



## **Stellungnahme**

der

**Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) e.V.**

zur

**„Schriftlichen Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“**

der

**Mindestlohnkommission**

## **Inhaltsverzeichnis / Themenkatalog zur zweiten Anhörung zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns**

<b>1. Grundsätzliche Einschätzungen zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sowie dessen letzten Erhöhung auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019 und 9,35 Euro zum 1. Januar 2020</b>	<b>3</b>
<b>2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>	<b>13</b>
2.a. <i>Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten</i>	13
2.b. <i>Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern</i>	14
2.c. <i>Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme sozialer Sicherung</i>	15
2.d. <i>Einhaltung des Mindestlohns</i>	16
2.e. <i>Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits-/Leitungsvorgaben usw.</i>	18
<b>3. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen</b>	<b>19</b>
3.a. <i>Kosten und Erträge</i>	19
3.b. <i>Produktivität und Lohnstückkosten</i>	20
3.c. <i>(Verbraucher-)Preise</i>	22
3.d. <i>Nachfrage- und Umsatzentwicklung</i>	23
3.e. <i>Investitionstätigkeit</i>	23
3.f. <i>Veränderung von Wettbewerbsparametern</i>	24
<b>4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung</b>	<b>24</b>
4.a. <i>Auf- und Abbau von Beschäftigung</i>	24
4.b. <i>Beschäftigungs- bzw. Einstellungschancen von bestimmten Personengruppen</i>	24
4.c. <i>Arbeitszeit, Arbeitsvolumen</i>	25
4.d. <i>Personalfluktuaton</i>	26
4.e. <i>Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)</i>	27
4.f. <i>Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge</i>	28
4.g. <i>Ausbildungsgeschehen</i>	28
4.h. <i>Auswirkungen auf das Tarifgeschehen</i>	29
<b>5. Abschließende zusammenfassende Positionen der KAB</b>	<b>31</b>
<i>Literaturverweise</i>	33

# **Stellungnahme**

## **der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)**

### **für die schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission**

*Hinweis: Die nachfolgende Stellungnahme basiert auf der Stellungnahme der KAB zum „Zweiten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“. Diese Stellungnahme wurde erweitert und aktualisiert.*

#### **1. Grundsätzliche Einschätzungen zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns sowie dessen letzten Erhöhung auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019 und 9,35 Euro zum 1. Januar 2020**

Die KAB hat seit 2007 verstärkt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gefordert und unterstützt. Gründe hierfür waren und sind:

- die zunehmende „Tarifflucht“ (vgl. Kädtler 2017) und die dadurch eröffneten Möglichkeiten tarifvertragliche Regelungen zu unterlaufen,
- die Ausweitung des Niedriglohnsektors (vgl. Kalina 2012; 2015) und dem damit verbundenen Anstieg des Armutrisikos bzw. der Verfestigung von Armutslagen der sogenannten „Working Poor“ (vgl. Spannagel 2017),
- die sich durch Niederlöhne und unterbrochenen Erwerbsbiographien ergebenden Risiken wie Altersarmut bzw. der Ausdünnung der sozialen Absicherung.

Niedriglöhne stellen nach der Arbeitslosigkeit (vgl. Eurostat 2018) in Deutschland bzw. im europäischen Vergleich das größte Armutrisiko dar. Trotz eines hohen Beschäftigungsstandes in Deutschland ist das Armutrisiko weiter gestiegen (vgl. Hellmann u.a. 2019, S. 13ff.). Damit stellt eine deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes weiterhin das probateste Mittel zum Abbau der Armut bzw. des Armutrisikos dar, insbesondere auch im Bereich der an- und ungelernten Beschäftigten, deren Einkommen nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes gestiegen sind (vgl. Statistisches Bundesamt u.a. 2018, S. 177-181).

#### Gesetzlicher Mindestlohn: unerlässliche Lohnuntergrenze

Der gesetzliche Mindestlohn stellt für die KAB eine unerlässliche Lohnuntergrenze dar, um Lohndumping und Ausbeutung zu verhindern, faire Wettbewerbsbedingungen für die Betriebe zu schaffen und den erhöhten Regelungsbedarf im Niedriglohnbereich

dadurch aufzugreifen, dass eine „Lohnuntergrenze“ eingezogen wird, die auch entsprechende Auswirkungen über das Mindestlohngesetz (MiLoG) hinaus auf die „Regelkreise“ des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG), Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und das Tarifvertragsgesetz (TVG) hat.

Für die KAB stellt der gesetzliche Mindestlohn somit eine sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahme dar, die dringend der Einführung bedurfte und nun durch einen weiteren schrittweisen Ausbau (Anhebung des Mindestlohns, Kontrollverstärkung etc.) weiter qualifiziert werden muss.

#### Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns im europäischen und internationalen Kontext: Fairer Wettbewerb durch faire Löhne

Die KAB betrachtet dabei – wie die Mindestlohnkommission (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S. 20ff.; Mindestlohnkommission 2018, S. 21ff) – auch den europäischen und internationalen Kontext, in dem Mindestlöhne in unterschiedlichen Varianten eine Lohnuntergrenze festschreiben und damit zumindest unter Berücksichtigung der Wirtschaftskraft eines Landes eine „Verhältnismäßigkeit“ auf europäischer Ebene hinsichtlich einer nationalen Lohnuntergrenze schaffen, die die europäischen Wettbewerbsbedingungen aber allenfalls rudimentär regeln. Die in Deutschland durch das MiLoG seit 01. Januar 2015 (zuletzt geändert durch Art. 14 G v. 11.7.2019) geltenden gesetzlichen Regelungen sind aus unserer Sicht auch ein Beitrag zu einer europäischen und internationalen Arbeitsmarktpolitik und Lohnregulierung, dessen dynamischer Trend in den letzten Jahren unverkennbar ist (vgl. Schulten 2016) und eine Fortschreibung des Mindestlohns in Deutschland verlangt. Gerade angesichts der Entwicklungen – vorrangig in den letzten drei Jahrzehnten – eines Ausbaus bzw. einer Intensivierung der internationalen „Wertschöpfungsketten“ und Arbeitsteilung bei der Produktion von Waren und der Bereitstellung von Dienstleistungen (vgl. Dannenberg 2020) und den damit verbundenen Herausforderungen (vgl. z.B. Berger 2019) hält die KAB eine gesetzliche Regulierung der Lohnuntergrenze für unverzichtbar und bildet eine Voraussetzung für den Ausbau eines fairen Handels. Die KAB hält weiterhin an ihrer Auffassung fest, dass der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren im europäischen Vergleich deutlich zu niedrig angesetzt ist (vgl. auch Schulten 2019a; 2019b; 2020).

#### Die Befürchtungen haben sich nicht erfüllt, denn das Gegenteil ist der Fall

Die KAB stellt fest, dass es entgegen anderslautender Prognosen im Vorfeld der Einführung des MiLoG (vgl. z.B. Schneider 2013, Knabe 2014, Sachverständigenrat 2014, Peters 2015) sowie nach dessen Einführung und Anpassung der gesetzlichen Mindestlohnhöhe weder die prognostizierten negativen Beschäftigungseffekte bei der Umsetzung des MiLoG gegeben hat, noch eine Verlagerung des *Niedriglohnsektors* im euro-

päischen und internationalen Kontext (Firmensitzverlegungen, Kapitalauslagerungen, Neuformierungen von Wertschöpfungsketten) oder eine „Flucht aus der Gesetzes-treue“ gegeben hat bzw. gibt. Die KAB sieht derzeit keine gewichtigen Gründe und Anzeichen dafür, dass sich gravierende negative Entwicklungen durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01. Januar 2020 auf 9,35 Euro ergeben bzw. ergeben könnten. Die KAB geht nach einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts in 2019 von 0,6 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2020) von einem weiterhin moderaten Anstieg im Jahr 2020 aus, der seitens der Bundesregierung und des IWF derzeit auf 1,1 Prozent prognostiziert wird (vgl. Süddeutsche Zeitung 2020; DW 2020). Auswirkungen auf die Beschäftigungslage in Deutschland könnten sich allerdings aufgrund der starken internationalen Einbindung und Exportorientierung der deutschen Wirtschaft durch die Folgen des Coronavirus, dadurch bedingte Ausfälle der chinesischen Wirtschaft, politische Unruhen, Handelsauseinandersetzungen, den britischen EU-Ausstieg und andere Faktoren ergeben (vgl. Welt online 2020), die zum Zeitpunkt der Erstellung des Gutachtens allenfalls benannt werden können. Das ifo-Institut hat zudem zu den wirtschaftlichen und finanziellen Folgen der Corona-Epidemie aktuelle Szenarienrechnungen angestellt, die je nach Länge des „Shutdowns“ einen erheblichen Einbruch des Wirtschaftswachstums und der Beschäftigung prognostizieren (vgl. ifo-Institut 2020).

#### Problem geringfügige Beschäftigungen: Sozialpflicht für alle Beschäftigungsformen

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entwicklung der *Minijobs* muss differenziert betrachtet werden. Mit der Einführung des Mindestlohns zum Januar 2015 setzte ein rückläufiger Trend ein, der sich aber bereits in 2016 nicht fortgesetzt hat. Von 2014 auf 2015 gingen die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse noch um durchschnittlich 1,6 Prozent auf knapp 7,35 Mio. Personen zurück, erhöhten sich dann im Jahresdurchschnitt 2016 aber wieder auf 7,41 Millionen um etwa 62.000 bzw. 0,8 Prozent. Seit Jahren gibt es Unterschiede im Verlauf: Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ging auch 2016 weiter zurück auf durchschnittlich 4,8 Millionen Personen; die Zahl der zusätzlich geringfügig Beschäftigten stieg zwischen 2015 und 2016 von durchschnittlich 2,5 auf 2,6 Millionen. Für das Jahr 2017 lässt sich nach vorliegenden Zahlen eine Fortsetzung des Trends zum Anstieg der geringfügigen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich und in Privathaushalten konstatieren. Für den Dezember 2017 weist die Bundesagentur für Arbeit folgende Zahlen aus: Als geringfügig Beschäftigte insgesamt 7.495.800 Millionen; davon 4.731.400 Millionen als ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigter und 2.764.400 Millionen als im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte (vgl. BA 2018). Dieser Trend setzte sich im Jahr 2018 mit insgesamt 7,9 Millionen geringfügig Beschäftigter im Jahresdurchschnitt fort. Dabei waren 5,01 Millionen Personen ausschließlich in einer geringfügigen Beschäftigung und 2,9 Millionen im Nebenjob geringfügig beschäftigt. Für das zurückliegende Jahr 2019,

Stand Monat Dezember 2019, lässt sich eine leichte „Trendwende“ ausmachen. So waren im Dezember 2019 7.515.000 Millionen Menschen geringfügig beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahresmonat ist ein leichter Rückgang von 16.000 geringfügigen Beschäftigten zu verzeichnen. Im Vergleich zum Vormonat November 2019 ergibt sich ein deutlicherer Rückgang von 42.000 Beschäftigungsverhältnissen. Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren im Dezember 2019 4.511.700 und im Nebenjob geringfügig beschäftigt 3.003.600 Personen (vgl. BA 2020).

Für die Abgänge bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten hat der seit Januar 2015 geltende Mindestlohn eine tragende Rolle gespielt (vgl. detailliert Berge 2017), die sich festigt. „Inzwischen liegt eine Reihe von Studien vor, die sich mittels des Differenz-von-Differenzen-Ansatzes mit der Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung befassen. Diese kommen einheitlich zum Ergebnis, dass es – im Vergleich zu einer Situation ohne Einführung des Mindestlohns – zu einem Rückgang der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung gekommen ist“ (Zilius 2018, S. 714). Die KAB begrüßt, dass im Vergleich zu den Vorjahren eine deutlichere Verschiebung von geringfügigen hin zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen (Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen Dezember 2019 gegenüber dem Vorjahresmonat Dezember 2018 um 474.000 Beschäftigungsverhältnisse; vgl. BA 2020) stattgefunden hat.

#### Wachstumsdynamik bei atypischen Beschäftigungen (vorerst) verlangsamt

Gerade hinsichtlich der Minijobs, deren Abschaffung und damit Umwandlung in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse die KAB wiederholt in die politische Debatte eingebracht und gefordert hat, verstetigt sich nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Tendenz, eine Umwandlung in reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse voranzutreiben. Inwieweit diese sich abzeichnende Entwicklung sich weiter stabilisiert, muss abgewartet werden. Die Wachstumsdynamik bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen hat sich jedenfalls vorerst verlangsamt (vgl. Jansen 2020, S. 21).

Jedenfalls zeigt der seit den 1980er Jahren anhaltende sukzessive Bedeutungsverlust von Normalarbeitsverhältnissen und die gleichzeitige Bedeutungszunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Seifert 2017) – ermöglicht durch entsprechende politische Weichenstellungen zur Reregulierung des Arbeitsmarktes – eine „Umkehrbewegung“. Viele Minijobs sind auch nach der kontinuierlichen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns offensichtlich nicht ersatzlos gestrichen, sondern weiterhin in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt worden. Die KAB begrüßt diese Entwicklung, da hiermit – neben besseren Regelungen, Lohnanhebungen für Minijobber etc. – auch eine Stärkung der Sozialversicherungen gegeben ist und eine, wenn auch weiterhin unzureichende, soziale Absicherung für die Beschäftigten in diesem Seg-

ment. Jedenfalls kann festgestellt werden, dass der gesetzliche Mindestlohn einen Beitrag zu dieser Trendumkehr geleistet hat und die Befürchtungen im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes nicht eingetreten sind.

