

POLICY BRIEF

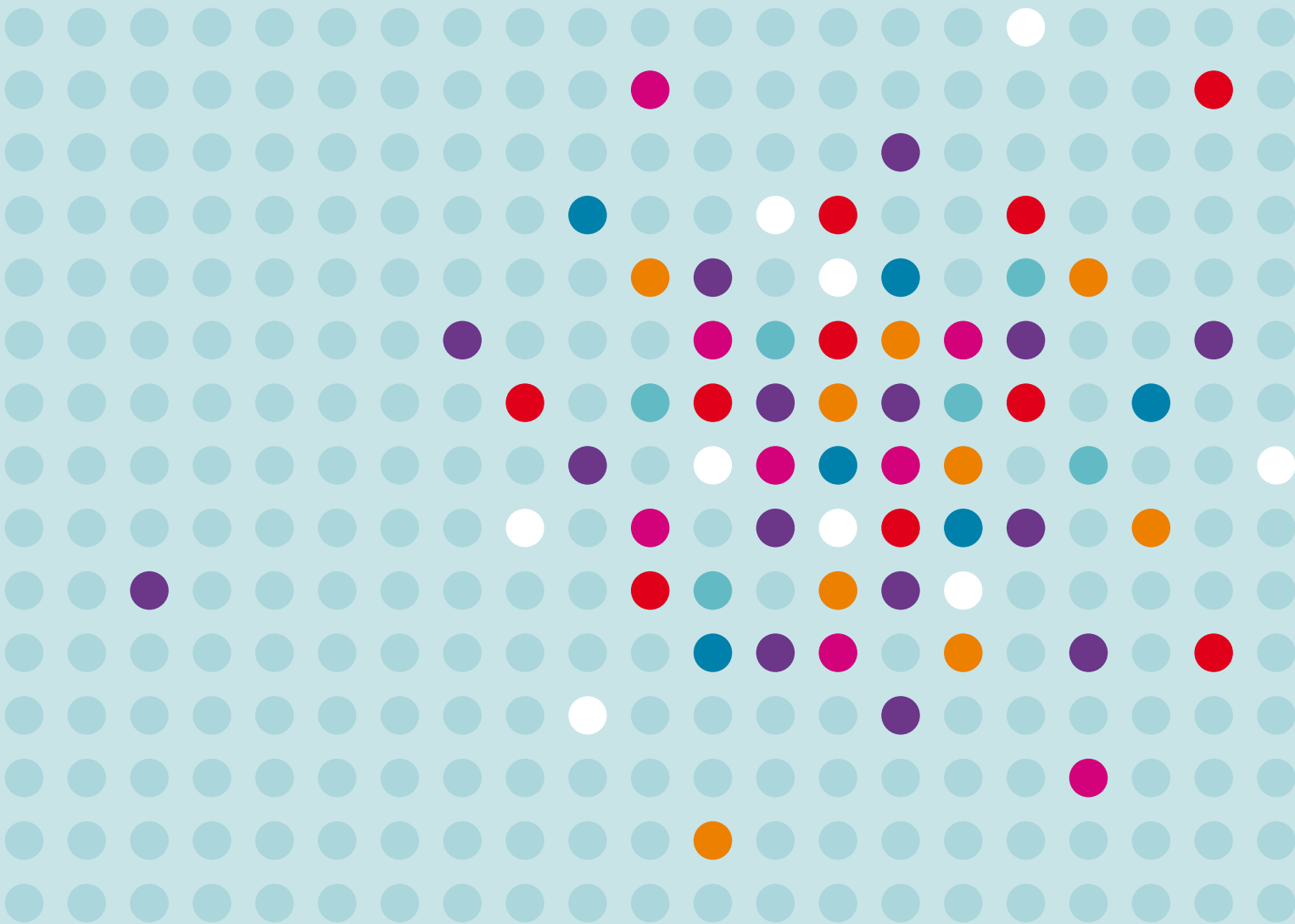
Nr. 2 · Policy Brief WSI · 03/2016

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

PRAXIS UND WIRKUNG DES MINDESTLOHNS

Stellungnahme anlässlich der Anhörung des Bundestagsausschusses
für Arbeit und Soziales am 14.03.2016 (BT Drs. 18(11)558)

Marc Amlinger, Thorsten Schulten



Stellungnahme zum Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst u. a. (Fraktion DIE LINKE) „Mindestlohn sichern - Umgehungen verhindern“ (BT-Drs. 18/4183) sowie zum Bericht des IAB „Arbeitsmarktspiegel - Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns“ (Ausschussdrucksache 18(11)504) anlässlich der öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales am 14.03.2016 in Berlin.

