

Was tun, wenn der Arbeitgeber den Mindestlohn nicht zahlt?

Der Mindestlohn hilft nur, wenn seine Zahlung auch verlässlich kontrolliert wird. Zuständig hierfür ist die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Um Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, gegen Schwarzarbeit oder illegale Beschäftigung wirksam bekämpfen zu können, müssen die staatlichen Kontrollen weiter verbessert werden.

Eine entscheidende Rolle kommt trotzdem den Betriebs- und Personalräten zu, die auf die Einhaltung des Mindestlohngesetzes achten sollten. Weigert sich ein Arbeitgeber, den Mindestlohn zu zahlen, drohen ihm Strafen bzw. Bußgelder bis zu 500.000 Euro, aber auch der Ausschluss bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Der Anspruch auf Mindestlohn kann innerhalb von drei Jahren auch nachträglich geltend gemacht werden.

GEW-Mitglieder können sich bei ihrem Landesverband persönlich beraten lassen und auf den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zählen, wenn sie gezwungen sind, ihr Recht auf Mindestlohn einzuklagen.

Weitere Infos gibt es unter:

www.mindestlohn.de

Online-Beratung für alle Studierenden rund um den Job gibt es beim Projekt Students@Work der DGB-Jugend:
www.students-at-work.de

Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen in Hochschule und Forschung:
www.gew.de/wissenschaft

www.gew.de

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Mindestlohn an Hochschulen

Informationen für Studierende und Beschäftigte

Impressum:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0, Fax: 069/78973-202, info@gew.de
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller
Redaktion: Bilge Cömert, Stefani Sonntag
Lektorat: Andrea Vath
Gestaltung: Karsten Sporleder
Titelbild: Stephanie Pilick - dpa
August 2018

Mindestlohn an Hochschulen

// Seit dem 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn. Er soll das Mindeste sein, was (fast) alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen und beträgt seit dem 1. Januar 2017 8,84 Euro. //

Eine Anpassung des Mindestlohns ist alle zwei Jahre gesetzlich vorgesehen, um eine regelmäßige Erhöhung entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der Tariflöhne zu gewährleisten. Am 28. Juni 2018 hat die zu diesem Zweck eingesetzte Mindestlohnkommission, an der die Gewerkschaften beteiligt sind, für die nächsten beiden Jahre bereits folgende gestufte Erhöhungen beschlossen: Ab 1. Januar 2019 steigt der Mindestlohn auf 9,19 Euro und ab 1. Januar 2020 noch einmal auf 9,35 Euro.

Der Mindestlohn ist ein großer Erfolg der Gewerkschaften, die mehr als ein Jahrzehnt für ihn gekämpft haben. Leider sind einige Ausnahmen im Mindestlohngesetz verankert, für deren Abschaffung sich die Gewerkschaften weiter einsetzen. Denn um wirksam vor Armutslöhnen zu schützen, muss der Mindestlohn für alle gelten.

Wer profitiert an den Hochschulen vom Mindestlohn?

„An Hochschulen gibt es doch keine Niedriglöhne!“ So mag man spontan einwenden, denn beim Stichwort Mindestlohn denkt man vielleicht eher an das Gaststätten- und Hotelgewerbe. Jedoch haben einige Beschäftigte der Hochschulen, vor allem (studentische) Hilfskräfte, sehr vom Mindestlohn profitiert, da zuvor an einzelnen Hochschulen Stundenlöhne von sechs Euro üblich waren.

Seit dem 1. Januar 2017 haben alle Beschäftigten an Hochschulen einen Rechtsanspruch auf den Mindestlohn. Das gilt auch für den studentischen Nebenjob. Egal ob in der Kneipe

oder an der Supermarktkasse: Studierende sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie andere und dürfen nicht schlechter als mit dem Mindestlohn vergütet werden.

