

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Axel Troost, Dr. Sahra Wagenknecht und der Fraktion DIE LINKE.

Einführung und Umsetzung des Mindestlohns

Ab Januar 2015 wird Deutschland als eines der letzten Länder in Europa einen Mindestlohn einführen. Erfahrungen bestehender europäischer, regionaler oder branchenspezifischer Mindestlohnsysteme zeigen, dass eine erfolgreiche Umsetzung an konkrete Voraussetzungen gebunden ist.

Die aktuelle Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zur „Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen“ von Schulten et al. im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) weist auf die Notwendigkeit der Legislative hin, genau zu benennen, welche Leistungen und Entgeltbestandteile im Mindestlohn enthalten sind (Thorsten Schulten, Nils Böhlke, Pete Burgess, Catherine Vincent, Ines Wagner: Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen: Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann. Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW). Ebenso wichtig sei es, das Verhältnis von Mindestlohn und Arbeitszeit genau zu regeln, um sicherzustellen, dass tatsächlich geleistete Arbeitsstunden auch durch den Mindestlohn abgegolten werden. Erfahrungen aus dem europäischen Ausland zeigen laut der Studie, dass der Mindestlohn mit am häufigsten durch die unkorrekte Erfassung von Arbeitszeit umgangen wird. In Deutschland leisten fast ein Fünftel aller Beschäftigten regelmäßig unbezahlte Mehrarbeit (vgl. DGB [2014]: DGB-Index Gute Arbeit Report 2013). Auch bei besonderen Arbeitszeiten, wie Bereitschaftsdiensten oder Anfahrtszeiten, herrscht gesetzgeberischer Definitionsbedarf.

In der Antwort auf die Schriftliche Frage 34 der Abgeordneten Brigitte Pothmer auf Bundestagsdrucksache 18/1684 legt die Bundesregierung dar, welche Bestandteile vom gesetzlichen Mindestlohn auszunehmen sind: So seien „Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits-, Schichtarbeits-, Überstundenzuschläge [...] nach diesen Kriterien nicht berücksichtigungsfähig.“ Leistungen, wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld, könnten nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, „wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderprüflich ausbezahlt erhält“. Im Mindestlohngesetz selbst wurde allerdings keine Definition hinsichtlich der Lohnbestandteile vorgenommen.

Die Studie konstatiert zudem, dass nur mit effizienten Kontrollinstitutionen und einer angemessenen Kontrolldichte Mindestlohnverstöße aufgedeckt und wirksam geahndet werden können. Erfahrungen aus Ländern, die bereits einen Mindestlohn haben, zeigen, dass Kontrollen sehr effektiv durch verschiedene Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene oder ein Verbands-

klagerecht unterstützt werden können. Betroffene können so mit relativ wenig Aufwand und Vorwissen Rechtsunsicherheiten ausräumen und Mindestlohnansprüche einfordern. Hierzu hat die Bundesregierung nach britischem Vorbild eine Hotline eingerichtet, mit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Missstände melden können (vgl. <http://bit.ly/1DQnUV6>). Auf ein Verbandsklagerecht können Verbände, insbesondere Gewerkschaften, hierzulande leider noch immer nicht zurückgreifen.

Hinsichtlich der Erfassung von Arbeitszeit hat das Bundesministerium der Finanzen kürzlich in der Mindestlohnauzeichnungsverordnung die Dokumentationspflichten für mobile Arbeit reduziert. Es ist unklar, wie in diesen Bereichen eine angemessene Kontrolle gewährleistet werden soll. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die Verordnung deutlich kritisiert (siehe z. B. DIE WELT vom 27. November 2014: „DGB stellt Schäuble an den Mindestlohnpranger“).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Welche über das Stundenentgelt hinausgehenden Leistungen und Entgeltbestandteile dürfen in den Mindestlohn eingerechnet werden und welche nicht (bitte einzeln aufzählen und begründen)?
2. Aus welchen Gründen verzichtet die Bundesregierung auf eine klare gesetzliche Definition des Mindestlohns und der anzurechnenden Bestandteile?
3. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass es für die Durchsetzung des Mindestlohns von Bedeutung ist, dass die Beschäftigten über die entsprechende Behandlung der verschiedenen Lohnbestandteile bei der Berechnung des Mindestlohns gut informiert sind, damit sie ihre Rechte kennen und einfordern können?

Wenn ja, warum verzichtet die Bundesregierung vor diesem Hintergrund auf eine im Gesetz formulierte Definition, die für Beschäftigte leicht auffindbar wäre?