Eine *positive Entwicklung* sieht die KAB zudem darin, dass seit der Einführung des Mindestlohnes 2015 Beschäftigte zunehmend in produktivere Betriebe wechseln (vgl. ausführlich Dustmann 2020). In Folge des Mindestlohnes wechselt ein Teil der Niedriglohnbezieher\*innen in Unternehmen, die mehr Vollzeitbeschäftigung anbieten, höhere Löhne bzw. Lohnaufschläge zahlen und sich im Wettbewerb als stabiler erweisen. Die Ergebnisse der Studie Dustmann 2020 machen deutlich, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes aufgrund des Wechsels von Arbeitnehmer\*innen in produktivere Betriebe ein Anstieg der Arbeitsproduktivität verbunden ist.

#### Vier kritische Entwicklungen: Intensivierung, Benachteiligung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, Mehrfachbeschäftigung

Folgende kritische Entwicklungen sieht die KAB:

- Zunehmend gibt es vermehrte Anzeichen dafür, dass die Umschichtung hin zu versicherungspflichtiger Beschäftigung zu einer Intensivierung des Arbeitsprozesses und der Arbeitsanforderungen für die Beschäftigten führt, wie dies schon der Zweite Bericht der Kommission Mindestlohn feststellte (vgl. Mindestlohnkommission 2018, S. 12). In vielen Unternehmen herrscht die Maxime vor, dass, wenn schon ein höherer Lohn gezahlt wird, auch eine höhere Leistung von den Arbeitnehmer\*innen verlangt werden kann bzw. muss. Erklärungsgründe hierfür sind aber nicht in der Umwandlung hin zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und ggf. anfallender erhöhter Personalkosten für das Unternehmen zu suchen, sondern im verschärften Wettbewerb und den erhöhten Flexibilitätsanforderungen durch die finanzmarktgetriebenen Umstrukturierungen der Unternehmen.
- Von der Entwicklung im Bereich der Minijobs im Teilssegment der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen profitieren in erster Linie Frauen gegenüber Männern überproportional beim Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Frauen machen aber weiterhin den Großteil der atypisch Beschäftigten aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2018b) – mit den entsprechenden Benachteiligungen, wie keine oder nur geringe Ansprüche in der gesetzlichen Sozialversicherung, „Niedriglohnfalle“, „Rentenlücke“ deutlich geringere Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und hohe Flexibilisierungsansprüche.
- Besorgniserregend ist für die KAB der hohe prozentuale Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden. Hierin spiegelt sich die Hierarchisierung des Arbeitsmarktes und die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wider. Menschen mit Migrationshintergrund

finden nicht nur schwieriger Arbeit, sondern arbeiten überproportional im Niedriglohnsegment und in Jobs mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen. So liegt etwa der „Anteil von Müttern mit Migrationshintergrund in geringfügiger Beschäftigung (...) mit 25 Prozent doppelt so hoch wie bei Müttern ohne Migrationshintergrund“ (Bundesministerium Familie 2017, S. 22). Geringfügige Beschäftigungen erweisen sich für Menschen mit Migrationshintergrund nicht selten als Dauerzustand, ohne entsprechende Aufstiegs- und Wechselchancen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hinzukommen andere Benachteiligungen, wie untergeordnete Stellung im Betrieb, Alltagsdiskriminierung, fehlende Kommunikation aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten etc., die sich gerade im Segment der atypischen Beschäftigungen besonders nachteilig auswirken. Was sich für Unternehmen als „Privilegien durch Minijobs“ niederschlägt, führt gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund in die Sackgasse. Mit der Einführung und der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes hat sich zweifelsohne die Lohn- und Einkommenslage verbessert, aber erst alle Minijobs in versicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, bedeutet einen Abbau von Hierarchisierung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt.

- Die Zahl der nebenberuflich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen steigt kontinuierlich an. Die derzeitige Höchstzahl von ca. 3 Millionen (siehe oben) in Verbindung mit anderen Formen der atypischen Beschäftigung (wie Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Soloselbständige, Werkvertragsnehmer, Clickworker etc.) macht auch deutlich: Immer weniger Menschen können von einem Job leben und es gibt eine zunehmende Mehrfachbeschäftigung, die für viele aufgrund der zu geringen Löhne bzw. eines zu geringen Einkommens zur Bestreitung des Lebensunterhalts notwendig wird. Eine „Erwerbshybridisierung“ ist auf dem Vormarsch (vgl. Jansen 2020). „Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (...) waren im Jahr 2017 rund 3,3 Millionen Menschen mehrfachbeschäftigt (...). Mehrfachbeschäftigt bedeutet, dass sie neben ihrer Hauptbeschäftigung noch ein zweites abhängiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt haben (...). Im Vergleich zum Jahr 2003 hat sich die Zahl der Nebenbeschäftigten mehr als verdoppelt (...). Die meisten Mehrfachbeschäftigten (2,7 Millionen) kombinieren ihre sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. 306.000 Menschen kombinieren sogar zwei versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse miteinander und 275.000 Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, waren in mindestens einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig“ (Jansen 2020, S. 71). Studien belegen, dass einer der Hauptgründe für die Aufnahme von Nebenbeschäftigung und Mehrfachbeschäftigung finanzielle Notwendigkeiten sind (vgl. Klinger 2017; 2019; Graf 2019), die nicht zuletzt auf einem zu geringen Lohneinkommen beruhen. Hier hat der gesetzliche Mindestlohn nur teilweise Abhilfe schaffen können, weil seine



Höhe auch mit 9,35 Euro zu gering ausfällt und Möglichkeiten zur Erzielung von Lohnzuwächsen in den letzten Jahren nicht voll ausgeschöpft werden konnten.

#### Mindestlohn wirksam kontrollieren, Verstöße ahnden

Um für die Beschäftigten (weiterhin) positive Wirkungen zu erzielen, den Wettbewerb fair zu gestalten und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten, ist es aus Sicht der KAB dringend notwendig, Kontrollen zur Einhaltung des MiLoG, insbesondere hinsichtlich der geforderten *Dokumentation* der geleisteten Arbeitsstunden durchzuführen, um Missbrauch z.B. durch eine geringere Stundenzahl in Dokumentationen gegenüber den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden vorzubeugen. Um die Gesetzesverstöße am Arbeitsmarkt, wie die Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, aber auch Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung besser bekämpfen zu können, kommt regelmäßigen Kontrollen, auch der Branchenmindestlöhne, durch die zuständigen Zollbehörden eine exponierte Stellung zu. Diesen Aspekt gilt es insbesondere deshalb hervorzuheben, da mit der Einführung des Mindestlohns unter Berücksichtigung von Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagsregelungen eine Höchststundenzahl markiert wurde. Auch deshalb hält die KAB eine differenzierte Dokumentationspflicht der geringfügigen Beschäftigung in den einzelnen Betrieben mit einer entsprechenden Kontrolle durch die Arbeitnehmer\*innen selbst für dringend geboten. Die KAB begrüßt, dass bei Verstößen gegen den Mindestlohn bundesweit mehr Verfahren eingeleitet worden sind (vgl. MDR aktuell 2019). Nach eigenen Angaben hat der Zoll im Jahr 2015 1.316 und im Jahr 2018 6.220 Fälle an Mindestlohnunterschreitungen aufgedeckt. Trotz einer Ausweitung der verfolgten Verstöße werden in Deutschland aber weiterhin nur etwa 2 Prozent der Betriebe kontrolliert. Die Kontrolldichte durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bleibt aufgrund fehlenden Personals weiterhin zu gering. Zudem fallen die Sanktionen bei Verstößen gegen § 21 MiLoG in der Regel moderat aus. Obwohl ein Bußgeld bis 500.000 Euro verhängt werden kann, liegen die durchschnittlich verhängten Bußgelder in den letzten Jahren zwischen 2.000 bis 3.200 Euro. Die KAB begrüßt, dass die Forderung seitens des DGB (vgl. Spiegel Wirtschaft 2019) und von Sozialverbänden aufgegriffen worden ist, Unternehmen, die gegen das MiLoG oder das AentG verstoßen haben und mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 Euro belegt wurden, die Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge zeitweise auszuschließen. Die KAB hält einen Ausschluss von öffentlichen Anträgen für ein probates Mittel. Die KAB begrüßt ebenfalls, dass Geldbußen nach dem MiLoG, AentG, dem AÜG und dem GSA Fleisch bei einer verhängten Höhe von mehr als 200 Euro in das Gewerbezentralregister eingetragen werden. Dies schafft Transparenz hinsichtlich der öffentlichen und privaten Auftragsvergabe, gerade dann, wenn die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben als grundlegendes Kriterium für die Auftragsvergabe angesetzt wird.

Die Erfahrungen aus der Arbeits- und Sozialrechtsberatung der KAB aus den Jahren 2018 und 2019 machen einen Rückgang der Beratungen bzw. arbeitsrechtlichen Vertretung hinsichtlich von Verstößen gegen den gesetzlichen Mindestlohn deutlich. Inwieweit diese Einzelerfahrung als Indiz für eine Verbesserung der Gesamtlage angesehen werden kann bzw. von einem flächendeckenden Rückgang der Verstöße ausgegangen werden kann, ist derzeit fraglich. Mehr Klarheit in der Sache dürfte die „Kleine Anfrage“ der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Markus Kurth, Corinna Rütter, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven-Christian Kindler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mindestlöhne – Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Jahr 2019“ vom 03. März 2020 an die Bundesregierung (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 2020) bringen. Eine Beantwortung der detaillierten Anfrage liegt zum Zeitpunkt der Abfassung der hier vorliegenden Stellungnahme leider noch nicht vor.

Die Kommission Mindestlohn hat sich in ihrem „Zweiten Bericht zur Auswirkung des gesetzlichen Mindestlohns“ ebenfalls mit Mindestlohnverstößen und -kontrollen ausführlich beschäftigt (vgl. Mindestlohnkommission 2018, S. 62-74) und kam entgegen anderslautender Meldungen im Vorfeld, nach denen ca. 1,8 Millionen Arbeitnehmer\*innen weniger als den damals gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn (vgl. tagesspiegel 2017, Süddeutsche Zeitung 2017) verdienten, zu niedrigeren Zahlen. Es bleibt abzuwarten, zu welchem Ergebnis der Dritte Bericht der Kommission Mindestlohn kommen wird. Die KAB drängt weiterhin auf eine flächendeckende Durchsetzung des MiLoG, auch um Wettbewerbsbedingungen vor allem für kleine und mittlere Unternehmen bzw. Anstellungsträger vergleichbar zu gestalten, den „Lohn-Dumping“ unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu verhindern und die Einkommenssituation in den unteren Lohnbereichen zu verbessern.

#### Stabile Arbeitsmarktlage trotz konjunktureller Schwächen

Weiterhin sind ein positiver Beschäftigungseffekt und eine stabile Arbeitsmarktlage seit der Einführung des MiLoG auf der *makroökonomischen* Ebene zu verzeichnen. Jedenfalls sind die von einigen prognostizierten Beschäftigungseinbrüche aufgrund anziehender Lohnkosten ausgeblieben, was auch hinsichtlich der moderaten Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro gelten dürfte.

Es gibt trotz konjunktureller Schwäche weiterhin eine stabile Entwicklung am Arbeitsmarkt, wie die aktuellen Zahlen des Monats Februar 2020 belegen. Die Bundesagentur für Arbeit stellt zur generellen Lage fest: „Das deutsche Wirtschaftswachstum stagnierte im Schlussquartal 2019. Im gesamten Jahr ergibt sich damit ein moderates Wachstum von 0,6 Prozent. Für das erste Quartal 2020 zeichnet sich noch keine grundlegende Änderung der Konjunktur ab. Auf dem Arbeitsmarkt sind Spuren der konjunkturel-

len Abschwächung erkennbar, zum Jahresbeginn zeigt er sich aber weiter stabil. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt erneut zu, wenn auch nicht mehr so stark wie in den Jahren zuvor. Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeiter\*innen fällt schwächer aus. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind im Februar saisonbereinigt gesunken, was allerdings auch mit dem außergewöhnlich milden Winterwetter zusammenhängen dürfte. Im Vergleich zum Vorjahr haben Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung etwas zugenommen. Während in der konjunkturnahen Arbeitslosenversicherung im Vorjahresvergleich deutliche Anstiege zu verzeichnen sind, werden Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung in der Grundsicherung weiter unterschritten“ (Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 5).

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sind leicht angestiegen, die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nehmen weiter zu, wenn auch nicht mehr so deutlich wie im Vergleich zum Vorjahr. Im Dezember 2019 waren nach der Hochrechnung der Bundesagentur 33,76 Millionen Menschen (bei 45,08 Millionen Erwerbstätigen) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einem Plus von 474.000 Beschäftigten oder 1,4 Prozent. Im Februar 2020 sind 2.395.604 Arbeitssuchende in der Statistik der Bundesagentur ausgewiesen, was einem leichten Plus von 22.904 Personen (1 Prozent) gegenüber dem Vorjahresmonat bedeutet. Für den Februar 2020 wird ein Rückgang um ca. 30.000 registrierte Arbeitssuchende im Vergleich zum Vormonat Januar ausgewiesen. Die Unterbeschäftigung erhöhte sich ebenfalls im Jahresvergleich leicht. Als „Unterbeschäftigung im engeren Sinne“ sind für Februar 2020 3.316.177 Personen statistisch erfasst, was einer Zunahme gegenüber dem Vorjahresmonat um 25.978 Personen (0,8 Prozent) entspricht. Der Bestand an gemeldeten offenen Stellen hat ebenfalls leicht abgenommen und beträgt im Februar 2020 nicht saisonbereinigt 690.000 Arbeitsstellen, was gegenüber dem Vorjahresmonat einem Rückgang von 90.000 Arbeitsangeboten (-12 Prozent) entspricht.

