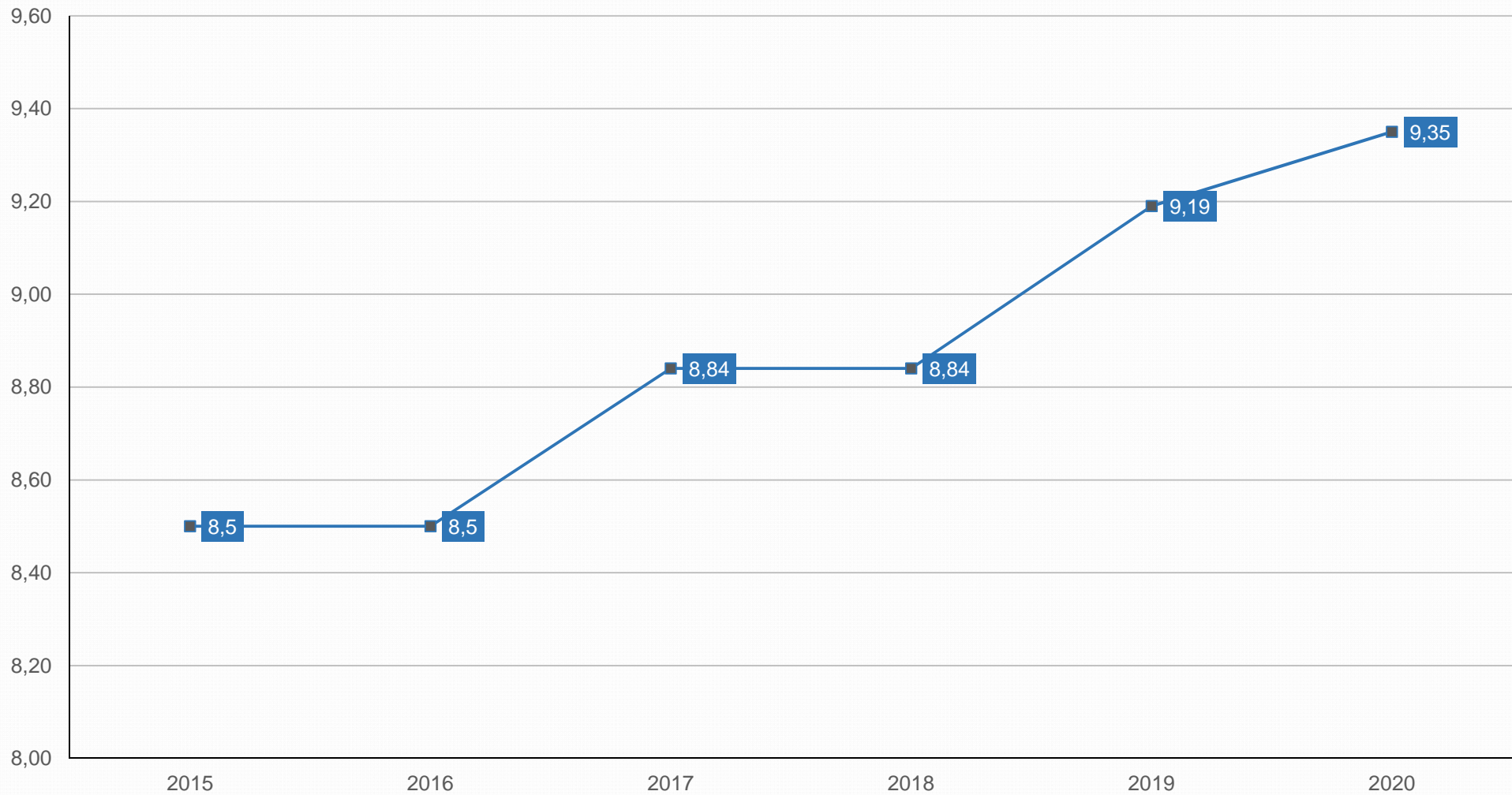


Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 - 2020 in Euro pro Stunde



Quelle: Mindestlohnkommission



Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 - 2020

In Deutschland ist es in den zurückliegenden Jahren zu einer raschen Zunahme von Niedriglöhnen gekommen (vgl. [Abbildung III.32](#)). Dennoch gab es im Unterschied zu den meisten europäischen Ländern in Deutschland bis Ende 2014 keinen gesetzlichen Mindestlohn. Das hat sich durch die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns mit Wirkung ab dem 01.01.2015 geändert. Seitdem muss allen Beschäftigten ein Mindeststundenlohn gezahlt werden. Im Jahr 2019 liegt der Mindestlohn bei 9,19 Euro.

Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns wird auf Vorschlag der ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgelegt. Die Kommission wird alle fünf Jahre durch die Bundesregierung neu berufen. Sie besteht aus einem Vorsitzenden, je drei stimmberechtigten ständigen Mitgliedern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, sowie zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder). 2018 hat die Kommission empfohlen, den Mindestlohn ab dem 01.01.2019 auf 9,19 € und ab dem 01.01.2020 auf 9,35 € zu erhöhen. Die Bundesregierung ist dieser Empfehlung gefolgt.

