

**MINDESTLOHN  
DRAN BLEIBEN**

**DGB**



**Mindestlöhne:  
Was ändert sich ab 2021?**

[www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de)



## Deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns steht an

Mitte 2020 hat die Mindestlohnkommission (MLK) eine neue Anpassung der Lohnuntergrenze beschlossen. Der gesetzliche Mindestlohn wird damit zum 1. Januar 2021 in einem ersten Schritt auf 9,50 € angehoben. Bis zum Juli 2022 erfolgen halbjährlich weitere Anhebungen. Zum 1. Juli 2021 wird er auf 9,60 €, zum 1. Januar 2022 auf 9,82 € und am 1. Juli 2022 noch einmal auf 10,45 € angehoben. Mit der letzten Anpassung steigt der Mindestlohn auf Druck der Gewerkschaften das erste Mal in seiner Geschichte deutlich über den rechnerischen Wert des Tarifindex. Mit der starken Steigerung auf deutlich über 10 € trägt der Mindestlohn dazu bei, dass das Einkommen von Millionen Beschäftigten steigt. Allein in den beiden kommenden Jahren wird eine größere Erhöhung als in den vergangenen fünf Jahren zusammen erreicht. Damit leistet der Mindestlohn einen wichtigen Beitrag zur Regulierung des Niedriglohnssektors.

Allerdings bedeuten gute Arbeitsbedingungen auch in Zukunft nicht Arbeit zum Mindestlohnniveau. Gute Arbeit gibt es nur mit Tarifverträgen. Deshalb bleibt es für den DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften oberstes Ziel, die Tarifbindung wieder zu erhöhen und somit für gute Arbeit und gute Löhne für die Beschäftigten zu sorgen. Unser Ziel ist es, dass irgendwann keine Beschäftigten mehr zum Mindestlohn arbeiten müssen.

2022 wird die MLK, die mit je drei Gewerkschafts- und ArbeitgebervertreterInnen und mit zwei (nicht stimmberechtigten) WissenschaftlerInnen besetzt ist, erneut über eine Mindestlohnanpassung beschließen. Diese wird dann auf dem Wert von 10,45 € aufsetzen, so dass sich die deutliche Erhöhung auch weiter verstetigen wird. Der Beschluss der MLK basiert auf einer Gesamtabwägung, die zu einem angemessenen Mindestschutz der ArbeitnehmerInnen beiträgt, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen fördert und die Beschäftigung sichert. Der Beschluss der MLK kann von der Bundesregierung per Rechtsverordnung umgesetzt, aber nicht geändert werden.

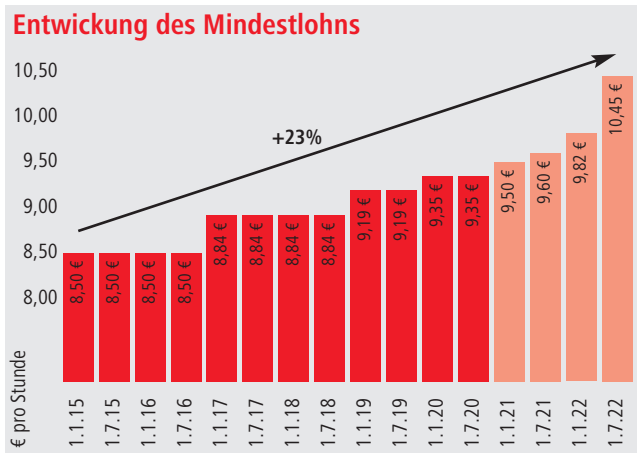
## 5 Jahre Mindestlohn

Der Mindestlohn hat 2020 seinen fünften Geburtstag gefeiert. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war ein Erfolg der Gewerkschaften und ein wichtiger Meilenstein zur Wiederherstellung der Ordnung am Arbeitsmarkt. Zeit für eine Bilanz.