Insgesamt kann also auf eine langanhaltende positive Entwicklung am Arbeitsmarkt verwiesen werden, die sich trotz Rückgängen als stabil erweist. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ab 2015 und dessen Erhöhungen gehen mit einer deutlichen Besserung der Lage am Arbeitsmarkt einher, insbesondere mit einem zu begründenden Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Negative Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Beschäftigungsniveau lassen sich nicht konstatieren. „Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass das Beschäftigungswachstum gerade in den Branchen, die von der Mindestlohn-Gesetzgebung besonders betroffen waren, überdurchschnittlich ausgeprägt war“ (Bruttel 2017, S. 480). Hieraus zieht die KAB die Schlussfolgerung, dass die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns eine „Sogwirkung“ hin zur Umwandlung und zum Ausbau regulärer, sozialversi-

cherungspflichtiger Beschäftigung positiv beeinflusst hat. Die KAB begrüßt diese Entwicklung weiterhin ausdrücklich.

#### Entwicklungen auf der mikroökonomischen Ebene: Betriebliche Ebene

In einzelnen Branchen und Betrieben, die durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns herausgefordert wurden, stellt sich die Entwicklung differenziert dar. „Vom Mindestlohn betroffene Betriebe gaben eine gestiegene Beschäftigungsunsicherheit und eine schwächere Beschäftigungserwartung an als nicht betroffene Betriebe. Die Gewinnentwicklung fällt in den Betrieben geringer aus als in solchen, die keine Einführung und Steigerung des Mindestlohnes zu verkraften hatten. Der Anstieg der Lohnkosten drückt die Gewinnquote. Da aber in den betroffenen Branchen vor allem in Ostdeutschland keine Entlassungen im größeren Maßstab zu verzeichnen sind, sondern ein stabiles Beschäftigungsniveau mit eher sektorialen Verschiebungen, sind die erwarteten Probleme offensichtlich weitgehend einer „regulären Anpassung“ und Stabilisierung gewichen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wurden oftmals in sozialversicherungspflichtige in der Regel im selben Betrieb umgewandelt (Bruttel 2017, S. 478), was auf Umschichtungsprozesse in den Anstellungsverhältnissen in den jeweiligen betrieblichen Kontexten und eine Qualifizierung der betrieblichen Beschäftigungsstruktur hinweist. Die insgesamt gute konjunkturelle Entwicklung der letzten Jahre und die Bereitschaft der Verbraucher\*innen, höhere Preise zu akzeptieren sowie die erhöhte Konsumnachfrage im Dienstleistungssektor, dürften hier ebenfalls zu einer deutlichen Abmilderung der Problemerkundungen nach unserer Einschätzung in den Betrieben beigetragen haben. Zudem ist kein Einbruch der Nachfrage nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den betroffenen Dienstleistungsbereichen zu verzeichnen, was ebenfalls aus Sicht der KAB als ein positives Signal der Verbraucher\*innen im Hinblick auf höhere Löhne gewertet wird. Mit einem gestiegenen Verbraucher\*innenbewusstsein werden „Dumping-Löhne“ mehr und mehr abgelehnt und die Entwicklung geht in Richtung einer zunehmenden Bereitschaft „faire Löhne“ auch durch gestiegene Preise bzw. Preissegmente zu unterstützen. Der gesetzliche Mindestlohn wird auch in den betroffenen Betrieben – trotz zunehmender Belastungen durch erhöhte Lohnkosten – zunehmend als Normalität empfunden. Weiterhin unterstützt eine breite Mehrheit der Bevölkerung die Einführung und Anhebungen des Mindestlohns, was sich auch in einer erhöhten Akzeptanz in den Betrieben niederschlägt.

## **2. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

### **2.a. Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten**

Der gesetzliche Mindestlohn besitzt aus Sicht der KAB und aufgrund der Erfahrungen der KAB in der Beratung zum Arbeits- und Sozialrecht weiterhin eine hohe Relevanz, da er u.a. zu einer Verbesserung der Einkommen in den benannten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssegmenten des Niedriglohnbereichs beiträgt, die Festsetzung der Branchenlöhne nach dem AEntG, aber auch die Lohnhöhen nach dem AÜG und dem TVG und die allgemeine Lohnentwicklung positiv beeinflusst. Hiervon profitieren über die Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn erhalten hinaus, Beschäftigte im Dachdecker-, Elektro-, Gebäudereiniger-, Gerüstbauer-, Maler- und Lackiererhandwerk, Schornsteinfeger-, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie Beschäftigte in der Pflegebranche, bei Geld- und Wertdiensten und in der Leiharbeit / Zeitarbeit (vgl. WSI-Tarifarchiv 2020). Wenn hier auch gesetzlich anderer Regelkreise „außerhalb“ des MiLoG in Anschlag zu bringen sind, so kann die verbindliche Einführung einer Lohnuntergrenze als zumindest flankierend für eine Erhöhung des Lohnniveaus in den benannten Bereichen angenommen werden.

Diese positive Lohnentwicklung wird durch zwei grundlegende Entwicklungen bestimmt: Einerseits durch kontinuierliche Lohnanhebungen für diejenigen Beschäftigten (mehrheitlich Frauen in geringfügigen Beschäftigungen), die vor der Einführung bzw. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ab dem 01.01.2020 auf 9,35 Euro brutto geringere Stundenlöhne erhielten, andererseits durch die deutlichen Veränderungen im Tarifgefüge bzw. Tarifverträgen, die durch die „Untergrenze Mindestlohn“ ausgelöst bzw. im Vorgriff abgeschlossen worden sind. Hier spielen insbesondere Branchenmindestlöhne eine besondere und ausschlaggebende Rolle für die Lohnanhebung in den unteren Einkommensgruppen, worauf bereits hingewiesen wurde (siehe oben).

Die Mindestlohn-Kommission hat sowohl in ihrem Ersten als auch ihrem Zweiten Bericht die entsprechenden Datenquellen zur Relevanz des Mindestlohns für die Beschäftigten aufgezeigt (vgl. Mindestlohnkommission 2016, S. 35ff.; Mindestlohnkommission 2018, S. 43ff.). Die Relevanz des gesetzlichen Mindestlohns wird zudem darin deutlich, dass das Lohngefälle im Ost-West-Vergleich (weiter) abgebaut werden konnte (vgl. Mindestlohnkommission 2018, insbes. S. 47-58) und damit der Forderung der KAB nach einem gleichen Lohn für gleiche Arbeit im regionalen Vergleich in den unteren Lohneinkommen in ersten Schritten Rechnung getragen wird. Insbesondere die stärkere Ausprägung und der im Vergleich zu Westdeutschland größere Umfang von Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der jeweiligen Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Ostdeutschland hat im „innerdeutschen“ Vergleich zu einem stärkeren Anstieg der

Lohneinkommen durch die Einführung bzw. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in diesem Segment in Ostdeutschland geführt und damit eine „nachholende Entwicklung“ ermöglicht, die als Ziel weiterhin verfolgt werden sollte. Hiervon profitieren haben auch vor allem Ungelernte. Der gesetzliche Mindestlohn in entsprechender Höhe (siehe hierzu Punkt 5 der vorliegenden Stellungnahme) können hierzu aus Sicht der KAB einen Beitrag leisten. Eine deutlichere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns als bisher könnte die Schere des innerdeutschen Lohngefälles weiter schließen und hätte für die allgemeine Lohnentwicklung Signalwirkung.

## **2.b. Auswirkungen des Mindestlohns auf die Einkommen von Geringverdienern**

Die Auswirkungen auf die Einkommen von Geringverdiener\*innen bzw. Minijobber\*innen beurteilt die KAB ebenfalls positiv (siehe oben). Die vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geäußerte Befürchtung, sogenannte „Geringqualifizierte“ würden durch den gesetzlichen Mindestlohn aufgrund des (ggf.) zu zahlenden höheren Arbeitslohns vermehrt entlassen und in die Arbeitslosigkeit wechseln (vgl. z.B. Siems 2011), ist aus Sicht der KAB nicht eingetreten und auch aufgrund der Erhöhung zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro brutto nicht zu erwarten.

Durch die Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns kann das Einkommen von sogenannten „Aufstockern“ als auch im „Zuverdienstbereich“ (Beschäftigte mit ergänzenden ALG II-Bezug) der Lohnanteil des verfügbaren Einkommens gegenüber den Sozialtransfers eine höhere Bedeutung gewinnen, wenn diese einer entsprechenden Beschäftigung unter Berücksichtigung der „Zuverdienstgrenzen“ nachgehen. Weiterhin sieht die KAB dringenden Handlungs- und Reformbedarf beim Gesetzgeber, eine Reform der sogenannten „Zuverdienstgrenzen“ über den geltenden gestaffelten Grundfreibetrag bei Bezug ALG II anzugehen, um ein effektiv höheres Gesamteinkommen für die Betroffenen zu erzielen und keine stundenbezogene Reduzierung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund höheren Lohns als Automatismus zu installieren. Die Schnittstellen sollten durch den Gesetzgeber neu justiert werden, indem der Grundfreibetrag dem gesetzlichen Mindestlohn bei höherem Lohneinkommen Rechnung trägt.

Statistisch lassen sich keine negativen Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Anhebung hinsichtlich der Anzahl der „ALG-II-Aufstocker“ feststellen. Die Zahl der Menschen, die trotz einer Erwerbstätigkeit Hartz-IV beziehen, ist von 2014 bis 2017 um rund 138.000 von 1,3 auf knapp 1,2 Millionen gesunken. Zum aktuellen Stand hält die Bundesagentur für Arbeit fest: „Im Oktober 2019 erhielten 64.000 oder 1,7 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gleichzeitig Leistungen aus der Grundsicherung und Arbeitslosengeld nach dem SGB III. (...) Im Vorjahresvergleich hat sich die Zahl der Aufstocker nicht verändert. 82 Prozent der Aufstocker waren im Ok-

tober 2019 arbeitslos gemeldet.“ Auch hinsichtlich der erwerbstätigen Leistungsberechtigten hat sich das Bild kaum verändert: „Im Oktober 2019 waren 26 Prozent (1.002.000) der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erwerbstätig, 90.000 (-8 Prozent) weniger als im Vorjahr. 94 Prozent (939.000) der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten übten eine abhängige Beschäftigung aus, 7 Prozent (69.000) gingen ausschließlich oder zusätzlich einer selbständigen Tätigkeit nach. Das erzielte Einkommen und die Arbeitszeit der erwerbstätigen Leistungsberechtigten variieren allerdings erheblich“ (Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 22).

Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist vom Jahr 2013 (30 Prozent) auf im April 2017 26 Prozent zurückgegangen und stabilisiert sich bei dieser Prozentzahl (siehe oben).

### **2.c. Auswirkungen des Mindestlohns auf das Steuersystem und die Systeme sozialer Sicherung**

Löhne generieren Steuern (Lohnsteuer, Einkommenssteuer, Mehrwertsteuer etc.). Im Jahr 2011 hatte das Forschungsinstitut Prognos AG zudem berechnet, dass ein Mindestlohn den Staat mit über sieben Milliarden Euro jährlich entlasten könnte. Andere Schätzungen kamen zu niedrigeren Ansätzen. Dem sind Steuererminderungen aus „Unternehmenssteuern“ in den betroffenen Segmenten aufgrund gestiegener Lohnkosten gegenüberzustellen. Genaue Zahlen zu einer differenzierten Salden-Rechnung liegen weiterhin nicht vor.

Festgestellt werden kann aber aus Sicht der KAB: Eine Anhebung des Lohnniveaus, wie dies mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seiner Erhöhung gegeben ist, führt zu steigenden Steuereinnahmen und erhöhten Beitragseinnahmen in den Sozialversicherungen. Höhere Löhne stärken die Massenkaufkraft bzw. führen zu einer Nachfrageverstärkung durch erhöhte Konsumausgaben, was wiederum entsprechende Umsatzsteuer- und Verbrauchssteuereinnahmen generiert. Sowohl bei den direkten als auch bei den indirekten Steuern sind Einnahmeerhöhungen zu verzeichnen. Das erhöhte Steuer- und Beitragsaufkommen wäre anteilig im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn und dessen Anteil an der Einnahmenerhöhung zu beziffern. Detaillierte Untersuchungen liegen dazu derzeit nicht vor, die generellen Zahlen belegen jedoch die Entwicklung, an der der gesetzliche Mindestlohn seinen Anteil hat. Die Einnahmen aus der Lohnsteuer sind deutlich angestiegen. Betrug sie im Jahr 2015 der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 178.890 Mrd. stiegen die Einnahmen in den nächsten Jahren kontinuierlich an: 2016 auf 184.826 Euro, 2017 auf 195.523 Euro und im Jahr 2018 auf 208.231 (vgl. Statistisches Bundesamt 2019, S. 281). Eine endgültige Zahl für 2019 als statistisch gesicherter Wert liegt noch nicht vor. Es kann für das Jahr 2019 von einem weiteren Anstieg der Lohnsteuereinnahmen wie in den Vorjahren

ausgegangen werden. Die aktuelle Situation zeigt ein Vergleich der Monatszahlen des Bundesministeriums der Finanzen. Danach wurden im Januar 2019 18.456.023 Euro vereinnahmt und im Januar 2020 19.271.699 Euro, was einen prozentualen Anstieg im Vorjahresmonatsvergleich um 4,4 Prozent entspricht (vgl. Bundesministerium der Finanzen 2020). Ein gewisser Anteil kann dem gesetzlichen Mindestlohn und dessen Erhöhung auch an den privaten Konsumausgaben zugeschrieben werden, da gerade im unteren Einkommenssegment die Sparquote äußerst niedrig ist bzw. nicht angespart werden kann und mit im Vergleich mit höheren Einkommensgruppen ein unmittelbarer Umsatz der (Haushalts-)Einnahmen in Konsumausgaben erfolgt. Die privaten Konsumausgaben stiegen im Durchschnitt pro Haushalt und Monat von 2.391 Euro im Jahr 2015 auf 2.517 Euro im Jahr 2017 (vgl. Statistisches Bundesamt 2019, S. 178).

