

RECHT SO!



GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.

■ **In Aktion für den Mindestlohn.** Die Gewerkschaften und die DGB Rechtsschutz GmbH informierten. Seite 2

■ **Was lange währt.** Wissenswertes zur Geschichte des Mindestlohns in Deutschland. Seite 2

■ **Das Maß war voll.** Ein Kraftfahrer aus Aschaffenburg wehrte sich gegen einen unfreiwilligen Freizeitausgleich. Seite 3

■ **Jetzt ist die Bewährungszeit.** Helga Nielebock (DGB) nennt die größten Fallstricke beim neuen Mindestlohn. Seite 4

Zwischen den Zeilen Üble Nachrede

Seine Missachtung gegenüber Gewerkschaften brachte ein Arbeitgeber aus Hamburg wortstark zum Ausdruck. Eine Kündigungsschutzklage einer gewerkschaftlich organisierten Küchenhilfe bezeichnete er als „lächerlich und dumm“. Aus seiner Sicht sei es bedauerlich, „von einer eigentlich zu verbotenden Vereinigung mit kommunistischen Zügen vor ein Gericht gezerrt zu werden“. Auch das vom Gericht angedrohte Ordnungsgeld von 1.000 Euro bei Nichterscheinen zum Gerichtstermin diskreditierte er als „schwerlich mit demokratischen Grundsätzen vereinbar“. Die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH, die die geschasste Arbeitnehmerin gerichtlich vertraten, verunglimpft er als „profilierungssüchtig“. Er erklärte zwar später, aus der Kündigung keine Rechte mehr herleiten zu wollen. Aufgrund seiner Beleidigungen erkannte jedoch das Landesarbeitsgericht, dass es für die Frau unzumutbar war, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, und löste das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Klägerin gerichtlich auf – unter Zahlung einer Abfindung von zehn Monatsgehältern nebst Zinsen.

Landesarbeitsgericht Hamburg am
13. Februar 2013, Az. 5 Sa 58/12

Nachgezählt 17,6

Tage lang waren die in einer gesetzlichen Krankenkasse pflichtversicherten Beschäftigten in Deutschland 2013 durchschnittlich krankgeschrieben (Quelle: BKK, 10.12.2014). Damit ist die Zahl der bundesweit gemeldeten Arbeitsausfälle zum siebten Mal in Folge gestiegen. Häufig vertreten sind Skeletterkrankungen, Burnout- und Grippefälle.

Urlaub mit Hindernissen

Eine Erzieherin an einer Berliner Ganztagschule erhielt wegen voraussichtlicher Personalknappheit keinen Erholungsurlaub. Aber so einfach geht das nicht.

Eigentlich unterliegen Erzieher genauso wie andere Beschäftigte dem Bundesurlaubsgesetz – auch jene, die an Schulen für die Nachmittags- und Ferienbetreuung der Kinder zuständig sind. Eigentlich, denn eine Erzieherin aus Berlin musste eine andere Erfahrung machen. Als sie im Juni 2014 einen Antrag auf zehn Tage Erholungsurlaub im Januar 2015 stellte, um anlässlich ihres 60. Geburtstags mit ihrer Familie eine Fernreise zu unternehmen, erhielt sie einen ablehnenden Bescheid. Begründung des Landes Berlin: Aufgrund der angespannten Personalsituation seien die Erzieherinnen gehalten, ihren Urlaub in die Schulferien zu legen. Eine Abwesenheit während der Unterrichtszeit führe zu Beeinträchtigungen der Betreuung und zur Belastung der verbliebenen Erzieher.

Bei den Eltern rückversichert

Das wollte die Arbeitnehmerin nicht hinnehmen und suchte Hilfe beim Rechtsschutzsekretär Florian Schwarz vom DGB-Rechtsschutz-Büro Berlin, der Leistungsklage beim Arbeitsgericht Berlin einlegte. „Dabei hatte meine Mandantin vor der Antragstellung die Eltern über ihre Urlaubsabsichten informiert und wurde in ihren Urlaubsplänen bestärkt“, erzählt Florian Schwarz, „es war ihr also nicht egal, wie der Betrieb in ihrer Abwesenheit weiterläuft.“ Vor Gericht argumentierte das Land damit, dass im Winter die Personalsituation durch erhöhte Krankenstände ohnehin verschärft sei. So fehlten 2012 fünf, 2013 neun und 2014 sieben Erzieherinnen krankheitsbedingt. Aufgrund der schwierigen Personalsituation im ganzen Land sei Ersatz nur bei Langzeiterkrankungen möglich.