VORBEMERKUNG

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) hat bereits seit langem in zahlreichen wissenschaftlichen Studien und Untersuchungen auf die anhaltende Erosion des deutschen Tarifvertragssystems und den damit einhergehenden sozialen und ökonomischen Problemen hingewiesen. Der Funktionsverlust der Tarifautonomie hat sich insbesondere in einen starken Anstieg des Niedriglohnsektors gezeigt, der mittlerweile zu den größten in ganz Europa gehört.

Vor diesem Hintergrund ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1. Januar 2015 uneingeschränkt zu begrüßen. Mit der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns wurde eine wichtige Voraussetzung für eine Verringerung der Niedriglohnbeschäftigung geschaffen. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Einführung des Mindestlohns wirkt und gerade in den klassischen Niedriglohnbereichen zu überdurchschnittlich hohen Lohnzuwächsen geführt hat (Amlinger u. a. 2016). Gesetzliche Mindestlöhne haben sich außerdem in vielen europäischen Ländern seit längerem bewährt (Schulten 2016).

Dennoch hat es im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns in Deutschland eine kontroverse Debatte um mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung gegeben. Zahlreiche deutsche Wirtschaftswissenschaftler prognostizierten erhebliche Arbeitsplatzverluste. Mehr als ein Jahr nach Einführung des Mindestlohns besteht jedoch weitestgehend Einigkeit darüber, dass es keine nennenswerten Auswirkungen auf die Beschäftigung gegeben hat. Dies wird auch durch den vorliegenden Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestätigt.

Das WSI kommt in einer ersten wissenschaftlichen Untersuchung zu den Erfahrungen mit dem Mindestlohn nach einem Jahr ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Auswirkungen für die Beschäftigten durchweg positiv sind, ohne dass damit negative Effekten auf dem Arbeitsmarkt verbunden wären. (Amlinger u. a. 2016). Vor diesem Hintergrund ist auch die Diskussion um die praktische Umsetzung des Mindestlohns zu bewerten. Insbesondere Forderungen nach einer Lockerung der Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten und Unklarheiten bei der Definition der verrechenbaren Lohnansprüche drohen die Wirksamkeit des Gesetzes zu be-

schränken.

So gibt es aus Sicht des WSI nach wie vor eine Reihe unzureichender und inkonsequenter Einzelregelungen, die insbesondere die Umsetzung und Kontrolle des Mindestlohns betreffen. Im Folgenden sollen deshalb die eher kritischen Aspekte der praktischen Umsetzung des Gesetzes diskutiert und (wo möglich) Verbesserungsvorschläge gemacht werden.

PROBLEME DER PRAKTISCHEN UMSETZUNG DES MINDESTLOHNS

Definition des Mindestlohnbegriffs

Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen in anderen Ländern wie auch mit den branchenbezogenen Mindestlöhnen in Deutschland verweisen darauf, dass Beschäftigte und Arbeitgeber die Höhe des Mindestlohns genau kennen müssen, damit dieser auch eingehalten wird. Das deutsche Mindestlohngesetz schreibt zwar für die meisten Beschäftigten die Bezahlung von mindestens 8,50 Euro pro Stunde vor, lässt aber weitgehend offen, welche Vergütungsbestandteile hierbei angerechnet werden dürfen und welche nicht (Schulten u. a. 2014: 41f). Dies hat offensichtlich zu großen Unsicherheiten auf Seiten mancher Betriebe wie auch der Beschäftigten geführt, was sich auch darin widerspiegelt, dass sich viele Anfragen bei den Hotlines des Bundesarbeitsministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf solche Fragen bezogen.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums gilt – gestützt auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts – der Grundsatz, dass „Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen (sind), die die ‚Normaltätigkeit‘ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgelten. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüberhinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar“ (BMAS 2015: 17). Demnach ist es weitgehend unstrittig, dass Zuschläge, mit denen besondere Belastungen wie z. B. Nachtarbeit vergütet werden, nicht angerechnet werden dürfen. Bei anderen Sonderzahlungen ist die Rechtslage weniger transparent. Auch die Gerichte mussten sich bereits mit solchen Fragen beschäftigen. So hat etwa das Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden, dass Urlaubsgeld nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden darf (Az.8 Sa 677/15). Ähnliche Entscheidungen fällten die Gerichte zu Sonderzuwendungen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (Az. 9 Sa 570/15), zu Nachtarbeitszu-

