

Noch 112 Tage, dann kommt er – der Mindestlohn.

Am 03.07.2014 hat der Bundestag dem Mindestlohngesetz zugestimmt. Die Hürde im Bundesrat nahm das Gesetz eine Woche später. Es soll Lohndumping entgegenwirken. In Berlin geht man davon aus, dass der „Lohnunterbietungswettbewerb“ nur möglich sei, da unzureichende Arbeitslöhne durch Arbeitslosengeld II aufgestockt würden. Mit dem Gesetz möchte man nun einen Beitrag zur Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme leisten.

Aber was bedeutet das Gesetz für die Arbeitsvertragsparteien?

In 112 Tagen – am 01.01.2015 – wird der gesetzliche Mindeststundenlohn in Höhe von 8,50 € brutto eingeführt. Er soll für alle Branchen und Regionen gelten. Sind in einzelnen Branchen bereits Vereinbarungen durch Tarifparteien getroffen worden, die unterhalb der 8,50 € brutto liegen, bestehen diese noch bis Ende 2016 fort. Der Mindestlohn wird nicht für Jugendliche unter 18 Jahre gelten, es sei denn, sie haben bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit will man verhindern, dass sich die jungen Leute statt zunächst eine Ausbildung zu absolvieren gleich einen Job suchen. Wer nach mindestens 12 Monate der Arbeitslosigkeit einen Job bekommt, hat in den ersten sechs Monaten ebenfalls keinen Anspruch auf Mindestlohn. Ob dies den Anreiz für Arbeitgeber erhöht, Erwerbslose einzustellen, wird sich zeigen. Ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen sind Pflichtpraktika sowie freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten während der Ausbildung oder des Studiums. Nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums gilt der Mindestlohn grundsätzlich auch für Praktikanten.

Für Zeitungszusteller wird der Mindestlohn zwischen 2015 und 2017 stufenweise eingeführt.

Saisonarbeiter in der Landwirtschaft und Gastronomie bekommen ohne Wenn und Aber 8,50 € ab dem 01.01.2015. Allerdings hat der Gesetzgeber für kurzfristig Beschäftigte den Zeitraum, in denen sie von der Sozialversicherungspflicht befreit sind, von 50 auf 70 Tage ausgeweitet. Dies allerdings nur befristet für vier Jahre. Die Verrechnung von Kost und Logis wird ebenfalls erleichtert.

Zum 01.01.2017 soll es zu einer ersten und weitere zwei Jahre später zu einer zweiten Mindestlohnanpassung kommen. Hierzu hat der Gesetzgeber eine Mindestlohnkommission gebildet, der neben einem Vorsitzenden sechs weitere stimmberechtigte Mitglieder, je drei von Arbeitgebern und drei von Arbeitnehmern, darüber entscheiden, ob und um wie viel der Mindestlohn erhöht werden soll.

Zollfahnder der Finanzkontrolle, die bisher zum Beispiel versuchen, die Schwarzarbeit einzudämmen, sollen zukünftig auch den Verstoß von Arbeitgebern gegen das Mindestlohngesetz kontrollieren. Zahlt der Arbeitgeber keinen Mindestlohn, drohen ihm hohe Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000,00 €, in weniger schweren Fällen von bis zu 30.000,00 €.

Anrechnungen auf den Mindestlohn finden Leistungen wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld, wenn der Arbeitnehmer die anteiligen Beträge jeweils zum für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum und unwiderruflich ausbezahlt erhalten hat. Das bedeutet, Arbeitgeber können bei geschickter Regelung Weihnachts- und Urlaubsgeldzahlungen zum Bestandteil des Mindestlohns machen. Gleiches gilt für Zulagen und Zuschläge, wie zum Beispiel für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit. Genauso werden Schicht- und Überstunden-, genauso wie Erschwernis- und Schmutzzulagen oder Akkordprämien bei der Berechnung des Mindestlohnes berücksichtigt. Arbeitgeber werden hier genau prüfen und verhandeln müssen.

Arbeitnehmer, die sich durch die Einführung des Mindestlohnes eine Lohn- und Gehaltserhöhung versprechen, sollten ebenfalls genau hinschauen, ob sie nicht deshalb längst mit dem im Gesetz vorgesehenen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde brutto vergütet werden.

Deutschland ist Land Nummer 22, dass in der EU einen gesetzlichen Mindestlohn einführt. Ob es zu erheblichen Verbesserungen der Entgeltsituation der Arbeitnehmer führt, wird sich zeigen. Fest steht

jedenfalls, dass die neue gesetzliche Regelung erhebliche Fragen für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufwerfen wird, die mit gutem anwaltlichem Rat zu lösen sind.