Foto: Harry Schnitger

Das Arbeitsgericht sah das anders: Der prognostizierte Krankenstand für Januar 2015 könne zwar angenommen werden, ist aber nicht „dringend“ im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz. Vielmehr müsse das Land eine Personalreserve für Urlaubswünsche seiner Beschäftigten vorhalten. Eine zeitliche Einengung auf die Schulferien, wie sie für Lehrer gelte, bestehe für Erzieher an Ganztagschulen nicht. So könne Urlaub außerhalb der Schulferien nicht pauschal ausgeschlossen werden. Der Urlaub musste genehmigt werden und die Erzieherin konnte die Reise buchen. Florian Schwarz: „Selbst wenn das Land Berlin in Berufung gegangen wäre, wäre meine Mandantin nicht auf den Stornokosten sitzen geblieben: Dafür hätte dann der Arbeitgeber aufkommen müssen.“

Arbeitsgericht Berlin am 27. November 2014,
Az. 58 Ca 12264/14

„Nur wenn betriebliche Gründe unerwartet eintreten und nicht planbar sind, liegt der Ausnahmefall vor: Dann darf der Arbeitgeber den Urlaub verweigern“, erklärt Rechtsschutzsekretär Florian Schwarz aus Berlin.

PROGNOSTIZIERTER KRANKENSTAND IST KEIN ABLEHNUNGSGRUND

Der im vorliegenden Fall geltend gemachte § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz besagt, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind – es sei denn, dass deren Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen

Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Da keine Urlaubsanträge der anderen Kolleginnen für den beantragten Zeitraum vorliegen und der vom Land Berlin vermutete Personallengpass im Monat Januar keine dringenden betrieblichen Belange begründete, musste der Urlaub gewährt werden.

Gut gerüstet waren Henning Hansen und NGG-Gewerkschaftssekretärin Christa Theinert (links). Sandra Kothe-Woywode referierte über den Mindestlohn (rechts).



Fotos: DGB Hamburg | DGB Rechtsschutz GmbH

Hamburg und Stralsund

In Aktion für den Mindestlohn

Viele Fragen gibt es zum neuen Mindestlohn. Jetzt ging die DGB Rechtsschutz GmbH in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in die Informationsoffensive.

Winterliche Temperaturen konnten die Gewerkschaftssekretäre von DGB, NGG und ver.di aus Hamburg nicht abschrecken, am 12. Januar 2015 im Rahmen eines bundesweiten Aktionstages an den Bahnhöfen in Bergedorf und Harburg sowie in der Innenstadt an der vielfrequentierten U- und S-Bahnstation Berliner Tor Informationsmaterial an die Passanten zu verteilen. Unter ihnen auch Henning Hansen, Teamleiter der Arbeitseinheit Hamburg der DGB Rechtsschutz GmbH. Sein Fazit: „Unsere Aktion kam gut an und wir konnten viele Fragen beantworten, da viele Informationen zum neu eingeführten Mindestlohn von 8,50 Euro noch nicht bekannt sind.“

Mindestlohn im Meckpomm bedeutsam

Im benachbarten Bundesland Mecklenburg-Vorpommern informierte Teamleiterin Sandra Kothe-Woywode vom DGB-Rechtsschutz-Büro Stralsund auf einer Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung in Kooperation mit dem DGB Kreisvorpommern-Rügen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des Mindestlohns. Sie zählte Negativbeispiele auf, wie Arbeitgeber versuchen, mit einkassierten Trinkgeldern im Gast-