Da der gesetzliche Mindestlohn zu einer höheren Quote sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse geführt hat bzw. dazu beiträgt, sind die Auswirkungen aufgrund der Beitragssystematik der Sozialversicherungsträger ebenfalls positiv zu beurteilen, da höhere Einzahlungen im Gesamtvolumen geleistet werden und dies auch entsprechende höhere Leistungen im Bezugsfall für die bisher Nichtversicherten bzw. eine Erhöhung der Leistungen für die Beschäftigten bedeutet. Der gesetzliche Mindestlohn stärkt somit die soziale Sicherung durch höhere Löhne – Mehreinnahmen von Beiträgen – und eine bessere soziale Absicherung, wenn letztere auch auf einem äußerst geringen Niveau bleibt bzw. bleiben wird, was aber insgesamt Niedrigverdiensten geschuldet ist, die z.B. Altersarmut vorprogrammieren. Der gesetzliche Mindestlohn stärkt somit die Beitragszahlungen an die sozialen Versicherungsträger. Dies schlägt sich anteilig auf der Einnahmenseite nieder. So haben sich die Einnahmen der GKV von 212.56 Mrd. Euro im Jahr 2015 auf 241,36 Mrd. Euro im Jahr 2018 erhöht, die Einnahmen der Sozialen Pflegeversicherung im gleichen Zeitraum von 30.69 Mrd. Euro auf 37.72 Mrd. Euro und die Einnahme der Gesetzlichen Rentenversicherung von 276.161 Mill. Euro in 2015 auf 312.282 Mill. Euro in 2018 (vgl. Informationssystem Bundesregierung).

## **2.d. Einhaltung des Mindestlohns**

Die Einhaltung des Mindestlohns zeigt sich in einer weitgehenden Gesetzestreue der Unternehmen. Dennoch finden auch fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns viele Firmen gesetzeswidrige Praktiken, um den Mindestlohn zu unterlaufen. Dies kann festgestellt werden, auch wenn eine aktuelle detaillierte Momentaufnahme aufgrund der Unsicherheit der Datenlage und fehlender quantitativer Forschungsergebnisse nicht vorliegt. DGB-Vorstandmitglied und Mitgliedern der Mindestlohnkommission, Stefan Körzell, konstatiert, dass insgesamt „1,8 Millionen Beschäftigte (...) um den gesetzlichen Mindestlohn betrogen (werden)“ (Spiegel Wirtschaft 2019a).



Gesetzestreuen Unternehmen stehen also Unternehmen gegenüber, die durch Lohn-dumping und Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns einen fairen Wettbewerb weiterhin unterlaufen. Eine hohe Anzahl von Beschäftigten wird der gesetzliche Mindestlohn gesetzeswidrig bzw. durch eine gesetzeswidrige und strafrechtlich relevante Praxis des Mindestlohnverstößes vorenthalten (vgl. auch Pusch 2018).

Aus der verbandlichen Arbeit der KAB und aus der Mitgliedschaft sind der KAB vor allem „gängige Praktiken“ aus dem Einzelhandel bekannt: Aufgeschriebene Arbeitsstunden werden dem gesetzlichen Mindestlohn in der entsprechenden Höhe einfach angepasst, geleistete Überstunden werden zum Monatsende mit der „Begründung“ zu geringer Arbeitsleistung einfach ersatzlos gestrichen, sogenannte „Anlernzeiten“ werden für Ein- und Aufräumarbeiten deklariert und dem regulären Stundenkontingent entzogen, „Aufrüstzeiten“ wie Anlegen der Arbeitskleidung oder Inbetriebnahme und Säubern von Maschinen werden nicht als Arbeitszeit gewertet. Die Liste der „praktischen Umgehung des Mindestlohns“ ließe sich um weitere Beispiele ergänzen. Betroffen sind von diesen „Praktiken“ weiterhin nach Kenntnis und Erfahrung der KAB vor allem Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen / Minijobberinnen, Menschen mit Migrationshintergrund und fehlenden sprachlichen Fähigkeiten sowie fehlender Kenntnis ihrer Rechte. Die Erfahrungen der KAB zeigen, dass diese Umgehungspraktiken nicht nur in kleinen Unternehmen, sondern auch in Teilen großer Handelsketten an der Tagesordnung sind. Hierbei trifft es vor allem sogenannte weibliche „Aushilfskräfte“, die an verschiedenen Unternehmensstandorten bzw. Filialen eingesetzt werden. Studien belegen die Erfahrungen der KAB aus der Rechtsschutz- und Sozialberatung, dass insbesondere in Unternehmen ohne tarifvertragliche Bindungen und in Betrieben ohne ordentlichen Betriebsrat Verstöße gegen das MiLoG Praxis sind, da eine wirksame Kontrolle und Anlaufstelle bereits auf der betrieblichen Ebene fehlen.

Nach Auffassung der KAB fehlen weiterhin wirksame und flächendeckende Kontrollen. Die KAB hält an ihrer Forderung fest, das Dokumentationsverfahren wirksam umzustellen, eine Gegenzeichnungspflicht der Beschäftigten bzw. durch den Betriebsrat und eine quartalsmäßige Hinterlegungspflicht bei den Hauptzollämtern einzuführen. Aus Sicht der KAB ist eine deutliche Verschärfung des Verfahrens notwendig und eine kontinuierliche Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu gewährleisten, um den nicht hinnehmbaren Verstößen zu Lasten der Beschäftigten einen Riegel vorzuschieben. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG spricht dem Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von Systemen zur Arbeitszeiterfassung ein Mitbestimmungsrecht zu. Hier liegt ein wirksamer Hebel zu einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgeber, um eine lückenlose Form der Dokumentationspflichten auch im Bereich des MiLoG nachzugehen.

Zudem müssen die Klagerechte der Beschäftigten durch das Zulassen von Verbandsklagen gestärkt werden. Die Erfahrungen der KAB zeigen, dass oftmals aus Angst um den Arbeitsplatz, Kosten und ungewissem Ausgang der individuelle Klageweg nicht beschritten wird. Den Gewerkschaften und Berufsverbänden sollte ein Recht zur Verbandsklage eingeräumt werden, um eine wirksame (kollektive) rechtliche Interessenvertretung der Beschäftigten auch in diesem Bereich zu gewährleisten. Die KAB unterstützt hier weiterhin ausdrücklich die Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Frühzeitig hat die KAB Ausnahmeregelungen, Aufweichungen und gestaffelte Übergänge für einzelne Bereiche und Branchen kritisiert, die Ausnahmen von der Regel darstellen und die zu erzielenden Effekte des gesetzlichen Mindestlohns unterlaufen.

Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass es bei der Gesetzeskonformität und der Einhaltung des MiLoG nicht zuletzt um die Frage geht, ob der Gesetzgeber bzw. die Exekutive einen erkennbar nicht rechtskonformen Raum auf Dauer gelten lassen will.

#### **2.e. Reaktionen auf den Mindestlohn in Form von möglichen Veränderungen bei Lohnbestandteilen, Arbeitgeberleistungen, Arbeits-/Leitungsvorgaben usw.**

Aus Sicht der KAB und den Erfahrungen aus den Arbeitsrechtsberatungen der Mitglieder der KAB sind Reaktionen auf den Mindestlohn nur in Einzelfällen dahingehend zu verzeichnen, dass seitens der Arbeitgeber die höheren Lohnkosten durch den gesetzlichen Mindestlohn durch Kürzungen anderer Lohnbestandteile und Rücknahme von freiwilligen Leistungen oder erhöhte Leistungsvorgaben „unterlaufen“ wurden bzw. werden (dokumentierte Fälle finden sich in Körzell 2015). In anderem Zusammenhang wurde bereits auf das „Upgrade“ von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hin zu sozialpflichtigen hingewiesen. Da, wo betroffene Mitarbeiter\*innen ihre Rechte wahrgenommen und eingeklagt haben, ist es aus Sicht der KAB zu einem für die Beschäftigten positiven Ausgang gekommen. Dies gilt natürlich nicht für alle Einzelfälle, insbesondere da eine nur zu schätzende Dunkelziffer vermutet werden kann, wenn die betroffenen Beschäftigten die Verschlechterungen hinnehmen, ohne dass diese erfasst oder justiziabel werden.

Inwieweit in den Segmenten, in denen die Einführung bzw. die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns zum Tragen kam, erhöhte Arbeits- und Leistungsvorgaben gegenüber den Beschäftigten gemacht worden sind bzw. werden, wird bisher durch systematische Forschungsprojekte in mittel- und langfristiger Zeitperspektive nicht erfasst. Wichtige Anhaltspunkte geben jedoch Befragungen von Betriebsräten, wie die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2018 repräsentative und branchenweite Sonderbefragung unter Betriebsräten. Die Betriebsräte berichten von einer generellen Arbeitsintensivierung, die sich sowohl

in der Erhöhung der Arbeitsmenge als auch in gestiegenen qualitativen Leistungsanforderungen niederschlägt. Als Hauptgrund für die Arbeitsintensivierung weist die Untersuchung eine unzureichende Personalbemessung aus (vgl. ausführlich Ahlers 2020).

Da der Übergang etwa als Minijobber\*in in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oftmals auch eine Aufwertung der Stellung im Betrieb (erhöhter Status) bedeuten kann, sind sowohl Be- als auch Entlastungseffekte in Anschlag zu bringen. Befragungen des IAB weisen ebenfalls aus, dass als „Reaktion“ auf den gesetzlichen Mindestlohn und die Erhöhung der betrieblichen Ausgaben für Lohnkosten eine Verdichtung der Arbeitszeit angestrebt wird bzw. bereits umgesetzt ist. Durch Leistungsverdichtung und intensive Nutzung menschlicher Arbeitskraft und durch das Aussetzen von Neueinstellungen sollen die erhöhten Kosten wieder „eingespielt“ werden. Dieses Szenario reiht sich damit in eine generelle Entwicklung ein, die zunehmende psychomentale und sozio-emotionale Belastungen, Erschöpfungszustände, flexible Anforderungen an Verfügbarkeit (Zeit und Ort) und weitere belastende Faktoren für die arbeitenden Menschen bedeutet (vgl. z.B. Bertelsmann Stiftung 2014). Stressbedingte Krankschreibungen nehmen nach Aussagen der Krankenkassen bereits seit nunmehr zwei Jahrzehnten zu. Eine grundlegende Ursächlichkeit durch den gesetzlichen Mindestlohn ist also nicht gegeben, sondern die Belastungsfaktoren resultieren aus „Refeudalisierungsprozessen“ des modernen Kapitalismus (vgl. Neckel 2010), grundlegende finanzmarktkonforme Umstrukturierungen von Betrieben, veränderten Arbeitsformen, Managementmethoden, (betrieblichen) Macht- und Herrschaftsverhältnissen sowie der zunehmenden Einbindung menschlicher Arbeit in transnationale Wertschöpfungsketten und einer Transformation Prekarisierung der Arbeit (vgl. z.B. Bude 2016; Cruoch2019; Dietl 2018; Nachtwey 2016).

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

#### **3.a. Kosten und Erträge**

Aus Sicht der KAB bedeutet das MiLoG eine faire Rahmensetzung für eine Lohnuntergrenze, die gleiche Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um Lohnkosten bzw. Lohnstückkosten schafft und vor allem die Betriebe zügelt, die bisher durch „Lohn-Dumping“ zu Lasten der Arbeitnehmer\*innen einen fairen Wettbewerb systematisch unterlaufen haben. Durch die sektorial begrenzte Erhöhung der Lohnkosten aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kam es und kommt es weiterhin in den betroffenen Betrieben zu einer Steigerung der Lohnkosten, die aber bei Einhaltung des MiLoG durch alle Unternehmen die Ausgangslage des Wettbewerbs deutlich vergleichbarer und berechenbarer machen als vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Wettbewerbsverzerrende Egoismen und Vorteile entfallen. Dies führt zu einer

„Qualifizierung des Wettbewerbs“ in allen Facetten (Qualität, Produktinnovation, Marktabsatz etc.), der nicht mehr allein über die Löhne ausgetragen werden kann.