Mindestlohn und Praktika

Viele Studierende absolvieren Praktika – häufig gegen ein minimales Entgelt oder sogar ganz unbezahlt. Nicht alle, aber doch einige von ihnen haben das Recht auf den Mindestlohn. Wenn bereits ein Studienabschluss vorliegt, müssen Praktika mit dem jeweils geltenden Mindestlohn vergütet werden. Das gleiche gilt für freiwillige Praktika während des Studiums, die länger als drei Monate dauern. Ausgenommen vom Mindestlohn sind – entgegen der Forderung der Gewerkschaften – Praktika, die durch die Studienordnung festgeschrieben sind (Pflichtpraktika) sowie freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten. Praktika, die vor dem Studium absolviert werden und der Orientierung für das Studium dienen, sind ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen, wenn sie höchstens drei Monate dauern. Für Praktikantinnen und Praktikanten unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt der Mindestlohn grundsätzlich nicht. Wird aber während des Praktikums das 18. Lebensjahr vollendet, kann ab diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf den Mindestlohn entstehen.

Für Praktika gilt außerdem: Praktikumsverträge müssen schriftlich niedergelegt werden. Hierbei müssen neben Dauer, Arbeitszeiten, Vergütung und Urlaub auch die Lernziele des Praktikums vertraglich definiert werden. Dies wurde von den Gewerkschaftsjugendlichen lange gefordert und soll den Missbrauch von Praktika als Billigarbeitsverhältnisse verhindern.

Weitere Ausnahmen: Wer bekommt den Mindestlohn nicht?

Alle unter 18 Jahren sind – gegen den Protest der Gewerkschaften – vom Mindestlohn ausgenommen. Anders als bei unseren europäischen Nachbarn, wo es immerhin abgestufte Jugendmindestlöhne gibt, gilt für Minderjährige in Deutschland gar keine Lohnuntergrenze. Lediglich Unter-18-Jährige mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung haben ein Recht auf den Mindestlohn. Wer schon mit 17 ein Studium aufnimmt, kann sich folglich auf keine Mindestlohnregelung berufen.

Auch Auszubildende sind grundsätzlich vom Mindestlohn ausgenommen. Das gilt aber nur für ihr Ausbildungsverhältnis – gehen sie neben der Ausbildung einem Nebenjob nach, müssen sie dort den Mindestlohn erhalten. Langzeitarbeitslose, die mindestens ein Jahr lang erwerbslos gemeldet waren, haben erst sechs Monate nach Wiederaufnahme einer Tätigkeit das Recht auf den Mindestlohn. Auch Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Mindestlohn.

Seit dem 1. Januar 2018 gilt der Mindestlohn grundsätzlich für alle Branchen, damit nun auch für Zeitungszustellerinnen und -zusteller, für die es mit Einführung des Gesetzes zunächst eine Übergangsfrist gab.

Was ist mit Lehrbeauftragten?

Viele Lehrbeauftragte an den Hochschulen erhalten nur einen Dumpinglohn für ihre Arbeit oder arbeiten sogar unentgeltlich. Das Gleiche gilt für die so genannte Titellehre: Wer als Privatdozentin oder Privatdozent Lehrveranstaltungen erteilen muss, um die Lehrbefugnis zu behalten, hat meist eine leere Gehaltstüte. Hieran hat leider auch das Mindestlohngesetz nichts geändert. Lehrbeauftragte gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern sie stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art. Damit fehlt ihnen nicht nur ein Anspruch auf den Mindestlohn, sie bekommen auch keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keinen bezahlten Urlaub. Der Arbeitgeber zahlt zudem für sie weder in die Kranken- und Pflegeversicherung noch in die Renten- und Arbeitslosenversicherung ein.

Die GEW fordert, dass Lehrbeauftragten, die dauerhafte Aufgaben in Lehre und Prüfungswesen übernehmen, sozialversicherte Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Soweit zur Ergänzung des Lehrangebotes weiterhin Lehraufträge vergeben werden, müssen Mindeststandards für die Vergütung, Vertragslaufzeiten und Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die die Situation der Lehrbeauftragten deutlich verbessern.