Allerdings gibt es einige Ausnahmen, die sich auf folgende Bereiche und Personengruppen beziehen

- verpflichtende Praktika im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung sowie freiwillige Praktika von bis zu 6 Wochen,
- Auszubildende, unabhängig vom Alter, im Rahmen einer Berufsausbildung;
- Jugendliche bis 18 Jahren ohne Berufsabschluss (hier gibt es überhaupt keinen Mindestlohn, auch keinen abgesenkten);
- Langzeitarbeitslose für einen Zeitraum von 6 Monaten;
- ehrenamtlich Tätige.

Der gesetzliche Mindestlohn sichert die Entgelte nach unten hin ab. Über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne, die nach dem Entsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder Tarifvertragsgesetz abgeschlossen worden sind (vgl. [Abbildung III.4a](#)). Im Gegensatz zum gesetzlichen Mindestlohn gibt es bei den Branchenmindestlöhnen praktisch keine Ausnahmeregelungen. Lediglich für Auszubildende wird in der Regel eine niedrigere Vergütung gezahlt.

MindestlohnAusnahmeregelung für Langzeitarbeitslose

Vor allem die Ausnahme für Langzeitarbeitslose, begründet mit dem Argument, so werde die berufliche Wiedereingliederung erleichtert, ist heftig umstritten. Die Problematik beginnt schon bei der Abgrenzung, denn die Definition nach §18, Abs. 1 SGB III umfasst nur jene, die auch in Deutschland arbeitslos gemeldet sind. Beschäftigte aus dem Ausland oder BerufsrückkehrerInnen bleiben ausgeklammert, obgleich sie womöglich sehr viel länger ohne Beschäftigung waren. Insgesamt besteht die Gefahr, dass die Diskriminierung und Stigmatisierung von Langzeitarbeitslose noch verstärkt wird, wenn sie bei einer Bewerbung um eine Stelle einen entsprechenden Nachweis vorlegen. Dazu können sie allerdings von den Arbeitsagenturen/Jobcentern nicht gezwungen werden.

Im Vorfeld der Mindestlohneinführung wurde zusätzlich befürchtet, dass einzelne Arbeitgeber die Beschäftigung von preiswerten, nicht unter den Mindestlohn fallenden Langzeitarbeitslosen im Rotationsverfahren praktizieren: Wenn nach 6 Monaten der befristete Arbeitsvertrag ausläuft, werden neue Arbeitslose eingestellt. Eine Evaluation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat jedoch gezeigt, dass der befürchtete Drehtüreffekt nicht eintritt, allerdings konnte auch keine bessere Integration der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt erreicht werden. Denn die geringen Chancen einer dauerhaften Erwerbsintegration von Langzeitarbeitslosen sind im Wesentlichen gerade nicht eine Folge zu hoher Löhne, sondern Folge vor allem von unzureichenden bzw. veralteten Qualifikationen, von gesundheitlichen und psychischen Problemen und nicht zuletzt von Vorurteilen.

Durchsetzung und Kontrolle der Mindestlöhne

Während die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die wirtschaftliche Entwicklung durchweg positiv ausfallen, stellen sich nach wie vor Herausforderungen bei der Durchsetzung der Mindestlöhne. Fraglich ist in der Praxis vor allem, ob bei festen Monatsentgelten die Arbeitszeiten tatsächlich so eingehalten werden, dass der Lohn pro Stunde nicht unterschritten wird. Dies ist bei den Minijobs besonders kritisch; denn die Einkommensgrenze von 450 Euro erlaubt bei einem Mindeststundenlohn von 9,19 € nur eine wöchentliche Arbeitszeit von rund 11,4 Stunden. Erhöht sich der Mindestlohn, dann muss die Arbeitszeit entsprechend verkürzt werden. Im anderen Fall entfällt die Beitrags- und Steuerfreiheit, was zu einem sinkenden Nettoeinkommen führen kann (vgl. [Abbildung III.101](#) und [Abbildung III.100](#)).

Als nachteilig wirkt sich aus, dass das Gesetz die Entgeltbestandteile, die unter den Mindestlohn fallen, nicht definiert. So kommt es dazu, dass z.B. Zuschläge gestrichen werden, wenn der Mindestlohn steigt. Diese Unübersichtlichkeit und Unklarheit der Regelungen zu den anrechnungsfähigen und nicht-anrechnungsfähigen Entgeltbestandteilen macht es für die Beschäftigten schwer, ihre Lohnansprüche – bis hin zum Gericht – durchzusetzen. Dabei leisten zwar die Gewerkschaften eine wichtige Unterstützungshilfe, diese fehlt jedoch vollständig von staatlicher Seite aus.

Zuständig für die Kontrollen des Mindestlohns ist der Zoll. Allerdings reichen die personellen Kapazitäten des Zolls nicht aus, um Verstöße effektiv aufzudecken und zu ahnden..

Methodische Hinweise

Die Daten beruhen auf den Angaben der Mindestlohnkommission.