

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 €).