Vor der Einführung des Mindestlohns waren Löhne von 5 € und darunter keine Seltenheit. Dies lag auch an der sinkenden Tarifbindung vor allem in den untersten Einkommen, die sich damit

von der allgemeinen Lohnentwicklung abkoppelten. Durch die regelmäßige Mindestlohnanpassung sowie der Orientierung an der Tariflohnentwicklung konnte dieser Abwärtstrend gestoppt werden.

Aktuell sprechen sich knapp 80 Prozent der Bevölkerung für eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € aus. Die Befürchtungen der Mindestlohn-GegnerInnen, dass Arbeitsplätze verloren gehen, sind ausgeblieben. Zudem hat der Mindestlohn zu fairen und gleichen Wettbewerbsbedingungen geführt. Denn kein Unternehmen kann sich nunmehr durch unlauteres Lohndumping Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten verschaffen.



Quelle: Mindestlohnkommission

Der Mindestlohn ist eine Erfolgsgeschichte, da Millionen Beschäftigte davon profitieren. Über vier Millionen Beschäftigte haben dadurch mehr Geld im Portemonnaie.

Trotz aller Erfolge, fällt die Bilanz nach fünf Jahren gemischt aus. Denn der Mindestlohn befindet sich nach wie vor nicht auf einem existenzsichernden Niveau. Selbst ein häufig in der Diskussion eingebrachter Mindestlohn von 12 € entspricht derzeit nur 60 Prozent des deutschen Medianeinkommens, was die international anerkannte Definition der Armutsgrenze ist. Doch klar ist: Auch ein Leben an der Armutsgrenze ist nicht erstrebenswert, es muss deutlich darüber liegen!

Gute Arbeit bedeutet also auch in Zukunft nicht Arbeit zum Mindestlohn, sondern Arbeit mit Tarifvertrag. Der Mindestlohn konnte das Lohngefüge am untersten Rand zwar stabilisieren, aber die Tarifbindung nicht erheblich erhöhen. Mit Tarifvertrag gibt es mehr Geld. Auch Regelungen, die über den Lohn hinausgehen, wie beispielsweise Urlaubstage, Weihnachtsgeld und Schichtzuschläge, sind im Tarifvertrag festgelegt und nicht durch den Mindestlohn geregelt. Somit bleibt für den DGB die Stärkung der Tarifbindung das zentrale Gerechtigkeitsthema dieser Zeit. Die Tarifbindung muss durch geeignete Maßnahmen wieder erhöht werden. Dazu gehört u.a. die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Vergabe öffentlicher Aufträge und Fördergelder nur noch an tarifgebundene Unternehmen sowie die Erschwerung von Tarifflicht durch die ArbeitgeberInnen.

## Effekte des gesetzlichen Mindestlohns

Von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und seinen Erhöhungen haben mehrere Millionen Beschäftigte unmittelbar profitiert. Rund die Hälfte der Mindestlohn-Beschäftigung besteht aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, gefolgt von Teilzeitbeschäftigten (ca. 30 Prozent).

Allerdings erhalten viele Beschäftigte, trotz Anspruchs, keinen Mindestlohn. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) schätzte, dass in 2018 2,4 Millionen Beschäftigte weniger als den Mindestlohn verdienen. Betroffen von Verstößen sind besonders Beschäftigte im Gastgewerbe (Gastronomie und Beherbergung), Taxigewerbe sowie Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, im Baugewerbe, der Fleischwirtschaft oder bei der Gebäudereinigung. Gerade in diesen Bereichen ist die Kontrolle des Mindestlohns schwierig.

Durch Einführung des gesetzlichen Mindestlohns konnte unfairem Wettbewerb mit Lohndumping auf Kosten der Beschäftigten ein Riegel vorgeschoben werden. Vor allem Beschäftigte in Ostdeutschland, insbesondere Frauen, in Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Logistik oder dem Einzelhandel konnten dank des Mindestlohns höhere Einkommen erzielen.

