

Rundschreiben 10 /2015
(Sonderrundschreiben)

04.03.2015

Neue Erkenntnisse zum Mindestlohngesetz:

- Heimarbeitnehmer fallen nicht unter den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes.
 - Wichtige Hinweise zum Mindestlohngesetz finden sich auf der Homepage des Zolls.
 - Beim BMAS ist eine Mindestlohnhotline eingerichtet. Dort werden von Montag bis Donnerstag 08.00-20.00 Uhr unter der Nr.: 030/60280028 ohne die Berechtigung zur Erteilung verbindliche Auskünfte erteilt.
 - Weder tarifliche noch individualvertragliche Ausschlussklauseln greifen für den mindestlohn-relevanten Teil des Gehaltes. Dieser Teil verjährt alleine nach den Verjährungsvorschriften der §§ 185 ff. BGB (also erst nach 3 Jahren).
 - Parteivereinbarungen (z. B. in Aufhebungsverträgen) über den mindestlohn-relevanten Gehaltsteil sind nicht möglich.
 - Die Konsequenz mindestlohnunterschreitender Lohnvereinbarungen führt zu einem Wegfall der Vergütungsabrede. Die Konsequenz ist nicht etwa die Anhebung auf den Mindestlohn, sondern die Anhebung auf die ortsübliche Vergütung.
Aber: Der Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Höhe der ortsüblichen Vergütung.
 - Haben Arbeitsvertragsparteien die pauschale Abgeltung von Überstunden vereinbart, werden diese im Niedriglohnbereich jetzt wichtig:
Ist z. B. vereinbart, dass mit der Zahlung des Gehaltes pauschal 20 Mehrarbeitsstunden pro Monat abgegolten sind, so berechnet sich das Arbeitsentgelt wie folgt:
Regelarbeitszeit plus hier: 20 Überstunden x 8,50 €.
- Hierbei ist es vollkommen unerheblich, ob die 20 Mehrarbeitsstunden tatsächlich geleistet wurden!
- Auch bei Stücklohnvereinbarungen erlangt der Mindestlohn Bedeutung:
Stücklohn = 1 € pro gefertigtem Werkstück
Schafft der Arbeitnehmer im September während 100 geleisteter Arbeitsstunden 800 Stück und erhält hierfür 800 € ausgezahlt, besteht für den Arbeitgeber eine Nachzahlungspflicht in Höhe von 50 € (Mindestlohnverpflichtung = 100 Stunden x 8,50 € = 850 € abzüglich entrichteter 800 €).

Bei Aushilfen in der Gastronomie ist zu beachten, dass Trinkgelder nicht auf die Vergütung angerechnet und dort berücksichtigt werden dürfen!

Zur Dokumentation der Arbeitszeiten (gerade auch der geringfügig Beschäftigten) können Sie mit der nachstehenden Tabelle arbeiten:

Wir berichten weiter.

Ihre
Kirsten Weber
Hauptgeschäftsführerin

Stundenzettel			
Name:			
Datum	Beginn	Ende	Arbeitszeit (abzüglich Pausen)