

Das Mindestlohngesetz

8,50 Euro ist eine Stunde Arbeitszeit in Deutschland mindestens wert. Doch ganz so einfach wie es klingt, ist es in der Realität nicht. Das neue Mindestlohngesetz wirft in vielen Bereichen mehr Fragen auf, als es beantwortet, macht Ausnahmen und lässt auch sonst viel Raum für Interpretationen. Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann gibt Antwort auf die wichtigsten Fragen.

Seit Beginn des Jahres haben deutsche Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde. Er ist geschuldet für alle Stunden, während denen der Arbeitnehmer arbeitet oder aufgrund von Urlaub, Krankheit oder an Feiertagen von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist. Mit weniger muss sich niemand mehr zufrieden geben. Oder doch? Für viele Bereiche gibt es Ausnahmen oder keine klaren Regelungen. Rechtsexperten und Arbeitgeber kritisieren den großen Interpretationsspielraum, den das Gesetz hinterlässt. „Absolut verlässliche Aussagen kann im Moment niemand treffen“, erklärt Katharina Schumann. Die wichtigsten fragen versuchen wir nachfolgend zu beantworten:

Gilt das Mindestlohngesetz für alle?

„Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, also u. a. auch für Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen, für Arbeiten im Home-Office oder geringfügig Beschäftigte, aber auch freiwillige Praktikanten. Zu beachten ist aber auch, dass für tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte die tarifvertraglichen Entgeltregelungen vorgehen, sofern sie ein höheres Entgelt als 8,50 € vorsehen. Gesetzlich ausgenommen vom Mindestlohn sind lediglich Praktikanten im Rahmen der Schul- oder Berufsausbildung sowie Jugendliche bis 18 Jahre ohne Berufsausbildung, zur Berufsausbildung Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige.“

Für welche Branchen gelten Übergangsfristen?

„In der Leiharbeit gelten bis Ende 2017 die auf der Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AentG) festgesetzten tariflichen Mindestlöhne sowie die nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgesetzte Lohnuntergrenze auch dann, wenn sie den Mindestlohn von 8,50 Euro unterschreiten. Allerdings müssen diese tariflichen Mindestlöhne bzw. Lohnuntergrenze ab dem 01.01.2017 an den Mindestlohn angepasst werden. Die Übergangsregelung gilt für Leiharbeit in allen Branchen aber nur für Tarifverträge repräsentativer Tarifvertragsparteien. Für alle anderen Tarifverträge wird der Mindestlohn bereits am 01.01.2015 verbindlich.“

Eine weitere Ausnahme gilt für Zeitungszusteller: Um die verlässliche Zustellung von Zeitungen und Zeitschriften durch Austräger sicherzustellen, wird der Mindestlohn hier stufenweise eingeführt. Ab dem 01.01.2015 erhalten Zusteller 75 Prozent (6,38 Euro) und ab dem 01.01.2016 85 Prozent (7,23 Euro) des Mindestlohns. Vom 01.01. bis zum 31.12.2017

können die Zeitungszusteller dann den bereits jetzt geltenden Mindestlohn von EUR 8,50 beanspruchen, der ihnen ab 01.01.2018 dann vollumfänglich gesetzlich zusteht.“

Haben ehemals Langzeitarbeitslose einen Anspruch auf den Mindestlohn?

„Auch Arbeitnehmer, die lange arbeitslos waren, haben einen Anspruch auf den Mindestlohn und zwar vom ersten Tag an. Eine Ausnahme besteht aber dann, wenn der Arbeitnehmer vorher ein Jahr oder länger arbeitslos war. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung keinen Anspruch auf den Mindestlohn.“

Wie wird die Zahlung des Mindestlohns überprüft?

„Um überprüfen zu können, ob der Mindestlohn für jede Arbeitsstunde gezahlt wird, sind bestimmte Arbeitgeber verpflichtet, den Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit zu dokumentieren. Dies trifft auf gewisse Branchen zu, wie zum Beispiel das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, oder das Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe. Zudem sind auch Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten zur Aufzeichnung verpflichtet.“

Für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns ist die bei der Zollverwaltung angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zuständig. Die Beamten gleichen im Rahmen einer solchen Prüfung beim Arbeitgeber die dokumentierten Arbeitszeiten mit den Gehaltszetteln bzw. ausgezahlten Löhnen und Gehältern ab.“

Was tun, wenn der Arbeitgeber nicht den Mindestlohn zahlt?

„Arbeitnehmer sollten am Ende eines jeden Monats prüfen, ob sie für jede geleistete Arbeitsstunde EUR 8,50 brutto erhalten haben. Zahlt der Arbeitgeber den Mindestlohn nicht, sollten die Arbeitnehmer ihn am besten schriftlich und unter Fristsetzung zur Nachzahlung auffordern. Reagiert der Arbeitgeber nicht oder lehnt er eine Nachzahlung ab, so bleibt nur der Weg zu den Arbeitsgerichten, um die Ansprüche im Wege des Mahnverfahrens oder einer Klage geltend zu machen. Es ist ratsam, sich Hilfe von einem Arbeitsrecht-Experten zu holen, da das neue Gesetz viele Anwendungsprobleme mit sich gebracht hat und viele Einzelfragen noch nicht geklärt sind.“

Werden Zuschläge oder Weihnachts- und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn angerechnet?

„Zur Anrechnung von zusätzlichen Vergütungsbestandteilen ist im Gesetz selbst nichts geregelt. Der Gesetzgeber hat mit dem Mindestlohngesetz hier mehr Fragen aufgeworfen als Vergütungsfragen beantwortet. Vieles wird sich im Laufe der Zeit erst durch die Arbeitsgerichte klären lassen.“

Müssen auch Überstunden nach dem neuen Mindestlohn bezahlt werden?

„Ja, auch Überstunden müssen mit EUR 8,50 brutto vergütet werden. Ob pauschale oder konkrete Abgeltungsklauseln wie zum Beispiel „Mit dem Gehalt sind alle / sind 10 h pro

Monat abgegolten“ jetzt noch wirksam sind, ist fraglich. Denn nach dem Mindestlohngesetz muss jede Arbeitsstunde mit dem Mindestlohn vergütet werden.

Das Gesetz räumt aber die Möglichkeit ein, die Auszahlung für Überstunden um bis zu einem Jahr zu verschieben. Voraussetzung ist, dass die Vertragsparteien schriftlich ein Arbeitszeitkonto vereinbart haben und dort die monatlichen Überstunden einfließen. Der Arbeitgeber kann dann innerhalb von 12 Monaten durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns die Überstunden ausgleichen. Ist allerdings der Anspruch auf den Mindestlohn schon durch das regelmäßige Grundgehalt erfüllt, kann der Ausgleich der Überstunden auch nach 12 Monaten erfolgen.“