Bis zur aktuellen Corona-Krise hat sich die deutsche Volkswirtschaft im Großen und Ganzen gut entwickelt. Zu dieser guten

ökonomischen Entwicklung der vergangenen Jahre hat auch der private Konsum als zentrale Säule des Aufschwungs maßgeblich beigetragen. Der Mindestlohn sorgt für eine Stabilisierung der Konjunktur. Ein Cent mehr Mindestlohn hat etwa 20 Millionen Euro mehr Kaufkraft pro Jahr zur Folge. Über die kommenden zwei Jahre bedeutet dies folglich einen Kaufkraftgewinn von knapp zwei Milliarden Euro. Geld, was in der Regel unmittelbar wieder in den Wirtschaftskreislauf zurückfließt. Damit stärkt der Mindestlohn, nicht nur in Zeiten der Corona-Pandemie, den Konsum und wird zur Konjunkturstütze.

### **Wusstest Du schon?**

Allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne auf Basis des Tarifvertragsgesetzes (TVG), des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) haben Vorrang vor dem allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohn. Sie liegen schon jetzt deutlich oberhalb von 9,50 Euro (gilt ab 01.01.2021).

Eine stets aktualisierte Übersicht über die Branchenmindestlöhne ist auf den Seiten des WSI-Tarifarchivs in der Mindestlohndatenbank zu finden: [www.wsi.de/de/mindestloehne-in-deutschland-15302.htm](http://www.wsi.de/de/mindestloehne-in-deutschland-15302.htm)





## Welche Ausnahmen vom Mindestlohn gibt es?

Leider profitieren nicht alle Beschäftigten vom Mindestlohn.  
So gilt der Mindestlohn nicht für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung. Auch Volontäre haben keinen Anspruch
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung
- PraktikantInnen, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, oder, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient
- Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen
- ehrenamtlich Tätige
- Behinderte Menschen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis z. B. in einer Behinderten-Werkstatt
- Strafgefangene, die innerhalb der Haftanstalt arbeiten

## Der Mindestlohn ist Dein Recht – kämpfe dafür!

Nach wie vor schildern Beschäftigte dem DGB, wie ArbeitgeberInnen den Mindestlohn versuchen zu umgehen. Studien gehen von millionenfachen und systematischen Verstößen aus. Die Tricks der ArbeitgeberInnen sind vielseitig. So werden z. B. MinijobberInnen neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt, die geringere Arbeitsstunden vorsehen. Erwartet wird dennoch, dass der alte Arbeitsumfang erledigt wird. Manchmal werden Teile des Lohns in nicht-monetären Leistungen wie z. B. Backwaren, Wellness- oder Kinogutscheinen »bezahlt«. Das ist alles unzulässig!

Grundsätzlich regelt das Mindestlohngesetz (MiLoG) den Anspruch auf den festgeschriebenen Lohn. Dort steht: »Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.« Arbeitsverträge, die Regelungen beinhalten, welche den Lohn unter dem aktuellen Mindestlohniveau drücken, sind nicht zulässig und ungültig. Weiter steht im Gesetz: »Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.« ArbeitnehmerInnen können also auch nicht ‚freiwillig‘ auf den Lohn verzichten. Das verhindert die Unterbietung von prekären Angestellten untereinander.

**Hinweis:** Mindestlohnansprüche von ArbeitnehmerInnen können auch noch drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden.

Folgende Tricks werden von ArbeitgeberInnen angewandt, sind jedoch nicht rechters:

- Zuschläge, beispielsweise für Arbeit in der Nacht oder an Feiertagen, müssen zusätzlich zum Mindestlohn aufgeschlagen werden. ArbeitnehmerInnen werden sonst um einen Teil des ihnen zustehenden Lohns betrogen.
- Überstunden müssen bezahlt werden. ArbeitgeberInnen dürfen die Lohnkosten nicht durch den Einsatz von regelmäßigen Überstunden drücken. Überstunden sind Ausnahmen und nach dem Mindestlohn zu bezahlen. Es empfiehlt sich Überstunden genau zu dokumentieren.
- Trinkgeld ist nicht mit dem Mindestlohn zu verrechnen. Besonders in der Gastronomie muss man darauf achten, dass es sich beim Trinkgeld nicht um Verdienst handelt. Man muss auf das Trinkgeld keine Einkommenssteuer bezahlen. ArbeitgeberInnen dürfen wegen erwartetem Trinkgeld nicht unter dem Mindestlohn bezahlen.