4. Dürfen Verpflegung und Unterkunft, wie es beispielsweise bei der Saisonarbeit möglich sein soll, auch in anderen Branchen bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden, und wenn nicht, mit welcher Begründung soll die Saisonarbeit hier eine Ausnahme darstellen?
5. Dürfen Sachleistungen bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden?

Wenn ja, welche und unter welchen Bedingungen (bitte begründen)?

6. Gilt der Mindestlohn auch für besondere Arbeitszeiten, wie Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst?

Inwieweit können diese Arbeitszeiten bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden (bitte begründen)?

7. Gilt der Mindestlohn auch für besondere Arbeitszeiten, wie Anfahrts-, Wege und Wartezeiten?

Inwieweit müssen diese Arbeitszeiten bei der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden (bitte begründen)?

8. Wie plant die Bundesregierung, angesichts der Tatsache, dass die unkorrekte Erfassung der Arbeitszeit eine der verbreitetsten Praktiken zur Umgehung des Mindestlohns ist, eine unkorrekte Erfassung der Arbeitszeit zur Umgehung des Mindestlohns zu kontrollieren und zu sanktionieren (vgl. Schulzen et al. [2014]: Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen: Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann. Studie im Auftrag

der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW, S. 43.
Online unter: <http://bit.ly/15xj9R4>)?

Welche Schritte plant die Bundesregierung konkret?

9. Wie plant die Bundesregierung, über die Mindestlohn-Homepage und die Hotline hinaus, Beschäftigte über ihre Mindestlohnansprüche zu informieren?
10. Welche Angebote für Beschäftigte und Arbeitgeber zur Beratung und Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen plant die Bundesregierung, über die Mindestlohn-Homepage und die Hotline hinaus, zu schaffen?
In welchem zeitlichen Rahmen sollen diese Angebote umgesetzt werden?
11. Auf welche Weise plant die Bundesregierung, die Arbeitgeber zu verpflichten, ihre Beschäftigten über deren Mindestlohnansprüche zu informieren?
Wenn keine Informations- oder Veröffentlichungspflichten für die Arbeitgeber geplant sind, warum nicht?
12. Auf welchem Wege und mit welchen Maßnahmen plant die Bundesregierung, nach Deutschland entsandte Beschäftigte über ihre Rechte beim Mindestlohn zu informieren?
13. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung mit der Mindestlohn-Hotline bisher gemacht?
Wie oft wurde sie genutzt?
14. Welche Erfahrungen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung mit Meldungen von Verstößen bei der Zahlung von Branchenmindestlöhnen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit?
Wie viele Meldungen gab es dort in den vergangenen fünf Jahren?
Wie viele dieser Meldungen wurden anonym getätigt?
Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Erfahrungen?
15. Plant die Bundesregierung, ein Verbandsklagerecht zur Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen zuzulassen?
Wenn nein, warum nicht?
16. Wie plant die Bundesregierung die gesellschaftliche Akzeptanz des Mindestlohns, insbesondere in Wirtschaftskreisen, zu erhöhen?
17. Kann die Bundesregierung ausschließen, dass es weitere Ausnahmeregelungen oder besondere Regelungen für einzelne Branchen oder Beschäftigtengruppen beim Mindestlohn, wie beispielsweise vom Bäckerhandwerk gefordert, geben wird?
18. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass ein für alle Beschäftigten gleicher Mindestlohn die Bekanntmachung und damit die Durchsetzung des Mindestlohns erleichtert?
Wenn ja, wie ist dies mit den vorhandenen abweichenden Regelungen, wie beispielsweise für Zeitungszusteller oder für Saisonarbeiter, zu vereinbaren?
19. Welche Branchen und wie viele Beschäftigte sind nach Kenntnis der Bundesregierung von der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung betroffen?
20. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass eine Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit eine wichtige Voraussetzung für eine Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit und vor allen Dingen auch Voraussetzung für effektive Kontrollen ist (bitte begründen)?

21. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um zu verhindern, dass Arbeitgeber Druck auf Beschäftigte ausüben, nur die geplante, aber nicht die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit anzugeben?

Welchen Stellenwert hat hierbei aus Sicht der Bundesregierung die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit?

22. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass mit der Mindestlohnmeldeverordnung für bestimmte Bereiche faktisch eine Befreiung von der Meldepflicht vorgenommen wird?

Berlin, den 19. Dezember 2014

Dr. Gregor Gysi und Fraktion