Entgeltbestandteile und Anrechnung auf den Mindestlohn

Anrechenbar	Nicht anrechenbar	Unklare Rechtslage
Grundgehalt	Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z.B. Überstunden, Sonn-/Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit)	13. Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld
Einmalzahlungen		Urlaubsgeld
Allgemeine Zulagen	Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z.B. Schmutz- oder Gefahrezulagen)	Verpflegung und Unterkunft Sachleistungen
	Akkord- und Qualitätsprämien	
	Vermögenswirksame Leistungen	
	Aufwandsentschädigungen	
	Trinkgelder	

Quellen: Schulten 2015, BMAS 2015

WSI

schlägen (Az. 1 Ca 1094/15) und Akkordzulagen (Az. 1 Ca 677/15). Umgekehrt kam das Arbeitsgericht Herne zu dem Urteil, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld angerechnet werden können, wenn es monatlich anteilig ausgezahlt wird und die Leistung unwiderruflich erfolgt (Az. 3 Ca 684/15). Auch ein Leistungsbonus kann nach Meinung des Arbeitsgerichts Düsseldorf grundsätzlich angerechnet werden (Az. 5 1675/15).

Ähnliche Unsicherheiten bestehen auch hinsichtlich der Frage, wie mit besonderen Arbeitszeiten wie z. B. Bereitschaftszeiten sowie Anfahrts-, Wege und Wartezeiten umzugehen ist, für die in vielen Bereichen bislang aufgrund arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Vereinbarungen geringere Vergütungen gewährt wurden. Nach Einschätzung von Däubler (2014) lässt das deutsche Mindestlohngesetz solche Abweichungen (mit Ausnahme von Rufbereitschaften) nicht zu. Eine ähnliche Auffassung wird auch vom BMAS (2015: 16) im Hinblick auf die Bereitschaftszeiten vertreten. Entsprechend urteilten die Arbeitsgerichte Köln und Aachen, dass Zeiten des Bereitschaftsdiensts mit dem Mindestlohn zu vergüten sind (Az. 8 SA 540/15).

Aus unserer Sicht erfordert die effektive Umsetzung und Einhaltung des Mindestlohns Rechtsicherheit für die betroffenen Arbeitnehmer/innen und auch Arbeitgeber. Somit besteht eine der größten Schwächen des MiLoG darin, dass es keine präzise Definition des Mindestlohnbegriffes enthält. Die praktischen Erfahrungen mit den branchenspezifischen Mindestlohnregelungen zeigen, dass durch eine fehlende Konkretisierung eine erhebliche Missbrauchsgefahr besteht (Schulten u. a. 2014). Um falsche Kalkulationen und bewussten Missbrauch zu vermeiden, muss für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparent sein, welche Leistungen und Entgeltbestandteile in den Mindestlohn eingerechnet werden dürfen und welche

nicht. Der Verweis auf die Entscheidungen der Arbeitsgerichte greift allein deswegen bereits zu kurz, da den meisten Betroffenen die entsprechenden Urteile kaum bekannt sein dürften.

In Sinne eines eindeutigen und kontrollierbaren Mindestlohnkonzeptes wäre es daher sinnvoll, den Mindestlohnbegriff auf das regelmäßige Grundentgelt festzulegen. Darauf hat das WSI bereits in seiner Stellungnahme zum Entwurf des Mindestlohngesetzes hingewiesen (Schulten/Bispinck 2014).

