

Seit 1. Januar 2015 gelten der „Mindestlohn“ und das „Elterngeld plus“

PD Dr. Sabine Berghahn

Rechtsanwältin und Privatdozentin am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin

1. Mindestens 8,50 Euro je Zeitstunde!

Seit Januar 2015 gilt in Deutschland der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Zeitstunde. Auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) werden Informationen dazu bereitgestellt, und dort ist der Verweis auf die Webseite www.der-mindestlohn-gilt.de zu finden, auf der weitere Informationen, Videos, Infografiken und Frage-Antwort-Texte dargeboten sind.

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) nimmt Bezug auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Das deutet an, wie kompliziert die Regelungen verflochten sind und offenbar sein müssen, um die Vielzahl derjenigen einzubeziehen, die nicht nur in Niedriglohnjobs, sondern auch in anderweitig „atypischen“ Arbeitsverhältnissen arbeiten. Das Gesetz lässt das Bemühen erkennen, auch aus dem Ausland entsandte und vom Einsatzunternehmer „entlehene“ Arbeitskräfte einzubeziehen, sieht Meldepflichten für Arbeitgeber in bestimmten Branchen, Kontrollmaßnahmen der Zollverwaltung und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber vor. Besonders an den letzteren hat sich in der wirtschaftspolitischen und öffentlichen Diskussion viel Kritik entzündet. Das Gesetz erlaubt übergangsweise noch eine Unterschreitung des Mindestlohns für Beschäftigte in Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen bis Anfang 2017. Für Zeitungszusteller/innen sind ebenfalls Ausnahmen vorgesehen, allerdings auch eine stufenweise Anpassung von 75 Prozent der 8,50 Euro ab Januar 2015 über 85 Prozent ab Januar 2016 bis zur Erreichung von 100 Prozent der 8,50 Euro bis Dezember 2017.

Für wen gilt der Mindestlohn? Für wen gilt er nicht?

- Er gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahren.
- Bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen kann allerdings in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abgewichen werden.
- Für Schülerinnen und Schüler gilt er, wenn sie 18 Jahre oder älter sind oder bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt *nicht* für:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Er gilt auch nicht für Auszubildende.
- Für Praktikantinnen und Praktikanten gilt der Mindestlohn nicht, sofern es sich um ein Pflichtpraktikum in Schule, Berufsausbildung oder Studium handelt oder um ein freiwilliges

und/oder zur Orientierung dienendes Praktikum bis zu drei Monaten. Handelt es sich aber um ein weiteres Praktikum bei demselben Arbeitgeber, so gilt der Mindestlohn.

- Für ehrenamtlich tätige Personen.
- Der Mindestlohn gilt ebenfalls nicht für folgende Personen, weil sie nicht als Arbeitnehmer/innen gelten:
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung
- Heimarbeiterinnen oder Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
- Selbstständige

Problematisch bleibt die Anwendung bzw. Nicht-Anwendung des Mindestlohns auf „Werkvertragsnehmer/innen“. Sie gelten als Selbstständige, die oft allerdings nur zum Schein als Selbstständige behandelt werden, obwohl sie faktisch unselbständig und weisungsunterworfen arbeiten und in ein betriebliches System eingegliedert sind, in dem sie z.T. höchst rechtswidrigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Bekannt geworden sind solche Zustände aus dem Schlachter- und Fleischverarbeitungsgewerbe.

Eingerichtet wurde eine ständige Mindestlohnkommission, die die Einführung des Mindestlohns evaluieren soll, Bericht erstatten und Vorschläge zur Weiterentwicklung und zur alle zwei Jahre stattfindenden Anpassung machen soll. Eine Anpassung des Mindestlohns soll erstmals zum 1. Januar 2017 wirksam werden. Die Anpassung geschieht durch Rechtsverordnung.

Wie sich die Einführung des Mindestlohns speziell auf Branchen mit vielen weiblichen Arbeitskräften und auf typische Arbeitsverhältnisse von Frauen voraussichtlich auswirkt, soll in einer der späteren Lieferungen des Jahres 2015 behandelt werden

2. Das Elterngeld Plus ist in Kraft getreten

Zum 1. Januar 2015 ist auch das neue „Elterngeld Plus“ in Kraft getreten.¹ Allerdings gilt es erst für Geburten ab dem 1. Juli 2015. Die Novelle des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) soll ausdrücklich die Vereinbarungsbedingungen von Müttern und Vätern verbessern, die in Teilzeit arbeiten.

Nach dem seit 2007 geltenden BEEG konnten sich Eltern(teile) in den ersten 14 Monaten zwar gemeinsam zu Hause der Pflege und Betreuung ihres Kindes widmen; wenn sie aber einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, verringerten sich die Lohnersatzbezüge, und sie mussten sich die Zeit aufteilen. Beiderseitige Teilzeitarbeit brachte keinen Vorteil gegenüber vollzeitigem Elterngeldbezug. Es bestand also kein Anreiz für eine Teilzeittätigkeit und der Freistellungsanspruch war genauso schnell verbraucht wie bei gänzlicher Berufspause.

1 Vgl. Dorothea Grass: Einführung von Elterngeld Plus. Wie funktioniert das neue Elterngeld? In: Süddeutsche Zeitung vom 7.11.2014. Online: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/einfuehrung-von-elterngeldplus-wie-funktioniert-das-neue-elterngeld-1.2202059> (Zugriff: 4.6.2015).

Mit der neuen Regelung verlängert sich der Elterngeldbezug bei paralleler Teilzeitarbeit (von 25 bis 30 Stunden wöchentlich). Maximal bis zu 28 Monate fördert der Staat in Teilzeit arbeitende Eltern von Kleinkindern. So werden aus einem Elterngeldmonat praktisch jeweils zwei Bezugsmonate. Außerdem gibt es einen Partnerschaftsbonus: Wenn beide Eltern für mindestens vier Monate pro Woche 25 bis 30 Stunden parallel Teilzeit arbeiten, erhält jeder Elternteil das Elterngeld Plus nochmals für vier Monate. Alleinerziehende können das Elterngeld Plus ebenfalls bis zu 28 Monate in Anspruch nehmen. Dabei lassen sich Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus auch kombinieren.

Anwendungsbeispiele

Auf der Webseite des BMFSFJ (vom 4.6.2014) heißt es: „Pausiert etwa die Mutter für sechs Monate und bezieht volles Elterngeld, so kann sie anschließend für zwölf Monate Elterngeld Plus beziehen. Ihr Partner kann zwei Monate Elterngeld oder vier Monate Elterngeld Plus nutzen. Arbeiten beide im Anschluss für mindestens vier Monate Teilzeit mit 25 bis 30 Wochenstunden, können beide jeweils für diese vier Monate Elterngeld Plus erhalten.“

Möglich ist auch, dass Mutter und Vater nach der Geburt bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit arbeiten und gemeinsam je 14 Monate Elterngeld Plus beziehen. Im Anschluss könnten auch sie den Partnerschaftsbonus nutzen. Alleinerziehende können das neue Elterngeld Plus im gleichen Maße nutzen und zusammen mit den Partnermonaten statt der 14 regulären Elterngeldmonate

bis zu 28 Elterngeld Plus-Monate in Anspruch nehmen.“² Die Gestaltungsvarianten sind zahlreich, die Entscheidungsmöglichkeiten der Eltern nehmen erheblich zu, da sind Information und Beratung gefragt. Der Elterngeldrechner im Serviceportal „Familien-Wegweiser“ des BMFSFJ informiert, auch bei den jeweiligen Elterngeldstellen dürfte es wird Beratungsbroschüren und Weiteres geben.

Die Regelungen zur Elternzeit ändern sich ebenfalls, denn zukünftig können Eltern bis zu 24 Monate ihrer dreijährigen Elternzeit auch später nehmen – bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Bislang konnten nur 12 Monate später genommen werden. Zudem ist das Recht auf die neue Elternzeit nunmehr verbindlicher geregelt, der Arbeitgeber muss nicht mehr zustimmen. Die Elternzeit jenseits des dritten Geburtstags des Kindes muss aber 13 Wochen im Voraus angemeldet werden.

Zu diesen gesetzlichen Veränderungen wird es ebenfalls weitere Beiträge in späteren Lieferungen des Rechtshandbuchs geben.

Quelle:

Sabine Berghahn, Ulrike Schultz (Hg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg: Verlag Dashöfer. 2015.

Weitere Informationen erhalten Sie auf www.gleichstellung-online.de.

Diesen Artikel finden Sie auch auf dem Themenportal www.dasgleichstellungswissen.de.

2 Online: <<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=207628.html>> (Zugriff: 4.2.2015).

26.2.2015: Jahresempfang des djb-Landesverbands Niedersachsen, Hannover

Festvortrag: In Führung gehen... (Nicht-)Partizipation von Frauen in Hochschul-Leitungs-Gremien

Prof. Dr. Susanne Rode-Breyman

Präsidentin der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover und Leiterin des Forschungszentrums Musik und Gender

Die Vortrags-Einladung zum Jahresempfang 2015 des Deutschen Juristinnenbunds in Niedersachsen war ein starker Impuls: Freie Themenwahl war mir eingeräumt worden, aber ich sollte als Hochschul-Präsidentin und Leiterin des *Forschungszentrums Musik und Gender* aus der Perspektive einer Frau in einer Hochschul-Leitungsposition sprechen. Im ersten Schritt konnte ich also in Gedanken durch meine Erfahrungen in dieser Lebenswelt schweifen, in der ich seit 1990, also 25 Jahre in verschiedensten Funktionen (von der Frauenbeauftragten in einer Fakultät der Universität Bayreuth bis zur Präsidentin der künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und in verschiedenen Bundesländern (von Bayern über Nordrhein-Westfalen bis Niedersachsen) versucht habe, etwas mitzugestalten, auf den Weg zu bringen,

umzusetzen, bei Misserfolgen nicht einzuknicken, zäh zu sein, andere zu begeistern oder argumentativ zu überzeugen, Netzwerke aufzubauen, andere Frauen mitzunehmen.

Wenn ich mich erinnere, wie dieses Berufsfeld vor 25 Jahren in Bayern geprägt war, wie wenig Frauen wir seinerzeit an der Universität waren, was alles überhaupt erst einmal zu erringen war, und das mit den Möglichkeiten vergleiche, die Frauen an Hochschulen jetzt haben, dann gäbe es genügend Gründe für einen Festvortrag über das seitdem Erreichte. Die Zahl der Professorinnen hat sich ungefähr vervierfacht, es gibt Programme für die Nachwuchsförderung und Programme wie das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, viele Hochschulen haben das Zertifikat familiengerechte Hochschule, leben die Familienfreundlichkeit und kämen im Traum nicht mehr darauf, Männer, die Elternzeit nehmen, zu diffamieren und von ihnen, ab der Elternzeit nur noch als: „ach, das ist ja der mit der Elternzeit“ zu sprechen – wie es auch aktuell noch geschieht und mir unlängst von einer