Gewerkschaftsmitglieder erhalten selbstverständlich kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz von ihrer zuständigen Gewerkschaft, um bei Verstößen ihre Mindestlohnansprüche durchzusetzen.

## Mindestlohn sichert Beschäftigung

Die Mindestlohnkommission empfiehlt nicht nur alle zwei Jahre seine Anpassung. Zwischen den intensiven Verhandlungen bearbeitet sie das Thema auch wissenschaftlich und gibt dafür Studien in Auftrag. Diese sollen verschiedene Effekte der Lohnuntergrenze untersuchen und die Entscheidung für die Mindestloohnerhöhungen argumentativ unterfüttern.

Auch in neuen Studienergebnissen wurde das Hauptargument der Mindestlohn-GegnerInnen wieder entkräftet: Der Mindestlohn hat keinen negativen Einfluss auf die Beschäftigung. Vielmehr ist genau das Gegenteil der Fall: Das Beschäftigungsniveau war vor der Corona-Pandemie auf einem Allzeithoch. Die Arbeitslosenzahlen insgesamt stiegen nach Mindestlohneinführung nicht an. Allenfalls im Bereich der geringfügigen Beschäftigten sind in überschaubarem Maße Arbeitsplätze weggefallen. Diese wurden aber durch den gleichzeitigen Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überkompensiert. Der Mindestlohn führt also, wenn überhaupt, zu einem Abbau prekärer Arbeitsverhältnisse. Genau dies war auch bei Mindestlohneinführung so beabsichtigt.

Manche ÖkonomInnen rechneten zur Einführung des Mindestlohns mit einem Abbau von bis zu einer Million Stellen. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet.

## Der Mindestlohn und die Pfändungsfreigrenze

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt es für EU-AusländerInnen keine Sonderregelungen bezüglich des Mindestlohns. Wer in der Bundesrepublik tätig ist, erhält genau wie deutsche ArbeitnehmerInnen den Mindestlohn, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis mit einem ausländischen Unternehmen besteht. Sollten Unternehmen nicht oder zu wenig zahlen, drohen Strafen in Höhe von bis zu 500.000 €. Dies ist besonders relevant für SaisonarbeiterInnen oder beispielsweise KraftwagenfahrerInnen aus dem Ausland.

Es gibt jedoch auch noch andere Umstände, die ArbeitnehmerInnen beachten sollten. Wer weniger als 70 Arbeitstage im Kalenderjahr arbeitet, ist nicht sozialversichert, hat keine Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt aber nur, wenn man gelegentlich und nicht berufsmäßig arbeitet und diese Arbeit nicht dazu dient, den Lebensunterhalt zu sichern. In der Corona-Pandemie wurden diese Beschränkungen aufgeweicht: Bis 31.10.2020 durften Beschäftigte sogar 115 Arbeitstage ohne Sozialversicherungsschutz eingestellt werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Art der Beschäftigung kritisch zu bewerten.

Das Projekt »Faire Mobilität« des DGBs setzt sich für gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Beschäftigte vor allem aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein. Mehr Infos: [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

Immer wieder ist die Rede davon, dass SaisonarbeiterInnen von ArbeitgeberInnen die Kosten für Verpflegung und die Unterkunft vom Lohn abgezogen bekommen. Das wird vom DGB immer wieder kritisiert und ist oft auch nicht erlaubt: Zum Beispiel gilt es dann nicht, wenn Arbeitgeber verpflichtet sind, Branchenmindestlöhne zu zahlen auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), wie etwa in der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus, oder auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), also in der Leiharbeit. Dann ist es nicht zulässig, Sachleistungen auf den Lohn anzurechnen.



In Fällen, in denen die Anrechnung von Kost und Logis zulässig ist (z. B. bei ErntehelferInnen), muss jedoch mindestens der pfändungsfreie Betrag vom Lohn übrig bleiben. Dieser Betrag steht allen ArbeitnehmerInnen ohne weitere Abzüge der ArbeitgeberInnen zu. Derzeit liegt die Pfändungsfreigrenze für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person bei rund 1.180 € monatlich netto. Wer so viel oder weniger monatlich verdient, dem darf kein Geld für Sachleistungen für Essen und Wohnen von den ArbeitgeberInnen abgezogen werden.