Arbeitszeiten und Mindestlohn

Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen im europäischen Ausland wie auch mit den Branchenmindestlöhnen in Deutschland zeigen eindeutig, dass Manipulationen bei der Arbeitszeitgestaltung zu den am häufigsten angewendeten Umgehungstricks der Unternehmen gehören (Schulten u. a. 2014). Die Beschäftigten bekommen dann zwar auf dem Papier den Mindestlohn, müssen aber gleichzeitig unbezahlte Mehrarbeit leisten und erhalten damit bezogen auf ihre effektive Arbeitszeit einen niedrigeren Stundenlohn. Besonders ausgeprägt ist das Problem in denjenigen Bereichen, in denen nicht nach Zeitlohn, sondern nach Stücklohn bezahlt wird. Dies ist z. B. im Reinigungsgewerbe weit verbreitet, wo die Bezahlung sich oft nach einer bestimmten zu reinigenden Fläche richtet und die hierbei zugrundeliegende Kalkulation der Arbeitszeit so bemessen ist, dass der Mindestlohn oft gar nicht erreicht werden kann.

Die Einhaltung des Mindestlohns kann nur wirksam kontrolliert und durchgesetzt werden, wenn die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten genau dokumentiert wird. Anders als in vielen anderen Ländern sieht das deutsche Mindestlohngesetz eine Verpflichtung zur Dokumentation von Arbeitszeiten gleichwohl nur für wenige Branchen

vor. Dabei handelt es sich um diejenigen Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz namentlich genannt werden: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie Fleischwirtschaft. Darüber hinaus muss die Arbeitszeit von Beschäftigten in Minijobs in allen Branchen (außer von Privathaushalten) erfasst werden.

Das Mindestlohngesetz verlangt lediglich die Aufzeichnung von Anfang, Ende und Dauer der Arbeitszeit, ohne dass diese Aufzeichnungen von beiden Seiten (Unternehmen und Beschäftigten) bestätigt werden müssen. Ohne eine Aufzeichnung der Arbeitszeiten sind wirksame Kontrollen der Mindestlohneinhaltung schlichtweg unmöglich. Hierauf hat auch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit als zuständige Kontrollbehörde bereits mehrfach hingewiesen.

Kontrolle des Mindestlohns und Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen durch Verbandsklagerecht

In Deutschland obliegt die Zuständigkeit zur Überprüfung und Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohns und der sektoralen Mindestlöhne den Behörden des Zolls. Innerhalb der Zollverwaltung ist die so genannte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) für die Kontrolle von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zuständig. Die FKS ist mit weitreichenden Kontrollrechten ausgestattet und verfügt über umfangreiche Kompetenzen zur Durchführung effizienter Mindestlohnkontrollen.

Aus der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (Deutscher Bundestag Drucksache 18/7525) geht hervor, dass gerade im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr weniger Kontrollen durch die FKS durchgeführt wurden. So wurden im Jahr 2015 insgesamt 43.637 Arbeitgeber von der FKS geprüft. Im Jahr 2014 waren es noch 63.014. Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, wie auch der Branchenmindestlöhne zu gewährleisten, ist jedoch eine ausreichende Kontrolldichte unerlässlich. Diese erfordert eine gute personelle und finanzielle Ausstattung der FKS. Ob die geplante schrittweise Aufstockung der FKS um 1.600 Planstellen bis zum Jahr 2020 dafür ausreichend ist, ist vor dem Hintergrund der geringeren Kontrollverfahren im Jahr 2015 eher fraglich.

Neben den Kontrollen durch die FKS hat jeder Beschäftigte bei Verstößen gegen den Mindestlohn die Möglichkeit das Unternehmen direkt vor dem Arbeitsgericht zu verklagen. Insgesamt verzeichneten die Arbeitsgerichte laut der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt zwar keine Klagewelle (FAZ Nr.35 vom 11.02.2016, S.17), dennoch beschäf-

tigt die Gerichte nach wie vor eine Reihe von Fragen hinsichtlich der Anrechenbarkeit einzelner Entgeltbestandteile in den Mindestlohnanspruch.