Der Steigerung der Lohnkosten stehen nach zwischenzeitlichen Stagnations- und Anpassungsphasen, deren Gründe allerdings vielfältig sind, eine stabile Ertragslage und Kontinuität in den Betrieben gegenüber, wenn gleich auch branchentypische Merkmale (etwa Saisongeschäfte) und regionale Unterschiede zu berücksichtigen sind. Die Längsschnittstudie des IAB kam für das Bundesland Sachsen, eines aufgrund seiner Dienstleistungsstruktur besonders stark durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Bundeslandes, etwa zu einem differenzierten Ergebnis, das die von einigen Seiten befürchtete „Schock- und Einschnittswirkung“ des gesetzlichen Mindestlohns deutlich relativierte (vgl. Bellmann 2017, S. 28).

Hervorzuheben bleibt hinsichtlich der Lohnkosten zudem, dass der gesetzliche Mindestlohn zu einem neuen positiven Wechselverhältnis von Mindestlohn, Tarifverträgen und Branchenmindestlöhnen geführt hat (vgl. Kathmann 2017), die erhöhte Arbeits-einkommen und damit Nachfrage generieren (siehe unten).

### **3.b. Produktivität und Lohnstückkosten**

Erhöhte Lohnkosten durch den Mindestlohn sind offensichtlich nur bedingt in die Preisbildung bzw. in Preiserhöhungen eingegangen, dies einerseits, weil Lohnkosten je nach Gewerbe und Branche sehr unterschiedliche Kostenanteile ausmachen und anderer Faktoren (z.B. Produktivitätsentwicklung und Nachfrage) zentrale Einflussgrößen sind und andererseits zwischen Produktion von Waren und Bereitstellungen von Dienstleistungen unterschieden werden muss, da ein unterschiedliches Verbraucherverhalten als Beeinflussungsfaktor zu berücksichtigen ist. Der gesetzliche Mindestlohn hat allerdings in Dienstleistungsbereichen (Taxigewerbe, Friseurhandwerk etc.) zu Preiserhöhungen geführt, die bei entsprechender Kundenkommunikation mit der Begründung fairer Löhne akzeptiert wurden und werden. Ein Beispiel ist das Friseurhandwerk, das anstehende Preisanhebungen offensiv kommuniziert und erste Rückmeldungen zeigen, dass keine Kundenverluste zu verzeichnen waren und die Argumentation fairer Löhne erfolgreich war. Für faire Löhne zahlen Kund\*innen einen höheren Preis. Wettbewerbsbedingungen wurden so vergleichbarer.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität lassen sich auf makroökonomischer Ebene nicht ursächlich ausmachen. Die Arbeitsproduktivität je geleistete Erwerbsarbeitsstunde steigt in den letzten Jahren – abgesehen von dem durch die Finanzkrise 2008 / 2009 verursachten Einbruch (-2,6%) – relativ stetig weiter an. Die Statistiken weisen weiterhin auch Produktivitätsfortschritt in Gastgewerbe, Verkehr und Handel aus, ebenso in dem gesamten Bereich „personnaher Dienstleistungen“ in der statistischen Aufaddierung. Verwerfungen oder gar

Brüche sind durch die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns nicht ausweisbar (vgl. Mindestlohnkommission 2018; S. 130). Da allgemein auch ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation und Lohnhöhe unterstellt werden kann (vgl. Offe 1980), ist zu vermutet, dass es eine „indirekte“ Wirkung auf die Arbeitsproduktivität insofern gegeben haben könnte, als das höhere Löhne bzw. Lohnanhebungen sich motivational positiv auf die Beschäftigten und ihren Einsatz im Betrieb auswirken, was zu einer Leistungssteigerung beiträgt, die wiederum einen positiven Beitrag zur Steigerung der Arbeitsproduktivität leistet. Dieser Effekt ist auch zu erwarten aufgrund der Überführung geringfügiger Beschäftigten in sozialversicherungspflichtige.

Die Lohnstückkostenentwicklung in Deutschland verläuft differenziert nach einzelnen Branchenbereichen, wobei der Ländervergleich in der Regel von besonderem Interesse ist, um die Wettbewerbsstellung der deutschen Wirtschaft im europäischen und internationalen Kontext situieren und bewerten zu können. Vergleichende Studien zur Entwicklung der Lohnstückkosten sind allerdings generell mit Vorsicht zu betrachten, da etwa „Vorstückkosten“ aus vorleistenden Unternehmen (etwa Zulieferer) nicht in die Berechnungen eingehen, somit in die Lohnstückkosten nur die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer\*innen eingerechnet werden. Neben diesen prinzipiellen Bedenken weisen die nominalen Lohnstückkosten im Jahresvergleich große Schwankungen auf, die auf ein Bündel von Ursachen reproduziert werden müssen. Die Entwicklung der Lohnstückkosten weist aus Sicht der KAB bei aller notwendigen weiteren Differenzierung keine Besonderheiten in den letzten drei Jahren in den vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Wirtschaftsbranchen aus, da ein kontinuierlicher Anstieg seit dem Jahr 2009 zu verzeichnen ist. Die vielfach geäußerte These, der gesetzliche Mindestlohn verschlechtere die internationalen Wettbewerbsbedingungen, lässt sich nicht belegen. Exportüberschüsse bleiben auch unter den Vorzeichen eines verschärften internationalen Wettbewerbs und konjunktureller Schwächen ein Marktzeichen der deutschen Wirtschaft. Im Jahr 2015 erzielte die deutsche Wirtschaft Exporte in Höhe von 1.419,5 (in jeweiligen Preisen), 2016 von 1.444,4, 2017 von 1.538,0 und 2018 von 1.585,8 (vgl. ausführlich Bundesministerium Wirtschaft 2019). Zur aktuellen Lage hält das Statistische Bundesamt fest: „Im Januar 2020 wurden von Deutschland Waren im Wert von 106,5 Milliarden Euro exportiert und Waren im Wert von 92,7 Milliarden Euro importiert. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anhand vorläufiger Ergebnisse weiter mitteilt, waren damit die deutschen Exporte im Januar 2020 um 2,1 % und die Importe um 1,8 % niedriger als im Januar 2019. Kalender- und saisonbereinigt blieben die Exporte gegenüber dem Vormonat Dezember 2019 unverändert, die Importe stiegen um 0,5 %“ (Statistisches Bundesamt 2020a).

### 3.c. (Verbraucher-)Preise

Der Verbraucherpreisindex ist im Jahresdurchschnitt 2015 mit 100,8 (2015 = 100), 2017 mit 102, 2018 mit 103,8 auf 2019 mit 105,3 angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b). Verbraucherpreise sind stärker angestiegen. Im letzten Monatsbericht des Bundesministeriums für Finanzen werden die Entwicklungen und die Aussichten folgendermaßen beschrieben: „Nach Angaben des Statistischen Bundesamts erhöhten sich die Verbraucherpreise im Januar 2020 im Vorjahresvergleich etwas stärker als in den Vormonaten. So ist der Verbraucherpreisindex um 1,7 % gestiegen (nach +1,5 % im Dezember). Gegenüber dem Vormonat war der Index um 0,6 % rückläufig. Der harmonisierte Verbraucherpreisindex stieg im Januar um 1,6 % im Vergleich zum Vorjahresmonat an und lag um 0,8 % unter dem Niveau des Vormonats. Die Erzeugerpreise gewerblicher Produkte verringerten sich im Dezember 2019 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,2 % (+0,1 % gegenüber Vormonat). Die Preisentwicklung wurde maßgeblich durch die Preise für Energie getrieben, die um 2,4 % unter dem Vorjahresniveau lagen und sich im Vergleich zum Vormonat um 0,4 % verringerten. (...) Im Januar 2020 verzeichneten die Verbraucherpreise einen etwas stärkeren Anstieg als in den Vormonaten. Treiber der Preisdynamik waren insbesondere die Energiepreise, die nach Rückgängen in den Vormonaten im Januar wieder angestiegen waren. Auch die Preise für Nahrungsmittel erhöhten sich stärker als zuvor. Dagegen fiel die Teuerungsrate der Dienstleistungen im Januar wieder geringer aus. Dies schlug sich auch in einer etwas niedrigeren Kerninflationsrate (ohne Energie- und Nahrungsmittelpreise) nieder, die sich im Januar auf 1,5 % belief (nach +1,7 % im Dezember). Die Bundesregierung erwartet in ihrer aktuellen Projektion für das Jahr 2020 einen insgesamt moderaten Anstieg der Verbraucherpreise von 1,5 %“ (BMF-Monatsbericht 2020a, S. 55-57).

Insgesamt ist aus Sicht der KAB aber bisher nicht erkennbar, dass höhere Lohnkosten durch den gesetzlichen Mindestlohn und dessen Erhöhung auf die Verbraucher generell abgewälzt wurden bzw. werden, sondern dass auch hier eine differenzierte Betrachtung gefragt ist, da Löhne nur ein Bestandteil der Kosten- und Preisbildungsstruktur sind. Natürlich kam es mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den betroffenen Branchen zu z.T. deutlichen Preiserhöhungen. Durch die stufenweise äußerst moderate Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes fielen die Preiserhöhungen kongruent aus. Dem steht gegenüber, dass der gesetzliche Mindestlohn die Binnen- nachfrage ankurbelt, die entscheidend durch höhere Lohneinkommen im unteren Segment gestärkt werden kann. Die These, dass der gesetzliche Mindestlohn quasi bei den Niedrigeinkommensbeziehern durch höhere Preise wieder „aufgefressen“ wird bzw. durch den Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes ein allgemeiner Preisanstieg verursacht wird, kann aufgrund des moderaten Anstiegs des Preisindex nicht verifiziert werden.

### **3.d. Nachfrage- und Umsatzentwicklung**

Die Umsatzentwicklung ist auch nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und dessen Anpassung zunehmend. Als Beispiel, da von der Einführung und der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns besonders betroffen, sei auf den Einzelhandelsumsatz verwiesen. Dieser betrug im Jahr 2015 477,8 Mrd. Euro und stieg für 2016 um 3,1 Prozent auf 492,8 Mrd. Euro an. Zuwächse setzten sich in den Folgejahren fort: 2017 wurde ein Umsatz von 513,3 Mrd. Euro erzielt, was einem Plus von 4,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr entsprach; 2018 wurde Umsatz von 525 Mrd. Euro erzielt, was einem Plus von 2,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr entsprach (vgl. Handelsverband Deutschland). Für das Jahr 2019 dürfte der Einzelhandelsumsatz um 2,9 Prozent höher liegen als im Vorjahr 2018 (vgl. Statistisches Bundesamt 2020c). Auf ähnlich verlaufende Umsatzsteigerungen kann z.B. auf das Friseurhandwerk (vgl. Top Hair 2019) und das Taxigewerbe verwiesen werden (vgl. Statista 2020), zwei Bereiche, die ebenfalls stark von der Einführung und den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen waren.

Insofern sind im Bereich der Nachfrage- und Umsatzentwicklung positive Effekte durch den gesetzlichen Mindestlohn auszumachen, da gerade bei den Niedrigeinkommensbezieher\*innen eine geringe Sparquote zu verzeichnen ist und ein hoher Anteil an Konsumausgaben (Nahrung, Verkehr, Miete etc.). Befürchtete Umsatzeinbrüche fielen aus und dürften auch zukünftig nicht anstehen, es sei denn, es ergibt sich eine allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, die von Ein- und Abbrüchen aufgrund anderer Faktoren gekennzeichnet ist.

### **3.e. Investitionstätigkeit**

Nimmt man die Bruttoinvestitionen in Sachanlagen als Kennziffer, die Bruttozugänge an aktivierten Sachanlagen bewertet zu Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten ohne Abzug von Abschreibungen erfasst, so wurden im Jahr 2017 insgesamt 265.346 Mill. Euro statistisch erfasst. Davon entfielen auf das produzierende Gewerbe 94.066 Mill. Euro und auf Dienstleistungen 171. 280 Mill. Euro. Betrachtet man auch hier wieder den von der Einführung und Erhöhung besonders betroffenen Einzelhandel erheben sich über die Periode 2015 bis 2018 (Schätzung) konstante Erhöhungen der Bruttoinvestitionen (vgl. Statistisches Jahrbuch 2019: Kennzahlen Unternehmen). Im Investitionsverhalten lassen sich kaum Veränderungen feststellen. Negative Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns sind nicht sichtbar, auch aufgrund der Tatsache, dass Investitionsentscheidungen von einem Bündel von Faktoren abhängig sind.

### **3.f. Veränderung von Wettbewerbsparametern**

Durch die Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns wurde der Wettbewerb fairer gestaltet (siehe oben) und Lohndumping unterhalb der gesetzlichen Mindestlohngrenze sanktioniert. „Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sind durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns keine messbaren Auswirkungen auf gängige Wettbewerbsindikatoren wie Arbeitskosten, Lohnstückkosten, Produktivität und Gewinne zu beobachten. Dies liegt maßgeblich darin begründet, dass der gesetzliche Mindestlohn nur einen begrenzten Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme hatte“ (Mindestlohnkommission 2018, S. 13).

## **4. Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigung**

### **4.a. Auf- und Abbau von Beschäftigung**

(siehe oben).