Wofür ArbeitgeberInnen SaisonarbeiterInnen etwas abziehen dürfen, richtet sich nach der Art und Menge der zur Verfügung gestellten Verpflegung sowie der Art und Belegung der Unterkünfte. Diese Sachleistungen müssen zudem nach »mittlerer Art und Güte« sein. Sie dürfen also qualitativ nicht beanstandet werden. Hinzu kommt, dass die Anrechnung des Essens und der Unterkunft beidseitig erfolgen muss und nicht allein von Arbeitgeberseite.

Nähere Infos zu pfändungsfreien Löhnen auf den Seiten des Zolls unter der Überschrift Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte: [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html)

## Mindestlohn weiterentwickeln

Fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurde das entsprechende Gesetz planmäßig evaluiert. Dazu legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Bericht vor. Der DGB hat dazu einen eigenen Evaluationsbericht erstellt. Dieser kann unter [www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de) eingesehen werden.

Fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gibt es einigen Nachbesserungsbedarf. Der DGB fordert:

- Mindestlohn auf 12 Euro erhöhen: Der Mindestlohn ist, auch nach der Ende Juni 2020 getroffenen Entscheidung der Mindestlohnkommission, nicht armutsfest. Deshalb muss er zügig auf 12 Euro brutto je Zeitstunde erhöht werden.
- Weitere Entgeltbestandteile dürfen nicht mehr auf die Zahlung des Mindestlohns angerechnet werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung ist dazu noch vor der Bundestagswahl auf den Weg zu bringen.
- Geltungsbereich ausweiten, Ausnahmen abschaffen: Die bei Mindestlohneinführung festgelegten Ausnahmen für Langzeitarbeitslose, Jugendliche unter 18 und freiwillige Praktika während der Ausbildung bzw. dem Studium, sind verfassungswidrig, sorgen für Rechtsunsicherheit und diskriminieren die Betroffenen.



- Gleichzeitig muss der Mindestlohn zukünftig auch für weitere Personengruppen gelten. So sind arbeitnehmerähnliche Personen in den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes aufzunehmen. Für Solo- und Kleinstselbstständige muss ein Anspruch auf ein branchenspezifisches Mindesthonorar geschaffen werden.
- Einhaltung des Mindestlohns verbessern: Um dem millionenfachen Mindestlohnbetrug schlagkräftig entgegen zu treten, sind eine Reihe von Maßnahmen nötig. Dazu gehört die Erhöhung der Kontrolldichte durch die zuständigen Behörden, Arbeitszeitaufzeichnungspflichten und höhere Strafen für kriminelle ArbeitgeberInnen.
- Mindestlohnbetrug muss als Ausschlussgrund zuwiderhandelnder ArbeitgeberInnen bei der Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren eingeführt werden.
- Bekanntheit der jeweils aktuellen Mindestlohnhöhe steigern: Die aktuelle Mindestlohnhöhe muss auf jeder Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgewiesen werden.

## Weitere Informationen über den Mindestlohn

gibt es in der Rubrik der häufig gestellten Fragen auf

[www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de):

[www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/faq](http://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/faq)

oder auf Facebook unter:

[www.facebook.com/MindestlohnDGB](https://www.facebook.com/MindestlohnDGB)

**Noch kein Gewerkschaftsmitglied?**  
Hier kannst du es werden:  
[www.dgb.de/mitglied-werden](http://www.dgb.de/mitglied-werden)



## Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Verantwortlich:

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, VB 03

Redaktion: Philip Bleeß, Michael Wagner, Robby Riedel

Fotos: DGB-Jugend (Titelfoto), Jan Zappner,  
Patrick Jedamzik (CC BY-NC-SA 2.0), Simone M. Neumann

Stand: November 2020

**STIMMEN FÜR DEN MINDESTLOHN**



[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

BAR