ronomie- und Friseurbereich das Grundgehalt auf den Mindestlohn aufzustocken oder aus Taxifahrern Scheinselbstständige zu machen. Die Wichtigkeit des Themas wurde deutlich, als die SPD-Bundestagsabgeordnete Sonja Steffen darauf verwies, dass in keiner anderen Region Deutschlands so viele Menschen von den 8,50 Euro profitieren würden wie in ihrem Wahlkreis Stralsund-Vorpommern. Dennoch blieben viele Vollzeitbeschäftigte aufgrund des niedrigen Lohnniveaus in Vorpommern von Lohnzuschüssen der Agentur für Arbeit abhängig. Zum Schluss der Veranstaltung riefen die Veranstalter alle Gewerkschaftsmitglieder dazu auf, sich von den Gewerkschaften beraten zu lassen, wenn beispielsweise Arbeitgeber versuchen, Arbeitsverträge verändern zu wollen, die zu einer Schlechterstellung führten.

Weitere Veranstaltungen zum Thema sind für den 27. März in Greifswald, den 16. April in Rostock und den 7. Mai in Schwerin geplant; des Weiteren in Neubrandenburg und auf den Inseln Rügen und Usedom, wo viele im Gastronomiebereich angestellte Beschäftigte vom Mindestlohn profitieren können.

+++ TICKER +++

Das **Büro Bamberg** der DGB Rechtsschutz GmbH ist umgezogen. Ab sofort ist es in der Friedrichstraße 13, 96047 Bamberg, zu finden. Zu erreichen sind die Kolleg*innen unter Tel: 0951. 297 56-13 sowie Fax: 0951. 297 56-20. Teamleiter der Arbeitseinheit Bamberg / Bayreuth bleibt Stephan Sartoris. +++ In neuem Design und mit aktualisierten Inhalten sind die **Themen-Flyer der DGB Rechtsschutz GmbH** erschienen, die auf deren Internetseite heruntergeladen werden können (folge dem QR-Code unten). Angeboten werden die Flyer zu den Themen Sozialrecht (siehe Abbildung), Befristete Beschäftigung, Altersvorsorge, Arbeitszeugnis, Beamtenrecht, Elternzeit, Insolvenz, Kündigung, Leiharbeit, Mitbestimmung und Teilzeitarbeit.



Mehr Infos im Internet:



Geschichte des Mindestlohns

Was lange währt

Wie es zu den 8,50 Euro Mindestlohn in Deutschland kam

Als „beispielsloser Eingriff“ in die Tarifautonomie gebrandmarkt, galt die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland noch bis Ende der 1990er Jahre als absolutes No-Go – und das, obwohl er in vielen anderen europäischen Ländern längst Standard war.

Immer mehr Befürworter

Zwar kamen immer mehr Branchenmindestlöhne auf, diese setzen jedoch immer voraus, dass in der entsprechenden Branche auch Tarifverträge bestehen. Mit Zunahme des Niedrig-

lohnssektors und der zurückgehenden Tarifbindung in Deutschland gab es immer mehr Befürworter eines gesetzlichen Mindestlohns in den Reihen der Gewerkschaften, der Politik und der breiten Öffentlichkeit.

Wie genau es dazu kam, hat die DGB Rechtsschutz GmbH in einem Beitrag von Rechtschutzsekretärin und Online-Redakteurin Dorothee Müller-Wenner mit vielen weiteren Informationen auf der Internetseite zusammengetragen (siehe QR-Code Mitte links).

Das Maß war voll

Über Freizeitausgleich freuen sich die meisten Arbeitnehmer, aber nicht von einem Arbeitstag auf den anderen und aufgrund von betriebsinternen Fehlplanungen. Ein Kraftfahrer wehrte sich nun vor Gericht.

ANNAHMEVERZUG

- Nimmt ein Arbeitgeber die ihm angebotene Arbeitsleistung nicht an, das heißt beschäftigt er den Arbeitnehmer nicht, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug (§§ 293, 194 Bürgerliches Gesetzbuch). In einem solchen Fall steht dem Arbeitnehmer eine Vergütung zu.
- Der Annahmeverzug tritt nicht ein, wenn dem Arbeitnehmer seinerseits die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich ist (§ 297 BGB).