### **4.b. Beschäftigungs- bzw. Einstellungschancen von bestimmten Personengruppen**

Hinsichtlich der Langzeitarbeitslosen ist deren Anteil an allen Arbeitslosen in Deutschland von 34,8 Prozent im Jahr 2018 auf 32,1 Prozent im Jahr 2019 gesunken. Dies ist eine positive Tendenz. „Der im Vergleich zur Arbeitslosigkeit insgesamt kräftigere Rückgang bei der Langzeitarbeitslosigkeit erklärt sich vorrangig mit der gesunkenen Zahl der Übertritte aus der ‚Kurz‘- in die Langzeitarbeitslosigkeit. Das dürfte vor allem mit der guten Arbeitsmarktlage zusammenhängen“ (Bundesagentur für Arbeit 2019; S. 4). Im Februar 2020 waren insgesamt 714.000 Personen der registrierten Arbeitslosen nach § 18 SGB III ein Jahr oder länger arbeitssuchend. Ein weiterhin hohes Risiko langzeitarbeitslose zu werden bzw. in der Langzeitarbeitslosigkeit zu verharren, haben weiterhin ältere Menschen und Geringqualifizierte (vgl. Hamann 2019). Überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind im regionalen Vergleich Regionen in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern. Die überwiegende Mehrheit der Langzeitarbeitslosen und der Arbeitslosen insgesamt befindet sich im Rechtskreis des SGB II (im Jahr 2018 65,7 Prozent).

Über die bereits gemachten Hinweise zur Gruppe der sogenannten „Geringqualifizierten“ bleibt weiterhin auf die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit und den überproportionalen Anteil der benannten Gruppe der „Ungelernten“ an der erfassten Gesamtzahl der Arbeitssuchenden zu verweisen. Hinzu kommen gravierende regionale Unterschiede, etwa zwischen den prosperierenden Räumen Stuttgart und München und ländlichen Regionen rund um Frankfurt an der Oder. Konstatiert werden muss, dass die mittelfristige positive Arbeitsmarktentwicklung an den „Problemgruppen“ bisher fast spurlos vorbeigegangen ist. Die KAB hält deshalb den Aufbau eines öffent-



lich geförderten Beschäftigungssektors gerade für diese Zielgruppen weiterhin für dringend erforderlich, um über einen „Qualifizierungsanschluss“ die Vermittlungs- und Arbeitschancen am Ersten Arbeitsmarkt deutlich zu erhöhen.

#### **4.c. Arbeitszeit, Arbeitsvolumen**

Die Studie des IZA im Auftrag der Mindestlohnkommission nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat hinsichtlich der Arbeitszeit u.a. folgendes Ergebnis festhalten können: „Mit Blick auf die Arbeitszeit deuten die Schätzergebnisse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels auf substantielle Veränderungen infolge der Einführung des Mindestlohns hin. Nach Einführung des Mindestlohngesetzes erfolgte eine statistisch signifikante Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von ca. fünf Prozent bzw. 1,5 Stunden im ersten Halbjahr 2015. Für geringfügig Beschäftigte zeigt sich zwar ebenfalls ein negativer Effekt, dieser ist jedoch statistisch nicht signifikant. Die tatsächlichen Arbeitszeiten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sinken im ersten Halbjahr 2015 nur um ca. 2,5 Prozent bzw. 0,8 Stunden und sind knapp nicht statistisch signifikant. Für den Zeitraum von 2014 bis 2016 werden ebenfalls Reduzierungen in den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten deutlich, die allerdings stets insignifikant sind“ (IZA 2018, S. VII).

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gewinnt der Zusammenhang von tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten gegenüber den vertraglich vereinbarten an Bedeutung, da sich hierdurch für die Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, Überstunden nicht zu berücksichtigen, d.h. als sogenannte „Leerzeiten“ nicht oder nicht korrekt in voller Höhe zu erfassen. Hier ergibt sich weiterhin ein „Graubereich“. Die Aufzeichnungspflicht nach § 17 Abs. 1 MiLoG kann nur bei wirksamen Kontrollen (siehe oben) durchgesetzt werden. Die KAB hält es weiterhin für dringend geboten, ein einheitliches Aufzeichnungssystem der Arbeitszeiten besonders in den Bereichen sicherzustellen, in denen die größte Missbrauchsgefahr besteht (insbesondere Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau, Fleischwirtschaft, Zeitungszustellerinnen und -zusteller, Paketdienste). Weiterhin besteht ein offenes Verfahren hinsichtlich der Listenführung (handschriftlich oder maschinell) und Unterschriften des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich. Zwar hat der Arbeitgeber die Ordnungsgemäßheit der Listen sicherzustellen, aber eine unmittelbare, wirksame Kontrolle vor Ort ist nur dann gegeben, wenn die Listen von den Arbeitnehmer\*innen und dem Arbeitgeber zum Monatsende gegengezeichnet werden. Die KAB bedauert, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Support für die Zeiterfassungs-App zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten am 26. September 2019 einstellt hat und die App ausschließlich als OpenSource Software zur Verfügung steht. Nur ein kontrollierbares EDV-

gestütztes System schafft für alle Seiten Transparenz, Kontrollierbarkeit und vor allem Rechtssicherheit im Klagefall.

Die IAB-Arbeitszeitrechnung weist für das dritte Quartal 2019 folgende Trends aus: „Die Arbeitszeit pro Erwerbstätigen lag im dritten Quartal 2019 bei 353,9 Stunden. Sie stieg damit um 0,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Gegenüber dem Vorquartal ist die Arbeitszeit pro Erwerbstätigen saison- und kalenderbereinigt unverändert. Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten betrug 38,3 und die der Teilzeitbeschäftigten 17,8 Stunden. (...) Die Beschäftigten machten im dritten Quartal 2019 im Durchschnitt 6,2 bezahlte Überstunden und 5,4 unbezahlte Überstunden. Das sind 0,7 bezahlte und 0,4 unbezahlte Stunden weniger als im dritten Quartal 2018“ (IAB 2019). In absoluten Zahlen wurden im dritten Quartal 254,4 Mill. bezahlte und 223,2 Millionen unbezahlte Überstunden von den Arbeitnehmer\*innen geleistet. Im europäischen Vergleich werden in Deutschland weiterhin besonders viele unbezahlte Überstunden geleistet. Befragungen haben ergeben, dass rund 71 Prozent der Beschäftigten in Deutschland regelmäßig unbezahlte Überstunden leisten. Hauptgrund für unbezahlte Überstunden sind weiterhin unrealistische Erwartungen und schlechte Arbeitsplanungen der Arbeitgeber, erhöhte Arbeitsanforderungen und Leistungsverdichtung, Überauslastung des Personals und Verzicht auf Neueinstellungen (vgl. Welt Wirtschaft 2019).

Neben Veränderungen der individuellen Arbeitszeit kann der gesetzliche Mindestlohn auch Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen haben (vgl. Mindestlohnkommission 2018, S. 113). Weder sind seit der Einführung noch aufgrund der Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns signifikante Änderungen in dem langfristigen Trend des Anstiegs des Arbeitsvolumens der Erwerbstätigkeiten zu verzeichnen. Nach den Zahlen des „Arbeitskreises Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder“ ergibt sich folgende Entwicklung: Im Jahr 2014 betrug das Arbeitsvolumen in Deutschland 58.327,4 Millionen Stunden, in 2015 ein Volumen von 58.997,2 Millionen Stunden, in 2016 ein Volumen von 59.476,9 Millionen Stunden, in 2017 von 60.222,0 Millionen Stunden und die letzte validierte Zahl des Jahres 2018 belegt einen weiteren Anstieg auf 61.095,0 Millionen Stunden. Ein konstitutiver Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn und dessen Erhöhung oder gar ein Rückgang aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns ist nicht erkennbar.

#### **4.d. Personalfluktuatation**

Schübe in der Beschäftigtenfluktuatation in den von der Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Branchen sind nicht signifikant nachweisbar oder da, wo diese branchenbezogen oder auf der betrieblichen Ebene vorkommen, in einer geringen Höhe festzustellen. Betrachtet man als Indikator die begonnenen und

beendeten Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftszweigen, zeichnet sich gerade in den Branchen, die überproportional von der Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind, keine signifikanten Ausschläge. Betriebe, wie z. B. im Bereich des Gaststättengewerbes, die aufgrund ihrer (saisonalen) Beschäftigungsstruktur schon immer einen hohen Fluktuationskoeffizienten auswiesen, sind durch die Umwandlung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in sozialversicherungspflichtige eher „zur Ruhe“ gekommen und haben allenfalls leichte Erhöhungen des Koeffizienten zu verzeichnen, die aber nicht ursächlich auf den gesetzlichen Mindestlohn zurückgeführt werden können (vgl. Statistika 2020).

Generell ist bei Beschäftigtenfluktuationen in Betrieben davon auszugehen, dass diese – über die Lohnhöhe hinaus – auf ein Bündel von Faktoren (saisonale Zu- und Abgänge, Arbeitszufriedenheit, soziale Kommunikation im Betrieb, persönliche Lebenslage, Aufstiegschancen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, An- und Abfahrtszeiten zur Arbeitsstelle, Lebenslagenanforderungen, wie Kindererziehung, Pflege etc.) zurückzuführen sind. Mit der Zunahme bzw. Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (siehe oben) dürfte sich die Bindung an die jeweiligen Unternehmen eher verstärken, da seitens der Arbeitgeber hierdurch ein positives Signal zur (dauerhaften) Weiterbeschäftigung gesetzt wird und eine Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses mit besseren Regelungen, Vergütungen und ggf. zusätzlichen Lohnbestandteilen verbunden ist. Auch nach Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns lassen sich keine genuine Faktoren aus Sicht der KAB anführen, die auf eine ursächlich zuzuweisende Zunahme der Beschäftigungsfluktuation zurückzuführen sind.

#### **4.e. Regelungen für Praktikanten (§ 22 Abs. 1 MiLoG)**

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unterliegen Praktika nach dem Abschluss einer Berufs- oder Hochschulausbildung dem MiLoG. Zu absolvierende Pflichtpraktika im Rahmen der Ausbildung und freiwillige Praktika unterliegen dieser Regelung nicht (vgl. ausführlich Bundesministerium Arbeit und Soziales 2018). Die Einzelheiten regelt § 22 Abs. 1 MiLoG.

Hinsichtlich der „Praktika“ (vgl. Schmidt 2011; Employour 2012) sieht die KAB weiterhin grundsätzlich Regelungsbedarf, der nicht allein durch das MiLoG gewährleistet werden kann. Die unter dem Schlagwort „Generation Praktikum“ apostrophierte Entwicklung weg von reinen Praktika zur Aus-, Fort- und Weiterbildungszwecken hin zur nicht selten in Betrieben geübten Praxis, Praktikant\*innen durch entsprechende Projektaufträge als Ersatz oder Ergänzung vorhandener betrieblicher Arbeitskapazitäten zu nutzen, stellt aus Sicht der KAB eine Fehlentwicklung dar. In diesem Kontext verweist die KAB auf die geltenden Mitbestimmungsregelungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welche den Betriebsrät\*innen auch bei Praktikaeinstellungen

bzw. -abschlüssen ein Mitspracherecht einräumt. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind die Auskunfts- und Beteiligungsrechte nach § 80 BetrVG und § 92 BetrVG geregelt. Die KAB hält es für wichtig, dass diese Möglichkeiten seitens der Mitbestimmungsorgane im Betrieb konsequent genutzt werden. Hier liegt ein Schlüssel für die Entscheidungs- und Kontrollebene, die dem Missbrauch von Praktika entscheidend vorbeugen und gesetzkonforme Regelungen überprüfen kann.

Praktikaregelungen im Rahmen einer schulischen Ausbildung und einer Hochschulausbildung sieht die KAB als Teil der Ausbildung und nicht dem MiLoG unterliegend, also im Bereich der sogenannten „gebundenen Praktika“ angesiedelt. Aus unserer Sicht bedarf es aber weiterhin einer eindeutigen Regelung hinsichtlich der freiwilligen Praktika nach § 22 Abs. 1 MiLoG, um eine Substitution eigentlich dem Mindestlohn unterliegender Bereiche auszuschließen, eindeutige Abgrenzungen gegenüber Werkvertragsverhältnissen zu schaffen und „Kettenpraktika“, die auch unter Einhaltung des § 22 Abs. 1 MiLoG durch zeitliche Unterbrechungen weiter möglich sind, abzuschaffen.

#### **4.f. Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohngefüge**

Auswirkungen auf das betriebliche Lohngefüge seitens des gesetzlichen Mindestlohns zeigten sich insbesondere da, wo bisher etwa große Beschäftigungsanteile innerhalb eines Unternehmens unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns entlohnt wurden. Die KAB sieht positive Effekte für eine Lohnentwicklung „nach oben“ und begrüßt die positiven Effekte, die sich daraus ergeben. Mit der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns wurde eine wirksame Untergrenze im Lohngefüge eingezogen, die durch das „Vergleichs- und Lohnabstandsprinzip“ im Betrieb für Niedriglohnbezieher\*innen positive Auswirkungen zeitigt (vgl. DIW 2018, S. 166).

Die KAB geht gerade hinsichtlich der beschriebenen Tendenz der Bruttostundenlöhne und des überproportionalen Anstiegs im unteren Bereich davon aus, dass der gesetzliche Mindestlohn einen Beitrag zur Verringerung der Ungleichheit der Bruttostundenlöhne, der Lohnspreizungen in den Betrieben und zur Anhebung der branchenbezogenen Mindestlöhne geleistet hat und auch weiterhin leisten wird. Mitentscheidend sind dabei die tarifvertraglichen Lohnabschlüsse, insbesondere um die sogenannte „Stauchung der Lohnstruktur“ zwischen den unteren und mittleren Einkommensgruppen durch Lohnerhöhungen zu entzerren bzw. abzuflachen.

