den 71.900 zur Zeit gültigen Tarifverträgen (Stand 1. April 2016) 490 allgemeinverbindlich (238 Ursprungstarifverträge und 252 Änderungs- oder Ergänzungstarifverträge). Die Zahl der allgemeinverbindlichen Vergütungstarifverträge nach dem TVG sank von 17 im Jahr 1990 auf 12 im Jahr 2001 und auf 4 im Jahr 2011 (vgl. Bispinck 2010 und 2011). Im April 2016 gab es nur noch zwei (im Schornsteinfeger- und Friseurhandwerk).

Relativ bedeutungslos: das Mindestarbeitsbedingungsgesetz von 1952

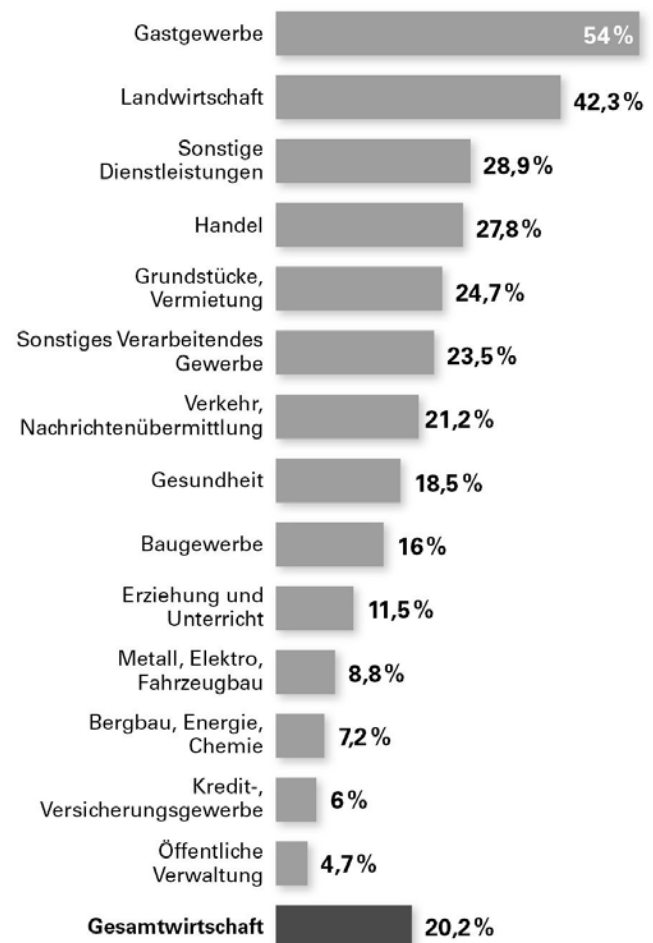
Eine weitere Möglichkeit, allgemeinverbindliche Mindestlöhne zu regeln, bestand in dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiArbG) von 1952. „Auf Initiative der SPD-Bundestagsfraktion, die damals in der Opposition war, kam das MiArbG zustande und trat am 11. Januar 1952 in Kraft. Grund für die Gesetzesinitiative war, dass die damals noch junge Tarifautonomie noch nicht überall durchgesetzt war. Durch das Gesetz sollte die Möglichkeit geschaffen werden, auch in den Bereichen bindende Mindestarbeitsbedingungen festzulegen, die bisher ohne Tarifverträge waren. Das Gesetz von 1952 wurde jedoch in seiner Ursprungsform nie angewandt“ (DGB 2010). Im Rahmen der Debatte um einen gesetzlichen Mindestlohn wurde das Gesetz im Jahr 2009 reformiert und bezog sich nur noch auf Mindestarbeitsentgelte, bevor es mit der Einführung des Mindestlohngesetzes im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetz (Artikel 14) im Jahr 2015 aufgehoben wurde.

Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz

Eine besondere Bedeutung erlangten allgemeinverbindliche Mindestentgelte durch die Erweiterung der Europäischen Union nach Osten und die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für osteuropäische Unternehmen und die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Durch das Lohngefälle zwischen den Ländern bestand die Gefahr einer Wettbewerbsverzerrung zugunsten der osteuropäischen Unternehmen sowie eines Lohnwettbewerbs zulasten deutscher Arbeitnehmer/innen. Es entstand die Notwendigkeit einer arbeitsrechtlichen Regelung im

Hungerlöhne in der Gastronomie

Weniger als 8,50 € verdienten* von den Beschäftigten im Bereich ...



*2009–2012; Quelle: Bosch, Weinkopf 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Umgang mit entsendeten Arbeitnehmer/innen aus dem (benachbarten) Ausland durch ein Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Besonders problematisch erschien zunächst der Einsatz von osteuropäischen Arbeitnehmer/innen im Baugewerbe. Um einen Einbruch der Löhne dort zu verhindern, wurde 1996 die erste Fassung des AEntG verabschiedet. Dieses Gesetz, das am 1. Jan. 1997 in Kraft trat, beschränkte sich zunächst nur auf das Bauhauptgewerbe und sollte Mindestarbeitsbedingungen für den Einsatz von Arbeitnehmer/innen aus dem Ausland an Deutschen Einsatzorten regeln, insbesondere einen Mindestlohn.

Im Jahr 2007 wurde mit dem Reinigungsgewerbe eine weitere Branche in das AEntG aufgenommen. Nach der Reform des AEntG im Jahr 2009 wurde es für weitere Branchen geöffnet. Ebenso wie im AEntG ist der branchenbezogene Mindestlohn im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung durch das (AÜG) geregelt. Nach heutigem Stand sind Mindestlöhne nach dem AEntG (14), dem AÜG (1) und dem TVG (2) in insgesamt 17 Branchen (zuzüglich der Zeitungszustellung nach dem MiLoG) mit unterschiedlichen Laufzeiten festgelegt. Die Lohnhöhe unterschreitet dabei in einigen Branchen insbesondere in den neuen Bundesländern und Berlin noch bis zum Ablauf der Übergangsfrist (31.12.2016) den in 2015 festgelegten gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR. Ab 2017 wird die Höhe des Mindestlohns entsprechend §9 MiLoG angepasst. Möglicherweise verlängert sich dann die Unterschreitung der dann neu festgelegten Lohnuntergrenze durch die Branchenmindestlöhne bis Ende 2017. Danach soll der gesetzliche Mindestlohn definitiv für alle Branchen gelten (§24 MiLoG). Unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn können nach wie vor Mindestlöhne durch eine Allgemeinverbindlicherklärung für eine gesamte Branche festgelegt werden, soweit sie den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten.

Tariftreue- und Vergaberegeln der Länder

Bevor der gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde, gab es bereits länderspezifische Regelungen bezogen auf die öffentliche Auftragsvergabe. Im Rahmen der Tariftreue- und Vergaberegeln der Länder wurde von den Auftragnehmern die Einhaltung von Lohnuntergrenzen verlangt. Diese Vorgabe erstreckt sich auch

auf Nachunternehmer. Beispielsweise fordert das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen vom 10. Januar 2012 (TVgG - NRW) bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von den Auftragnehmern einen Lohn von mindestens 8,85 EUR, bzw. höhere branchenbezogenen Mindestlöhne entsprechend des AEntG, AÜG und TVG. Darüber hinaus fordert das TVgG NRW die gleiche Bezahlung für Leiharbeiter/innen wie für regulär Beschäftigte ein (§4, Abs. 4). Bei der Auftragsvergabe wird eine Verpflichtungserklärung von den Auftragnehmern verlangt. Die öffentlichen Auftraggeber sind berechtigt, Kontrollen durchzuführen (§11), die Auftragnehmer bei Zuwiderhandlungen zu sanktionieren (§12) und von zukünftigen Wettbewerben auszuschließen (§13). Lediglich in vier Bundesländern liegt die von den Auftragnehmern eingeforderte Lohnuntergrenze über dem gesetzlichen Mindestlohn. Außer NRW (8,85 EUR) sind dies Bremen (8,80 EUR), Rheinland-Pfalz (8,90 EUR) und Schleswig-Holstein (9,18 EUR) (Stand Oktober 2015, vgl. WSI Tarifar-chiv 2015). In Bayern und Sachsen fehlen bisher Tariftreueeregungen.

3. Gründe für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

Der Beschluss, der letztlich zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland geführt hat, hatte einen jahrelangen Vorlauf. Zunächst wurde ein gesetzlicher Mindestlohn nicht nur von der Bundesregierung und den Arbeitgebern, sondern auch von den Gewerkschaften abgelehnt. Der Grund dafür war die Befürchtung, die im Grundgesetz und im Tarifvertragsgesetz verankerte Tarifautonomie könne geschwächt werden. Nach und nach wurde dieser Standpunkt zugunsten einer Forderung nach einer gesetzlichen Lohnuntergrenze aufgegeben. Der Grund dafür war die zunehmende Verschlechterung von Arbeitsbedingungen, insbesondere von Lohndumping seit Anfang des 21. Jahrhunderts. Zunächst waren es die Arbeitsverhältnisse in den großen Schlachtbetrieben, in denen zunehmend Arbeiter/innen aus den osteuropäischen Ländern eingesetzt wurden. Deren Lebens- und Arbeitsumstände erinnerten an den Roman „Der Dschungel“, in dem Upton Sinclair die unwürdigen Arbeitsbedingungen polnischer Einwanderer in den Schlachthöfen Chicagos Anfang des 20. Jahrhunderts beschreibt. In Deutschland wurden sie als Fremdarbeiter eingesetzt, ihnen wurden Dumpinglöhne gezahlt, sie wurden in Massenunterkünften zusammengepfercht und es wurde ihnen nicht selten Lohn vorenthalten. Als Reaktion darauf forderte die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) als erste Mitgliedsgewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Kurz darauf schlossen sich andere Gewerkschaften an.

Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes

Seit etwa Mitte der 1990er Jahre gab es erhebliche Umbrüche in der deutschen Beschäftigungslandschaft. Ein wesentlicher Grund dafür war die nach der Wiedervereinigung rasant ansteigenden Arbeitslosenzahlen. Etwas später wurde der deutsche Arbeitsmarkt für die osteuropäischen Mitgliedsländer der Europäischen Union geöffnet, was die Situation auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfte. Das deutsche Tarifsystem zeigte sich angesichts dieser Entwicklung anfällig, Unternehmen traten aus den Arbeitgeberverbänden aus, waren nicht mehr tarifgebunden und erzeugten durch absinkende Löhne ein

wachsendes Lohngefälle. „Rund 80 % der Unternehmen waren tarifgebunden und die restlichen Unternehmen orientierten sich an diesen Tarifverträgen, da ansonsten ihre Arbeitskräfte abgewandert wären. Dieses Risiko verminderte sich jedoch mit der hohen Arbeitslosigkeit. ... Das wachsende Lohngefälle in der Wirtschaft bietet zunehmend Anreize, zuvor gut bezahlte Tätigkeiten aus gewerkschaftlich gut organisierten Bereichen in Branchen und Betriebe mit geringeren Löhnen zu verlagern. Diese Entwicklung ist durch politische Interventionen massiv gefördert worden“ (Bosch/ Kalina/ Weinkopf 2009, S.2).

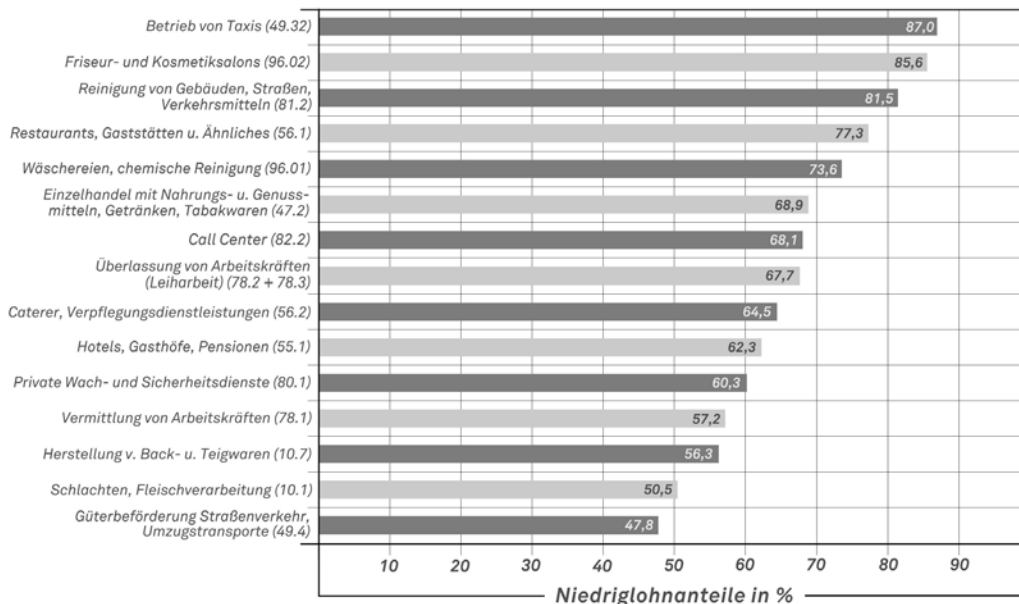
Atypische Beschäftigung und Ausweitung des Niedriglohnssektors

Anfang des 21. Jahrhunderts entstand insbesondere in der damaligen Rot-Grünen Bundesregierung die Vorstellung, man könne den hohen Bestand an Arbeitslosen durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors verringern. Das Ergebnis waren die Agenda 2010 und die Hartz-Gesetze mit zahlreichen Neuregelungen auf dem Arbeitsmarkt. Besonders einschneidend neben anderen Regelungen war die Kürzung des Arbeitslosengeldes, die Neuregelungen in den Bereichen der Leiharbeit, der Befristung von Arbeitsverhältnissen und insbesondere der geringfügigen Beschäftigung. Das Ergebnis war ernüchternd. Es entstand in der Tat ein größerer Niedriglohnssektor, der allerdings dazu führte, dass sich die Tendenz von stabilen sozialversicherten Beschäftigungsverhältnissen hin zu unsicheren, fragmentierten und prekären Beschäftigungsverhältnissen beschleunigte. Die Chance, aus einem Leiharbeitsverhältnis oder einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln, war gering. Das Gegenteil ist eingetroffen: wer bis dahin in einem sozialversicherungspflichtigen und einigermaßen stabilen Arbeitsverhältnis beschäftigt war, musste befürchten, dauerhaft in eine unsichere und prekäre Arbeitssituation abzugleiten. Das traf vor allen Dingen – aber nicht ausschließlich - gering qualifizierte Beschäftigte.

Leiharbeit und Minijobs

In den Arbeitsagenturen und Jobcentern wurden Jobs vor allem an Leiharbeitsunternehmen vermittelt. Dies

Wirtschaftszweige mit den höchsten Anteilen an Niedriglohnbeziehern 2010
(in Klammern: Kennziffern der Wirtschaftszweige nach WZ 2008)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010, S.22

„Immer weniger Arbeitnehmer haben einen klassischen Vollzeitjob. Die Zahl der normalen Arbeitsverhältnisse ist in den vergangenen zehn Jahren um 1,53 Millionen gesunken. ... Die Zahl der „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse – also Minijobs, Leiharbeit, befristete Stellen und Teilzeitstellen unter 20 Stunden – ist zwischen 1997 und 2007 um 2,58 Millionen auf 7,68 Millionen gestiegen, so das Statistische Bundesamt ...“ (Böhme 2009, S.7)

bedeutete zudem den Wechsel in eine Arbeitssituation, die in der Regel auch noch schlechter bezahlt wurde. Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung bekamen entsprechend des Tarifvertrages der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen“ (CGZP) einen Einstiegslohn von unter 6 EUR. Dieses Lohnniveau änderte sich für die meisten Leiharbeiter/innen kaum, weil die „Verweildauer“ in einem Leiharbeitsverhältnis meistens nur einige wenige Monate betrug. Es entstand ein Drehtüreffekt. Die Leiharbeiter/innen wurden arbeitslos und wurden anschließend erneut in ein Leiharbeitsverhältnis vermittelt. Erst als das Bundesarbeitsgericht die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften im Jahr 2010 für nicht tariffähig erklärte, war der Weg frei für neue Tarifverhandlungen und verbesserte Konditionen für die Be-

schäftigten. Aber noch im Jahr 2016 (bis 31.05.) lag der branchenbezogene Mindestentgelt in der Leiharbeitsbranche in den ostdeutschen Bundesländern und in Berlin mit 8,20 EUR unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Der „Drehtüreffekt“ ist bis heute Vermittlungspraxis geblieben.

Ähnlich verhielt es sich mit den Minijobs. Nach der Neuregelung ab April 2003 stieg der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (GeB) erheblich an, während sozialversicherungspflichtige (svpfl.) Vollzeitstellen bis etwa zum Jahr 2005 abgebaut wurden. Danach ist die Zahl der svpfl. Stellen wieder angestiegen, anfangs jedoch hauptsächlich in Form von Leiharbeitsplätzen. Der Bestand von GeB ist dagegen stetig angewachsen. Laut Statistik der Arbeitsagentur stieg die Zahl der Minijobs von 4,17 Mio. im Jahr 2002 auf 7,51 Mio. im Jahr 2014. Diese

Steigerung von 3,34 Mio. GeB wurde zum größten Teil durch die Nebentätigkeitsvariante geprägt. 2014 gab es bereits 2,42 Mio. Minijobs in Nebentätigkeit, während die Zahl der ausschließlichen GeB „lediglich“ um 980 Tsd. auf 5,09 Mio. angestiegen ist. Der Aufschwung der Minijobs ist demnach zu mehr als zwei Dritteln auf die durch die Agenda 2010 eingeführte Neuregelung der Möglichkeit zurückzuführen, einer unbürokratisch geregelten Nebenbeschäftigung nachzugehen (bei einem GeB in Nebentätigkeit wird lediglich eine Abgabepauschale von 30% gezahlt). Diese attraktive Form der geringfügigen Beschäftigung konnte auch durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht gebremst werden. Denn während die ausschließliche Variante im Jahr



2015 rückläufig war, hat sich das Wachstum der Nebentätigkeitsvariante auch nach 2014 fortgesetzt.

Ein großes Problem bestand durch die mit dem Wechsel in ein atypisches Arbeitsverhältnis verbundene Absenkung des Arbeitsentgelts. In der Leiharbeitsbranche lagen die Stundenlöhne bis zum Abschluss tariflichen Regelungen zur Angleichung der Arbeitsentgelte der Leiharbeiter/innen an die der regulär Beschäftigten verschiedener Gewerkschaften 30% bis 40% unter dem Niveau der Ausleihbetriebe. Auch im Bereich der Minijobs war – und ist es heute immer noch – üblich, den Beschäftigten einen Lohn zu zahlen, der weit unter dem der regulär Beschäftigten lag (und liegt), auch wenn das Teilzeit-

und Befristungsgesetz (TzBfG) dies nicht gestattet. Eine Untersuchung über die Stundenlöhne von Minijobber/innen im ALGII-Bezug in Dortmund kam zu dem Ergebnis, dass fast zwei Drittel der Befragten angaben, einen Stundenlohn von unter 7 EUR zu erhalten, mehr als ein Drittel erhielt sogar weniger als 5,50 EUR. Der durchschnittliche Stundenlohn lag bei 6,38 EUR (vgl. Sczesny/ Kühnlein 2013).

Die Folgen für den Sozialstaat

Die arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen vor und nach der Jahrtausendwende haben es den Unternehmen ermöglicht, in großem Maßstab reguläre Beschäftigung durch schlechter bezahlte atypische Beschäftigungsformen zu ersetzen. Die Unternehmen

haben dadurch erhebliche Kosten eingespart. Die Prognos AG hat 2011 im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung die fiskalischen Effekte untersucht, die durch solche Umverteilungsprozesse und personelle Einspareffekte entstanden sind. Durch die Einführung einer gesetzlichen Lohnuntergrenze von 8,50 EUR, so das Ergebnis, gäbe es in der Bilanz fiskalisch positive Effekte von 7,06 Mrd. EUR jährlich. Diese Effekte werden hauptsächlich durch einen Zuwachs an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Einsparungen bei den Sozialtransfers sowie durch Sekundäreffekte aufgrund des Zuwachses an privater Nachfrage erzielt (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2011). Oder anders herum haben die arbeitsmarktpolitischen Weichenstellungen insbesondere der Agenda 2010 dazu beigetragen, dass weniger Steuern und Sozialabgaben eingezogen und die private Nachfrage ausgebremst wurden. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Sozialstaates.

„Trotz einer spürbaren Verschlechterung der Situation für Niedriglohn-Beschäftigte sind Mindestlöhne Anfang 2006 in der öffentlichen Debatte noch kaum ein Thema. Stattdessen beherrscht das Kombilohn-Modell die Diskussion. Durch Transferleistungen vom

Staat werden damit Geringverdiener bezuschusst. Einen Teil der Lohnkosten übernimmt der Arbeitgeber, den anderen Teil der Staat. Damit sollen die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte erhöht und Geringverdienern über die Armutsgrenze geholfen werden. Dem wachsenden Niedriglohnsektor gebietet das Kombilohn-Modell jedoch kein Einhalt. Im Gegenteil – der Anreiz für Unternehmen, Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich anzubieten, wird größer. Und damit wächst die Zahl der Beschäftigten, die über staatliche Zuschüsse ihren Lohn aufstokken müssen, um der Armut zu entgehen. Der Begriff „Aufstocker“ wird geprägt und das Kombilohn-Modell gerät in die Kritik. Muss der Staat den finanziellen Ausgleich schaffen, wenn die Wirtschaft Armutslohne zahlt? Der Druck auf die Politik wächst: Laut einer Studie des IAT arbeiten 6 Millionen Menschen im Niedriglohnbereich. Als Schutz vor Armut werden zunehmend Lohnuntergrenzen diskutiert. Das Thema Mindestlohn kündigt sich an und trifft die Parteien unvorbereitet: Union und FDP stehen wie auch heute Mindestlöhnen ablehnend gegenüber“ (www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn).

Bedeutungsverlust der sozialpartnerschaftlichen Regulierung

Die Tarifgemeinschaft von Gewerkschaften und Arbeitgebern konnte diese Bewegung nicht aufhalten. Immer weniger Arbeitgeber gehören den Arbeitgeberverbänden an oder haben sich nur noch über eine sogenannte „OT-Mitgliedschaft“ (OT = Ohne Tarifbindung) an einen Arbeitgeberverband gebunden. Die Mitgliedszahlen bei den DGB-Gewerkschaften sind von 7,8 Mio. im Jahr 2000 um über 20% auf 6,1 Mio. im Jahr 2015 abgesunken. Auch diese Entwicklung hat im hohen Maße dazu beigetragen, dass sich der Niedriglohnsektor in diesem Umfang ausbreiten konnte. Denn die Tendenz hin zum Lohndumping ist wettbewerbswirksam und setzt letztlich auch die Unternehmen unter Druck, die sich nach wie vor der Sozialpartnerschaft verpflichtet fühlen und Tariflöhne zahlen. Insbesondere in den Wirtschaftsbereichen mit hohen Niedriglohnanteilen ist auch die Tarifbindung unterdurchschnittlich hoch, beispielsweise im Einzelhandel, der Gastronomie oder der Logistik (vgl. Ellguth/ Kohaut 2015). Nach Berechnungen des WSI sahen, bezogen auf das Jahr 2009, in etwa ei-

nem Dutzend Wirtschaftszweigen mehr als 20% der Vergütungsgruppen Stundenlöhne von weniger als 8,50 EUR vor. „Im Bewachungsgewerbe, dem Friseurhandwerk, in der Floristik und bei den Saisonkräften in der Landwirtschaft liegt der Anteil ... sogar bei 50 bis 100 Prozent“ (Böckler Impuls 17/2010, S. 5). Gerade in vielen Dienstleistungsbereichen und in Teilen des Handwerks ständen Gewerkschafter unter Druck, niedrigen Tarifen zuzustimmen oder auf eine tarifliche Regulierung zu verzichten. Deshalb seien auch 89% der Betriebsräte für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (vgl. Böckler Impuls 17/2010, S.4-5).