Da aber bislang die Last der Klage allein bei den einzelnen Beschäftigten liegt, sehen wir einen Bedarf, die Beschäftigte bei der Durchsetzung vorenthaltener Mindestlohnansprüche gezielter zu unterstützen. Die bislang geringe Zahl von Klagen gegen Verstöße gegen das Mindestlohngesetz kann auch damit zusammen hängen, dass für einzelne Beschäftigte eine solche Klage oft eine mit extrem großen Druck- und Belastungssituation verbunden ist. Als Lösung würde sich hier die Einführung eines Verbandsklagerechtes für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften anbieten.

AUSWIRKUNGEN DES MINDESTLOHNS AUF DIE BESCHÄFTIGUNG

Entgegen den neueren Erkenntnissen der internationalen Mindestlohnforschung, die mittlerweile mehrheitlich davon ausgeht, dass es keinen direkten Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigungsentwicklung gibt (Bosch/Weinkopf 2014), hat der überwiegende Teil der deutschen Wirtschaftswissenschaft die Auffassung vertreten, dass die Einführung des Mindestlohns sich deutlich negativ auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken würde. In zahlreichen Studien wurden mehrere Hunderttausend bis hin zu 1 Millionen Arbeitsplatzverluste prognostiziert (für einen Überblick: Schulden/Weinkopf 2015).

Ein Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist sich auch hierzulande die Wirtschaftswissenschaft weitgehend einig, dass die angekündigten negativen Auswirkungen ausgeblieben sind. Ende 2015 verzeichnet Deutschland im Gegenteil die niedrigste Arbeitslosenzahl seit Anfang der 1990er Jahre (Bundesagentur für Arbeit 2015). Dies gilt sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, wo aufgrund des Mindestlohns die Löhne deutlich stärker angehoben wurden.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hat im Rahmen der Beratungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Tarifautonomiestärkungsgesetz einen Bericht über die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nach Einführung des Mindestlohns mit Stand November 2015 vorgelegt. Das IAB zeigt darin, dass sich der positive Beschäftigungstrend in Deutschland auch nach Einführung des Mindestlohns fortgesetzt hat. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gab es im Oktober 2015 713.000 mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als im gleichen Monat des Vorjahres. Dies entspricht einem Zuwachs von 2,3 Prozent (Amlinger u. a. 2016).

Allein die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist laut IAB zum Jahreswechsel um saisonbereinigt 94.000 Personen deutlich zurückgegangen. Etwas mehr als die Hälfte dieses Rückgangs erklärt das IAB dadurch, dass die betroffenen Personen direkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergangen, während Übergänge in reine Arbeitslosigkeit für diese Personengruppe eine untergeordnete Rolle spielen.

Die Ausführungen des IAB zeigen somit, dass mit der Einführung des Mindestlohns insgesamt ein erheblicher Anteil ehemals geringfügig entlohnter Arbeitsplätze in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde. Hierfür spricht auch der überdurchschnittlich starke Zuwachs von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Branchen, die – wie z. B. das Gastgewerbe – traditionell über eine besonders hohe Anzahl von Minijobbern verfügten und in dem die Löhne aufgrund der Einführung des Mindestlohns besonders stark anstiegen (Amlinger u. a. 2016).

Zusammenfassend lassen sich demnach bislang keine Anzeichen dafür finden, dass mit der Einführung des Mindestlohns negative Beschäftigungswirkungen für den deutschen Arbeitsmarkt verbunden wären. In begrenztem Maße kann sogar davon ausgegangen werden, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein zusätzlicher Kaufkraftgewinn entstanden ist, der die Inlandsnachfrage gestärkt und damit die Entstehung neuer Beschäftigung gefördert hat (Horn u. a. 2015).

FAZIT: WAS NOCH GETAN WERDEN MUSS

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist eine der wichtigsten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten. Er hat entgegen vieler Kritiker nicht zu nennenswerten Beschäftigungsverlusten geführt und hat den Beschäftigten im Niedriglohnbereich überdurchschnittliche Lohnzuwächse beschert. Um den Mindestlohn zu einer dauerhaften Erfolgsgeschichte zu machen, bedarf es einer aktiven politischen Gestaltung und Durchsetzung unter Mitwirkung von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie betrieblichen Interessenvertretungen. Die zahlreichen Anrufe bei den Hotlines und Presseberichte über teils abenteuerlich anmutende Versuche von Betrieben, den Mindestlohnanspruch zu umgehen, sprechen dafür, dass der Informationsbedarf hoch ist und dass es klarer Regelungen bedarf.