#### **4.g. Ausbildungsgeschehen**

Folgewirkungen durch die Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf das Ausbildungsgeschehen sind nicht erkennbar. Allenfalls lässt sich die „theoretische Vermutung“ wagen, dass mit der durch den gesetzlichen Mindestlohn mitverursachten Anhebung der Löhne bestimmte Berufszweige nach der Ausbildung attraktiver

werden könnten. Inwieweit dieser Effekt allerdings eintreten wird, ist mehr als fraglich, hängt die Motivation für die Ausbildungs- und Berufswahl von verschiedenen Faktoren ab, wie Einzeluntersuchungen belegen (vgl. z.B. Müller-Hermann 2012).

Die abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickeln sich relativ konstant mit jährlich zwischen ca. 520.000 bis 530.000 Verträgen. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 523.201 Verträge geschlossen, davon 502.807 betrieblich und 20.394 außerbetrieblich. Im Jahr der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns fiel die Zahl leicht auf 522.161 Verträge ab (betrieblich 503.296 / außerbetrieblich 18.865); ebenso im Jahr 2016 auf 523.290 Verträge (betrieblich 507.411 / außerbetrieblich 15.879), um im Folgejahr 2018 auf 531.413 abgeschlossene Verträge anzusteigen (betrieblich 516.529 / außerbetrieblich 14.884). Der Berufsbildungsbericht 2019 hält zur allgemeinen Entwicklung fest: „Nach Rückgängen zwischen 2011 und 2016 wurde 2017 erstmals wieder ein leichtes Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnet (+3.018 bzw. +0,6% auf 523.290). 2018 fiel der Anstieg mit +8.123 Ausbildungsverträgen (+1,6%) noch einmal höher aus. Der Anstieg ist auf die neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen. Ihre Zahl stieg bundesweit um 9.118 (+1,8%) auf 516.529. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge sank hingegen um 995 (-6,3%) auf 14.884. Die Vertragszahlen sind sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland gestiegen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 50).

#### **4.h. Auswirkungen auf das Tarifgeschehen**

Durch die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn werden die Tariflöhne und Branchenmindestlöhne „ergänzt“ bzw. eine bundesweite Untergrenze festgelegt. Mit dem Auslaufen der Übergangsregelungen für einzelne Bereiche (gesetzliche Ausnahmeregelungen für Forst- und Landwirtschaft, Gartenbau, Fleischindustrie, Zeitungszustellung etc.; § 24 MiLoG) zum 01. Januar 2018 ist der gesetzliche Mindestlohn deutlich gestärkt worden und eine Einheitlichkeit sowie Vergleichbarkeit gegeben. Die KAB teilt die Einschätzung der Mindestlohnkommission, dass „spürbare Veränderungen, soweit vorhanden, allerdings eher in der mittleren bis langen Frist zu erwarten (sind)“ (Mindestlohnkommission 2018, S. 151).

Die Auswirkungen auf das Tarifgeschehen sind derzeit nicht eindeutig, ebenso ob durch den gesetzlichen Mindestlohn eine Rückkehr bzw. Unterwerfung unter tarifvertragliche Bindungen stattfindet. Jedenfalls ist statistisch keine Entwicklung in diese Richtung erkennbar. Die Ausweitung „tarifvertragsfreier Zonen“ hält aber weiter an. Auf der Grundlage des IAB-Betriebspanel 2018 kann konstatiert werden: „Betrachtet man zunächst die Betriebe, so zeigt sich, dass hochgerechnet rund 27 % der westdeutschen, aber nur 17 % der ostdeutschen Betriebe durch Branchentarifverträge gebun-

den waren. Haus- oder Firmentarifverträge galten für 2 % der Betriebe in den alten und etwa 3 % der Betriebe in den neuen Bundesländern. Der Rest, also etwa 71 % der westdeutschen und sogar 80 % der ostdeutschen Betriebe, war nicht tarifgebunden. Etwa 42 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und 36 % in Ostdeutschland gaben an, sich in ihren Einzelarbeitsverträgen an bestehenden Branchentarifen zu orientieren. Allerdings lehnt sich nur ein Teil dieser Betriebe auch in allen relevanten Punkten an den jeweiligen Branchentarif an. Nur in diesen Betrieben dürften die Beschäftigten Arbeitsbedingungen vorfinden, die mit denen in branchentarifgebundenen Betrieben vergleichbar sind. Ein ähnliches Bild, aber ein größerer Geltungsbereich ergibt sich, wenn statt der Betriebe die Beschäftigten betrachtet werden. So haben im Jahr 2018 hochgerechnet rund 49 % der westdeutschen und etwa 35 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb gearbeitet, der einem Branchentarifvertrag unterlag. Firmentarifverträge galten für 8 % der westdeutschen und 11 % der ostdeutschen Beschäftigten. Für rund 44 % der westdeutschen und 55 % der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab es keinen Tarifvertrag. Rund die Hälfte dieser Beschäftigten in westdeutschen Betrieben und etwa 44 % in ostdeutschen Betrieben wurden jedoch indirekt von Tarifverträgen erfasst, da sich ihre Betriebe nach eigenen Angaben daran orientierten“ (Ellguth 2019, S. 291). Der gesetzliche Mindestlohn scheint bisher keine Sogwirkung „Zurück-zum-Tarifvertrag“ auszulösen. Dies belegt erneut, dass weitere Maßnahmen zur Ausweitung und Stabilisierung des Tarifsystems notwendig sind.

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns für das Tarifgeschehen werden entsprechend unterschiedlich eingeschätzt bzw. diskutiert. In jedem Fall sind hier weitere Erhebungen und Forschungsprojekte hilfreich, die der Fragestellung nach den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns für das Tarifgeschehen nachgehen. Einzelstudien legen aber bereits jetzt Entwicklungen offen, die den „Konnex“ zwischen gesetzlichem Mindestlohn, Tarifverträgen und Branchenmindestlöhnen verdeutlichen. Kathmann (2017) kommt bei der Untersuchung des Wechselverhältnisses von Mindestlohn und Tarifpolitik in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche zu folgendem Ergebnis: „Die Branchenanalysen zeigen die Vielgestaltigkeit des deutschen Mindestlohnregimes. Dieses ist mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns Anfang 2015 deutlich komplexer geworden. Durch diese Regelungen sind branchenspezifische Festlegungen von Mindestarbeitsbedingungen nicht obsolet geworden. Vielmehr besteht diese weiter fort, weswegen auch insgesamt von einem hybriden Mindestlohnregime gesprochen werden kann (...). Inwiefern die Parallelstruktur weiterentwickelt wird, ist derzeit unklar. (...) Außerdem gibt es vereinzelt Versuche, wie im Einzelhandel, die Allgemeinverbindlichkeit – unter erleichterten Bedingungen wie im Tarifstärkungsgesetz geregelt – zu nutzen. Hier zeigen sich Ansätze, das Tarifsystem weiter zu stabilisieren. (...) Die Einführung des Mindestlohns hat diesbezüglich also

keine negativen Wirkungen gehabt – obgleich Befürchtungen von verschiedenen Vertretern der Tarifpartner geäußert wurden. (...) Positive Interaktionen zwischen gesetzlichem Mindestlohn und Tariflöhnen lassen sich in den vorliegenden Branchenanalysen insbesondere bei der Gebäudereinigung und im Einzelhandel aufzeigen (...)“ (Kathmann 2017, S. 42). Sollte die weitere Entwicklung in diese Richtung gehen, auch in anderen Branchen, kann dies von der KAB nur unterstützt werden.

## **5. Abschließende zusammenfassende Positionen der KAB**

- Die KAB begrüßt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und sieht deutlich die positiven Auswirkungen.
- Die KAB begrüßt die öffentlichen Diskussionen in Parteien, Gewerkschaften und Verbänden, die einen gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro als Basis einfordern. Der Bundesfinanzminister Scholz (SPD) und der „Deutsche Gewerkschaftsbund“ (DGB) wollen die Höhe bis 2021 auf 12 Euro aufstocken. Aus der CDU werden ebenfalls Stimmen laut, die Mindestlohnkommission zu reformieren und ihr durch eine neue Geschäftsordnung mehr Freiheiten in der Bemessungsgrundlage zu geben. Die Berechnungsgrundlage für die Höhe des Mindestlohnes soll erweitert werden, damit er ansteigen kann. Die SPD will perspektivisch den Mindestlohn auf 12 Euro anheben. Die Linke fordert ebenfalls diese Höhe ein. Die Partei „Bündnis 90 / Die Grünen“ will nach ihrem Beschluss auf dem letzten Parteitag 2019 eine sofortige Aufstockung auf 12 Euro. Es gibt also einen breiten Konsens von 12 Euro als Basis für die weitere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Die KAB setzt sich allerdings weiterhin für eine deutlichere Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns ein. Als „politische Größe“ sieht die KAB eine Zielmarke von mindestens 13,69 Euro, um Altersarmut zu verhindern, relative Armut zu bekämpfen und die deutsche Wirtschaftskraft im europäischen Kontext „abzubilden“ (vgl. ausführlich KAB 2019). Nach Auffassung der KAB sollte der gesetzliche Mindestlohn 60 Prozent des Durchschnittslohns betragen.
- Um der Mindestlohnkommission Handlungsspielraum in diese Richtung zu eröffnen, muss ihr Mandat erweitert werden. U.a. sollte deshalb das MiLoG dahingehend ergänzt werden, dass der Mindestlohn tatsächlich vor Armut schützen und sich dies in der entsprechenden Höhe des gesetzlichen Mindestlohns abbilden muss. Festgeschrieben werden sollte zudem, dass der gesetzliche Mindestlohn mindestens der allgemeinen Tarifentwicklung zu entsprechen hat.
- Angesichts der bedauerlicherweise abnehmenden Reichweite von Tarifverträgen etc. für die Beschäftigten, ist der gesetzliche Mindestlohn ein dringend notwendiger Schritt zur Verbesserung des Mindestschutzes von Arbeitnehmer\*innen.

- Die Einhaltung des MiLoG bedarf der verstärkten Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Die notwendigen Voraussetzungen (Personalerhöhung etc.) sind zu schaffen.
- Um Missbrauch zu verhindern, hält die KAB eine verschärfte Dokumentationspflicht weiterhin für erforderlich.

Köln, den 19. März 2020

Dr. Michael Schäfers, KAB Deutschlands e.V.



## Literaturverweise

Ahlers, E. (2020): Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, in: WSI Mitteilungen, 1/2020, S. 29-37.

BA / Bundesagentur für Arbeit – Statistiken (2018): (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>; 30.02.2018).

BA / Bundesagentur für Arbeit – Statistiken (2020): (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>; 06.03.2020)

Bellmann, L. / Bossler, M. / Dummert, S. / Ostmeier, E. (2017): Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe, in: IAB-Forschungsbericht 7/2017, Nürnberg.

Berge, Ph. vom / Weber, E. (2017): Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, in: IAB-Kurzbericht 11/2017, Nürnberg.

Berger, A. (2019): Globale Wertschöpfung, globale Verantwortung. Nachhaltigkeit in globalen Wertschöpfungsketten, Berlin 2019.

Bertelsmann Stiftung (2014): Alle Achtung vor dem Stress. Eine 360-Grad-Betrachtung, Gütersloh.

Bruttel, O. / Baumann, A. / Ralf Himmelreicher, R. (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 7/2017, S. 473-481.

Bude, H. / Staab, Ph. (Hg.) (2016): Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen, Frankfurt am Main.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, in: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt I Juni 2019, Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>; 17.03.2020).

Bundesagentur für Arbeit (2020): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt I Februar 2020. Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202002/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202002-pdf.pdf>; 07.03.2020).

Bundesministerium der Finanzen (2020): Referat I A 6 Steuereinnahmen (ohne Gemeindesteuern) nach Steuerarten im gesamten Bundesgebiet, 12.02.2020 ([https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerschaetzungen\\_und\\_Steuereinnahmen/2020-02-21-steuereinnahmen-januar-2020.pdf;jsessionid=87C6719D066310B988C50C9908AD1DCF.delivery1-replication?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerschaetzungen_und_Steuereinnahmen/2020-02-21-steuereinnahmen-januar-2020.pdf;jsessionid=87C6719D066310B988C50C9908AD1DCF.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=3); 10.03.2020).

Bundesministerium der Finanzen (2020a): Konjunkturentwicklung aus finanzpolitischer Sicht, Berlin, S. 51-57.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Der Mindestlohn für Studierende. Fragen & Antworten, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2017): Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland, Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Fakten zum deutschen Außenhandel, Berlin.

Crouch, C. (2019): Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co, Berlin.

*Dannenberg, P. (2020):* Internationale Wertschöpfungsketten: Akteurskonstellationen und Auswirkungen im Globalen Süden, Berlin.

*Deutscher Bundestag Drucksache 19/17481 (2020):* Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Lisa Paus, Markus Kurth, Corinna Rüffer, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Sven-Christian Kindler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Mindestlöhne – Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Jahr 2019, 03.März 2020 (<https://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/174/1917481.pdf>; 06.03.2020).

*Dietl, St. (2018):* Prekäre Arbeitswelten. Von digitalen Tagelöhnern bis zur Generation Praktikum, Münster.

*DIW (2018):* Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen, in: DIW Wochenbericht 9/2018, Berlin.