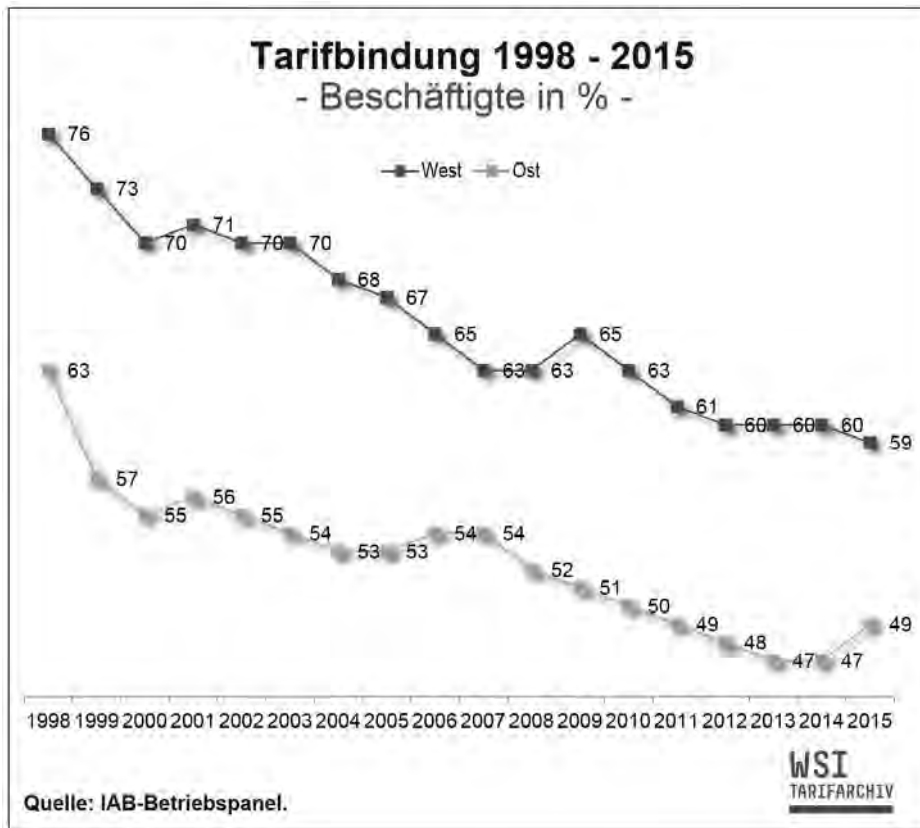
„Wir haben in den deutschen Arbeitsbeziehungen jetzt drei Welten: In der ersten ist die Sozialpartnerschaft noch selbstverständlich, weil sie als nützlicher Beitrag zur Regulierung des Wettbewerbs begriffen wird. Das betrifft vor allem die exportorientierte Chemie- und Metallindustrie. Bei der zweiten Welt könnte man von Gelegenheitssozialpartnerschaft sprechen: Wenn's nutzt, ja. Sonst nein. Und dann gibt es eine immer größer werdende dritte Welt, wo die Sozialpartnerschaft grundsätzlich abgelehnt wird. Da herrscht der reine Arbeitsmarkt, der reine Kapitalismus. Insofern kann man nicht von „der“ Sozialpartnerschaft sprechen. Wir haben Zonen mit unterschiedlich regulierten Arbeitsbedingungen. Wirkliche Sozialpartnerschaft gibt es nur in einer Zone. Und die wird immer kleiner“ (Mitbestimmung 10/2013, S. 10-14).

Die Gemengelage aus einer Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Arbeitnehmer/innen aus den osteuropäischen EU-Mitgliedsländern, die Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Bedeutungsverlust der Tarifpartnerschaft haben schließlich zu einem Absinken des Lohnniveaus insbesondere am unteren Ende der Lohnskala geführt. Die daraus resultierenden Probleme der Arbeitnehmer/innen und der Gesellschaft insgesamt haben ein solch gravierendes Maß angenommen, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht mehr zu verhindern war und Bestandteil des Koalitionsvertrages der schwarz-roten Bundesregierung wurde (vgl. CDU/CSU/SPD-Koalitionsvertrag 2013, S.48f). Die Regelung zum gesetzlichen Mindestlohn im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie trat am 11. August 2014 mit Wirkung ab 01.01.2015 in Kraft.

Gründe Einführung Mindestlohn

Ab 01.01.2015 legt dieses Gesetz eine Lohnuntergrenze von 8,50 EUR pro Arbeitsstunde mit einer Laufzeit bis Ende 2016 fest. Danach soll der gesetz-

zu umgehen und die gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterschreiten, bzw. auf andere



liche Mindestlohn mit Wirkung zum 01.01.2017 angepasst werden. Trotz zahlreicher und umstrittener Ausnahmen und Übergangsregelungen wird das Gesetz insbesondere von den Gewerkschaften als großer Erfolg gefeiert.

Dennoch gibt es noch zahlreiche Probleme am Arbeitsmarkt, die durch den gesetzlichen Mindestlohn nicht korrigiert werden konnten und auch in Zukunft nicht werden können. Nach wie vor gibt es einen hohen Niedriglohnanteil an den Beschäftigungsverhältnissen, der sich auch mit dem gesetzlichen Mindestlohn nicht ändern wird, weil die Niedriglohnschwelle über der Lohnuntergrenze von zurzeit 8,50 EUR liegt. Nach wie vor dürfte der Niedriglohnanteil etwa ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnissen umfassen (Kalina/Weinkopf 2015; vgl. auch WSI Niedriglohn-Monitoring 2015). Diese Entwicklung wird bis ins Rentenalter nachwirken. Darüber hinaus gibt es noch zahlreiche Möglichkeiten, gesetzliche Regelungen

Beschäftigungsformen auszuweichen, wie zum Beispiel (Schein-) Selbständigkeit oder Werkverträge. Der gesetzliche Mindestlohn kann als erster Schritt bezeichnet werden, um die Arbeit- und Lebensumstände der Arbeitnehmer/innen am untersten Ende der Lohnskala ein wenig zu verbessern.

4. Standpunkte: Politik, Gewerkschaften, Arbeitgeber, Wissenschaft und Medien

Bevor der gesetzliche Mindestlohn nach den Bundestagswahlen 2013 im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung festgeschrieben wurde, haben sich nicht nur die Unionspolitiker lange gegen eine gesetzliche Regelung einer für alle Branchen geltenden Lohnuntergrenze ausgesprochen, sondern auch die SPD. Gespräche des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit der SPD-Spitze im SPD-Gewerkschaftsrat über eine Begrenzung des Niedriglohnsektors im November 2004 endeten mit der Feststellung seitens des damaligen Arbeitsministers Franz Müntefering, man sehe zur Zeit keine Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung, wolle das Thema innerhalb der SPD aber weiterverfolgen (siehe den Artikel „Abschied vom Mindestlohn“ in der „Frankfurter Allgemeine“ vom 30.11.2004). Auch die CDU sah im gesetzlichen Mindestlohn keine geeignete Maßnahme gegen die Arbeitskräfte-Billigkonkurrenz aus den osteuropäischen EU-Staaten. Es solle aber geprüft werden, ob das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das sich bis zu diesem Zeitpunkt auf die Baubranche beschränkte, nicht auch auf andere von Lohndumping betroffene Bereiche ausgeweitet werden könne (siehe Frankfurter Allgemeine vom 11.04.2005).

Ein erster Vorschlag seitens der Gewerkschaften zielte auf die Ergänzung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes (MiArbG) durch einen Mindestlohn-Passus, der dann aber nicht weiter verfolgt wurde. Im September 2006 haben sich SPD und Gewerkschaften auf ein Kaskadenmodell geeinigt, das die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in drei Schritten vorsah. Zunächst sollte die Einführung branchenbezogener Mindestlöhnen durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärungen erleichtert werden, dann sollte die Ausdehnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche folgen, in der dritten Stufe war die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für Branchen ohne Tarifverträge und Branchen, deren Tarifentgelte ein Mindestniveau unterschreiten, vorgesehen.

2007 beschloss die schwarz-rote Regierungskoalition, dass Branchen mit einer Tarifbindung von mehr als 50 Prozent bis März 2008 Zeit haben, die Aufnahme in das Entsendegesetz zu beantragen. Im

Jahr 2009 wurde das Mindestarbeitsbedingungsgesetz von 1952 aktualisiert. Diese Regelung, so der DGB, sei kein Ersatz für den gesetzlichen Mindestlohn (vgl. DGB-Bundesvorstand 2010). In der schwarz-gelben Nachfolgeregierung (2009 bis 2013) wurde vereinbart, branchenbezogene Mindestlöhne nur einvernehmlich zu beschließen. Die FDP hatte sich damit für jeden Branchenmindestlohn ein Vetorecht festschreiben lassen und davon auch Gebrauch gemacht. In dieser Regierungsphase wurden auch andere Arbeitnehmerrechte beschnitten, wie beispielsweise im Bereich der sachgrundlosen Befristung (vgl. den CSU/CSU/FDP-Koalitionsvertrag von 2009). Erst die neue Bundesregierung hat dann den gesetzlichen Mindestlohn eingeführt.

Stellvertretend für den gewerkschaftlichen Standpunkt zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unterstreicht die IG Metall (2014) die Bedeutung der Gesetzesinitiative für die Gewerkschaften: *„Mit der Entscheidung des Bundestages vom 03. Juli 2014 zur Annahme des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wurden wesentliche erste Eckpunkte einer von den Gewerkschaften über Jahre geforderten neuen Ordnung am Arbeitsmarkt durchgesetzt. Dies betrifft die Regelungen zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes, die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, wie die Öffnung des Entsendegesetzes für alle Branchen. Das nun verabschiedete Gesetz trägt nicht nur unmittelbar zu mehr Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt bei, sondern eröffnet auch der Tarifpolitik der Gewerkschaften neue Gestaltungsspielräume.“* (IG Metall 2014; siehe dazu auch die Pressemitteilung des DGB vom 03.07.2014) Auch die Geschäftsführerin der DGB-Region Dortmund-Hellweg, Jutta Reiter, äußert sich in einer Pressemitteilung am 04.07.2014 zur Mindestlohn-Entscheidung: *„Mit dem Beschluss des Bundestages würde unwürdige Entlohnung nun endlich ein Riegel vorgeschoben, auch wenn wegen unsachlicher und politisch völlig überzogener Einwände einige überflüssige Ausnahmen beschlossen wurden. Der DGB lehnt diese Ausnahmen weiterhin ab, aber sie ändern nichts an der historischen Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns.“*

Gegen die kritisierten Ausnahmen konnte sich auch ein von den Gewerkschaften organisiertes „Bündnis gegen Ausnahmen beim gesetzlichen Mindestlohn“

nicht durchsetzen (vgl. DGB 2014: „einblick“). Dies kann als Zugeständnis an die Arbeitgeberseite interpretiert werden. Bezogen auf die Ausnahmeregelungen kritisieren die Gewerkschaften insbesondere die Eröffnung von Möglichkeiten, die Mindestlohnregelungen zu umgehen: *„Gut zwei Wochen vor dem Start des Mindestlohns wirft der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Arbeitgebern gezielte Versuche zur Umgehung der Lohnuntergrenze vor. Anwälte berieten Unternehmen dabei, sagte das DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell der Deutschen Presse-Agentur in Berlin.“* (Frankfurter Rundschau 2014). Darüber



hinaus werden die Wirtschaftsweisen dafür kritisiert, dass sie in ihrem Gutachten den Mindestlohn mitverantwortlich machen für eine schwächelnde Konjunktur. Der DGB-Vorsitzende Rainer Hoffmann in einem Interview mit der „Südwest Presse“ vom 13.11.2014: *„Der Sachverständigenrat hat offensichtlich eine regelrechte Mindestlohn-Phobie und setzt gegen jede Erfahrung auf rein marktwirtschaftliche Konzepte.“* Angesichts des erheblichen Beschäftigungszuwachses nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat sich letztlich die negative Prognose des Sachverständigenrates auch nicht bestätigt.

Die Gegner des gesetzlichen Mindestlohns aus Politik und Wirtschaft haben sich in ihrer ablehnenden Haltung stets auf die Tarifautonomie der Tarifparteien berufen und vor mehr oder weniger hohen Arbeitsplatzverlusten gewarnt. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften haben die Arbeitgeberverbände gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns votiert und tun

es noch heute. Sie beklagen ebenso wie die Gegner aus der Politik die Beschädigung der Tarifautonomie. Darüber hinaus befürchten sie, dass der Einstieg von ungelerten Jugendlichen und (Langzeit-) Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt erschwert würde (vgl. BDA 2014). Auch werden Arbeitsplatzverluste durch den gesetzlichen Mindestlohn prognostiziert. In einer Online-Mitteilung vom 16.08.2014 titelt der BDA: *„Der gesetzliche Mindestlohn beschädigt Tarifautonomie und gefährdet Arbeitsplätze“* (www.arbeitgeber.de; vgl. dazu auch verschiedene Kommentare zum gesetzlichen Mindestlohn verschiedener Arbeitgeberverbände, z.B. Gesamtmetall, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie, DEHOGA, etc.). Ein Positionspapier des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) benennt zehn Punkte mit den (angeblichen) Risiken des Mindestlohns. Darin werden unter anderem die bürokratischen Lasten beklagt sowie ein erschwerter Arbeitsmarkteinstieg für Berufsanfänger, eine dauerhafte Ausgrenzung Geringqualifizierter, ein Anstieg der Schwarzarbeit und Arbeitsplatzverluste im Niedriglohnbereich prognostiziert (vgl. DIHK 2008).

Insbesondere durch die Arbeitsplatzprognosen einiger wirtschaftswissenschaftlicher Institute fühlen sich die Gegner eines gesetzlichen Mindestlohns gestärkt. Das DIW (Berlin) beispielsweise rät von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 EUR ab: *„Vor dem Hintergrund der hier präsentierten Befunde wäre die abrupte Einführung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde nicht anzuraten, da die Wirkungen in bestimmten Marktsegmenten unabsehbar wären. Es erscheint vielmehr ratsam, nach englischem Vorbild auf einem deutlich niedrigeren Niveau einzusteigen, ein sorgfältiges Monitoring der Wirkungen anzustellen und die Höhe gegebenenfalls sukzessive anzupassen“* (Brenke/ Müller 2013, S.16). Auch andere wirtschaftswissenschaftliche Institute haben zum Teil vehement gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns argumentiert, allen voran das RWI (Essen) und das Ifo-Institut (München) mit seinem (jetzt ehemaligen) Leiter Hans-Werner-Sinn. Dieser bringt die Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn auf eine einfache Formel: *„Unternehmen schaffen Stellen, indem sie*

Ideen in Projekte umsetzen. ... Wie viele Projektideen sich rechnen, hängt unter anderem von den Kosten ab, und die wichtigsten Kosten sind die Löhne. Je niedriger der Lohn für die Arbeit in einem speziellen Qualifikationssegment des Arbeitsmarktes ist, desto mehr Stellen gibt es in diesem Segment, weil sich mehr Projekte lohnen und weil mehr Arbeit eingeplant wird. ... In einer sich selbst überlassenen Marktwirtschaft bestimmt sich der Lohn für die verschiedenen Qualifikationssegmente durch Angebot und Nachfrage. ... Wird ein einheitlicher Mindestlohn eingeführt, der zumindest in einigen Segmenten des Arbeitsmarktes über dem Marktlohn liegt, so verringert sich die Menge der Stellen, die rentabel bewirtschaftet werden kann. Ein Teil der Menschen, die man schützen will, wird deshalb in die Arbeitslosigkeit getrieben“ (Sinn 2008, S.57; vgl. auch ifo Schnelldienst 6/2008).

Die Prognosen über die Höhe der Arbeitsplatzverluste reichten in den Jahren 2007/2008 auf der Basis eines Mindestlohns von 7,50 EUR von 70 bis 254 Tsd. (DIW) über 842 Tsd. (Fu Berlin/ifo), 1,1 Mio. (ifo) bis fast 1,2 Mio. (RWI) (vgl. Schuster 2013). Selbst nachdem die ersten Daten zur Beschäftigungsentwicklung nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen erheblichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitstellen nach dem 01.01.2015 belegten, forderte der Leiter des ifo-Instituts, nun befeuert durch die Diskussion um Beschäftigungsmöglichkeiten von Flüchtlingen, eine Absenkung des Mindestlohns. Außerdem forderte er eine Verlängerung der Arbeitszeiten, um die Kosten der Flüchtlingsintegration erwirtschaften zu können (vgl. „Zeit Online“ vom 07.10.2015). Hoffmann, Wirtschaftsreporter des Stern, vertritt einen sehr deutlichen Standpunkt zum ifo-Chefs Hans-Werner Sinn: *„Ich halte Werner Sinn nicht für einen Wissenschaftler. Er ist ein Prediger im Professorengewand, ein Donald Trump der Ökonomie. ... Vor einem Jahr sah Sinn wieder schwarz. Bis zu 900.000 Jobs hielt er gefährdet, wegen des Mindestlohns. Heute werden in Deutschland mehr Menschen als jemals zuvor beschäftigt, es fielen auch keine Vollzeitstellen weg, selbst in Ostdeutschland nicht, obwohl Sinn und viele andere das behauptet hatten“* (Stern vom 14.12.2015). Deutlich wird diese Fehleinschätzung am Beispiel des Friseurhandwerks. Am unteren

Ende der Lohnskala wurden Einstiegsgehälter von unter 4 EUR gezahlt. Obwohl ein Drittel der Unternehmen in einer Befragung angaben, auf einen gesetzlichen Mindestlohn (hier bezogen auf 7,50 EUR) mit Entlassungen zu reagieren (vgl. Bachmann 2008, S.46), veränderte sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse von Dez. 2014 bis Sep. 2015 nicht. Allerdings änderte sich die Struktur zugunsten sozialversicherungspflichtiger Teilzeitstellen.

Wesentlich optimistischer als die oben genannten wirtschaftswissenschaftlichen Institute sind die Forschungsergebnisse des Institutes Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. In ihrer Untersuchung zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung kommen Bosch/ Weinkopf (2014) zu dem Ergebnis, dass durch den Mindestlohn insgesamt keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten sind: *„Die empirische Mindestlohnforschung der letzten 20 Jahre kommt mit ihren verfeinerten Methoden überwiegend zu dem Ergebnis, dass Mindestlöhne keine signifikanten Auswirkungen auf die Beschäftigung haben – weder von Erwachsenen noch von Jugendlichen. In einzelnen Untersuchungen werden leicht negative, in anderen neutrale oder leicht positive Wirkungen gemessen. Die Ergebnisse konzentrieren sich aber eng um die Nulllinie“* (S.41). Sie halten die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für absolut notwendig, weil aufgrund einer Entwicklung hin zu großen tarif- und betriebsratsfreien Zonen seit etwa Mitte der 1990er Jahre der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten erheblich zugenommen hat. *„Schon seit Jahren ist klar, dass der Verfall der Löhne im unteren Einkommensbereich ohne einen Mindestlohn kaum gebremst werden kann. ... Durch den Mindestlohn werden zahlreiche Beschäftigte Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben. Die notwendigen Erhöhungen sind teilweise erheblich, da das Lohnsystem nach unten stark ausgefranst ist. Im Jahr 2012 verdienten mehr als 2,5 Millionen Beschäftigte weniger als 6 € pro Stunde“* (S.5).

5. Der gesetzliche Mindestlohn

Am 01. Juli 2014 wurde im Bundestag das **Mindestlohngesetz (MiLoG)** verabschiedet. Da das neue Gesetz eine Reihe von Gesetzesänderungen erforderte, um wirksam werden zu können, wurde es eingebettet in einen Gesamtkomplex mit der etwas sperrigen Bezeichnung „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ oder etwas kompakter: „Tarifautonomiestärkungsgesetz“. Dieses Gesetz umfasst neben dem Mindestlohngesetz (Artikel 1) die Änderungen neun weiterer Gesetze (Artikel 2 bis 10), drei Verordnungen (Artikel 11 bis 13) sowie die Aufhebung des „Mindestarbeitsbedingungsgesetzes“ (Artikel 14).

Das MiLoG besteht aus vier Abschnitten. Abschnitt 1 enthält Bestimmungen über die Höhe (§ 1) und die Fälligkeit (§ 2), sowie zur Unabdingbarkeit des Mindestlohns (§ 3). Die Regelungen zu den Aufgaben und den Verfahren der Mindestlohnkommission sind etwas umfangreicher und umfassen die §§ 4-12. Abschnitt 2 (§ 13) regelt mit Verweis auf § 14 AEntG die Haftung des Auftraggebers auch für Nachunternehmer. Abschnitt 3 (§§ 14-21) befasst sich mit der Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns. Dazu gehören die Befugnisse der Zollverwaltung als zuständiger staatlicher Behörde, die Melde- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber, die Zusammenarbeit mit ausländischen Behörden sowie Regelungen im Falle von Verstößen (Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, Bußgeldvorschriften). Abschnitt 4 schließlich beinhaltet Schlussvorschriften. Dazu gehören der persönliche Anwendungsbereich mit einer Festlegung der Ausnahmen (§ 22), Vorschriften zur Evaluation (§ 23) und zu den Übergangsregelungen (§ 24).

Mittlerweile hat die Mindestlohnkommission ihre Arbeit aufgenommen. Sie besteht aus einem/einer Vorsitzenden, jeweils drei stimmberechtigten Vertreter/innen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, sowie zwei Wissenschaftler/innen ohne Stimmrecht. Sie hat 2016 erstmals die Anhebung der gesetzlichen Lohnuntergrenze mit Wirkung zum 01.01.2017 auf 8,84 EUR beschlossen. Danach soll die Höhe des Mindestlohns alle zwei Jahre angepasst werden. Der Beschluss der Mindestlohnkommission hat den Status einer Empfehlung. Rechtsverbindlichkeit erlangt die Empfehlung durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung, die noch in 2016 erlassen

werden muss, damit die neue Lohnuntergrenze von 8,84 EUR ab 01. Januar 2017 wirksam werden kann.