Darüber hinaus kommt der Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns eine hohe Bedeutung zu. Deutschland verfügt über ein umfassendes Kontrollsystem mit dem Zoll als zentraler Instanz sowie

weiteren Institutionen. Hier geht es in erster Linie darum, die Kapazitäten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bedarfsgerecht und möglichst rasch aufzustocken und außerdem dafür zu sorgen, dass die unterschiedlichen Kontrollinstanzen effizient zusammenarbeiten.

Gleichzeitig müssen die Möglichkeiten von Beschäftigten, ihre Mindestlohnansprüche gegenüber den Unternehmen durchzusetzen, gestärkt werden. Die Last der Klage darf nicht alleine bei den einzelnen Beschäftigten liegen, sondern es muss auch die Möglichkeit bestehen, hierfür Unterstützung durch Kontrollinstitutionen (wie etwa in Großbritannien – Bosch u. a. 2015) oder durch Verbände in Anspruch zu nehmen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sollte deshalb ein Verbandsklagerecht eingeräumt werden, um wirksam gegen Mindestlohnverstöße vorgehen zu können.

Effektive Kontrollen und abschreckende Sanktionen sind nach den Erfahrungen mit branchenbezogenen Mindestlöhnen in Deutschland auch deshalb wichtig, weil sie die Akzeptanz des Mindestlohns fördern. Unternehmen schließen ihren Frieden mit dem Mindestlohn, wenn sie sich darauf verlassen können, dass sich auch ihre Konkurrenz daran hält.

LITERATUR

Amlinger, M./ Bispinck, R./ Schulten, T. (2016): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland. Erfahrungen und Perspektiven. Düsseldorf (WSI Report, 28). Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_2016.pdf.

BMAS (2015b): Das Mindestlohngesetz im Detail Ziele, Anwendung, Durchführung und Kontrolle, Berlin, Online verfügbar unter http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/SharedDocs/Downloads/ml/broschue-re-zum-mindestlohngesetz-im-detail.pdf?__blob=publicationFile

Bosch, G./Jaehrling, K./Weinkopf, C. (2015): Gesetzlicher Mindestlohn in der Praxis – Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung. WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11442.pdf>

Bosch, G./Weinkopf, C. (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier Nr. 304, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf Dezember 2015, Reihe: Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Nürnberg.

Däubler, W. (2014): Der gesetzliche Mindestlohn – doch eine unendliche Geschichte?, in: Neue Juristische Wochenschrift 27: 1924-1929.

Horn, G./Behringer, J./Herzog-Stein, A./Hohlfeld, P./Lindner, F./Rietzler, K./Theobald, T./Tober, S. (2015): Auf langsamer Fahrt – Prognose-Update: Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2015/2016, IMK-Report Nr. 110. Düsseldorf.

Schulten, T./Bispinck, R. (2014): Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans Böckler-Stiftung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung über ein „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ (Tarifautonomiestärkungsgesetz), 30.06.2014, Düsseldorf, Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2014_06_30.pdf.

Schulten, T./Böhlke, N./Burgess, P./Vincent, C. /Wagner, I. (2014): Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen. Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann, Studie im Auftrag der G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, G.I.B. Arbeitspapier Nr. 49, Bottrop.

Schulten, T. (2015): Fünf Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohns, in: Gegenblende Nr.32, März/April.

Schulten, T./Weinkopf, C. (2015): Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – eine erste Zwischenbilanz, in: Körzell, S./Falk, C. (Hrsg.), Kommt der Mindestlohn überall an? S. 79-92.

Schulten, T. (2016): WSI-Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa. In: WSI-Mitteilungen 69(2), S.129-135

IMPRESSUM

Autoren

Marc Amlinger

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
marc-amlinger@boeckler.de
Telefon +49 211 77 78-230

Dr. Thorsten Schulten

Referatsleiter Arbeits- und Tarifpolitik in Europa, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
thorsten-schulten@boeckler.de
Telefon +49 211 77 78-239

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527