ARBEITSZEITKONTO

Auf einem Arbeitszeitkonto wird die **tatsächlich geleistete Arbeit** (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden etc.) eines Arbeitnehmers nachgehalten und mit der **arbeits- oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit** verrechnet.

Die einzelnen Verfahrensweisen sind **als Betriebsvereinbarung festzulegen**, in denen auch Höchstgrenzen bei den Guthaben oder Zeitschulden bestimmt werden. Ein Arbeitszeitkonto darf nicht einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden. Laut Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2012 verfügen rund **50 Prozent der Beschäftigten** über ein Arbeitszeitkonto. Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten werden bezahlte Überstunden zum Teil durch sogenannte **transitorische Überstunden** ersetzt, die nicht extra vergütet, sondern durch Freizeit ausgeglichen werden.

Unterschieden wird zwischen **Kurzzeitkonten** (Gleitzeitmodelle, Überstundenkonten, Bandbreitenmodelle) und **Langzeitkonten** (Lebensarbeitszeitkonten).

Nachteile von Arbeitszeitkonten: Arbeitszeitkonten sind nicht auf neue Arbeitgeber übertragbar. Unternehmen müssen Zeitkonten wie Zeitwertkonten führen und die angesparte Zeit im Fall einer Insolvenz in Geld nebst Zinsen auszahlen können.

Schon mehrfach wurde dem Kraftfahrer einer Speditionsfirma spontan freigegeben – manchmal erfuhr er von seinem Chef erst einen Arbeitstag vorher, dass seine monatliche Arbeitszeit von 167 Stunden bereits abgeleistet sei und er nicht zur Arbeit zu erscheinen brauche. „Mit dieser Handhabung war mein Mandant immer weniger einverstanden“, erklärt Rechtsschutzsekretär Michael Vogel aus dem DGB-Rechtsschutz-Büro Aschaffenburg, „der Freizeitausgleich war so kurzfristig anberaumat, dass er zum Beispiel keine Arzttermine vereinbaren oder andere Aktivitäten planen konnte.“ Zumal das Problem der erschöpften Arbeitszeit meist darauf beruhte, dass ein Disponent der Speditionsfirma nicht gerade ein Meister seines Faches war und bei der Planung der Touren unrealistische Zeitvorgaben zugrunde legte, so dass der Kraftfahrer immer wieder über seine eigentliche Arbeitszeit hinaus kam.

Arbeitgeber geriet in Annahmeverzug

So war es auch mit einem Montag Ende September, den der Mandant spontan freibekam. Da der Arbeitnehmer sein monatliches Stundensoll bereits erfüllt hatte, wurde ihm am Freitag mitgeteilt, dass für ihn am Montag keine Arbeit da sei. Da das Maß des Arbeitnehmers aber voll war, erschien er am Montagmorgen dennoch zur Arbeit, wurde aber kurzerhand wieder nach Hause geschickt. „Damit geriet der Arbeitgeber in Annahmeverzug, da er die von meinem Mandanten angebotene Arbeitsleistung nicht entgegen genommen hatte“, fand Michael Vogel. So regelt es auch § 293 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Folglich, so die Meinung des Rechtsschutzsekretärs, habe er Anspruch auf Vergütung in Höhe von 114,15 Euro brutto für diesen Tag – inklusive des Mehrarbeitszuschlags von 25 Prozent. Der Arbeitgeber hingegen sah die Sache anders. Seiner Meinung nach sei die Freistellung an jenem Montag infolge seines Direktionsrechts gerechtfertigt.

