

03.01.2018 | Von: Rolf Winkel

Arbeitsrecht

Mindestlohn, Transparenz und Mutterschutz

Der Mindestlohn gilt in allen Branchen, durch mehr Transparenz beim Lohn soll die Lohngleichheit gefördert werden und für (werdende) Mütter gibt es Verbesserungen.

Wolfilser - Fotolia.com



1) Mit mehr Durchblick zur Entgeltgleichheit

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – dieses Prinzip ist auch in Deutschland noch längst nicht umgesetzt. Doch wir arbeiten daran – könnte man ergänzen. Ab dem 6. Januar 2018 wird die Verwirklichung dieses Prinzips ein Stück weit einfacher. Ab diesem Tag haben Beschäftigte – gedacht ist dabei in erster Linie an Frauen, die Regelung gilt aber genauso für Männer – einen individuellen Auskunftsanspruch darüber, wie die Bezahlung ihrer Kollegen bei einer gleichartigen Tätigkeit ist. Geregelt ist dies im Entgelttransparenzgesetz. Der Anspruch gilt allerdings nur für Betriebe mit mindestens 200 Beschäftigten. Zudem darf der Arbeitgeber Informationen zum Lohn vergleichbarer Beschäftigter nicht geben, „wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird“ (§ 12 Abs. 3). Ansprechpartner für Arbeitnehmer, die eine entsprechende Auskunft wünschen, ist in erster Linie der Betriebsrat.

Ein Muster für ein „Auskunftsverlangen zum Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz“ findet man unter

2) Verbesserungen beim Mutterschutz

Während der Schwangerschaft gilt ab 2018 der Grundsatz: „Verstärkter Arbeitsschutz statt starres Beschäftigungsverbot“. Beim ärztlichen Beschäftigungsverbot zum Schutz der Gesundheit der Schwangeren gibt es keinerlei Änderung, wohl aber bei Beschäftigungsverboten aus betrieblichen Gründen. Diese sollen künftig soweit wie möglich vermieden werden. Stattdessen muss der Arbeitgeber nun nach Maßgabe einer Gefährdungsbeurteilung erforderliche Schutzmaßnahmen festlegen, um einer schwangeren Frau die Weiterarbeit zu ermöglichen.

Auf Kritik der Gewerkschaften ist insbesondere die Neuregelung zur Nachtarbeit gestoßen. Hier wurde ein behördliches Genehmigungsverfahren eingeführt. Der Arbeitgeber muss die Nachtarbeit ausdrücklich beantragen. Solange die Aufsichtsbehörde (je nach Bundesland unterschiedlich, teils liegt die Aufsicht z.B. bei Bezirksregierungen oder Gewerbeaufsichtsamtern) die Weiterbeschäftigung nicht untersagt, kann die Schwangere grundsätzlich weiter nachts beschäftigt werden. Wird der Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen abgelehnt, gilt er als genehmigt. Angesichts der notorischen Überlastung der Aufsichtsbehörden wird besonders diese Regelung als problematisch angesehen. Wichtig ist allerdings: Nachtarbeit kommt für Schwangere nur in Frage, wenn die Betroffene ausdrücklich zustimmt.

Neu ist auch: Ab 1. Januar 2018 schützt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) nun auch Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen. Für die Dauer der Mutterschutzfrist sind sie von Pflichtveranstaltungen befreit.

Einige weitere Neuregelungen sind bereits im Mai letzten Jahres in Kraft getreten.

So wurde der Mutterschutz für Mütter von Kindern mit Behinderung verbessert. Sie haben künftig nach der Entbindung Anspruch auf eine zwölfwöchige Mutterschutzfrist (statt auf acht Wochen). In dieser Zeit stehen ihnen das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkasse und der Arbeitgeberzuschuss hierzu zu. Insgesamt ist das deutlich mehr als das Elterngeld, das den Betroffenen ansonsten zustehen würde. Wichtig ist allerdings: Die Verlängerung des Mutterschutzes muss beim Arbeitgeber beantragt werden.

Weiterhin wurde ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche neu eingeführt.

3) Mindestlohn gilt nun in allen Branchen

Ab 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn in allen Branchen, insbesondere auch bei Zeitungsausträgern. Ausnahmen gelten allerdings weiterhin für bestimmte Personengruppen.

Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt und beträgt auch im Jahr 2018 8,84 Euro. Im Laufe des Jahres 2018 wird die Mindestlohn-Kommission beraten, welche Höhe der Mindestlohn ab 2019 haben soll.

Für wen gilt der Mindestlohn nicht?

- für Auszubildende,
- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- für ehrenamtlich Tätige und
- für ehemalige Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung.

Was gilt für Praktikanten?

Teils haben sie Anspruch auf den Mindestlohn, teils nicht. Für Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium gilt die gesetzliche Lohnuntergrenze nicht. Ebenso wenig für freiwillige Praktika, die maximal drei Monate

dauern. Für längere Praktika greift der Mindestlohn. Wer nach dem Ende seiner Ausbildung oder seines Studiums ein Praktikum macht, für den gilt generell der Mindestlohn – es sei denn, ein Praktikant will seine beruflichen Kenntnisse in einem anderen als dem bis dahin erlernten Beruf vertiefen.

Haben auch Schüler und Studierende sowie Rentner mit Nebenjobs Anspruch auf den Mindestlohn?

Ja, sie haben die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer. Nicht nur beim Mindestlohn, sondern auch beim Urlaubsanspruch und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

In welchem Verhältnis steht der gesetzliche Mindestlohn zu höheren Branchen-Mindestlöhnen?

Wo es solche Branchen-Mindestlöhne gibt, gelten natürlich diese. Etliche tarifliche Branchen-Mindestlöhne steigen bereits zum 1.1.2018. So gilt in der Aus- und Weiterbildung nun ein Mindestlohn von 15,26 Euro (vorher: 14,60) und in der Pflegebranche nun von 10,55 Euro (West) bzw. 10,05 Euro (Ost).

Was können Arbeitnehmer tun, denen der Mindestlohn nicht gezahlt wird?

Im Zweifelsfall müssen sie ihre Lohnansprüche einklagen – und zwar beim Arbeitsgericht. Dabei gewähren die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Das gilt allerdings erst nach einer dreimonatigen Mitgliedschaft.

Drohen Unternehmern, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen, Strafen?

Das Gesetz sieht für solche Unternehmen Bußgelder bis zu 500.000 Euro vor. Für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung sind in Deutschland die Hauptzollämter mit ihrem Arbeitsbereich Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuständig. Wer den Mindestlohn nicht erhält, kann das der zuständigen Stelle schriftlich oder telefonisch mitteilen. Die Hinweise können auch anonym gegeben werden.

Wie finde ich die zuständigen Ansprechpartner beim Zoll?

Am einfachsten im Internet unter folgendem Link:

<http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaeftigung/Ansprechpartner/ansprechpart>

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Dubliner Straße 12 | D-99091 Erfurt

Telefon: 0361 77758-0 | Telefax: 0361 77758-20

E-Mail: bezirk.thueringen@igbce.de