*Dustmann, Chr. / Lindner, A. / Schönberg, U. / Umkehrer, M. / vom Berge, P. (2020):* Reallocation Effects of the Minimum Wage, in: CREAM, Discussion Paper Series 07/20, London ([https://www.cream-migration.org/publ\\_uploads/CDP\\_07\\_20.pdf](https://www.cream-migration.org/publ_uploads/CDP_07_20.pdf); 06.03.2020).

*DW (2020):* IWF senkt Wachstumsprognose für die Welt, 20.01.2020 (<https://www.dw.com/de/iwf-senkt-wachstumsprognose-f%C3%BCr-die-welt/a-52070921>; 04.03.2020).

*Ellguth, P. / Kohaut, S. (2019):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI Mitteilungen 4/2019, S. 290-297.

*Employour GmbH (2012),* Praktikumsreport 2012, Bochum.

*Eurostat (2018):* Almost half the unemployed at risk of monetary poverty in the EU (<http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180226-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Fdeurostat%2Fde%2Fhome>; 28.02.2018).

*Graf, S. / Höhne, J. / Mauss, A. / Buschoff, K. (2019):* Mehrfachbeschäftigung in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive, WSI-Report Nr. 48, März 2019.

*Hamann, S. / Jahn, D. / Wapler, R. (2019):* Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg. Welche Wege führen rein und welche wieder raus, in: IAB-Regional IAB-Baden- Württemberg 1/2019.

*Handelsverband Deutschland (o.J.):* Umsatzentwicklung im Einzelhandel (<https://einzelhandel.de/presse/zahlenfaktengrafiken/1022-konjunktur/1892-umsatzentwicklungimeinzelhandel>; 12.03.2020).

*Hellmann, Th. / Schmidt, P. / Heller S. M. (2019):* Soziale Gerechtigkeit in der EU und OECD. Index Report 2019, hrsg. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2019 ([https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/SJI\\_Das\\_Wichtigste\\_in\\_Kuerze\\_DE.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/SJI_Das_Wichtigste_in_Kuerze_DE.pdf); 02.03.2020).

*Institute of Labor Economics (2018):* Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Berlin.

*IAB (2016a):* Auswirkungen des Mindestlohns im Jahr 2015, in: Aktuelle Berichte 1/2016.

*IAB (2016b):* Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns, in: IAB-Forschungsbericht 1/2016.

*IAB (2019):* Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2019: Mehr Kurzarbeit, weniger Überstunden, in: Presseinformation des IAB 03.12.2019 (<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1903.aspx>; 20.03.2020).

*Ifo-Institut (2020):* Die volkswirtschaftlichen Kosten des Corona-Shutdown für Deutschland: Eine Szenarienrechnung, München (Vorabdruck 19.03.2020), (<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-04-fuest-et-al-volkswirtschaftliche-kosten-corona-2020-04-15.pdf>; 20.03.2020)

*Informationssystem Bundesregierung*: Themenfeld 10: Ausgaben und Finanzierung. Indikator 20.21: Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Sozialversicherung ([http://www.gbe-bund.de/gbe10/trecherche.prc\\_them\\_rech?tk=31000&tk2=31021&p\\_uid=gast&p\\_aid=0&p\\_sprache=D&cnt\\_ut=0&ut=31021](http://www.gbe-bund.de/gbe10/trecherche.prc_them_rech?tk=31000&tk2=31021&p_uid=gast&p_aid=0&p_sprache=D&cnt_ut=0&ut=31021); 10.03.2020)

*Jansen, A. (2020)*: Wachsende Graubereich in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, in: Hans Böckler Stiftung (Hg.), Working Paper Forschungsförderung, Nr. 167, Januar 2020.

*Kädtler, J. (2017)*: Krise des Flächentarifvertrags – Krise der Sozialpartnerschaft, in: Schulten, Th. / Dribbusch, H. / Bäcker, G. / Klenner, Chr. (Hg.), Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg 2017, S. 48-58.

*Kalina, Th. / Weinkopf, Cl. (2012)*: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report 1/2012.

*Kalina, Th. / Weinkopf, Cl. (2015)*: Niedriglohnbeschäftigung 2013 – Stagnation auf hohem Niveau, IAQ-reprot 2015-03, Duisburg 2015.

*Kathmann, T. (2017)*: Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche, in: Hans Böckler Stiftung, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 045, 08/2017.

*Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (2019)*: Mindestlohnforderung anpassen, Köln ([https://www.kab.de/fileadmin/user\\_upload/kab\\_de/Downloads\\_pdf/Positionen\\_Mindestlohnforderung\\_anpassen\\_BA\\_03\\_2019.pdf](https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Positionen_Mindestlohnforderung_anpassen_BA_03_2019.pdf); 19.03.2020).

*Klinger, S. / Weber E. (2017)*: Zweibeschäftigung in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, in: IAB Kurzbericht, 22/2017

*Klinger, S. / Weber, E. (2019)*: Deutschland – Nebenjobberland, in: WSI Mitteilungen 4/2019, S. 247-259

*Knabe, A., u.a. (2014)*: Der flächendeckende Mindestlohn, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 15/2014, S. 133-157.

*Körzell, St. / Falk, Cl. (Hg.) (2015)*: Kommt der Mindestlohn überall an? Eine Zwischenbilanz, Hamburg.

*MDR aktuell (2019)*: Mehr Verfahren wegen Verstößen gegen Mindestlohn (<https://www.mdr.de/nachrichten/politik/inland/mehr-verstoesse-gegen-mindestlohn-100.html>; 06.03.2020).

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

*Mindestlohnkommission (2018)*: Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin.

*Müller-Hermann, S. (2012)*: Berufswahl und Bewährung: Fallrekonstruktionen zu den Motivlagen von Studierenden der Sozialen Arbeit, Wiesbaden.

*Nachtwey, O. (2016)*: Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin.

*Neckel, S. (2010)*: Refeudalisierung der Ökonomie. Zum Strukturwandel kapitalistischer Wirtschaft, in: MPIfG Working Paper 10/6, Köln.

*Offe, H. (1980)*: Arbeitsmotivation: Entwicklung der Motivation zu produktiver Tätigkeit, Darmstadt.

*Peters, H. (2015)*: Mindestlohn – Erste negative Effekte werden sichtbar, Dt. Bank Research Aktueller Kommentar 16.04.2015.

*Pusch, T. (2018)*: Bilanz des Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen, in: Policy Brief WSI, Nr. 19, 01/2018.

*Sachverständigenrat (2014):* Mehr Vertrauen in Marktprozesse (Jahresgutachten 2014 / 2015), Wiesbaden.

*Schmidt, B. / Hecht, H. (2011):* Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studienabschluss: Zwischen Fairness und Ausbeutung, Düsseldorf.

*Schneider, F. (2013):* Mindestlohn von 8,50 Euro. Eine falsche Weichenstellung. Dt. Bank Research, 11/2013.

*Schröder, L. / Urban H.J. (Hg) (2019):* Gute Arbeit. Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn, Frankfurt a.M.

*Schulten, Th. (2016):* WSI-Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa, in: WSI Mitteilungen 2/2016, S. 129-135.

*Schulten, Th. / Lübker, M. (2019a):* WSI-Mindestlohnbericht 2019. Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, in: WSI Mitteilungen, 2/2019, S. 133-141.

*Schulten, Th. (2019b):* Wie weiter mit dem Mindestlohn?, in: WSI Mitteilungen, 6/2019, S. 465-466.

*Schulten, Th. / Lübker, M. (2020):* WSI-Mindestlohnbericht 2020. Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch, in: WSI-Report, Nr.55, Februar 2020.

*Seifert, H. (2017):* Wie lassen sich Entwicklungen und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären, in: WSI Mitteilungen 1/2017.

*Siems, D. (2011):* Die Opfer des Mindestlohns sind Geringqualifizierte, in: welt online 31.10.2011 (<https://www.welt.de/debatte/kommentare/article13690237/Die-Opfer-des-Mindestlohns-sind-Geringqualifizierte.html>; 29.02.2018).

*Spannagel, D. / Seikel, D. / Schulze Buschoff, K. / Baumann, H. (2017):* Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut in Europa und Deutschland, WSI-Report Nr. 36, Juli 2017.

*Spiegel Wirtschaft (2019):* Schwarzarbeit: Zoll deckt Verstöße gegen Mindestlohn auf, 25.03.2019 (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-zoll-deckt-mehr-verstoesse-gegen-mindestlohngesetz-auf-a-1259594.html>; 07.03.2020).

*Spiegel Wirtschaft (2019a):* Bilanz des DGB: Deutsche Firmen unterlaufen Mindestlohn, 26.06.2019 (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-firmen-unterlaufen-regelung-zwei-millionen-buerger-betroffen-a-1274327.html>; 10.03.2020).

*Statistika (2020):* Fluktuation: Anzahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse sowie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und Fluktuationskoeffizienten in Deutschland nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2017, 20.02.2020 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/>; 20.03.2020).

*Statistisches Bundesamt (Destatis) / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2018):* Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.

*Statistisches Bundesamt (2018b):* 2,8 % mehr Frauen im Normalarbeitsverhältnis 2018, in: Pressemitteilung Nr. 325, 28. August 2019 ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19\\_325\\_12211.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/08/PD19_325_12211.html); 06.03.2020).

*Statistisches Bundesamt (2020):* Deutsche Wirtschaft ist im Jahr 2019 um 0,6 % gewachsen, in: Pressemitteilung Nr. 018 vom 15. Januar 2020, Wiesbaden.

*Statistisches Bundesamt (2020a):* Exporte im Januar 2020, in: Pressemitteilung Nr. 081 vom 9. März 2020 ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_081\\_51.html;jsessionid=D893D7D801EC7EE3724AD57846435C11.internet742](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_081_51.html;jsessionid=D893D7D801EC7EE3724AD57846435C11.internet742); 12.03.2020).

*Statistisches Bundesamt (2020b):* Preise. Verbraucherpreisindex für Deutschland. Lange Reihe ab 1948, Berlin (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Publikationen/Downlo>

ads-Verbraucherpreise/verbraucherpreisindex-lange-reihen-pdf-5611103.pdf?\_\_blob=publicationFile; 12.03.2020).

*Statistisches Bundesamt (2020c)*: Einzelhandelsumsatz im Jahr 2019 real voraussichtlich gut 2,9 % höher als 2018, in: Pressemitteilung Nr. 004 vom 06. Januar 2020 ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/01/PD20\\_004\\_45212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/01/PD20_004_45212.html); 12.03.2020).

*Tagesspiegel (2017)*: Mindestlohn: 6,7 Millionen Beschäftigte bekommen weniger, 07.12.2017 (<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mindestlohn-6-7-millionen-beschaeftigte-bekommen-weniger/20679010.html>; 28.02.2018).

*Süddeutsche Zeitung (2017)*: Mindestlohn: Arbeitgeber tricksen beim Mindestlohn, 06.12.2017 (<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/mindestlohn-arbeitgeber-tricksen-beim-mindestlohn-1.3779502>; 28.02.2018).

*Top Hair (2019)*: Der Umsatz im Friseurhandwerk ist um 2,4 Prozent gestiegen (<https://www.tophair.de/artikel/artikel-detailseite/umsatz-im-friseurmarkt-um-2-4-prozent-gestiegen/>; 12.03.2020).

*Statista (2020)*: Umsatz im Taxigewerbe in Deutschland von 2009 bis 2014 und Prognose bis zum Jahr 2020 (<https://de.statista.com/prognosen/400445/taxigewerbe-in-deutschland---umsatzprognose>; 12.03.2020).

*Süddeutsche Zeitung (2020)*: Bundesregierung hebt Wachstumsprognose auf 1,1 Prozent an, 29.01.2020 (<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/konjunktur-bundesregierung-hebt-wachstumsprognose-auf-1-1-prozent-an-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-200129-99-684114>; 03.03.2020).

*Welt online (2018)*: Bußgelder in Millionenhöhe für Mindestlohn-Verstöße, 25.01.2018 ([https://www.welt.de/newsticker/dpa\\_nt/infoline\\_nt/wirtschaft\\_nt/article172833347/Bussgelder-in-Millionenhoeh-e-fuer-Mindestlohn-Verstoesse.html](https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/wirtschaft_nt/article172833347/Bussgelder-in-Millionenhoeh-e-fuer-Mindestlohn-Verstoesse.html); 01.03.2018).

*Welt online Wirtschaft (2019)*: Warum die Deutschen so viele unbezahlte Überstunden machen, 09.04.2019 (<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article191567559/Ueberstunden-Die-Deutschen-machen-mehr-Ueberstunden-als-andere-Europaeer.html>; 20.03.2020).

*Welt online (2020)*: IWF senkt wegen Coronavirus die Wachstumsprognose für China, 23.02.2020 ([https://www.welt.de/newsticker/dpa\\_nt/infoline\\_nt/wirtschaft\\_nt/article206075849/IWF-senkt-wegen-Coronavirus-die-Wachstumsprognose-fuer-China.html](https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/wirtschaft_nt/article206075849/IWF-senkt-wegen-Coronavirus-die-Wachstumsprognose-fuer-China.html); 04.03.2020).

*WSI-Tarifarchiv (2020)*: Mindestlöhne in Deutschland nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) / Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) / Tarifvertragsgesetz (TVG) ([https://www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf); 08.03.2020).

*Zilius, J. / Bruttel, O. (2018)*: Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bilanz nach fast vier Jahren, in: ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft: Lohnpolitik, S. 711-717.