Der Tarifvertrag ist ausschlaggebend

Schließlich wurde der Fall vor dem Arbeitsgericht Aschaffenburg verhandelt. Die Richter gaben dem Mandanten Recht und beriefen sich auf den geltenden Manteltarifvertrag. Hierin ist festgehalten, dass die wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden bzw. monatlich 167 Stunden beträgt. Die Angabe der monatlichen Arbeitszeit habe aber nur die Funktion, die Berechnung eines entsprechenden Stundenlohns für die Bezahlung von Überstunden zu ermöglichen, da der Lohnvertrag lediglich einen Monatslohn angibt. Von der 38,5-Stunden-Woche könne nicht zugunsten einer Monatsarbeitszeit von 167 Stunden abgewichen werden, denn sonst werde dem Arbeitnehmer das Wirt-



Foto: Christoph Boeckhler

Der Arbeitgeber schickte seinen Kraftfahrer unverrichteter Dinge wieder nach Hause und geriet somit in Annahmeverzug – die Richter teilten die Einschätzung von Rechtsschutzsekretär Michael Vogel.

schaftsrisiko aufgebürdet. Stellte man unter Außerachtlassung der Wochenarbeitszeit lediglich auf die Monatsarbeitszeit ab, wäre es dem Arbeitgeber möglich, in Wochen mit großem Arbeitsanfall über die 38,5 Stunden hinaus Überstunden zuzuordnen, die sodann in einer anderen Woche des Monats sogleich abgefiebert würden, ohne dass diese entsprechend dem Tarifvertrag mit Überstundenzuschlägen vergütet werden. „Das ist prinzipiell möglich, erfordert aber eine Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos zwischen beiden Arbeitsvertragsparteien“, erklärt Rechtsschutzsekretär Vogel, „aber ein Arbeitszeitkonto kann nicht einseitig vom Arbeitgeber festgesetzt werden.“

Kein Überstundenzuschlag zu zahlen

Im vorliegenden Fall kam dem Mandanten eine weitere Regelung im Tarifvertrag zupass, wonach die Wochenarbeitszeit auf fünf zusammenhängende Tage zu verteilen ist. Dies verpflichtet den Arbeitgeber dazu, seinen Arbeitnehmer auch 38,5 Stunden in der Woche zu beschäftigen. „Der Arbeitgeber kann folglich nicht wählen, ob er den Arbeitnehmer weniger als 38,5 Stunden beschäftigt“, bestätigt Michael Vogel das Urteil, „tut er das aber, gerät er in Annahmeverzug.“ Lediglich die Überstundenvergütung für den ausgefallenen Montag erkannten die Richter nicht an: Die ausgefallenen Arbeitsstunden werden nicht dadurch automatisch zu Überstunden, dass der Kläger bei Mitberücksichtigung dieser Stunden die Monatsarbeitszeit überschritten hätte. Zwar wären an jenem Montag Überstunden angefallen, hätte der Kraftfahrer regulär gearbeitet, da es aber auf die regelmäßige Wochenarbeitszeit ankomme, können Überstunden auch nur bei Überschreiten der Wochenarbeitszeit geleistet werden.

Arbeitsgericht Aschaffenburg am 30. April 2014, Az. 5 Ca 1595/13

Mindestlohn in Deutschland

Jetzt ist die Bewährungszeit

Seit dem Inkrafttreten versuchen viele Arbeitgeber, den Mindestlohn mit unseriösen Jobangeboten zu umgehen. Helga Nielebock, Leiterin der Abteilung Recht bei DGB, nennt die größten Fallstricke.



Die Juristin

Helga Nielebock leitet die Abteilung Recht beim DGB-Bundesvorstand.

Fragen zum Mindestlohn beantwortet der DGB unter der Hotline: 0391 / 40 88 003 (Mo bis Fr von 7 bis 20 Uhr, Sa von 9 bis 16 Uhr).

Endlich ein Mindestlohngesetz in Deutschland! Zeit zum Aufatmen?

Schön wär's! Jetzt muss der Mindestlohn auch tatsächlich durchgesetzt werden. Nicht nur Kontrollen sind dafür notwendig, sondern auch Rechtsberatung und gegebenenfalls Begleitung bei einer Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und bei möglichen Gerichtsverfahren.

Bis zu 450 Anrufe täglich gehen bei der Mindestlohn-Hotline des DGB ein. Viele Fragesteller klagen über rabiate Arbeitgeber, die mit Tricks versuchen, den Mindestlohn zu umgehen. Was sind deren dreiesten Versuche?