Ausnahmen und Übergangsregelungen

Von Beginn an umstritten waren die im MiLoG festgelegten Ausnahmen. Diese umfassen zum einen die in §22 bezeichneten Beschäftigtengruppen und zum anderen die in §24 festgelegten Übergangsregelungen. Zu den Ausnahmen nach §22 MiLoG gehören

- Pflichtpraktika im Rahmen einer Berufs-/ Hochschulausbildung,
- berufliche Orientierungspraktika und ausbildungsbegleitende Praktika jeweils bis zu drei Monaten,
- Einstiegs-/ Vorbereitungsqualifizierungen (nach § 54a SGB III oder §§ 68-70 BBiG),
- Jugendliche unter 18 Jahren,
- ehrenamtlich Tätige,
- Langzeitarbeitslose (nach § 18(1) SGB III) in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) kritisiert die Ausnahmeregelungen. Praktika könnten als Einfallstor für ständig neue begrenzte Arbeitsverhältnisse (z.B. im Konzernverbund) dazu genutzt werden, den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen, so der DGB. Für die Vermutung, der Mindestlohn könne Jugendliche dazu verleiten, sich direkt für eine Arbeit statt für eine Berufsausbildung zu entscheiden, wenn alle Jugendlichen und nicht nur Auszubildende von der Mindestlohnregelung ausgenommen würden, gebe es keine Anhaltspunkte. Der DGB kritisiert eine altersbedingte Mindestlohnausnahme und verweist in dem Zusammenhang auf die Erfahrungen anderer europäische Länder (vgl. DGB Info Recht 2014).

Besonders problematisch erscheint auch die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose. „Diese Diskriminierung, die zugleich eine Stigmatisierung verschärft, sollte – auch, aber nicht nur aus rechtlichen Gründen – unterbleiben“ (Ebenda). Diese Regelung, so der DGB, finde sich in keinem anderen europäischen Staat. Sie sei diskriminierend und verschärfe die Stigmatisierung. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat die Wirksamkeit dieser Regelung unter-

sucht und kommt in seinem Evaluationsbericht im Juni 2016 zu dem Schluss, „*dass die Ausnahmeregelung nur in sehr wenigen Fällen auch tatsächlich angewandt wird und in keinem Jobcenter ein aktiver Umgang mit der Regelung zu beobachten ist. Eine entsprechende Bescheinigung wird weder von Arbeitssuchenden noch von potentiellen Arbeitgebern in nennenswertem Umfang nachgefragt*“ (Deutscher Bundestag 2016, S.118). Dennoch wird diese Ausnahmeregelung wohl nicht abgeschafft werden (siehe Süddeutsche Zeitung vom 15.06.2016).

Außer den Ausnahmen sieht das MiLoG eine Reihe von Übergangsregelungen für bestimmte Branchen vor. Grundsätzlich haben alle Regelungen zur Lohnhöhe, die im Rahmen einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem TVG, dem ANÜ und dem AEntG getroffen wurden, Vorrang vor dem gesetzlichen Mindestlohn. Gegenwärtig betrifft das 18 Branchen (Stand August 2016). In diesen Branchen liegen die allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen zum Teil deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. In drei Bereichen (Land-/Forstwirtschaft, Textil-/Bekleidungsindustrie, Zeitungszustellung) wird die Lohnuntergrenze von 8,50 EUR allerdings unterschritten. Nach dem 01.01.2017 gibt es noch Übergangsregelungen bezüglich der Unterschreitung der neuen Lohnuntergrenze von 8,84 EUR in vier Branchen (Land-/Forstwirtschaft, Zeitungszustellung, Fleischindustrie, Wäschereidienstleistungen). Informationen zu den aktuellen branchenbezogenen Mindestlöhnen können im Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (www.boeckler.de) und beim Bundesarbeitsministerium (www.bmas.de) eingesehen werden. Darüber hinaus gibt es eine bis Ende 2018 befristete Ausnahmeregelung für Saisonarbeitskräfte, die im Rahmen einer gelegentlichen und nicht berufsmäßig ausgeübten Beschäftigung bis zu 70 Tagen im Jahr - etwa in der Gastronomie oder in der Landwirtschaft - keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlen müssen. Danach gilt, wie vor der Einführung des Mindestlohns, eine 50-Tage-Grenze.

Eine Sonderregelung betrifft die Zeitungszustellung. Dieser Beschäftigungsbereich ist die einzige im MiLoG besonders geregelte Ausnahme (§ 24 Abs. 2). Zeitungszusteller/innen haben bis Ende 2016

lediglich Anspruch auf 7,23 EUR/ Std. (85% von 8,50 EUR). Bis Ende 2017 steigt die Lohnuntergrenze auf die Höhe des derzeitigen Mindestlohns von 8,50 EUR. Insbesondere diese Ausnahme stößt auf heftige Kritik bei den Gewerkschaften: „*Mag man Übergangsregelungen, die für einzelne Branchen in Tarifverträgen zwischen beiden Tarifparteien ausgehandelt werden, noch tolerieren, ist die gesetzlich garantierte Ausnahme für eine einzige Branche, die Zeitungszustellung, nichts anderes als das Ergebnis eines unverschämten Lobbyismus der Zeitungsverleger, vor dem die Politik (wieder einmal) eingeknickt ist*“ (<https://zeitungszusteller.verdi.de>).

Dokumentationspflichten

Die in den §§ 16 und 17 MiLoG geregelte Melde- und Dokumentationspflichten für Beschäftigte bezieht sich insbesondere auf die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) aufgelisteten Wirtschaftsbereiche und auf die Arbeitnehmerüberlassung. Bei diesen Branchen wird ein besonderes Missbrauchspotenzial vermutet. Durch das MiLoG werden die Arbeitgeber in diesen Branchen dazu verpflichtet, die Beschäftigten zu melden und insbesondere deren tägliche Arbeitszeit zu dokumentieren (Beginn, Ende, Dauer). Darüber hinaus verlangt das MiLoG nun auch für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eine Dokumentationspflicht. Mit dieser Regelung rücken nun auch Branchen in den Fokus, die aufgrund eines fehlenden allgemeinverbindlichen Mindestlohns bisher schwer zu kontrollieren waren. Beispiele dafür sind der Einzelhandel und der Verkehrs- und Logistikbereich. Für die Dokumentationspflicht gibt es eine Einkommenshöchstgrenze von 2 958 EUR, bzw. durch die Neuregelung 2.000 EUR, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass diese Einkommensgrenze in den letzten 12 Monaten überschritten wurde (vgl. BMAS 2015).

Diese gesetzliche Regelung wurde von den Gewerkschaften begrüßt, traf bei den Arbeitgebern und Teilen der Politik auf zum Teil heftige Kritik und wurde als „Bürokratiemonster“ bezeichnet. Es wurden insbesondere Forderungen nach Absenkung der Einkommenshöchstgrenze und nach Abschaffung der Dokumentationspflichten für Minijobber/in-

nen gestellt (vgl. Südwest Presse vom 27.02.2015, Reuters vom 08.04.2015). Dazu ein Kommentar der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) vom 04.02.2015: „Entfiele, wie gefordert, die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten, wäre eine effektive Kontrolle des Mindestlohnes unmöglich. Und die ist, wie die Vergangenheit zeigt, dringend nötig. Ohne wirksame Kontrollen könnten Arbeitgeber, die sich durch die Ausbeutung von Minijobbern und zu Lasten der Staatskasse einen Vorteil gegenüber ihren fairen Konkurrenten verschafft haben, einfach weitermachen wie bisher“ (www.ngg.net, siehe auch DGB 2015). Nicht die Dokumentationspflicht für Minijobber/innen, wohl aber die Einkommensgrenze wurde

holen, z.B. in den Rechtsabteilungen der Gewerkschaften.

Beim gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich entsprechend § 1 Abs. 2 MiLoG um einen Bruttolohn von (zurzeit) 8,50 EUR je Zeitstunde. Dieser Lohn muss grundsätzlich als Geldleistung berechnet und ausgezahlt werden. Eine Ausnahme bildet die Entlohnung von Saisonarbeiter/innen (z.B. in der Landwirtschaft, im Obst- und Weinanbau, im Tourismus und in der Gastronomie, im Schaustellergewerbe). Hier kann zum Beispiel Kost und Logis nur dann auf den Mindestlohn angerechnet werden, wenn die Arbeitnehmer/innen dem zustimmen und dies arbeitsvertraglich dokumentiert wird. Eine Anrechnung von Kost und Logis auf den Mindestlohn nach dem

AEntG und dem AÜG ist dagegen nicht möglich (siehe dazu die Informationen zum Mindestlohn auf der Internetseite des Zolls: www.zoll.de).

Von Beginn an wurde um die Anrechnungsmöglichkeiten von Lohnbestandteilen wie zum Beispiel das 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Zulagen, Provisionszahlungen, etc. sowie um die Höhe des Stundenentgelts von Bereitschaftszeiten gestritten. Da der Mindestlohn nach § 2 MiLoG spätestens im Folgemonat der erbrachten Arbeitsleistung gezahlt werden muss, ist beispielsweise

die Anrechnung eines 13. Monatsgehalts, wenn es am Jahresende für das gesamte Jahr gezahlt wird, schon aufgrund dieser Befristungsregelung des MiLoG nicht möglich. Ein Anspruch der Arbeitnehmer/innen auf das 13. Monatsgehalt als Zusatzleistung zum Mindestlohn dürfte grundsätzlich bestehen, wenn es als Gratifikation gezahlt wird (vgl. ETL Rechtsanwälte 2015). Wird das 13. Monatsgehalt dagegen gesplittet und monatlich ausgezahlt, ist eine Anrechnung möglich. Dies entschied jedenfalls das Bundesarbeitsgerichts (BAG) in einem Urteils vom 25.05.2016 (5 AZR 135/16). Gleiches gilt für das Urlaubsgeld. Bezogen auf dieses Urteil stellt sich ein arbeitsrechtliches Problem. In diesem Fall



schließlich unter Auflagen auf 2.000 EUR abgesenkt (siehe oben). Dies stieß wiederum auf Kritik bei den Gewerkschaften, die nun ein größeres Risiko bezüglich der Umgehung und des Missbrauchs insbesondere in den Schwarzarbeitsbranchen befürchten.

Anrechnung von Lohnbestandteilen

Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf den jeweiligen Einschätzungen der Rechtslage durch die im Text genannten Quellen. Viele Fragen sind noch offen, höchstrichterliche Entscheidungen stehen noch aus. Die Rechtslage kann sich je nach individueller Arbeitssituation unterscheiden. Im Zweifelsfall sollten Arbeitnehmer/innen genauere Auskünfte ein-

wurde ein arbeitsvertraglicher Anspruch (jährliche Auszahlung) durch eine Betriebsvereinbarung, in der die Auszahlungsmodalitäten geregelt werden (monatliche Auszahlung), aufgehoben. Darauf weist die DGB Rechtsschutz GmbH in einem Kommentar zum BAG-Urteil hin (www.dgbrechtsschutz.de).

Bereits im Zusammenhang mit den branchenbezogenen Mindestlöhnen waren viele Fragen bezogen auf die Anrechnungsfähigkeit von Lohnbestandteilen strittig und mussten durch Entscheidungen des BAG geklärt werden. Insofern besteht zumindest bezogen auf einen Teil der Themen relative Rechtssicherheit. In vielen anderen Bereichen „... lässt sich anhand der Rechtsprechungslinie der Instanzgerichte inzwischen eine bestimmte Auslegungstendenz erkennen“ (Böning/ Walter 2016, S.16). Bei der Anrechenbarkeit bestimmter Lohnbestandteile gelten die vom EuGH und dem BAG aufgestellten Grundsätze zur „funktionellen Gleichwertigkeit“. Danach ist es wesentlich, ob Zahlungen „... eine Vergütung für normal zu erbringenden Leistungen darstellen“ (Ebenda, S.18), oder ob es sich um Zusatzleistungen handelt. Zu den normal zu erbringenden Leistungen können auch Leistungszulagen und Einmalzahlungen gehören. Nicht dazu gehören demnach Akkordprämien, Aufwandsentschädigungen, Gefahren-, Schicht- und Schmutzzulagen oder auch Trinkgelder.

Darüber hinaus wurde auch über die Lohnhöhe in Bereitschaftszeiten und über entgeltpflichtige Nichtarbeit gestritten. Bezüglich der Entlohnung von Bereitschaftszeiten wird auf die bestehende Rechtslage im Pflegebereich verwiesen, die auch auf den gesetzlichen Mindestlohn übertragen werden kann. Hier gilt der Mindestlohn für den Bereitschaftsdienst ebenso wie für die Vollarbeit. Auch bei der Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen und im Krankheitsfall darf der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden. (vgl. Böning 2016, DGB Info Recht 2016, ETL 2015). Bei all diesen Fragen zur

Anrechenbarkeit von Lohnbestandteilen und entgeltpflichtigen Arbeitszeiten kann nur auf die aktuelle



Einschätzung der Rechtslage verwiesen werden. Einen differenzierten Überblick erhält man außer bei den oben genannten Quellen insbesondere auf der Internetseite des Zolls (www.zoll.de).

6. Erste Erkenntnisse nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

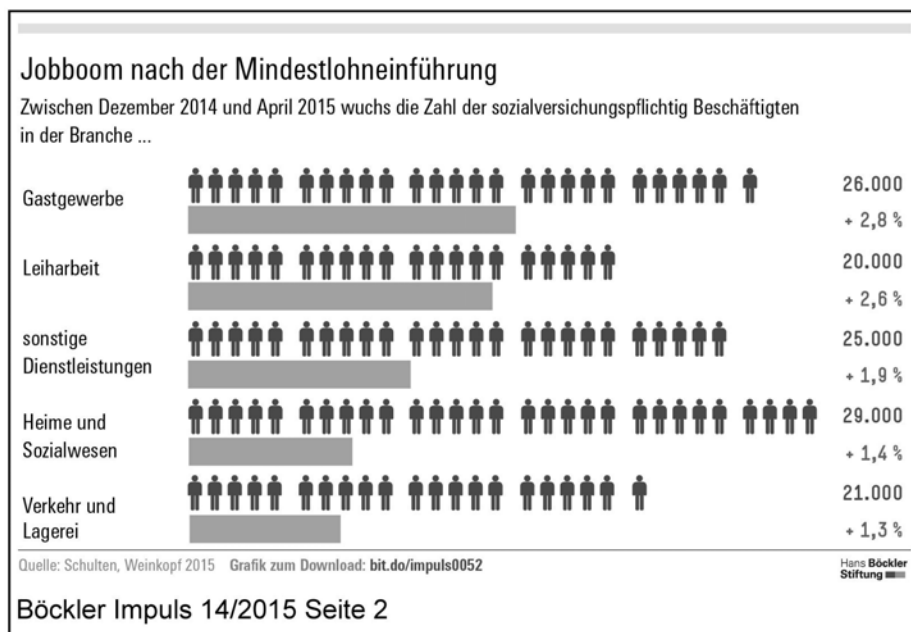
Beschäftigungsentwicklung

Im Mai 2015 veröffentlichte die Minijobzentrale in ihrem Quartalsbericht die Zahlen über die Entwicklung der Minijobs seit November 2014 bis März 2015. Die Reaktion ließ nicht lange auf sich warten. Für viele Skeptiker war das von der Minijobzentrale verkündete Minus von 237 Tsd. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen der Beleg dafür, dass der gesetzliche Mindestlohn Arbeitsplätze vernichtet. Ohne die ge-

pflichtige Stellen geschaffen. Und das sei ein „beabsichtigter Effekt des Mindestlohngesetzes“.

Nach den ersten Veröffentlichungen der Beschäftigtenzahlen der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2015 war dann von einem „Jobkiller“ nicht mehr die Rede. Im Gegenteil: Die Zahlen belegten ein ungebrochenes Wachstum an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, das wesentlich höher war als die Minijobverluste. Damit war klar, dass der gesetzliche Mindestlohn keine Arbeitsplätze vernichtet, sondern dazu geführt hat, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Und es hat dazu geführt, gerade in den Niedriglohnbereichen die Stundenlöhne anzuheben. Dies habe die „gesamtwirtschaftliche Nachfrage als überragende Determinante der Beschäftigung“ gestärkt, so Gustav Horn in einer WSI-Pressemitteilung vom 21.12.2015. Dort wird außerdem auf das überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum in den Niedriglohnbranchen, etwa im Gastgewerbe, in der Gebäudereinigung oder im Bereich Verkehr/Logistik, hingewiesen. Nach eigenen Berechnungen stieg die Zahl



nauen Arbeitsmarktdaten zu kennen, wurde der Mindestlohn als Jobkiller abgestempelt. Nun bestätigten sich „düstere Prognosen“ hieß es in einem Artikel der „Welt“ vom 19.05.2015. Auch die „Süddeutsche“ berichtete mit Verweis auf Prognosen der „führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute“ in einem Artikel mit dem reißerischen Titel „Mindestlohn killt Minijobs“ vom 20.05.2015 über die Minijobverluste. Der „Focus“ verkündete in einem Online-Artikel vom 19.05.2015 gar: „Neue Daten bestätigen, was Kritiker schon lange befürchtet haben: Der Mindestlohn ist ein Jobkiller.“ Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied, nennt in einer DGB-Mitteilung vom 21.05.2015 die Berichterstattung „neben der Spur“. Denn gleichzeitig, so Körzell, würden neue sozialversicherungs-

pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im September 2015 gegenüber dem Vorjahresmonat (Stichtag jeweils 30.09.) bundesweit um 743 Tsd. an, während die Zahl der Minijobs im gleichen Zeitraum um 140 Tsd. sank.

Insbesondere an- und ungelernete Beschäftigte profitierten von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Besonders hohe Lohnzuwächse gab es auch für die Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern. Hier stiegen die Löhne um bis zu durchschnittlich 8,5% (vgl. Amlinger u.a. 2016 (b), S.9). In einigen Branchen waren die Zuwächse noch deutlich höher (vgl. DGB vom 18.08.2015, Bosch 2016, S.6ff). Auch die Befürchtung, in Ostdeutschland könnten aufgrund des hohen Niedriglohnanteils

an den Beschäftigten besonders viele Arbeitsplätze verloren gehen, hat sich als unzutreffend erwiesen. Auch hier war – zwar nicht im gleichen Ausmaß wie in Westdeutschland – das Wachstum an sozialversicherungspflichtigen Stellen (+107 Tsd.) wesentlich höher als die Minijobverluste (-42 Tsd.) (Amlinger u.a. 2016 (b), S. 15). Trotz dieser insgesamt erfreulichen Bilanz muss das Ergebnis relativiert werden, weil der Umverteilungsprozess nur die ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse betrifft. Die Zahl der Minijobs in Nebentätigkeit stieg dagegen weiterhin an (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S.84ff). Insbesondere im Gastgewerbe und in der Gebäudereinigung war das Wachstum im Bereich dieser Nebenjobs überdurchschnittlich hoch und lag darüber hinaus auch deutlich über dem Wachstum des Vorjahreszeitraums.

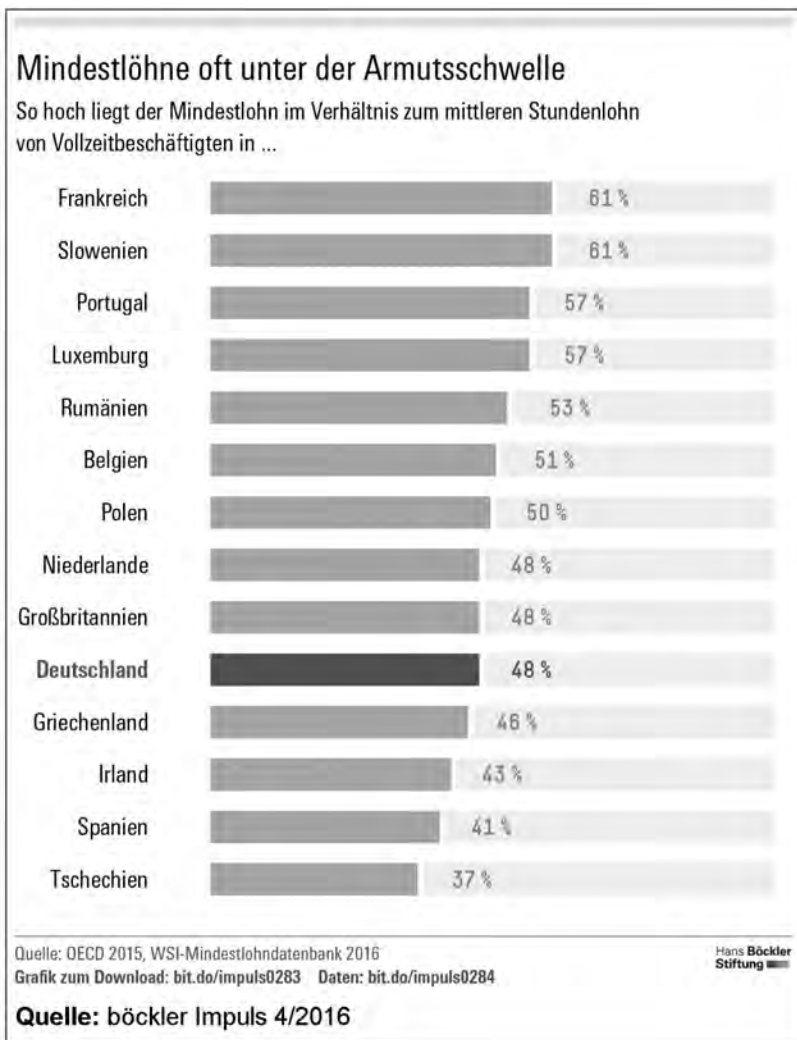
In der Gesamtbilanz ist keine Trendverschiebung bei der Beschäftigungsentwicklung als Reaktion auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns festzustellen. *„Befürchtungen, dass der Mindestlohn eine Konjunkturdelle oder einen Beschäftigungseinbruch hervorrufen könnte, haben sich nicht bestätigt. Im Jahr 2015 wuchs die deutsche Wirtschaft um 1,7 Prozent. ... In den vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen Gastgewerbe, Einzelhandel und Nahrungs- und Genussmittel hat es keinen oder keinen spürbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit gegeben“* (IAB 2016, S.5). Selbst in den vom Mindestlohn besonders betroffenen Betrieben haben die Arbeitgeber selten mit Entlassungen, sondern eher mit Zurückhaltung bei Einstellungen bzw. Wiederbesetzungen reagiert (vgl. Bellmann u.a. 2016). Der positive Trend in der Beschäftigungsentwicklung scheint sich auch im Jahr 2016 fortzusetzen (vgl. Fuchs u.a. 2016).

Lohnentwicklung

Laut Analyse des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) waren von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 12% der Betriebe betroffen, 9% in Westdeutschland und 24% in Ostdeutschland (vgl. Bellmann u.a. 2015, Mindestlohnkommission 2016, S.123ff). Das Bundesarbeitsministerium beziffert die Zahl der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in einer ersten Bestandsaufnahme vom Juni 2015 auf 3,7 Mio. Die Schätzung des Institut Arbeit und Qualifikation liegt mit ca. 4 Mio. etwas

darüber (vgl. Bosch 2016, S.3). Die Lohnzuwächse waren aufgrund des Mindestlohns in einigen Niedriglohnbereichen erheblich. Nach Berechnungen der Deutschen Bundesbank stiegen die Bruttostundenverdienste in der Gastronomie um 12,6%, im Bereich der Wach- und Sicherheitsdienste um 12,0% und im Bereich der Nahrungs- und Futtermittel um 11,5%. Auch in anderen Wirtschaftsbereichen waren die Lohnzuwächse im unteren Lohnsektor zum Teil sehr hoch (vgl. Deutsche Bundesbank 2015, S.54ff, siehe auch Falk 2016, Amlinger u.a. (a) 2016). Darüber hinaus hat die Mindestlohndiskussion eine deutliche Reduzierung der niedrigen Tariflöhne beeinflusst. Im unteren Lohnsegment würden, so Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, die Tarifverträge durch den Mindestlohn gestärkt (vgl. Schulten 2016 (a)).

Die Anhebung der Löhne auf das Mindestlohnniveau ist jedoch kein Allheilmittel für Geringverdiener/innen. Selbst eine Anhebung auf 8,84 EUR ab Januar 2017 trägt kaum dazu bei, den hohen Niedriglohnanteil in Deutschland zu senken. Nach wie vor liegt die Niedriglohnschwelle (2013: 9,30 EUR) über dem Mindestlohn. Der Niedriglohnanteil von 24,4% der Beschäftigten (bezogen auf 2013) dürfte sich bis heute kaum verändert haben (vgl. Kalina/Weinkopf 2015). Dafür spricht auch, dass sich die Zahl der Aufstoker, also derjenigen, die neben ihrem Arbeitsentgelt noch öffentliche Hilfen in Anspruch nehmen müssen, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erreichen, nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nicht wesentlich verändert hat. Abhängig vom regionalen Kontext (z.B. Wohnkosten) liegt das Existenzminimum bezogen auf den notwendigen Stundenlohn bei bis zu 11,50 EUR (vgl. Amlinger u.a. 2016 (a)). In Deutschland erreicht der Mindestlohn lediglich 48% des mittleren Lohns oder auch des „Medianlohns“. Das liegt nach internationalem Maßstab noch unterhalb der Armutsschwelle von 50% und weit unter der Armutgefährdungsschwelle von 60%. Um die Armutgefährdungsschwelle zu erreichen, müsste der gesetzliche Mindestlohn auf 10.63 EUR angehoben werden (vgl. Schulten 2016 (b), Böckler Impuls 4/2016).



mit Entlassungen reagiert (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S.126ff). Die Ausschöpfung von Rationalisierungspotenzialen, wie dies auch bei der Evaluation der Branchenmindestlöhne festgestellt wurde, findet im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns fast ausschließlich über personelle Maßnahmen statt. Das bezieht sich zum einen auf die Tendenz zur Arbeitsverdichtung und zum anderen auf ein verändertes Einstellungsverhalten der Unternehmen. Arbeitsverträge werden nun mit längeren Laufzeiten ausgeschrieben. Die Anhebung der Anfangslöhne auf das Mindestlohniveau steigert die Erwartung der Unternehmen an die Stellenbewerber. Die Chancen für Ungelernte auf einen Job im Niedriglohnbereich könnten sich verringern, wenn Unternehmen als „Gegenleistung“ für höhere Löhne und verlängerte Vertragslaufzeiten vermehrt Bewerber/innen mit Berufsausbildung bevorzugen. Mit dieser Einstellungspraxis wird die Hoffnung verbunden, das personelle Produktivitätspotenzial steigern zu können (vgl. Gürtzen u.a. 2016).

Folgen für den Wettbewerb

Insbesondere in den Branchen, in denen bisher außerhalb tarifvertraglicher Vereinbarungen keine Lohnuntergrenze existierte, kann die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erhebliche wettbewerbswirksame Folgen haben, besonders dann, wenn der Wettbewerb über Lohndumping ausgetragen wurde. Die Arbeitgeber haben darauf unterschiedlich reagiert. Bei einem fest vereinbarten monatlichen Entgelt hat sich bei einer Lohnanhebung auf den gesetzlichen Mindestlohn die Arbeitszeit verringert. Nach dem Bericht der Mindestlohnkommission wurde auf Arbeitgeberseite am häufigsten mit Arbeitsverdichtung reagiert (23,4% der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe). Danach folgen die Erhöhung der Absatzpreise (19,5%) und die Zurückhaltung bei Einstellungen und Wiederbesetzungen (10,4%). 5,8% der Betriebe haben Investitionen zurückgestellt und 4,7% haben

Die Befürchtung, dass Betriebe auf Beschäftigungsgruppen ausweichen könnten, für die die Lohnuntergrenze nicht gilt, hat sich offensichtlich nicht bestätigt. „Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels ergeben, dass nur 1,1 Prozent der westdeutschen bzw. 1,2 Prozent der ostdeutschen Betriebe im Jahr 2015 infolge des Mindestlohns nun verstärkt Personen eingesetzt haben, für die eine Ausnahmeregelung vom Mindestlohn gilt ... Nur 1,9 Prozent der Betriebe beabsichtigen, von diesen Möglichkeiten künftig Gebrauch zu machen“ (Bellmann u.a. 2016 (a), S.5). Auch ein vermehrter Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder Werkverträge habe kaum stattgefunden. Es wurden nach heutigem Stand auch keine Leistungen oder Geschäftsfelder aufgrund des Mindestlohns ausgelagert oder verschoben, wie dies beispielsweise nach der Einführung des branchenbezogenen Mindestlohns

durch die Auslagerung von Küchen-, Haushalts- und Reinigungsleistungen im Pflegebereich praktiziert wurde (vgl. IAW 2011). Mit einer Erweiterung der Weiterbildungsaktivitäten, etwa als Alternative zu den gestiegenen Qualifikationsansprüchen bei Neueinstellungen, wurde seitens der Unternehmen ebenfalls nicht reagiert (siehe dazu auch Mindestlohnkommission 2016, S.126ff). Die Veränderung von Arbeitsabläufen aufgrund verringerter Stundenzahlen (insbesondere im Minijobbereich), wie dies die Einführung des branchenbezogenen Mindestlohns zum Beispiel im Bereich der Wäschereidienstleistungen erforderte (vgl. Bosch u.a. 2011 (b)), ist dagegen auch im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn durchaus möglich.

Ein besonderes Problem scheinen einige Unternehmen, die im unteren Lohnbereich agieren, wie etwa das Gastgewerbe, mit der Stauchung des Lohngefüges, d.h. mit der Verringerung des Lohnabstandes zwischen dem Einstiegslohn und den Fachkräftevergütungen, zu haben. Dieses Problem wurde bereits im Zusammenhang mit der Evaluierung der Branchenmindestlöhne thematisiert (siehe Internetseite des BMAS zur Mindestlohn-Evaluation: www.bmas.de). Um einen leistungsgerechten Lohn zu gewährleisten, haben einige Betriebe des Elektrohandwerks und der Pflege mit einer Spreizung des Lohngefüges durch Lohnanhebungen reagiert (vgl. die entsprechenden Evaluationsberichte des IAW 2011). Auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist dies zu beobachten: *„Einige Betriebe haben ihr gesamtes Lohngefüge nach oben angepasst ... Denn natürlich sind gesetzliche Mindestlöhne nur Anstandsgrenzen nach unten, ein Notlösung für Bereiche, in denen sich Arbeitgeber Tarifverhandlungen entzogen haben“* (Falk 2016, S.13). Der gesetzliche Mindestlohn wirkt danach nicht nur im unteren Lohnbereich, sondern hat in einigen Unternehmen auch anhebende Wirkung auf die höhere Fachkräfteentlohnung.

Umgehungsversuche und Kontrollen

Das MiLoG enthält mit der gesetzlichen Verankerung der Generalunternehmerhaftung (§ 13), den Dokumentationspflichten, Kontrollen und Sanktionen (§§ 14-21) wichtige Regelungen für die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns in der betrieblichen Praxis. Das gewährleistet auf der einen Seite ein

gewisses Maß an Rechtssicherheit für die Arbeit der Kontrollbehörden und bezüglich der Selbstkontrolle durch die Arbeitnehmer/innen. Die unpräzise Definition des Mindestlohns insbesondere in der Frage der Anrechnung von Lohnbestandteilen wie Zulagen und Sonderzahlungen kann die Umsetzung aber erheblich behindern. *„Die Beschäftigten können ihre Ansprüche nicht unmittelbar aus dem Gesetz erkennen, sondern benötigen einen Rechtsbeistand, was die ‚Selbstkontrolle‘ erheblich erschwert“* (Bosch 2016, S.8). Es gibt Arbeitgebern die Möglichkeiten, „... die fehlende Transparenz über die richtige Kalkulation des Mindestlohns“ (Amlinger u.a. 2016 (a), S.11) zuungunsten von Arbeitnehmer/innen zu nutzen und den Mindestlohn zu umgehen. Solche Umgehungsversuche sind zum Teil schwer zu kontrollieren, zumal in einigen Fragen der Anrechenbarkeit noch keine höchstrichterlichen Entscheidungen getroffen wurden, die Rechtssicherheit schaffen würden (vgl. Kap. 5). In einigen Fällen, die die Anrechnung von Lohnbestandteilen betreffen, gibt es aber bereits erste Urteile, an denen sich Arbeitnehmer/innen orientieren können. Dazu gehört die Anrechnung von Bereitschaftszeiten, Nachtzuschläge und Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlungen an Feiertagen und im Krankheitsfall (vgl. DGB Info Recht 2015 und 2016).

Aber auch in den Bereichen, in denen bereits eindeutige gesetzliche Regelungen existieren, versuchen einige Arbeitgeber, den Mindestlohn zu unterlaufen. Sehr verbreitet sind Verstöße bei der Dokumentation der Arbeitszeiten. Es gibt Abweichungen von der tatsächlichen zur dokumentierten Arbeitszeit zulasten von Arbeitnehmer/innen. Nicht selten werden Arbeitsstunden falsch notiert oder es werden unbezahlte Überstunden eingefordert, was letztlich auf das gleiche hinausläuft. Auch versuchen einige Arbeitgeber, durch Änderungskündigungen, etwa in Bezug auf Arbeitszeiten, den Wegfall oder die Veränderung von Leistungszulagen und Sonderzahlungen, den arbeitsvertraglichen Status zulasten von Arbeitnehmer/innen zu ändern. Auch hier gibt es durch einige Gerichtsentscheide mittlerweile eine relativ eindeutige Rechtslage (vgl. DGB Info Recht 2015 und 2016).

Besonders missbrauchsanfällig sind geringfügig Beschäftigte. Auch wenn sich durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 EUR

Erste Erkenntnisse nach der Einführung

die Arbeitszeithöchstgrenzen mit 52,3 Stunden pro Monat und 12,2 Stunden pro Woche eindeutig definieren lassen, lässt sich hier am ehesten eine missbräuchliche Praxis vermuten. Allzu oft gelten für geringfügig Beschäftigte im betrieblichen Alltag auch nur geringfügige Arbeitsrechte. *„Umgehungen des Mindestlohns scheinen überwiegend durch eine unzureichende Aufzeichnung der Arbeitszeit zu erfolgen. Dabei geht es nicht nur um die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden, sondern vor allem auch um die Bezahlung von Urlaub, Feier- und Krankheitstagen. Der Zoll hat hier erhebliche Probleme bei der Beweisführung, da die betroffenen Beschäftigten aus Angst um ihren Arbeitsplatz oft als Zeugen ausfallen. Von besonderer Bedeutung ist die Aufzeichnungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung. Mehrere Untersuchungen ha-*



ben belegt, dass diese Beschäftigungsform besonders missbrauchsanfällig ist“ (Bosch 2016, S.8).

Für die Kontrolle der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung zuständig. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sollte der Personalbestand aufgrund des erhöhten Kontrollaufwandes um 1.600 Stellen aufgestockt werden. Zunächst wurden einige hundert Stellen besetzt, die aber umgehend für Aufgaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge an die Grenzen beordert wurden. Im ersten Halbjahr 2015 stand bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit weniger die Kontrolle, als vielmehr die Aufklärung im

Vordergrund. Es wurde nicht mehr, sondern weniger kontrolliert. Bundesweit sank die Zahl Prüfung von Arbeitgebern um 20 Tsd. auf 43,6 Tsd. Während die Zahl der eingeleiteten Ermittlungsverfahren gegenüber dem Vorjahr geringfügig auf 106 Tsd. und die Zahl der Geldstrafen aus Urteilen und Strafbefehlen um 0,6 Mio. auf 28,8 Mio. stieg, verringerte sich Summe der festgesetzten Geldbußen und Verwarnungsgelder um 3,3 Mio. auf 43,4 Mio. (vgl. Bundesministerium der Finanzen 2015, S.18). Neu in die Prüfung einbezogene Branchen, so das für den Zoll zuständige Finanzministerium, sollten zunächst für die Neuregelungen sensibilisiert werden.

Dies stieß auf heftige Kritik bei den Gewerkschaften. *„Wenn das Mindestlohngesetz wirken soll, sind Kontrollen unerlässlich. Statt diese aber konsequent umzusetzen, sind die Kontrollen im Jahr 2015 verglichen mit 2014 deutlich zurückgegangen. Noch schlimmer - die eingeplanten zusätzlich ausgebildeten Zollbeamten wurden für Aufgaben des BAMF abgezogen. Damit haben all die Unternehmen, die sich um den Mindestlohn herummogeln, 2015 quasi einen Freibrief gehabt - zulasten der Beschäftigten. ... Die Begründung für den Rückgang der Kontrollen - man prüfe nun risikoorientiert in den hauptgefährdeten Branchen - tröstet nicht. Wer schwarze Schafe unter den Arbeitgebern verhindern will, muss deutlich machen, dass*

Verstöße bei allen jederzeit entdeckt und sanktioniert werden können“ (DGB Pressemitteilung vom 11.04.2015). Gerade in den Branchen, in denen der gesetzliche Mindestlohn relevant sei, so Körzell vom DGB, fanden nur wenige Prüfungen statt. „Die Tatsache, dass trotz stark rückläufiger Kontrollen die Anzahl der eingeleiteten Ermittlungsverfahren und erwirkten Geldstrafen sogar noch zugenommen hat, deutet darauf hin, dass gerade die Einführung des Mindestlohns mit erheblichen Verstößen einhergegangen ist“ (Amling u.a. 2016 (a), S.12).

Darüber, wie sich die Kontrolltätigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit in Dortmund insbesondere

in Bezug auf Verstöße im Zusammenhang mit Mindestlohnvorschriften darstellt, berichtete ein Vertreter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Rahmen der Veranstaltung „Der Mindestlohn – Erste Erfahrungen, Einschätzungen, Aussichten“ am 16. September 2015 in Dortmund. Danach wurden im Zeitraum vom 01.01. bis 31.08.2015 in Dortmund 2.298 Personenbefragungen durchgeführt, es fanden 370 Prüfungen der Geschäftsunterlagen statt. Wegen Nichtzahlung des Mindestlohns nach dem AEntG, dem AÜG und dem MiLoG wurden 54 Bußgeldverfahren eingeleitet, 13 davon auf der Grundlage des MiLoG. 121 Bußgeldverfahren wurden wegen der Verletzung von Nebenpflichten eingeleitet. Dabei ging es hauptsächlich um fehlende Stundenaufzeichnungen. Davon betrafen 18 Verfahren das Mindestlohngesetz. Auch in Dortmund wurde im ersten Halbjahr 2015 nach dem Grundsatz „Beratung vor Ahndung“ verfahren. Dabei sei der Kenntnisstand teilweise „erschreckend gering“ gewesen. Besondere Probleme habe

es mit Scheinselbständigkeit und falsche Stundenaufzeichnungen gegeben. Es bleibt die Hoffnung,



dass sich die Kontrollen durch die Zollverwaltung nach der anfänglichen Aufklärungsphase verstärken und dass die Unternehmen in Zukunft insbesondere mit Dokumentationspflichten und den Mindestlohnansprüchen der Beschäftigten verantwortungsvoller umgehen.

7. Die Beschäftigungsentwicklung in der Einführungsphase von September 2014 bis September 2015: Dortmund im Vergleich zu Deutschland und Nordrhein-Westfalen

7.1 Beschäftigungsentwicklung gesamt

Die Beschäftigungsdaten in der Übergangsphase zum gesetzlichen Mindestlohn von Sept. 2014 bis Sept. 2015 belegen allen Bedenkenträgern zum Trotz: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat in der Gesamtbetrachtung keinen Beschäftigungsabbau ausgelöst. Im Gegenteil, denn der Beschäftigungsanstieg aus dem Jahr zuvor hat sich im „Jahr des Mindestlohns“ ungebrochen fortgesetzt. Bundesweit stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse um 603 Tsd. an (+1,6%). Auch für Nordrhein-Westfalen (+143 Tsd. = 1,7%) und Dortmund (+5,9 Tsd. = 2,2%) kann dieser Trend festgestellt werden. Besonders erfreulich ist der Anstieg der svpfl. Vollzeit- und Teilzeitstellen um bundesweit 743 Tsd. Demgegenüber gingen 140 Tsd. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse verloren. Dies sind allerdings Verluste, der sich verschmerzen lassen, weil ein großer Teil dieser Minijobs in svpfl. Teilzeitstellen umgewandelt wurde. Diese Beschäftigungsform ist in der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns um 5,8% angestiegen (+455 Tsd.). Innerhalb der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gibt es eine gegenläufige Entwicklung: Während die Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um 198 Tsd. gesunken ist, stieg die Minijob-Nebentätigkeitsvariante wie schon in den vergangenen Jahren zuvor weiter an (+57,7 Tsd.).

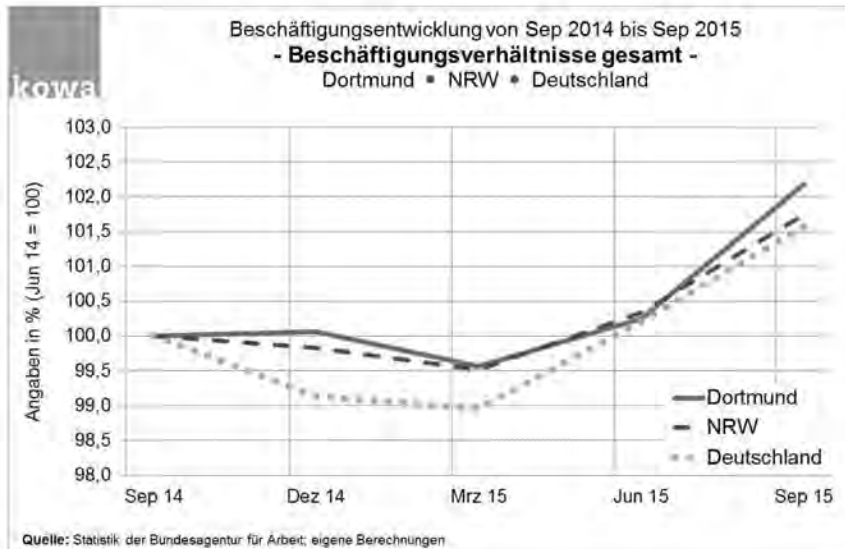
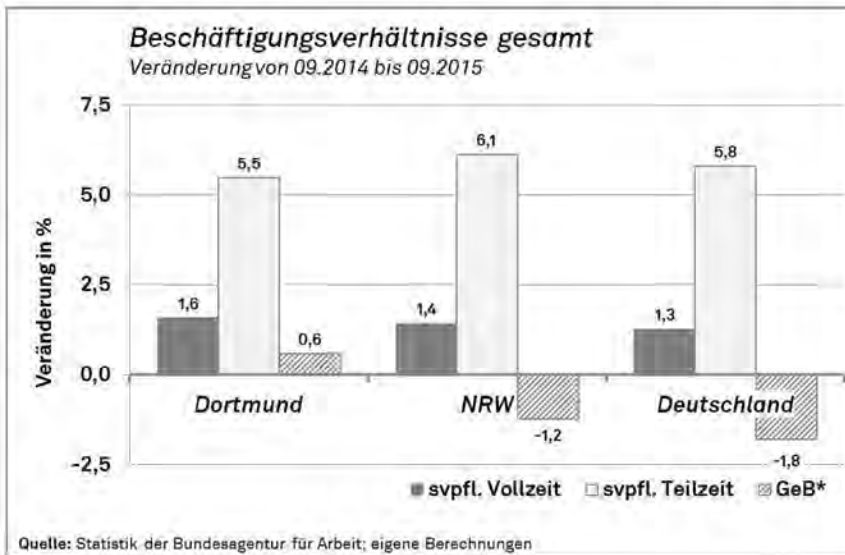
Bei der Umwandlung von Minijobs in svpfl. Teilzeit-, evtl. auch in Vollzeitstellen, handelt es sich im Grunde um eine Rückumwandlung. Denn nach der Umsetzung der Arbeitsmarktreformen seit Anfang 2000 fand eine Entwicklung statt, die in großem Maßstab die Ausweitung atypischer und insbesondere geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse begünstigt hat. Es lässt sich vermuten, dass auch in großem Maßstab Normalarbeitsverhältnisse, das heißt svpfl. Vollzeitstellen, in Minijobs umgewandelt wurden. Oft wurden Flexibilitätsgründe genannt. Im Vergleich zu svpfl. Beschäftigungsverhältnissen sind die Kosten für Minijobs auf der gleichen Lohnbasis jedoch um

fast 10% höher. Deshalb dürften bei der Umwandlung hauptsächlich andere Vorteile für die Arbeitgeber, wie die Absenkung der Stundenlöhne, der Sozialstandards (Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, etc.) und evtl. auch bessere Verschleierungsmöglichkeiten für Schwarzarbeit, eine große Rolle gespielt haben. Der gesetzliche Mindestlohn hat vor diesem Hintergrund nicht nur bewirkt, dass lt. Mitteilung der Bundesregierung vom 26.06.2016 das Einkommen von ca. 3,7 Mio. Arbeitnehmer/innen angehoben wurde (vgl. auch Amlinger (a) 2016). Die neuen Dokumentationspflichten von Minijobs und die damit verbundene Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten dürften auch dazu beitragen, Lohn- und Sozialdumping zu erschweren.

Die Entwicklung in Dortmund unterscheidet sich nicht wesentlich von der Bundes- oder Landesentwicklung. Das geringfügig höhere Wachstum im Bereich der svpfl. Vollzeitstellen sollte allerdings erwähnt werden. Auch im Bereich der Minijobs gibt es Unterschiede. Im Gegensatz zum Bund und zum Land wurden die Beschäftigungsverluste im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse durch einen überdurchschnittlich hohen Zuwachs der Minijob-Nebentätigkeitsvariante insbesondere im dritten Quartal 2015 überkompensiert. Diese Angaben gelten jedoch nur unter Vorbehalt, weil die Beschäftigungsdaten der geringfügig Beschäftigten hier geschätzt werden mussten. Das Wachstum im Bereich der svpfl. Vollzeitstellen und der Minijob-Nebentätigkeitsvariante (geschätzt) bewirkt ein geringfügig höheres Beschäftigungswachstum als im Bund und im Land NRW. Keine besonderen Abweichungen von der Landes- und Bundesentwicklung gibt es hingegen bei einer geschlechterbezogenen Betrachtung. Männer konnten im Beobachtungszeitraum bei der Verteilung von svpfl. Vollzeit- und Teilzeitstellen gemessen an den jeweiligen Beschäftigungsanteilen stärker profitieren als Frauen. Dieses Verteilungsmuster zeigt sich in den hier untersuchten Wirtschaftszweigen häufiger.

Beschäftigungsverhältnisse gesamt

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutschl.	Dortmund	NRW	Deutschl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	163,06	4865,1	23014,6	58,7%	58,2%	59,0%
svpfl. Teilzeit	59,26	1675,5	8312,4	21,3%	20,1%	21,3%
GeB*	55,37	1813,6	7661,4	19,9%	21,7%	19,7%
Gesamt	277,69	8354,2	38988,4	100%	100%	100%



Beschäftigungsbestand und -entwicklung in Dortmund: Frauen und Männer im Vergleich

Dortmund gesamt	Beschäftigungsverh. im Sept. 2015				Entwicklung Sept. 2014 - Sept. 2015			
	absolut		Anteile in %		absolut in Tsd.		Anteile in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
svpfl. Vollzeit	57,70	105,36	35,4%	64,6%	0,74	1,80	29,1%	70,9%
svpfl. Teilzeit	45,35	13,91	76,5%	23,5%	1,80	1,28	58,6%	41,4%
GeB*	33,07	22,31	59,7%	40,3%	-0,10	0,43	-31,7%	131,7%
Gesamt	136,12	141,57	49,0%	51,0%	2,44	3,50	41,1%	58,9%

* Beschäftigungsdaten für Dortmund und NRW geschätzt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7.2 Einzelhandel

Der Einzelhandel ist der Wirtschaftsbereich, in dem sich die Wirkung der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigungsstruktur am deutlichsten ablesen lässt. Interessant ist diese Branche deshalb, weil mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns erstmals flächendeckend eine Dokumentationspflicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gilt. Davon ist der Einzelhandel aufgrund des hohen Minijobanteils in besonderer Weise betroffen. Erstmals wurde die Branche in großem Umfang mit Dokumentationspflichten konfrontiert. Die Tarifbindung der Beschäftigten beträgt etwa 40%, die der Betriebe unter 30%. Dies ist insbesondere Ausdruck einer sehr kleinteiligen Branchenstruktur, denn in ca. 90% der Betriebe arbeiten weniger als 20 Beschäftigte. In kaum einem Wirtschaftszweig gibt es so viele geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wie im Einzelhandel. Deutschlandweit arbeiteten dort im September 2015 900 Tsd. Minijobber/innen. Diese Zahl wird allerdings noch von den svpfl. Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit über 1.100 Tsd. übertroffen. Damit arbeiteten von den 3,24 Mio. Beschäftigten dort 62% in Teilzeit oder als Minijobber/innen. In Dortmund weicht diese Quote nur geringfügig nach oben ab.

Im Vergleich zu anderen Branchen fanden im Einzelhandel von Sept. 2014 bis Sept. 2015 die größten Umverteilungsprozesse statt. Bundesweit wurden 36 Tsd. Minijobs abgebaut (-3,8%), gleichzeitig vergrößerte sich die Zahl der svpfl. Teilzeitarbeitsverhältnisse um 64 Tsd. (+6,1%), während die Zahl der svpfl. Vollzeitarbeitsverhältnisse (+3 Tsd. = 0,2%) nahezu konstant blieb. Werden nur die ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, dann beträgt die Abnahme sogar 39 Tsd. Der Grund dafür ist – wie in vielen anderen Branchen auch – eine weitere Zunahme der Minijob-Nebentätigkeitsvariante. Insgesamt konnten im Einzelhandel in der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns die Beschäftigungszahlen geringfügig gesteigert (+1%) und die positive Tendenz aus dem Vorjahreszeitraum (Sept. 2013 bis Sept. 2014 = +0,8%) fortgesetzt werden. In der Bilanz hat bei einer leicht positiven Beschäftigungsentwicklung ein deutlicher Umverteilungsprozess zugunsten svpfl. Teilzeitarbeitsverhältnisse und zulasten geringfügi-

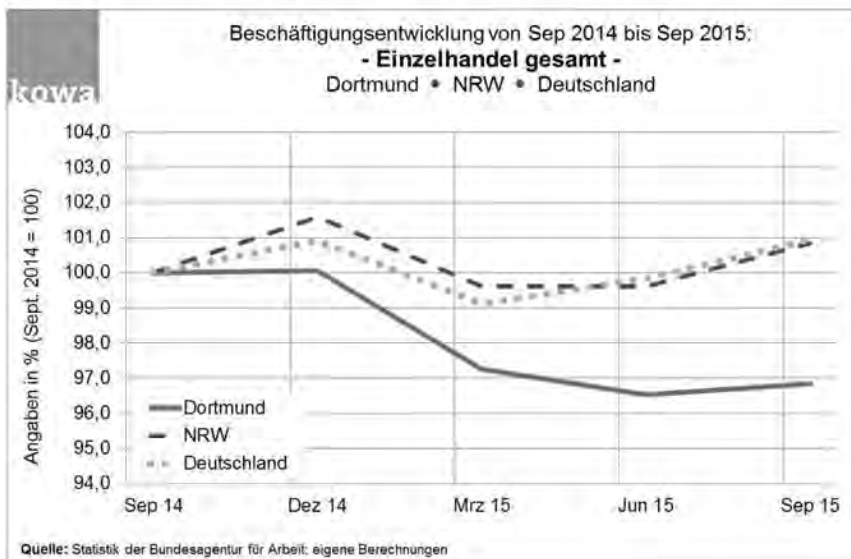
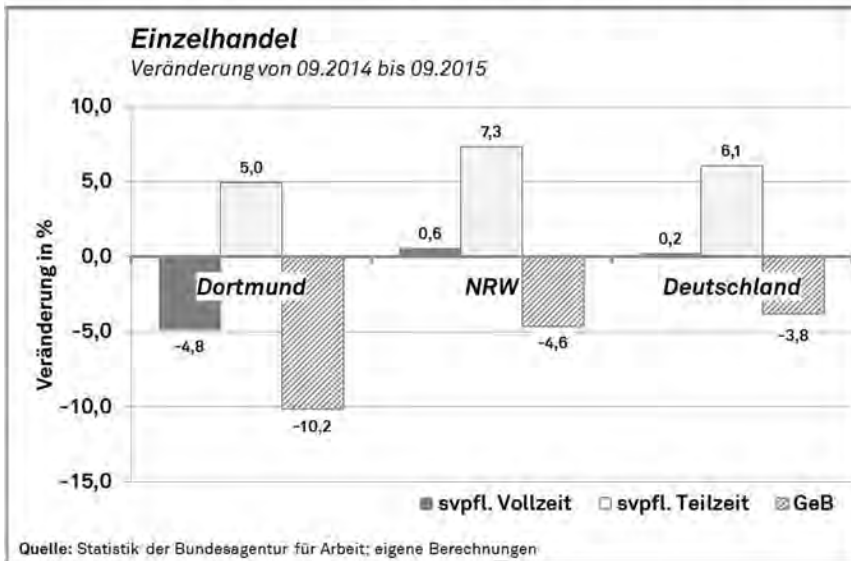
ger Beschäftigungsverhältnisse stattgefunden. Eine ähnliche Entwicklung ist auch für das Land Nordrhein-Westfalen festzustellen.

Etwas anders stellt sich die Situation in Dortmund dar. Im Vergleich zur bundesweiten und auch zur nordrhein-westfälischen Entwicklung hat der Einzelhandel in Dortmund deutliche Beschäftigungseinbußen zu beklagen. Zwischen Sept. 2014 und Sept. 2015 gingen dort 3,2% der Arbeitsplätze verloren. Bei den svpfl. Vollzeitstellen waren die Verluste mit 4,8% sogar deutlich höher. Am Stichtag 30. September 2015 arbeiteten im Dortmunder Einzelhandel 23,2 Tsd. Beschäftigte. Ein Jahr zuvor waren es noch 24 Tsd. In diesem Zeitraum wurden über 400 svpfl. Vollzeitstellen und über 750 ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgebaut. Zeitgleich gab es einen Zuwachs von 390 svpfl. Teilzeitstellen sowie in geringfügigem Umfang Minijobs in Nebentätigkeit (<50). Demnach hat auch in Dortmund ein Umverteilungsprozess von ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hin zu svpfl. Teilzeitstellen stattgefunden, allerdings bei einer insgesamt negativen Arbeitsplatzbilanz.

Besonders Auffällig ist die unterschiedliche Entwicklung von Frauen und Männern. Obwohl mehr als zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel auf Frauen entfallen, tragen sie die Hauptlast des Stellenabbaus. Die 760 verloren gegangenen Stellen verteilen sich zu 84,4% (=640) auf Frauen und 15,6% (=120) auf Männer. Selbst an dem Zuwachs von 390 svpfl. Teilzeitstellen sind Männer gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil (17,9% an den svpfl. Teilzeitstellen) mit 59,2% wesentlich stärker beteiligt als Frauen. In der krisenhaften Entwicklungsphase des Dortmunder Einzelhandels wurden Männer bei der Stellenverteilung eindeutig bevorzugt, was wiederum Rückschlüsse auf ein scheinbar unverändertes Rollenverständnis zulässt, in dem Frauen in einem männlichen Ernährermodell immer noch allzu oft als Zuverdienerinnen wahrgenommen und behandelt werden.

Einzelhandel

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutschl.	Dortmund	NRW	Deutschl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	8,73	263,6	1.229,5	37,6%	36,9%	38,0%
svpfl. Teilzeit	8,27	225,2	1.110,6	35,6%	31,5%	34,3%
GeB	6,20	225,7	899,7	26,7%	31,6%	27,8%
Gesamt	23,20	714,6	3.239,7	100%	100%	100%



Beschäftigungsbestand und -entwicklung in Dortmund: Frauen und Männer im Vergleich

Einzelhandel	Beschäftigungsverh. im Sept. 2015				Entwicklung Sept. 2014 - Sept. 2015			
	absolut		Anteile in %		absolut in Tsd.		Anteile in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
svpfl. Vollzeit	4,59	4,14	52,6%	47,4%	-0,30	-0,14	67,9%	32,1%
svpfl. Teilzeit	6,79	1,48	82,1%	17,9%	0,16	0,23	40,8%	59,2%
GeB	4,43	1,77	71,4%	28,6%	-0,50	-0,21	70,7%	29,3%
Gesamt	15,80	7,40	68,1%	31,9%	-0,64	-0,12	84,4%	15,6%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7.3 Verkehr, Lagerei, Logistik

Das Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe ist mit über 2,1 Mio. Beschäftigten einer der größten Wirtschaftsbereiche in Deutschland. Die Branche fächert sich in unterschiedliche Bereiche und Teilbranchen auf. Dazu gehören beispielsweise der Güter- und Personentransport, Stückgut- und Massengutlogistik, Lagerei, Kurier- und Paketdienste, etc., sowie eine differenzierte Transportmittelinfrastruktur (Straße, Schiene, Wasser, Luft, leitungsgebundene Transportmittel). Die Tarifbindung in dieser Branche ist so gering (43% der Beschäftigten, 26% der Betriebe), dass es bis zur Änderung des Antragsverfahrens nach §5 TVG im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes nicht möglich war, für die Branche einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn zu beantragen (vgl. WSI 2016). Denn davor galt die „50%-Regelung“ (vgl. Kap. 2).

Über 60% der Beschäftigten (= 1,3 Mio.) arbeiteten zum Stichtag 30.09.2015 im Rahmen eines svpfl. Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses, 480 Tsd. (= 22,7%) in einem Minijob, ein Drittel davon in Nebentätigkeit. Der Anteil der svpfl. Teilzeitstellen betrug 15,7% (= 334 Tsd.). Etwa drei Viertel der Beschäftigten in der Branche sind männlich. Diese Dominanz zeigt sich einerseits in der Verteilung der svpfl. Vollzeitstellen (Männer: 82,9%, Frauen: 17,1%). Insbesondere die Gleichverteilung der svpfl. Teilzeitstellen ist eher ungewöhnlich, da diese in anderen Branchen mehrheitlich von Frauen besetzt werden (im Durchschnitt: 80%). Auch der Anteil der Männer im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist in der Transport-/Logistikbranche mit etwa zwei Dritteln (im Durchschnitt: 40%) ungewöhnlich hoch.

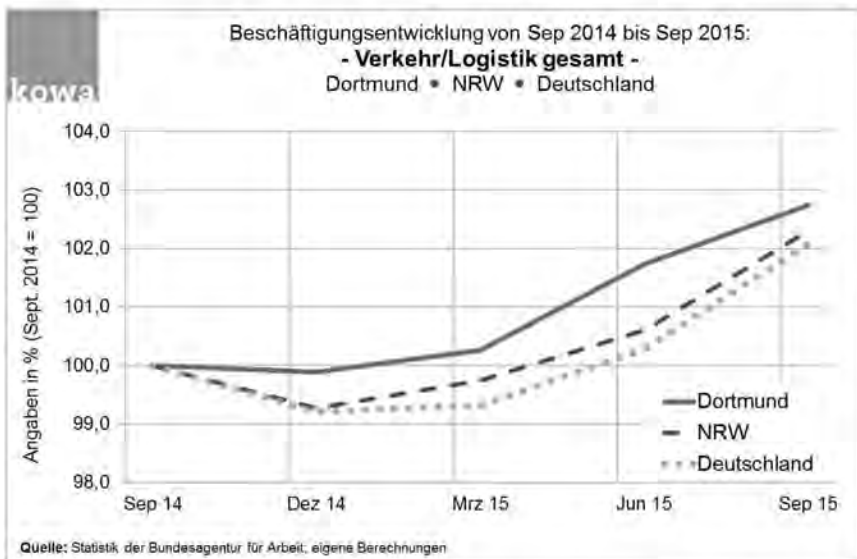
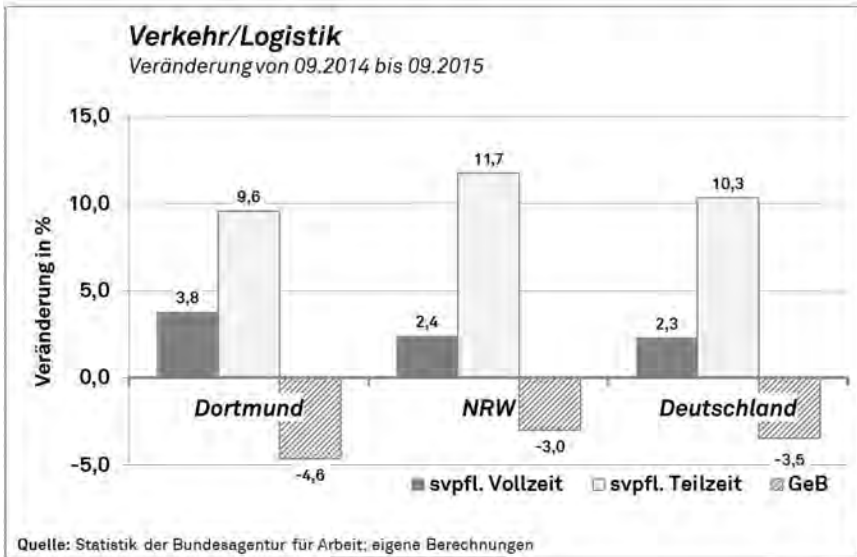
Die Geschlechterfrage spielt bei der Entwicklung der Beschäftigungsformen nach Einführung des Mindestlohns eine wichtige Rolle. Insgesamt stieg die Zahl der svpfl. Beschäftigungsverhältnisse von Sept. 2014 bis Sept. 2015 um 60 Tsd. an, wobei der Anstieg der Teilzeitstellen absolut (+31 Tsd.), insbesondere aber relativ zum Stellenbestand (+10,3%) wesentlich höher war als bei den svpfl. Vollzeitstellen (+29 Tsd. = +2,3%). Dagegen war die Entwicklung der Minijobs rückläufig (-17 Tsd. = -3,5%), wobei sich dieser Rückgang auf die ausschließliche Form konzentrierte, während sich die Nebentätigkeitsvariante

kaum veränderte (+0,1%). Männer wurden bei dieser Entwicklung eindeutig bevorzugt. Lediglich 11,7% des Wachstums an svpfl. Vollzeitstellen entfielen auf Frauen, beim Zuwachs an svpfl. Teilzeitstellen waren Frauen lediglich mit einem Drittel beteiligt, bei den Verlusten an Minijobs etwas stärker als die Männer (Frauen: -9 Tsd., Männer: -8 Tsd. Minijobs).

Die Situation in Dortmund ist durch einen geringfügig größeren Beschäftigungsanstieg (+2,7%) gegenüber dem Land (+2,3%) und dem Bund (+2,1%) gekennzeichnet. Dieser Unterschied ist einzig auf den Zuwachs an svpfl. Vollzeitstellen zurückzuführen (+471 = 3,8%), während das Wachstum an svpfl. Teilzeitstellen (+9,6%) etwas geringer und der Verlust an Minijobs (-4,6%) etwas höher war als auf Landes- und Bundesebene. Bezogen auf die Beschäftigungsentwicklung von Männern und Frauen im Bereich der svpfl. Vollzeit- und Teilzeitstellen unterscheidet sich Dortmund nur unwesentlich von Bund und Land NRW. Im Bereich der Minijobs konzentrieren sich die Verluste allerdings auf die Männer, während die Entwicklung bei den Frauen im Zeitraum von Sept. 2014 bis Sept. 2015 stagnierte. Die Verteilung der Stellenzuwächse für Frauen ist in Dortmund nicht so ungünstig wie auf Bundesebene. In der Bilanz verlief die Entwicklung in der Dortmunder Verkehrs- und Logistikbranche insbesondere wegen des relativ höheren Zuwachses an svpfl. Vollzeitstellen und der besseren Beteiligung von Frauen an den Stellenzuwächsen günstiger als auf Bundesebene.

Verkehr/Logistik

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutschl.	Dortmund	NRW	Deutschl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	12,91	270,1	1.306,0	65,3%	59,2%	61,6%
svpfl. Teilzeit	2,87	71,1	333,7	14,5%	15,6%	15,7%
GeB	4,00	115,1	481,4	20,2%	25,2%	22,7%
Gesamt	19,78	456,3	2.121,2	100%	100%	100%



Beschäftigungsbestand und -entwicklung in Dortmund: Frauen und Männer im Vergleich

Verkehr Logistik	Beschäftigungsverh. im Sept. 2015				Entwicklung Sept. 2014 - Sept. 2015			
	absolut		Anteile in %		absolut in Tsd.		Anteile in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
svpfl. Vollzeit	2,21	10,70	17,1%	82,9%	0,12	0,36	24,4%	75,6%
svpfl. Teilzeit	1,42	1,45	49,6%	50,4%	0,08	0,17	30,7%	69,3%
GeB	1,32	2,69	32,9%	67,1%	0,01	-0,20	-2,6%	102,6%
Gesamt	4,95	14,83	25,0%	75,0%	0,20	0,33	37,3%	62,7%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7.4 Gastgewerbe

Mit über 70% ist der Anteil der svpfl. Teilzeitstellen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Gastgewerbe noch größer als im Einzelhandel. Im Unterschied zum Einzelhandel wurde im Gastgewerbe bereits im Jahr 2006 ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die unteren Lohngruppen eingeführt. Dieser Mindestlohn wurde sukzessive bis zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,51 EUR angehoben. Danach endete die Allgemeinverbindlichkeit. Zurzeit läuft in Nordrhein-Westfalen ein neuer Antrag des Arbeitgeberverbandes DEHOGA und der Gewerkschaft NGG auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des im April 2016 abgeschlossenen Tarifvertrages (im Gastgewerbe ist dies Ländersache!), der rückwirkend ab Mai 2016 für die gesamte Branche gelten und die Lohnuntergrenzen in verschiedenen Tarifgruppen zunächst auf mindestens 9,00 EUR, später auf mindestens 9,25 EUR festlegen soll (für die Systemgastronomie gelten zum Teil andere Tarifbedingungen). Dennoch arbeiten die meisten Beschäftigten der Branche im Niedriglohnbereich. Die Gründe dafür sind die geringe Tarifbindung in Verbindung mit der Zersplitterung in 18 Tarifregionen und die Betriebsgrößenstruktur (viele Kleinbetriebe). Noch im Jahr 2010 lag der mittlere Lohn (Medianlohn) im Beherbergungsgewerbe bei knapp über 1.600 EUR und in der Gastronomie bei knapp über 1.300 EUR für eine Vollzeitstelle (vgl. Maak u.a. 2013, S.87ff). Insbesondere die Beschäftigten in der Gastronomie dürften daher von der Anhebung der Lohnuntergrenze durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung profitiert haben und in Zukunft profitieren.

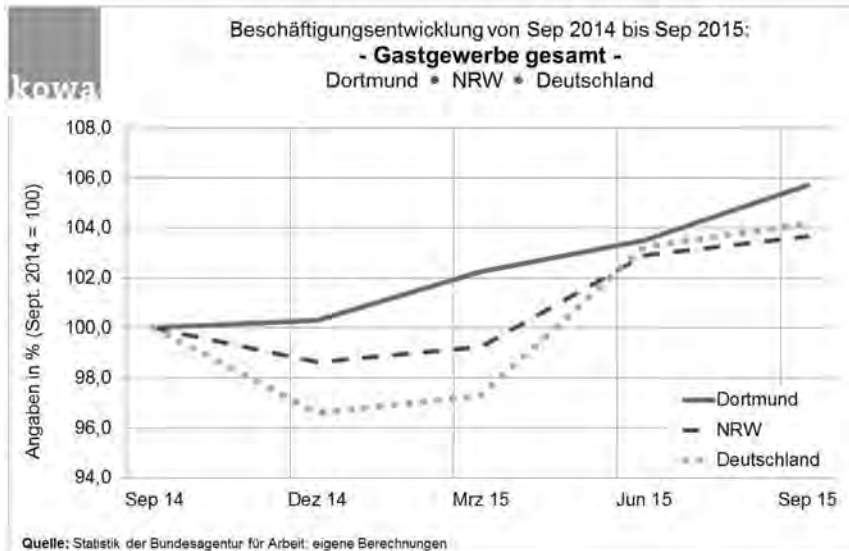
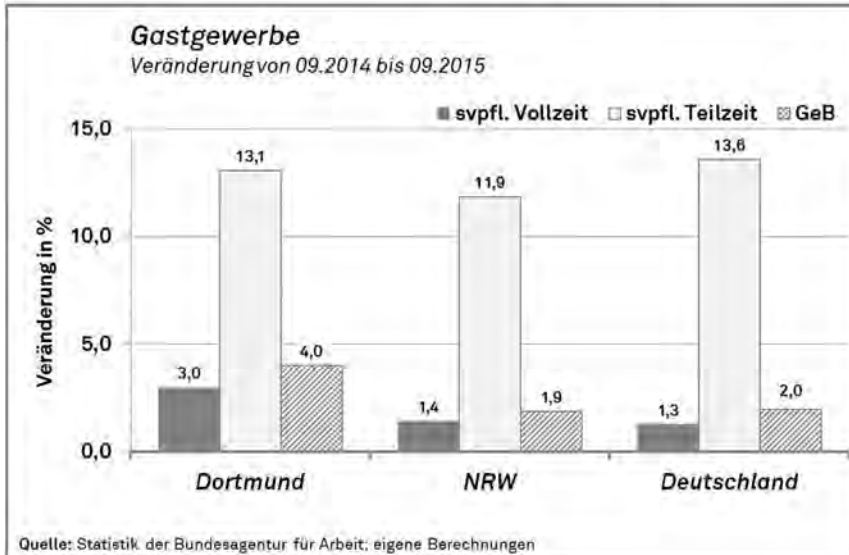
Bundesweit arbeiten im Gastgewerbe 1,95 Mio. Beschäftigte, etwa 1 Mio. davon sozialversicherungspflichtig (570 Tsd. in Vollzeit, 440 Tsd. in Teilzeit) und 950 Tsd. im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, 340 Tsd. davon in Nebentätigkeit. Seit 2011 verzeichnet die Branche einen Beschäftigungszuwachs. In der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns betrug dieses Wachstum 4,2%, das entspricht etwa 80 Tsd. Stellen (in NRW: 3,7% = 13 Tsd. Stellen). Das größte Wachstum wurde im Bereich der svpfl. Teilzeitstellen erzielt (+53 Tsd.=13,6%). In geringem Umfang stieg die Zahl der svpfl. Vollzeitstellen (+7,1 Tsd.=1,3%) und die

Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (+2,0%), wobei dieser Zuwachs ausschließlich durch das hohe Wachstum an Minijobs in Nebentätigkeit zustande kam (+27,1 Tsd. = 8,6%), während die Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in geringem Umfang abnahm (-9 Tsd. =1,5%). In der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns war das Wachstum insbesondere auch im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegen einiger Befürchtungen sogar noch höher als im Vorjahreszeitraum! Ebenfalls interessant ist die Tatsache, dass im Rahmen des Beschäftigungsanstiegs im Gastgewerbe - ebenso wie in anderen Branchen - ein Umverteilungsprozess zugunsten von svpfl. Teilzeitstellen festzustellen ist, obwohl die Einstiegsgehälter durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung bereits zuvor das gesetzliche Mindestlohnniveau erreicht hatten.

Das Beschäftigungswachstum im Dortmunder Gastgewerbe lag im Zeitraum von Sept. 2014 bis Sept. 2015 mit 5,7% (+650 Stellen) noch über dem Bundes- und Landesniveau. Das Wachstum an svpfl. Vollzeitstellen (+3%) war in Dortmund doppelt so hoch. Darüber hinaus hat auch die Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Gegensatz zu Bund und Land NRW zugenommen (+3,3% = 150). Das Wachstum der Minijob-Nebentätigkeitsvariante war in Dortmund hingegen geringer. Geschlechterbezogene Unterschiede in der Phase von Sept. 2014 bis Sept. 2015 lassen sich zwar erkennen, lassen jedoch keine Trendaussage zu. Denn sie stellen sich bereits anders dar, wenn der Beobachtungszeitraum um nur ein Jahr verlängert und ab Sept. 2013 betrachtet wird. Es erscheint erforderlich, die Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern im Gastgewerbe über eine längere Entwicklungsphase in den Blick zu nehmen, um geschlechterbezogene Aussagen für diese Branche treffen zu können.

Gastgewerbe

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutschl.	Dortmund	NRW	Deutschl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	2,87	89,2	569,3	23,8%	23,8%	29,1%
svpfl. Teilzeit	2,79	77,4	443,3	23,1%	20,7%	22,7%
GeB	6,40	207,5	943,4	53,1%	55,5%	48,2%
Gesamt	12,06	374,1	1.956,1	100%	100%	100%



Beschäftigungsbestand und -entwicklung in Dortmund: Frauen und Männer im Vergleich

Gast-gewerbe	Beschäftigungsverh. im Sept. 2015				Entwicklung Sept. 2014 - Sept. 2015			
	absolut		Anteile in %		absolut in Tsd.		Anteile in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
svpfl. Vollzeit	1,30	1,57	45,4%	54,6%	0,06	0,03	66,3%	33,7%
svpfl. Teilzeit	1,53	1,26	54,9%	45,1%	0,16	0,17	48,4%	51,6%
GeB	3,54	2,86	55,3%	44,7%	0,09	0,16	34,6%	65,4%
Gesamt	6,37	5,68	52,9%	47,1%	0,30	0,36	45,5%	54,5%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7.5 Gebäudereinigung

Das Gebäudereinigungsgewerbe verzeichnete zum Stichtag 30.09.2015 bundesweit über 900 Tsd. Beschäftigte. Die Arbeitsplätze sind durch zwei wesentliche Merkmale gekennzeichnet: a) durch einen sehr hohen Frauenanteil von fast 80%, b) durch einen sehr hohen Anteil an svpfl. Teilzeitstellen und Minijobs von zusammen 87%. Mehr als die Hälfte der Jobs (467 Tsd. = 51,5%) sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Insbesondere aufgrund der besonderen Gefährdung durch Billigkonkurrenz aus dem (osteuropäischen) Ausland, des hohen Anteils an Schwarzarbeit und des Lohndumpings wurde dort im Juni 2007 erstmals ein branchenbezogener Mindestlohn eingeführt (siehe dazu Bosch u.a. 2011). Einen für die Branche allgemeinverbindlichen Mindestlohn gibt es auch heute noch. Er liegt zurzeit mit 9,80 EUR in den westdeutschen und 8,70 in den ostdeutschen Bundesländern (jeweils bezogen auf „Innen- und Unterhaltsreinigung“) knapp über der gesetzlichen Lohnuntergrenze von 8,50 EUR. Der Mindestlohn für den Bereich „Glas- und Fassadenreinigung“ liegt mit 12,98 EUR (West) und 11,10 EUR (Ost) wesentlich höher, wobei der Unterschied zwischen West und Ost in beiden Bereichen nach wie vor beachtlich ist und Missbrauchsmöglichkeiten eröffnet (z.B. Arbeitseinsatz in Westdeutschland, Bezahlung nach dem Osttarif).

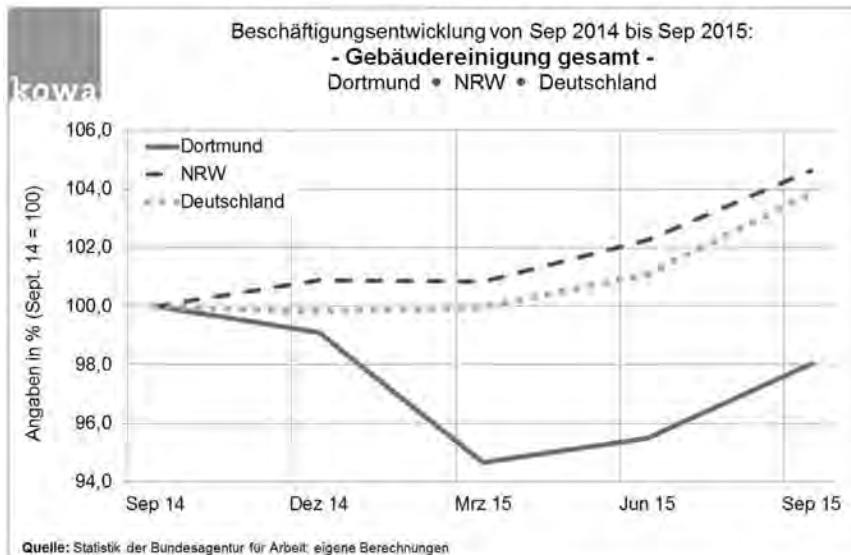
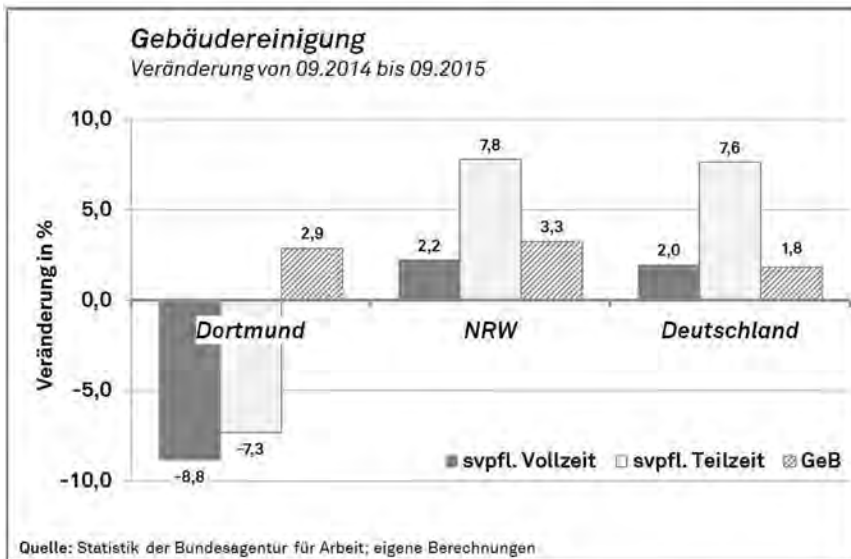
Kennzeichnend für die Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen ist der hohe Zuwachs an svpfl. Teilzeitstellen (+7,6% = 23 Tsd.) im Rahmen eines insgesamt anwachsenden Beschäftigungsbestandes im Zeitraum von Sept. 2014 bis Sept. 2015 (+3,8% = 34 Tsd.). Im Vergleich zum Wachstum der svpfl. Vollzeitstellen in dieser Branche (+2,2 Tsd.) war der Zuwachs an Minijobs (+8,5 Tsd.) wesentlich höher. Minijobs müssen dabei differenziert betrachtet werden. Während die ausschließliche Variante eine Abnahme um 1,6 Tsd. Stellen zu verzeichnen hatte, ist die Nebentätigkeitsvariante stark angestiegen (+10 Tsd.). Dennoch lässt sich auch bei der Gebäudereinigung eine eindeutige Tendenz hin zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erkennen. Hier wird aber auch deutlich, dass die Unternehmen nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weiterhin und zum Teil auch verstärkt auf eine Steige-

rung des Nebentätigkeitsanteils setzen. Die Entwicklung der Beschäftigung von Männern und Frauen in der Gebäudereinigung unterscheidet sich durch einen insgesamt und bezogen auf alle Beschäftigungsformen höheren Zugewinn bei den Männern (+5,6% gegenüber +3,1% bei den Frauen). In absoluten Zahlen ausgedrückt hatten Frauen aufgrund ihres wesentlich größeren Beschäftigungsanteils allerdings höhere Zugewinne (30,6 Tsd. gegenüber 27,1 Tsd. der Männer).

Die Entwicklung der Gebäudereinigung in Dortmund unterscheidet sich erheblich von der des Bundes und des Landes NRW. Nachdem die Entwicklung im Vorjahreszeitraum (Sept.2013 – Sept.2014) noch etwa auf dem Bundes- und Landesniveau lag, gab es zwischen Sept. 2014 und Sept. 2015 erhebliche Beschäftigungseinbußen im Bereich der svpfl. Vollzeitstellen, besonders aber der svpfl. Teilzeitstellen (-7,3% = -259). Kaum Unterschiede gab es dagegen im Minijobbereich. Hier hat sich die Entwicklung umgekehrt und folgt dem „alten Muster“ der Umverteilung zuungunsten der svpfl. Beschäftigung. Da dies nicht dem allgemeinen Trend entspricht, lässt der Unterschied auf standortbezogene Ursachen schließen (z.B. Beschäftigungsteilabbau, Betriebsschließung oder Betriebsverlagerung). Eine auffällig hohe relative Zunahme an ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist bei den Männern festzustellen. Durch den geringen Anteil an dieser Beschäftigungsform (14,5%) und dem kurzen Beobachtungszeitraum lässt sich daraus jedoch noch kein Trend ableiten.

Gebäudereinigung

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutschl.	Dortmund	NRW	Deutschl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	0,74	21,1	118,3	8,1%	9,7%	13,0%
svpfl. Teilzeit	3,28	71,7	322,6	35,6%	33,1%	35,5%
GeB	5,19	124,1	468,7	56,3%	57,2%	51,5%
Gesamt	9,22	216,9	909,7	100%	100%	100%



Beschäftigungsbestand und -entwicklung in Dortmund: Frauen und Männer im Vergleich

Gebäude- reinigung	Beschäftigungsverh. im Sept. 2015				Entwicklung Sept. 2014 - Sept. 2015			
	absolut		Anteile in %		absolut in Tsd.		Anteile in %	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
svpfl. Vollzeit	0,26	0,48	35,1%	64,9%	-0,04	-0,03	54,2%	45,8%
svpfl. Teilzeit	2,95	0,33	89,9%	10,1%	-0,25	-0,01	97,3%	2,7%
GeB	4,09	1,10	78,8%	21,2%	0,06	0,09	38,4%	61,6%
Gesamt	7,30	1,91	79,3%	20,7%	-0,24	0,05	127,0%	-27,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

7.6 Arbeitnehmerüberlassung

In dieser Branche existiert seit April 2014 ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn, der seit Juni 2016 auch in den ostdeutschen Bundesländern das Lohnniveau des gesetzlichen Mindestlohns erreicht hat. Anhand der Beschäftigungsdaten lässt sich hier kein Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung durch die Einführung der gesetzlichen Lohnuntergrenze von 8,50 EUR ableiten. Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse ist in allen Beschäftigungsformen angestiegen. Auf Bundesebene waren die Zuwachsraten in der Übergangsphase von Sept. 2014 bis Sept. 2015 bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit +8,6% fast so hoch wie bei den svpfl. Teilzeitstellen (+9,4%) und deutlich höher als bei den svpfl. Vollzeitstellen (+3,9%). Eine ähnliche Tendenz ist auf Landesebene in NRW festzustellen. In Dortmund gab es im Vergleich dazu deutlich höhere Zuwachsraten im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen (+17,0%) und Minijobs (+12,1%). Allerdings gab es im Vorjahreszeitraum auch - im Gegensatz zum Bund und zum Land NRW - starke Verluste dieser Beschäftigungsformen, die bis September 2015 nicht vollständig kompensiert werden konnten. Die Zuwächse an sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen als dominante Beschäftigungsform in dieser Branche aus dem Vorjahreszeitraum (+7,2%), haben sich in Dortmund dagegen fortgesetzt (+4,3%) und lagen damit immer noch weit über dem Landes- und Bundesniveau (+1,4%, bzw. +3,0%). Da die Arbeitnehmerüberlassung durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet ist und die Beschäftigungsdauer der dort beschäftigten Arbeitnehmer/innen größtenteils drei Monate nicht übersteigt, verbleibt die Lohnhöhe für die meisten Beschäftigten oft auf dem Einstiegsniveau.

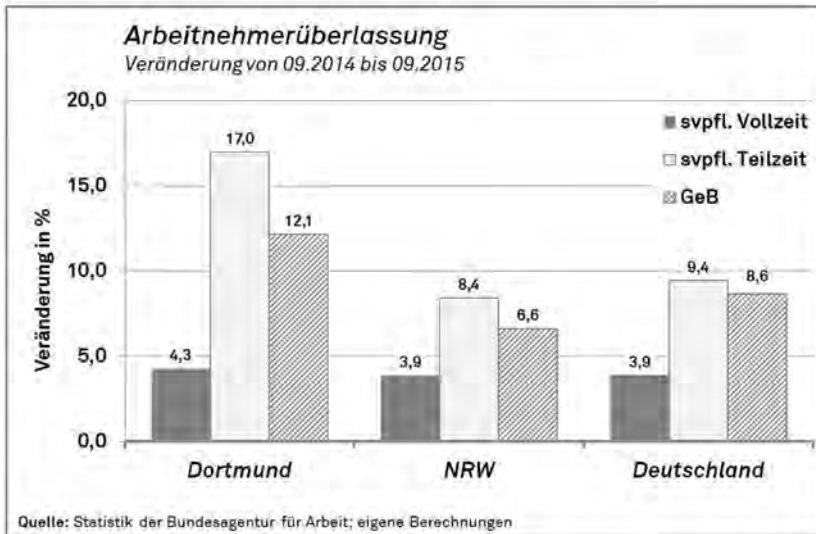
7.7 Baugewerbe

Im September 2015 arbeiteten deutschlandweit über zwei Mio. Beschäftigte in der Baubranche, 388 Tsd. in NRW und 11,9 Tsd. in Dortmund. Etwa ein Viertel davon entfielen auf das Bauhauptgewerbe, drei Viertel arbeiteten im Bereich der Bauinstallation und des Ausbaugewerbes. Das Bauhauptgewerbe war die erste Branche, in der ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentgeltgesetz (AEntG) eingeführt wurde (1997). Heute

gibt es auch in den meisten Gewerken der Bauinstallation und des Ausbaugewerbes allgemeinverbindliche Mindestlöhne nach dem AEntG. So im Elektro-, Dachdecker-, Maler- und Lackierer-, sowie im Gerüstbauerhandwerk. Die Einstiegslöhne liegen bis auf das Elektrohandwerk (9,85 EUR in den ostdeutschen Bundesländern und Berlin) über 10 EUR. Die Beschäftigungsstruktur der Baubranche wird durch einen sehr hohen Anteil an sozialversicherungspflichtigen Vollzeitverhältnissen in einem männerdominierten Wirtschaftsbereich geprägt (75,6% in Deutschland, 74,9% in Dortmund). Die Entwicklung in Dortmund unterscheidet sich kaum von der in Deutschland oder NRW. Die Zunahme an svpfl. Vollzeitstellen ist in Dortmund etwas geringer und die Abnahme von Minijobs etwas höher im Vergleich zum Bund oder dem Land NRW. Die Entwicklungsdynamik in der Übergangsphase zum gesetzlichen Mindestlohn ist auch im Baugewerbe durch einen Abbau ausschließlich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und eine Zunahme svpfl. Teilzeitstellen gekennzeichnet. Auch hier war aufgrund der bereits existierenden allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen, die zum Teil deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn lagen, keine diesbezügliche Umverteilungsreaktion zu erwarten.

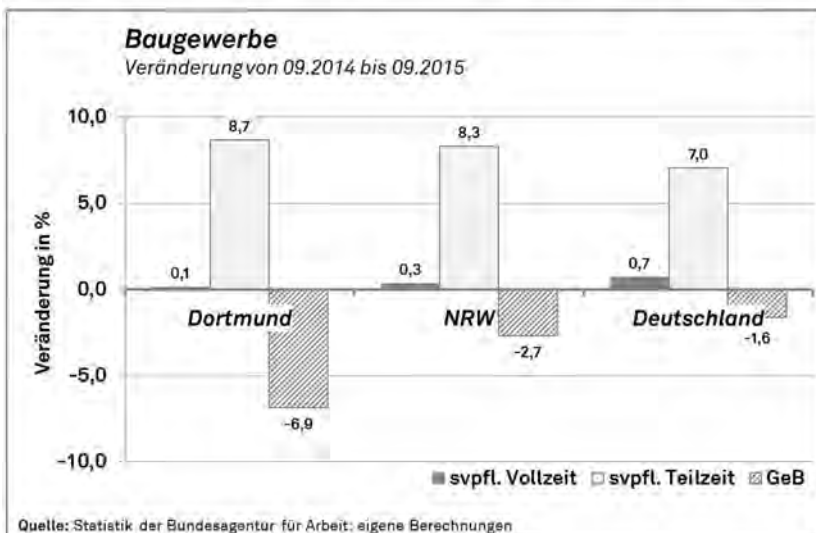
Arbeitnehmerüberlassung

Stichtag: 30.09.2015	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutshl.	Dortmund	NRW	Deutshl.
svpfl. Vollzeit	5,73	162,1	733,7	80,4%	74,6%	78,0%
svpfl. Teilzeit	0,73	29,7	116,2	10,3%	13,7%	12,4%
GeB	0,67	25,5	91,2	9,3%	11,7%	9,7%
Gesamt	7,13	217,2	941,0	100%	100%	100%



Baugewerbe

Stichtag: 30.09.2015	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutshl.	Dortmund	NRW	Deutshl.
svpfl. Vollzeit	8,90	286,5	1.563,4	74,9%	73,8%	75,6%
svpfl. Teilzeit	1,23	35,6	197,8	10,3%	9,2%	9,6%
GeB	1,76	66,1	307,9	14,8%	17,0%	14,9%
Gesamt	11,89	388,1	2.069,0	100%	100%	100%



7.8 Arzt-/ Zahnarztpraxen

In den deutschen Arzt- und Zahnarztpraxen arbeiteten im September 2015 über 900 Tsd. Beschäftigte. In Dortmund waren dies 4.962 sozialversicherungspflichtige und 1.745 geringfügig Beschäftigte. Auffällig ist in diesem Arbeitsbereich der hohe Zuwachs an svpfl. Teilzeitstellen (130 = 9,8%) und die Abnahme der Minijobs (-69 = 3,8%). Der relative Anstieg der svpfl. Vollzeitverhältnisse war eher gering (+0,3%). Die gleiche Tendenz war bereits im Vorjahreszeitraum festzustellen. Insgesamt ist in diesen zwei Jahren die Zahl der Vollzeitstellen um 102 angestiegen. Dortmund unterscheidet sich in dieser Entwicklung kaum von der Entwicklung in NRW oder dem Bundesgebiet. Allerdings lassen sich Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur erkennen. Der Anteil der svpfl. Vollzeitstellen ist in Dortmund deutlich höher als in NRW oder auf Bundesebene (52,3% gegenüber 46,4% bzw. 44,5%), der Anteil der svpfl. Teilzeitstellen dagegen niedriger (21,7% gegenüber 25,1% bzw. 29,1%). Umverteilungsprozesse zugunsten svpfl. Teilzeitstellen bei einer Abnahme von Minijobs hat es bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gegeben. In Anbetracht des Branchenwachstums lässt sich diese Umverteilung als Folge der anhaltend guten wirtschaftlichen Lage erklären, die sich durch den gesetzlichen Mindestlohn noch verstärkt hat.

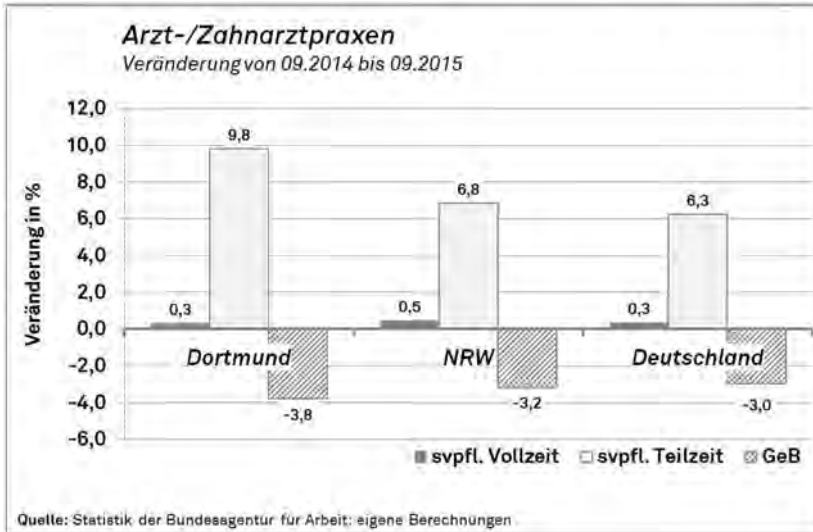
7.9 Grundstücks- und Wohnungswesen

Der Bereich des Grundstücks- und Wohnungswesens umfasst bundesweit über 500 Tsd. Beschäftigte. In Dortmund gab es dort im September 2015 1.7 Tsd. sozialversicherungspflichtige Stellen und 2 Tsd. Minijobs. Der Beschäftigungsbestand hat sich seit Sept. 2014 um 2,5% erhöht. Besonders stark war der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen. Ebenso wie in Nordrhein-Westfalen (+6,5%) gab es auch im Bundesgebiet einen relativ starken Zuwachs (+7,0%). Dortmund lag mit +16,4% noch deutlich darüber. Insgesamt sind die Zuwächse in dieser Branche zu 90% durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse realisiert worden. Zusammen mit dem hohen Minijobanteil könnte dies auf ein starkes Minijobwachstum in den Jahren zuvor mit einem sehr geringen Lohnniveau

hinweisen, verbunden mit der Vermutung, dass die Arbeitgeber nun eine für sie günstigere Beschäftigungsvariante (bei gleichem Stundenlohn verursachen Minijobber/innen höhere Kosten als svpfl. Beschäftigte) wählen. Gegebenenfalls wird die Branche auch dazu genutzt, Beschäftigte aus Branchen herauszulösen, in denen ein höherer allgemeinverbindlicher Mindestlohn existiert, beispielsweise durch die Einstufung der Gebäudereinigung oder anderer Handwerksleistungen als Hausmeistertätigkeiten.

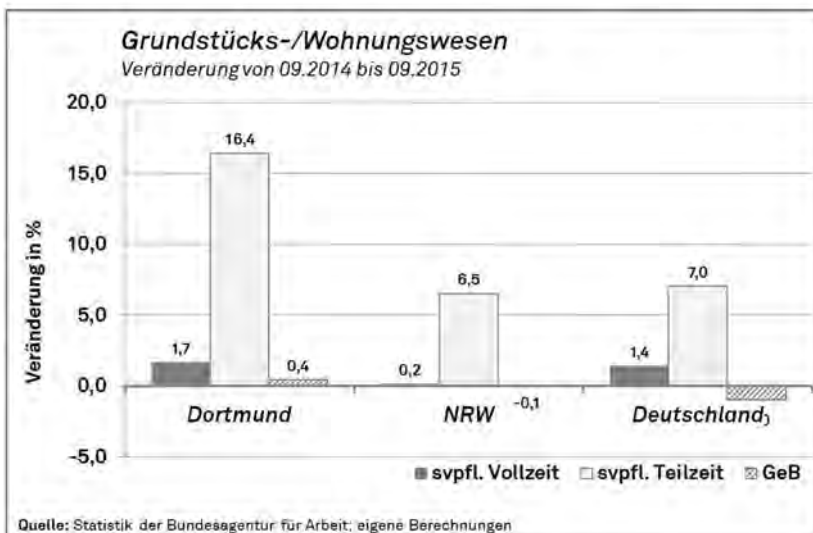
Arzt-/Zahnarztpraxen

Stichtag: 30.09.2015	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deut schl.	Dortmund	NRW	Deut schl.
svpfl. Vollzeit	3,51	93,2	401,9	52,3%	46,4%	44,5%
svpfl. Teilzeit	1,46	50,3	262,6	21,7%	25,1%	29,1%
GeB	1,75	57,1	237,9	26,0%	28,5%	26,4%
Gesamt	6,71	200,6	902,4	100%	100%	100%



Grundstücks-/Wohnungswesen

Stichtag: 30.09.2015	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deut schl.	Dortmund	NRW	Deut schl.
svpfl. Vollzeit	1,28	32,0	174,9	33,9%	28,9%	34,9%
svpfl. Teilzeit	0,44	13,1	67,0	11,7%	11,8%	13,4%
GeB	2,05	65,6	259,5	54,5%	59,3%	51,8%
Gesamt	3,77	110,7	501,4	100%	100%	100%



7.10 Callcenter

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Callcentern ist in Dortmund von Sept. 2014 bis Sept. 2015 insgesamt um 7,8% angestiegen (svpfl. Vollzeitstellen: +7,3%, svpfl. Teilzeitstellen: +11,5%, Minijobs: -8,8%). Dieser Anstieg ist etwas geringer als im Land Nordrhein-Westfalen mit 9,7%, aber deutlich höher als im Bundesgebiet mit 3,8%. Da der Minijobanteil sehr gering ist (<10%), hat diese Beschäftigungsform auf die Arbeitsplatzbilanz wenig Einfluss. Auch Umverteilungsprozesse zwischen den Beschäftigungsformen haben in dieser Branche keine große Bedeutung. Das wesentlich geringere Wachstum auf Bundesebene ist Ausdruck von Verlagerungsbewegungen aus den neuen in die alten Bundesländer (vgl. Spiegel Online 2015). Die Gründe für diese Verlagerung „in die Nähe ihrer Unternehmenszentralen“ sind laut Spiegel-Artikel der Wegfall von Investitionsanreizen und die Anhebung des Lohnniveaus. Der Verdacht, dass mit einer Umverteilung von svpfl. Stellen in Minijobs Lohndumping betrieben und auch andere Arbeitnehmerrechte (Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, etc.) beschnitten wurden, trifft auf Callcenter kaum zu. Der hohe Anteil der svpfl. Vollzeitstellen (55% - 62%) in Verbindung mit den Verlagerungsaktivitäten deuten vielmehr darauf hin, dass die Callcenter-Branche bis zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die prekäre Beschäftigungssituation in den ostdeutschen Bundesländern genutzt hat, um geringe Löhne zu zahlen. Dazu benötigt sie keine Minijobs. Nicht ohne Grund fordert ver.di für Callcenter insbesondere aufgrund der starken Arbeitsbelastungen einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze.

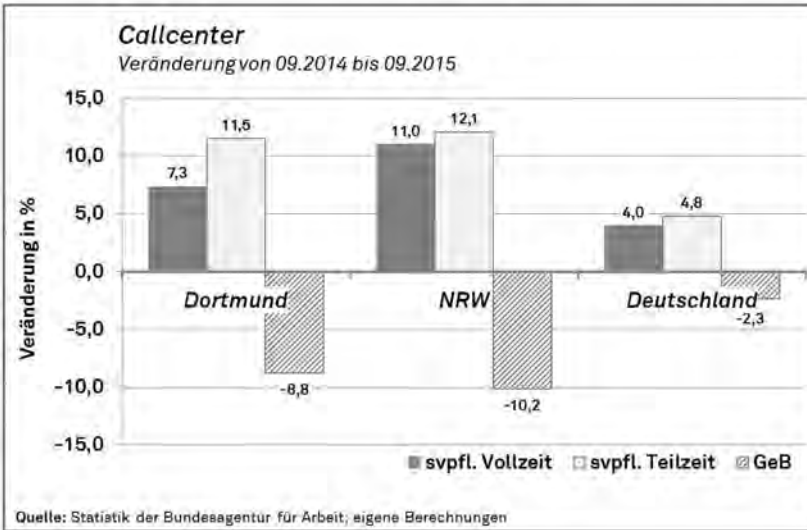
7.11 Friseursalons

Die Übergangsphase zum gesetzlichen Mindestlohn ist für Friseursalons wenig relevant, da hier bereits seit November 2013 ein allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn existiert. Der wurde im August 2015 auf das gesetzliche Mindestlohniveau angehoben. Dennoch ist auch im Friseurhandwerk ein eindeutiger Trend zu einem Anstieg svpfl. Teilzeitstellen und eine Abnahme von geringfügigen Be-

schäftigungsverhältnissen zu beobachten. Allerdings wurden im Beobachtungszeitraum und auch bereits im Vorjahreszeitraum svpfl. Vollzeitstellen abgebaut. Es kann vermutet werden, dass die Umverteilung zugunsten svpfl. Teilzeitstellen zwar auf die Einführung des Branchenmindestlohns und den damit verbundenen Dokumentationspflichten zurückzuführen ist. Gleichzeitig scheint es aber auch einen Trend zum (geringfügigen) Abbau von Vollzeitstellen zu geben, der sich unabhängig vom Mindestlohn entwickelt hat. Diese Entwicklung ist in Dortmund ebenso zu beobachten wie in Nordrhein-Westfalen und auf Bundesebene. Die im Vergleich zum Land NRW und Deutschland höheren Verluste an svpfl. Vollzeitstellen sind nur begrenzt aussagefähig, da es in dieser Branche nur insgesamt 1570 Beschäftigungsverhältnisse gibt (620 davon svpfl. Vollzeitstellen) und kleine Veränderungen bereits statistisch ins Gewicht fallen.

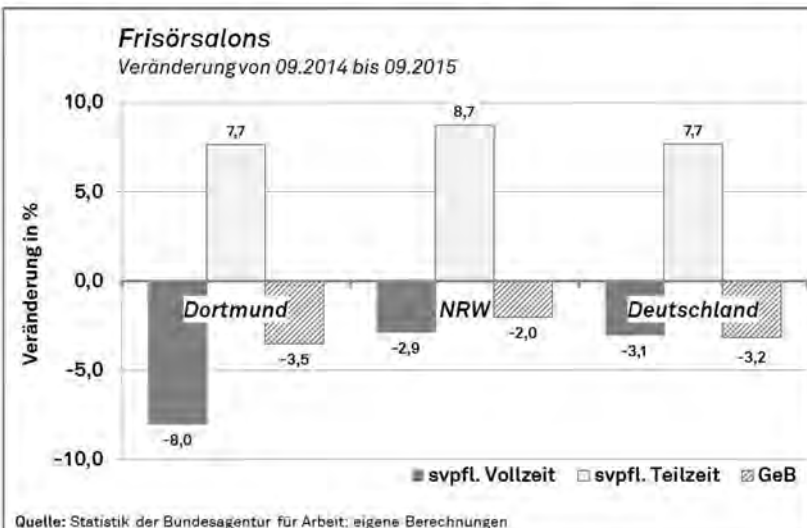
Callcenter

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutshl.	Dortmund	NRW	Deutshl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	1,89	14,7	68,6	61,6%	57,9%	54,9%
svpfl. Teilzeit	1,03	9,0	47,7	33,6%	35,6%	38,2%
GeB	0,15	1,6	8,7	4,7%	6,5%	7,0%
Gesamt	3,06	25,3	125,1	100%	100%	100%



Frisörsalons

Stichtag:	Beschäftigungsverh. (in Tsd.)			Beschäftigungsanteile in %		
	Dortmund	NRW	Deutshl.	Dortmund	NRW	Deutshl.
30.09.2015						
svpfl. Vollzeit	0,62	19,2	93,0	39,5%	42,5%	44,5%
svpfl. Teilzeit	0,45	11,7	63,9	28,7%	25,8%	30,6%
GeB	0,50	14,4	52,0	31,7%	31,8%	24,9%
Gesamt	1,57	45,2	208,8	100%	100%	100%



8. Fazit und Ausblick

Bei dem Betrachtungszeitraum vom September 2014 bis September 2015 handelt es sich um eine relativ kurze Phase der Beschäftigungsentwicklung. Entwicklungen, die über einen längeren Zeitraum analysiert und ausgewertet werden, können sich in einigen Branchen auch anders darstellen. Ein Beispiel hierfür ist die Arbeitnehmerüberlassung in Dortmund, die zwischen Sept. 2014 und Sept. 2015 überdurchschnittliche Zuwächse zu verzeichnen hatte, im Vorjahreszeitraum dagegen überdurchschnittlich hohe Verluste. Dieses Entwicklungsschema weicht aber auch erheblich von denen des Bundes und des Landes ab, sodass ein Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unwahrscheinlich ist. Bei der Einschätzung der Beschäftigungssituation in Dortmund wurde deshalb sowohl der Vorjahreszeitraum vom September 2013 bis September 2014, als auch die jeweiligen Entwicklungen auf Landes- und Bundesebene als Referenzgrößen betrachtet, um eine relativ realistische Einschätzung vornehmen zu können.

Immer unter dem Vorbehalt, dass die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bis zum ersten Quartal 2015 geschätzt werden musste (siehe Hinweis in der Einleitung), lassen sich für Dortmund ebenso wie für das Land NRW und den Bund drei wesentliche Aussagen treffen:

1. Im Zeitraum vom September 2014 bis September 2015, also in der Einführungsphase des gesetzlichen Mindestlohns, hat sich das Beschäftigungswachstum fortgesetzt. Während sich dieses Wachstum im Land NRW und dem Bund im Vergleich zum Vorjahreszeitraum etwas verlangsamte, blieb es in Dortmund fast konstant auf dem gleichen Niveau.

2. In diesem Zeitraum gab es ein hohes Wachstum an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen. Dieses Wachstum liegt auf allen Betrachtungsebenen (Dortmund, Land NRW, Bund) über dem Wachstum des Vorjahreszeitraums. Gleichzeitig gingen dort ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse verloren. Dies lässt sich als Umverteilungsprozess zugunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung interpretieren. Das fortgesetzte

Wachstum im Bereich der Minijob-Nebentätigkeiten sollte allerdings kritisch betrachtet werden.

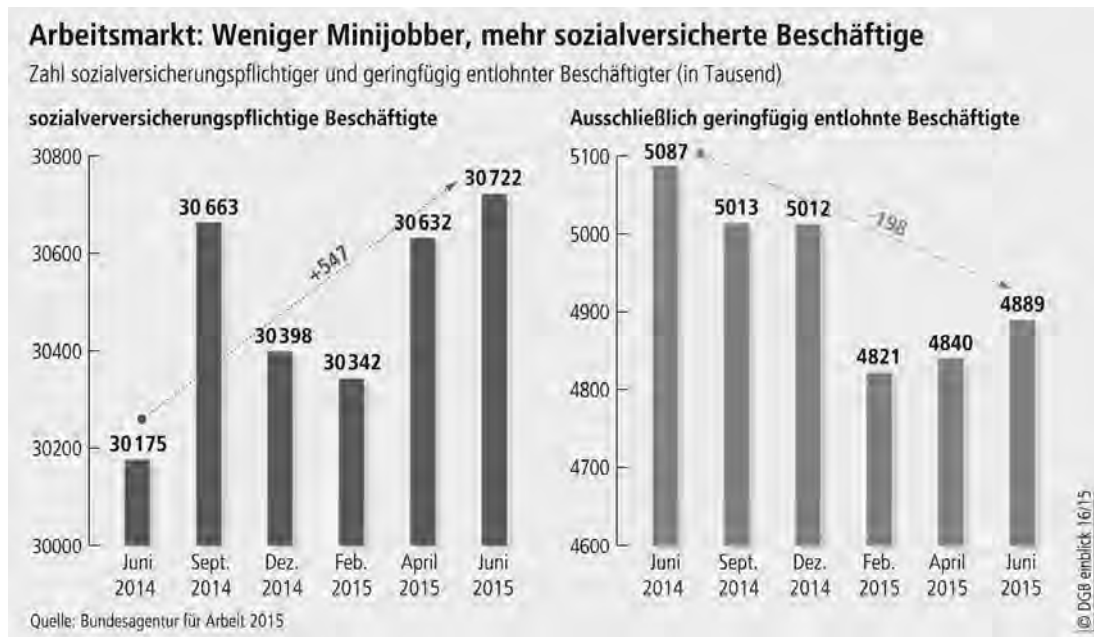
3. Dieses Entwicklungsmuster trifft auf in fast alle analysierten Branchen zu. Interessanterweise betrifft dies auch Branchen, in denen bereits vor der Einführung des gesetzlichen ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze existierte. Wenn der Grund dafür die Angst vor Kontrollen sein sollte, wirft dies einige Fragen bezüglich der tatsächlichen Durchsetzung der Lohnuntergrenze insbesondere bei den Minijobs auf.

Abweichungen in der Beschäftigungsentwicklung im Vergleich Dortmunds mit dem Land NRW und dem Bund dürften, so die Einschätzung, kaum auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückzuführen sein. Sie sind entweder nur geringfügig, wie beispielsweise in der Baubranche oder der Gastronomie, oder sie haben standortbedingte und strukturelle Ursachen, wie zum Beispiel im Bereich der Gebäudereinigung oder im Einzelhandel. Eine ursächliche Verbindung der Entwicklungsunterschiede zum Mindestlohn können weder aus der Beschäftigungsstatistik abgeleitet werden, noch gibt es dafür andere Anhaltspunkte. Die Beschäftigungsentwicklung in Dortmund entspricht in weiten Bereichen dem Bundes- und Landestrend.

Die insgesamt positive Entwicklung sollte jedoch den Blick auf weiterhin bestehende Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht verstellen. Sicherlich ist es erfreulich, dass mit dem gesetzlichen Mindestlohn eine Umverteilung von geringfügiger (und nicht sozial abgesicherter) Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stattgefunden hat. Dies kann aber nur ein Anfang sein, denn der Rückgang von bundesweit 140 Tsd. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist nur ein kleiner Anteil des nach wie vor ausgesprochen hohen Bestandes von über 7,6 Mio. Minijobs. Dies trifft auch für Dortmund zu. Trotz der Abnahme gibt es hier immer noch über 55 Tsd. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Bei jedem fünften Beschäftigungsverhältnis in Dortmund handelt es sich demnach um einen Minijob, bei dem die volle Sozialversicherungs- und Steuerpflicht entfällt. Die Nebentätigkeitsvariante ist weiterhin attraktiv. Ihre Anzahl beträgt deutschland-

weit mittlerweile über 2,6 Mio. und in Dortmund über 16 Tsd. - mit steigender Tendenz.

Im Unterschied zu der Entwicklung auf Landes- und Bundesebene wurden in Dortmund Stellen abgebaut (siehe Kap. 7.2). Dieser Abbau ging hauptsächlich



Die Entwicklung in den Branchen

Der Beschäftigungsanstieg bei der Leiharbeit deutet an, dass sich bei den Verlagerungsprozessen hin zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen auch für die Zukunft keine eindeutige Trendwende abzeichnet. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang, dass im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, der durch einen sehr hohen Vollzeitanteil geprägt wird, nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weit überdurchschnittlich hohe Zuwächse an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen und Minijobs zu verzeichnen waren. Dies bedeutet eine weitere Flexibilisierung der Beschäftigung durch eine Ausdifferenzierung der Beschäftigungsvarianten. Da das Wachstum im Teilzeit- und Minijobbereich bei den Männern größer war als bei den Frauen und Männer vorzugsweise in den gewerblich-technischen Bereichen als Leiharbeiter eingesetzt werden, ist dieser Zuwachs allem Anschein nach nicht auf die steigende Bedeutung der Dienstleistungsbranchen im Verleihgeschäft zurückzuführen.

Im Falle der Entwicklung des Dortmunder Einzelhandels wiederholt sich ein geschlechtsbezogenes Muster, dass bereits in einer früheren Veröffentlichung beschrieben wurde (vgl. Boeckmann 2009).

zulasten der im Einzelhandel beschäftigten Frauen. Obwohl dort mehr als zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen entfallen, betrug ihr Anteil an den Stellenverlusten im Zeitraum von September 2014 bis September 2015 weit über 80%! Solche geschlechtsbezogenen Unterschiede wurden bereits bezogen auf die Krisenphase Anfang des 21. Jahrhunderts bis etwa 2005/2006 festgestellt: Im Krisenfall tragen Frauen die Hauptlast der Beschäftigungsverluste. Daran hat sich allem Anschein nach bis heute nichts geändert. Beim Beschäftigungszuwachs in der Logistik wurden Männer auf Landes- und Bundesebene eindeutig bevorzugt. Dortmund weicht in diesem Fall von der Entwicklung ab. Hier war der Frauenanteil an den Beschäftigungszuwächsen höher als ihr Anteil am Beschäftigungsbestand. Dies betrifft insbesondere die Zugewinne an svpfl. Vollzeitstellen. In den anderen Branchen, in denen die Entwicklung auch geschlechtsbezogen analysiert wurde (Gastgewerbe und Gebäudereinigung), sind keine diesbezüglichen Besonderheiten festzustellen.

Erwähnenswerte Unterschiede zwischen der Dortmunder Beschäftigungsentwicklung im Vergleich und der Landes- und Bundesebene beschränken

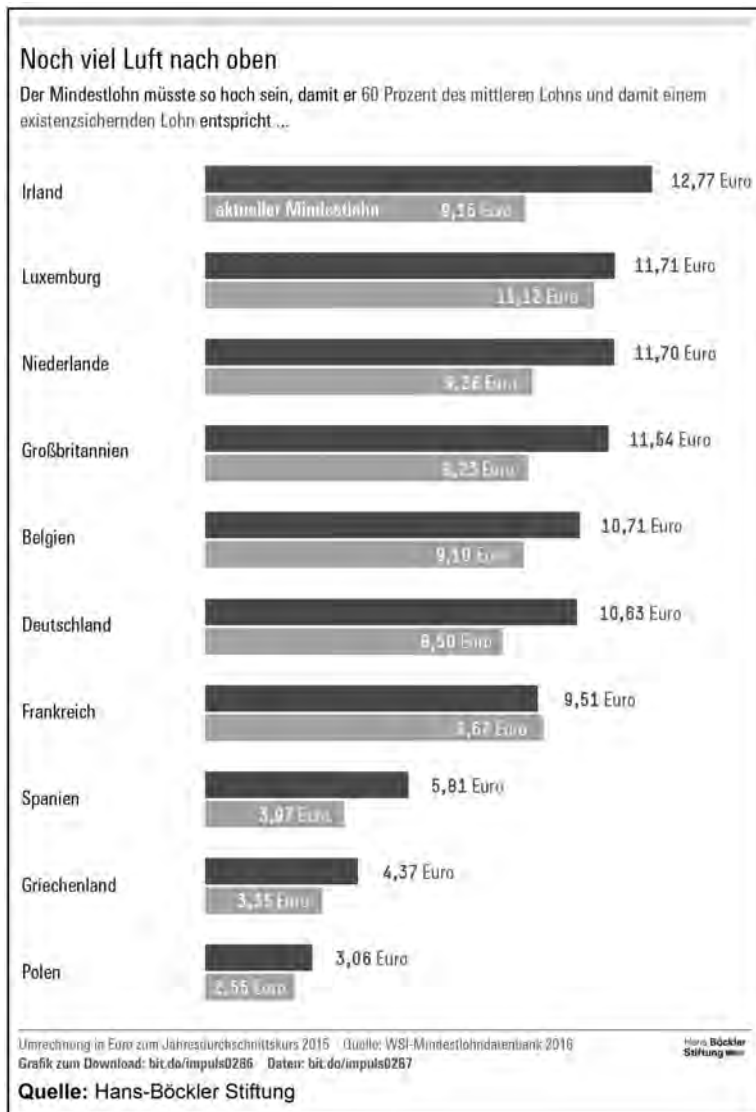
sich darüber hinaus auf wenige Abweichungen: Die Zuwächse im Dortmunder Gastgewerbe waren überdurchschnittlich hoch. Im Einzelhandel und in der Gebäudereinigung gingen im Gegensatz zum Land NRW und zum Bund Stellen verloren. Im Bereich von Ärzten und Zahnärzten gab es einen vergleichsweise höheren Zuwachs an svpfl. Vollzeitstellen, auch das Wachstum an svpfl. Teilzeitstellen im Grundstücks- und Wohnungswesen war in Dortmund höher. Im Friseurhandwerk gingen in Dortmund dagegen mehr svpfl. Vollzeitstellen verloren. Ebenso wie andere westdeutsche Regionen hat auch Dortmund von der Verlagerung von Callcentern aus den ostdeutschen Bundesländern profitiert. Der Stellenzuwachs war in Dortmund in dieser Branche zwar nicht so hoch wie auf Landesebene. Dennoch verbuchte Dortmund hier einen Zugewinn von über 200 sozialversicherungspflichtigen Stellen.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Von besonderem Interesse ist der Blick auf die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und die damit verbundenen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur. Trotz der besonders in Dortmund bereits zuvor geförderten Umwandlung von Minijobs in svpfl. Beschäftigungsverhältnisse, die sich insbesondere durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns fortgesetzt hat, ist die Situation nicht unproblematisch. Denn der hohe Bestand an Minijobs hat fiskalische Auswirkungen. Das bedeutet weiterhin weniger Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge und mehr öffentliche Sozialausgaben im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. In einigen Fällen wehren sich die Beschäftigten selbst gegen eine Umwandlung, weil sich ihr Nettoeinkommen aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungspflicht verringern kann, wenn die Stundenzahl nicht aufgestockt wird. Dies kann aber keine Lösung für zu geringe Stundenentgelte sein. Nach wie vor stellt sich neben den fiska-

lischen Wirkungen auch die Frage des Missbrauchs von Minijobs in Bezug auf Lohn- und Sozialdumping.

Auch wenn unterschiedliche Gründe für die Bevorzugung von Minijobs gegenüber svpfl. Beschäftigung eine Rolle spielen, wie beispielsweise Unwissenheit (bezüglich der Kosten), Flexibilität, Verfügbarkeit von Arbeitskräften, etc., bleiben die Motive der Arbeitgeber oft ziemlich vage. Dies zeigen Befragungsergebnisse im Zusammenhang mit der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäfti-



gung im Einzelhandel, in der Gebäudereinigung und im Bereich der Gastronomie, durchgeführt und dokumentiert durch SI Consult (www.soziale-innovation.de). Dass auch in den Branchen, in denen bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

eine (zum Teil deutlich höhere) Lohnuntergrenze existierte, erst mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden, ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass zumindest ein Teil der Unternehmen die Lohnuntergrenze zuvor unterschritten und dann eine intensivere Kontrolltätigkeit verbunden mit einer ansteigenden Aufdeckung von Lohndumpingfällen erwartet (und befürchtet) hat. Der gesetzliche Mindestlohn wird auch in Zukunft keine Gewähr dafür sein können, dass Lohnuntergrenzen nicht unterschritten werden. In welchem Ausmaß das geschieht, hängt wesentlich von der Wirksamkeit der Kontrollen ab.

Ausblick

Deshalb ist es besonders wichtig, intensive Kontrollen durchzuführen und Vergehen konsequent abzustrafen. Dazu können der Zoll als Aufsichtsbehörde und auch die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort durch eine intensive Zusammenarbeit beitragen, wie dies zum Teil bereits auf informeller Basis zwischen Gewerkschaften und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) praktiziert wird. Aber auch die Beschäftigungsämter oder –zentren der Kommunen sammeln einige Erfahrungen mit Unternehmen, die im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen versuchen, die Konkurrenz durch Lohndumping zu unterbieten. Jobcenter können ebenfalls dazu beitragen, Missbrauchsfälle zu dokumentieren und diesbezügliche Informationen an die Kontrollbehörden weiterzuleiten, indem sie entsprechende Hinweise auf Geschäftspraktiken systematisch erfassen. Ein Beispiel dafür ist das Jobcenter Vorpommern-Rügen. Hier befasst sich eine Arbeitsgruppe mit der systematischen Erfassung von Arbeitsbedingungen, Hinweisen auf Lohndumping und Leistungsmissbrauch. Sie arbeitet dabei erfolgreich mit der FKS zusammen (vgl. Sund 2016).

Nach wie vor werden auch Anlaufstellen benötigt, die Beschäftigte über ihre Rechte aufzuklären. Diese Aufgabe hat neben dem Bundesarbeitsministerium der DGB mit einer Hotline wahrgenommen. Die Hotline besteht nach wie vor und wird intensiv genutzt. Auch die Gewerkschaften sind eine Anlaufstelle für Ratsuchende, wenn es beispielsweise um eine Frage bezüglich der Anrechnung von Lohnbestandteilen

oder der Anwendbarkeit von Ausnahmeregelungen geht. Dort können Beschäftigte auch juristisch beraten werden. Insbesondere der Bereich der Anrechnung von Lohnbestandteilen ist für Laien unübersichtlich und es ist zum Teil schwierig, die eigene Situation richtig einzuschätzen. In solchen Fällen ist ortsnahe professionelle Unterstützung erforderlich.

Bei der Diskussion über den gesetzlichen Mindestlohn mit all seinen Facetten sollte nicht übersehen werden, wie wichtig die Arbeit der arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort in den Kommunen und wie wichtigeren Zusammenarbeit untereinander und insbesondere mit den Kontrollbehörden ist, um die Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohn, die Vermeidung von Lohndumping und insgesamt die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten zu unterstützen.

Auch wenn dieser Mindestlohn noch sehr gering ist und unter der derzeitigen Armutsgrenze liegt, ist dies ein Anfang im Bemühen um soziale Gerechtigkeit. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sollte als Beginn eines längerfristigen Prozesses verstanden werden im Kampf gegen Lohndumping, gegen eine Zunahme von Prekaritätsrisiken und für eine Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen. Die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort tragen gemeinsam mit den Kontrollbehörden eine besondere Verantwortung, die in Dortmund bereits vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wahrgenommen wurde und die es gilt, in Zukunft weiterzuentwickeln.

Literaturliste

Amlinger, Marc/ Bispinck, Reinhard/ Herzog-Stein, Alexander/ Horn, Gustav/ Pusch, Toralf/ Schulten, Thorsten:

Stellungnahme zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns und seiner zukünftigen Anpassung
Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission am 22. April 2016
Nr.6 Policy Brief WSI · 05/2016 (a)

Amlinger, Marc/ Bispinck, Reinhard/ Schulten, Thorsten:

Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland - Erfahrungen und Perspektiven
WSI Report 28, Januar 2016 (b)

Bachmann, Ronald/ Bauer, Thomas K./ Kluge, Jochen/ Schaffner, Sandra/ Schmidt, Christoph M.:

Mindestlöhne in Deutschland; Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte
RWI : Materialien Heft 43
Hg: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
Essen 2008

Bäcker, Gerhard:

Mindestlohn braucht Kontrolle;
Schriftliche Stellungnahme

- zum Antrag: „Mindestlohn sichern – Umgehungen verhindern“ der Fraktion „Die Linke“
(Drucksache 18/4183)
- zur Unterrichtung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales „Bericht des IAB“
(Ausschussdrucksache 18 (11)504);
IAQ-Standpunkt 2016-03

BDA:

Gesetzentwurf für Mindestlohn schwächt Tarifautonomie und schafft Einstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt;
Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur „Stärkung der Tarifautonomie“
Juni 2014

Bellmann, Lutz/ Bossler, Mario/ Dütsch, Matthias/ Gerner, Hans-Dieter/ Ohlert, Clemens:

Folgen des Mindestlohns in Deutschland; Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen
IAB-Kurzbericht 18/2016

Bellmann, Lutz/ Bossler, Mario/ Gerner, Hans-Dieter/ Hübler, Olaf:

IAB-Betriebspanel; Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben
IAB-Kurzbericht 6/2016

Bispinck, Reinhard:

Niedriglöhne und der Flickenteppich von (unzureichenden) Mindestlöhnen in Deutschland
In: WSI Report 04.2010

Bispinck, Reinhard:

Der Niedergang der AVE; Entwicklung und Reformperspektiven
Vortrag im Rahmen der WSI-Tariftagung 2011

Böckler Impuls 4/2016 (S.4-5):

Mindestlohn schützt noch nicht vor Armut

Böckler Impuls 17/2010 (S.4-5):

Niedriglöhne machen Betriebsräten zunehmend zu schaffen

Boeckmann, Klaus:

Geteilte Zeit – Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen im Strukturwandel
Dortmund 2009

Böhme, Klaus:

Prekäre Arbeit
In: ver.di 2009, S.7

Böning, Marta/ Walter, Torsten:

Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland: Jahresbilanz der Rechtsprechung

In: Soziale Sicherheit 1/2016, S.16-21

Bosch, Gerhard:

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Schriftliche Stellungnahme für die Mindestlohnkommission zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

IAQ-Standpunkt 2016-04

Bosch, Gerhard/ Weinkopf, Claudia:

Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland

Hans-Böckler-Stiftung (Herausgeber), Arbeitspapier 3014

Düsseldorf 2014

Bosch, Gerhard/ Kalina, Thorsten/ Kern, Christoph/ Neuffer, Stefanie/ Schwarzkopf, Manuela/ Weinkopf, Claudia/ sowie Kaltenborn, Bruno (wissenschaftliche Beratung):

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Gebäudereinigung; Abschlussbericht

Duisburg 2011 (a)

Bosch, Gerhard/ Hieming, Bettina/ Mesaros, Leila/ Weinkopf, Claudia:

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen – Branche: Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft; Abschlussbericht

Duisburg 2011 (b)

Bosch, Gerhard/ Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia:

Warum Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn braucht

WISO direkt, November 2009

Brenke, Karl/ Müller, Kai-Uwe:

Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel

DIW Wochenbericht Nr. 39.2013

Bundesministerium der Finanzen (Hg.):

Die Zollverwaltung - Jahresstatistik 2015

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS:

Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2016

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS:

Der Mindestlohn wirkt; Bestandsaufnahme; Einführung des allgemeinen Mindestlohnes in Deutschland
Juni 2015

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS:

Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. April 2016

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS:

Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes und den §§ 18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohdokumentationspflichtenverordnung - MiLoDokV) vom 29. Juli 2015

Däubler, Wolfgang:

Reform der Allgemeinverbindlicherklärung – Tarifrecht in Bewegung?

In: WSI-Mitteilungen 7/2012, S.508-516

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales:

Ausschussdrucksache 18(11)687 vom 21. Juni 2016;

Unterrichtung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bericht des IAB „Mindestlohnbegleitforschung – Überprüfung der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose – Endbericht“

Deutsche Bundesbank:

Monatsbericht August 2015
67. Jahrgang Nr. 8

Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB:

Mindestlohn: Bis zu zweistellige Lohnzuwächse in einigen Branchen
DGB-Themen im Internet vom 18.08.2015 (www.dgb.de/themen)

Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB:

DGB-Argumente gegen die Angriffe auf den Mindestlohn
DGB-Themen im Internet vom 28.04.2015 (www.dgb.de/themen)

Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB:

Das Mindestarbeitsbedingungsgesetz: Kein Ersatz für einen gesetzlichen Mindestlohn
DGB-Themen im Internet vom 23.03.2010 (www.dgb.de/themen)

DGB (Hg.):

„einblick“; Gewerkschaftlicher Info-Service Nr.11 vom 2.6.2014

DGB Bundesvorstand:

Prekäre Beschäftigung; Herausforderung für die Gewerkschaften; Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion
Berlin 2012

DGB Bundesvorstand:

Der Mindestlohn ist eine historische Reform
Pressemitteilung 120 vom 03.07.2014

DGB Dortmund-Hellweg:

DGB: Mindestlohn ein „Meilenstein“
Pressemitteilung 20 vom 04.07.2014

DGB Info Recht:

Arbeitsrecht; Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie.
Info Recht vom 18. Juli 2014

DGB Info Recht:

Arbeitsrecht; Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstige Rechtsprechung zum Mindestlohn 2014/2015.
Info Recht vom 04. Juni 2015

DGB Info Recht:

Arbeitsrecht; Ein Jahr Mindestlohn: die ersten Gerichtsentscheidungen
Info Recht vom 02. Februar 2016

DGB Pressemitteilung 031 vom 11.04.2016:

Körzell kritisiert Rückgang der Mindestlohn-Kontrollen; DGB fordert bessere Kontrollen beim Mindestlohn

DIHK:

Risiko Mindestlöhne – 10 Fallstricke aus DIHK-Sicht
Berlin 2008

Ellguth, Peter/ Kohaut, Susanne:

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014
In: WSI-Mitteilungen 04/2015, S.290-297

ETL Rechtsanwälte:

Informationen zum Mindestlohngesetz 2015
Stand: 16. Juni 2015

Falk, Claudia:

Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn. Wer profitiert? Wo hapert es noch?
In: Soziale Sicherheit 1/2016, S.9-15

Frankfurter Allgemeine vom 11.04.2005:

" 'Große Koalition' gegen Lohndumping"

Frankfurter Rundschau vom 14.12.2014:

„DGB kritisiert Umgehungsversuche beim Mindestlohn“

Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hg.):

Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns

Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Bearbeitung: Oliver Ehrentraut, Markus Matuschke, Sabrina Schmutz, Reinhard Schüssler (Prognos AG)
Bonn 2011

**Fuchs, Johann/ Hummel, Markus/ Hutter, Christian/ Gehrke, Britta/ Wanger, Susanne/ Weber, Enzo/
Weigand, Roland/ Zika, Gerd:**

IAB-Prognose 2016; Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie nie

IAB Kurzbericht 6/2016

Gürtzgen, Nicole/ Kubis, Alexander/ Rebien, Martina/ Weber, Enzo:

Neueinstellungen auf Mindestlohnniveau; Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen

IAB-Kurzbericht 12/2016

Hoffmann, Andreas:

ifo-Chefs Hans-Werner Sinn; Der Donald Trump der Ökonomie – eine Abrechnung

Artikel im „Stern“ vom 14.12.2015

IG Metall:

Bewertung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes

Mitteilung vom 11.07.2014

Frankfurt (M.)

ifo Schnelldienst 6/2008 (Sonderausgabe):

Mindestlohn: Für und Wider

61. Jg., 12.–14. KW, 31. März 2008

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW):

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen; Branche: Pflege

Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Tübingen 2011

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW):

Evaluation bestehender gesetzlicher Mindestlohnregelungen; Branche: Elektrohandwerk

Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Tübingen 2011

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hg.):

Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung

Bearbeitung: Philipp vom Berge, Mario Bossler, Joachim Möller

IAB Stellungnahme 3/2016

Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia:

Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau

IAQ-Report 2015-03

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP; 17. Legislaturperiode

„Wachstum. Bildung. Zusammenhalt.“

Berlin, 26. Oktober 2009

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; 18. Legislaturperiode

„Deutschlands Zukunft gestalten“

Berlin, 16. Dezember 2013

Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia:

Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte
IAQ-Report 2014-02

Knabe, Andreas/ Schöb, Ronnie/ Thum, Marcel:

Der flächendeckende Mindestlohn
Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Diskussionsbeiträge Economics 2014/4

Maack, Klaus/ Haves, Jakob/ Homann, Birte/ Schmid, Katrin (unter Mitarbeit von Felix Hadwige):

Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe
Düsseldorf 2013

Mindestlohnkommission:

Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns.
Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz
Berlin 2016

Mitbestimmung 10/2013:

„Eine neue Idee von Sozialpartnerschaft“; Interview mit Wolfgang Schroeder, Politikwissenschaftler und Staatssekretär (S.10-14)

Müller, Kai-Uwe/ Steiner, Viktor:

Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern
In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 30/2008, S.418-424

Ragnitz, Joachim/ Thum, Marcel:

eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo Instituts
Wiederabdruck aus ifo Schnelldienst Nr. 1/2008, 16–20
ifo Schnelldienst 6/2008 – 61. Jahrgang, S.62-66

Reuters vom 9. April 2015:

Koalition streitet über Mindestlohn-Korrekturen

Schulten, Thorsten (a):

Auswirkungen des Mindestlohn unter besonderer Berücksichtigung der Tarifpolitik
Vortrag im Rahmen der Konferenz „Mindestlohn, Niedriglohn und Beschäftigung – Chancen, Risiken und Handlungsansätze“ am 13 – 14. Juli 2016 in Nürnberg
Veranstalter: IAB und Bundesagentur für Arbeit

Schulten, Thorsten (b):

„Living wages“ oder Armutslöhne? Ziele einer europäischen Mindestlohnpolitik
In: WSI-Mitteilungen 1/2016, S.70–72

Schuster, Thomas:

Mindestlohn; Beschäftigungsrisiken höher als behauptet
IW policy paper 19/2013

Sczesny, Cordula/ Kühnlein, Gertrud:

Umwandlungen von Minijobs; Rahmenbedingungen der Beschäftigung vor und nach der Umwandlung – Befragung von (ehemaligen) Minijobber/innen
(Stand: 04/2013), o.O.

Sinn, Hans-Werner:

Von einem Mindestlohn, den man nicht bekommt, kann man nicht leben: Ein Plädoyer für den besseren Sozialstaat
In: 61. Jahrgang ifo Schnelldienst 6/2008, , S.57-61

Süddeutsche Zeitung vom 15.16.2016:

Langzeitarbeitslose; Mindestlohn-Ausnahme wird kaum genutzt - und trotzdem nicht abgeschafft

Südwest Presse vom 13.11.2014:

Interview mit dem Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Reiner Hoffmann)

Südwest Presse vom 27.02.2015:

Mindestlohn: IHK übt Kritik an Dokumentation

Sund, Dörte:

Dimensionen der Umsetzung des Mindestlohngesetzes;

Vorgehensweise im Kommunalen Jobcenter Vorpommern-Rügen

Vortrag im Rahmen der Fachtagung "Wissenschaft trifft Praxis" am 13. und 14. Juli 2016 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:

Prekäre Arbeit; Ursachen – Folgen – Handlungsmöglichkeiten; Dokumentation einer Fachtagung der ver.di-Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung, Besondere Dienstleistungen

Berlin 2009

Wagner, Ines:

Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung

In: WSI-Mitteilungen 5/2015, S.338-344

WSI Niedriglohn-Monitoring 2015

Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen in 40 Wirtschaftszweigen

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 80

Düsseldorf 2015

WSI-Pressedienst vom 21.12.2015:

Zwischenbilanz; Ein Jahr Mindestlohn: Mehr reguläre Beschäftigung gerade in den Niedriglohnbranchen

WSI-Tarifarchiv:

Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik

Düsseldorf 2015

WSI-Tarifarchiv:

Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik

Düsseldorf 2016

Zeit Online vom 07.10.2015:

Flüchtlingskrise; Sinn will Mindestlohn abschaffen



Fair statt prekär

Mit der Schriftenreihe „fair statt prekär“ greift die Kooperationsstelle ein zentrales Problem der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft auf: die zunehmende Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse. „Precarius“ meint im Lateinischen so viel wie „auf Widerruf gewährt, unsicher, unbeständig“. Prekarisierung lässt sich in diesem Sinne umschreiben als sukzessive Rücknahme von Schutzregelungen, die zur Sicherung vor den Risiken der Lohnabhängigkeit in jahrzehntelangen Auseinandersetzungen vereinbart und erstritten worden waren. Schon längst geht es nicht mehr nur um die Bildung einer prekären Peripherie, auch die „Stammebelegschaften“ sind von der Destabilisierung des Beschäftigungssystems betroffen – sei es durch direkte Deregulierung oder durch indirekt wirkende Einschüchterung.

Was in der Wirtschaftspresse als „Freisetzung von Marktkräften“ gefeiert wird, empfinden die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schlicht als Zumutung und unfaire Behandlung. Proteste richten sich gerade auch dagegen, dass Unternehmen rücksichtslos ihren Vorteil auf Kosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen. Dass Beschäftigte trotz harter Arbeit kein ausreichendes Einkommen erzielen, wechselnden Auftragslagen der Unternehmen ausgeliefert sind, Diskriminierungen und willkürliche Behandlung erdulden müssen – dies ist nicht nur ein Armutszeugnis für eine reiche Gesellschaft, es widerspricht auch den ethischen Grundsätzen einer Demokratie.

In der Broschürenreihe „fair statt prekär“ werden in loser Folge verschiedene Beiträge veröffentlicht, die das gemeinsame Ziel verfolgen, die Wirkungen der Prekarisierung auf Arbeitsbedingungen und Lebenslagen in der Region präziser herauszuarbeiten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger darauf, Abweichungen von einem eher abstrakten Maßstab „Normalarbeitsverhältnis“ festzustellen. Es geht vielmehr darum, Prozesse der Prekarisierung zu erfassen und Ansatzpunkte für Interventionen im Sinne einer fairen Beschäftigung herauszuarbeiten.

In der Reihe **fair statt prekär** sind bereits erschienen:



Martina Stackelbeck (Hg.)
Gefälligst zur Kenntnisnahme -
 Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im
 östlichen Ruhrgebiet auswirkt
 Sozialforschungsstelle Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 146
 ISSN: 0937-7379



Melanie Mörchen
Praktikum als prekäre Beschäftigung -
 Ausbeutung oder Chance zur Integration?
 Sozialforschungsstelle Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 149
 ISSN: 0937-7379



Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck
fair statt prekär
Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 151
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Ende der Talfahrt?
Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet
Sozialforschungsstelle Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr.152
Dortmund 2006
ISSN: 0937-7379



Manfred Koch
Letzter Ausweg Leiharbeit?
Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 154
Dortmund 2007
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock (Hg.)
Der Preis der Freiheit
Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung,
Professionalisierung und Solidarisierung
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 164
Dortmund 2008
ISSN: 0937-7379



Klaus Kock
Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit
 Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 168
 Dortmund 2009
 ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Geteilte Zeit - Halbes Leid?
 Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern
 im Strukturwandel
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 170
 Dortmund 2009
 ISSN: 0937-7379



Alexander Graetz, Sven Kathöfer, Klaus Kock
Einstweilig nicht im Ruhestand
 Eine empirische Studie über Motive und Hintergründe
 von Erwerbsarbeit jenseits der Altersgrenze
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 178
 Dortmund 2010
 ISSN: 0937-7379

Sebastian Müller
Wie Wohnen prekär wird
 Finanzinvestoren, Schrottimmobilien und Hartz IV
 Sozialforschungsstelle TU Dortmund
 Beiträge aus der Forschung Nr. 181
 Dortmund 2012
 ISSN: 0937-7379



Lioba Karbach
Übernahme ist Verhandlungssache
Eine empirische Studie über Aktivitäten von Jugend- und Auszubildendenvertretungen für faire Beschäftigung
Sozialforschungsstelle TU Dortmund
Beiträge aus der Forschung Nr. 190
Dortmund 2014
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Standortentwicklung, Unternehmensverantwortung und betriebliche Interessenvertretung
- dargestellt am Beispiel des Industrie- und Gewerbestandortes Dortmund-Hafen -
Beiträge aus der Forschung Nr. 188
Dortmund 2014
ISSN: 0937-7379



Klaus Boeckmann
Den Betrieb in die Verantwortung nehmen
Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR)
Wie sich CSR-Konzepte für die Vertretungsarbeit von Betriebs- und Personalräten nutzen lassen
Beiträge aus der Forschung Nr. 193
Dortmund 2016
ISSN: 0937-7379

Bestellungen richten Sie bitte an:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Iris Kastel-Driller
Evinger Platz 15
44339 Dortmund
Tel.: 0231-8596-140
eMail:kowa@sfs.tu-dortmund.de

Besuchen Sie auch unsere Internet-Seiten www.kowa.sfs.tu-dortmund.de mit weiteren Informationen zum Thema fair statt prekär.

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt

Sozialforschungsstelle Dortmund, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Ziele

Organisation der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt; Zusammenführung, Entwicklung und gemeinsame Nutzung von praktischem und wissenschaftlichem Wissen

Arbeitsschwerpunkte

- Regionaler Strukturwandel und Beschäftigungssystem
- Prekäre Beschäftigung
- Arbeitsgestaltung in neuen Branchen
- Betriebliche Arbeitspolitik
- Gestaltung guter Arbeit

Förderverein:

Die Kooperationsstelle wird vom „Verein zur Förderung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt in NRW e.V.“ unterstützt. Mitglieder sind Gewerkschaften, Hochschulen, wissenschaftliche und andere Einrichtungen der Region, Einzelpersonen.

Kontakt:

Kooperationsstelle Wissenschaft-Arbeitswelt
Evinger Platz 15 · 44339 Dortmund
Tel.: 0231/8596-140 · E-Mail: kowa@sfs-dortmund.de

Internet:

kowa.sfs.tu-dortmund.de