Unseriöse Vertragsänderungsangebote, wie die Tochter oder einen anderen Verwandten pro forma als Minijobber mitlaufen zu lassen, sind vorgekommen. Ebenso am liebsten Jüngere, also unter 18-Jährige, einzustellen und gegen Ältere einzutauschen, um keinen Mindestlohn zahlen zu müssen.

Wie können sich Mindestlohn-Beschäftigte dagegen wehren?

Erst mal nichts zusagen und nichts unterschreiben ist das Wichtigste. Gesprä-

che sollten möglichst mit Zeugen geführt werden. Eine Bedenkzeit sollte in jedem Fall verlangt werden, damit keine vorschnellen Zusagen erfolgen. Wer doch unterschrieben hat, sollte rechtlich überprüfen lassen, ob der Arbeitgeber ihn vor Vertragsabschluss entsprechend seiner Informationspflichten hinreichend aufgeklärt hat.

Der DGB hat dem Drängen der CDU, die Dokumentationspflicht zur Arbeitszeiterfassung in bestimmten Branchen aufzuweichen, eine Absage erteilt. Was sind die Gefahren, wenn das passiert?

Die Arbeitgeber klagen wegen der Dokumentationspflichten in den von Schwarzarbeit besonders bedrohten Branchen und für Minijobber – der CDU-Wirtschaftsflügel hat das aufgegriffen, die CDU-Bundestagsfraktion hat sich das zu eigen gemacht. Damit soll eine geringere Kontrollmöglichkeit eröffnet werden – nach dem Motto: Kavaliersdelikt, wenn der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Arbeitgeber müssen dann weniger befürchten, belangt zu werden, wenn sie nichts dokumentieren müssen. Arbeitnehmer müssen dann allein den Mindestlohn durchsetzen – der Staat hilft ihnen dann nicht mehr.

»Erst mal nichts zusagen und nichts unterschreiben ist das Wichtigste.«

Die SPD hat sich offen für nachträgliche Korrekturen am Mindestlohngesetz gezeigt. Droht ein „Mindestlohn light“?

Am Mindestlohngesetz will die SPD keine Änderungen, soviel ich weiß – von der vorgesehenen Evaluation der Regelung für Langzeitarbeitslose mal abgesehen. Hinsichtlich der Transitfahrer, die nach dem Gesetz den Mindestlohn auch erhalten müssen (Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO), gibt es lediglich eine Aussetzung der Kontrollen bis zur Entscheidung über

das von der EU eingeleitete Pilotverfahren zu den Meldepflichten und Einsatzplänen. Bis Ostern will der Koalitionsausschuss erst einmal eine Bestandsaufnahme aller Probleme bei den Mindestlohn-Regelungen erstellen. Dann soll bewertet werden, an welchen Stellen es möglicherweise noch Nachbesserungsbedarf, etwa bei den Dokumentationspflichten, gibt.

IMPRESSUM



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 1_15 (März 2015)

Gedruckte Auflage: 18.800
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: April 2015

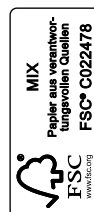
Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Reinhard Vorbau (verantwortlich)
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Redaktion:
Katja Brittig, Ulrich Kalhöfer
(ran Verlag), Tatjana Dette,
Michael Mey, Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott
(DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
ran Verlag
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221 / 97328-0
E-Mail: redaktion.rechtso@ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

Print **2** kompensiert
www.dgbrecht.de



VERWÄSSERUNG DES MINDESTLOHNS DROHT

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde als kleinstes, rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt. Da der Mindestlohn pro Zeitzunde gilt, muss die Arbeitszeit erfasst werden. Für die Branchen, die nach dem Schwarzarbeitsgesetz als kritisch gelten, sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeich-

nungen zwei Jahre lang vorzuhalten. Diese Vorschrift gilt für alle Minijobs, aber auch für das Baugewerbe, das Hotel- und Gaststättengewerbe, Personenbeförderung und Spedition, Gebäudereinigungsgewerbe, in der Fleischwirtschaft und bei weiteren kleineren Branchen. Unter dem Vorwand der überbordenden Bürokratie wehren sich derzeit Arbeitgeber und CDU dagegen.

FAQ

zum Thema
Mindestlohn
im Internet:

