

## Häufig gestellte Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn für Zeitungszusteller/innen

### **Welcher gesetzliche Mindestlohn gilt für Zeitungszusteller/innen?**

Bislang gab es Ausnahmen vom Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von zunächst 8,50 €: Zusteller/innen, die ausschließlich Zeitungen oder Anzeigenblätter (mit redaktionellem Inhalt!) trugen, erhielten ab 1.1.2015 6,38 €/Std., ab 1.1.2016 7,23 €/Std. und ab 1.1.2017 8,50 €/Std. – zu diesem Zeitpunkt war der volle gesetzliche Mindestlohn bereits auf 8,84 €/Std. angehoben worden.

Zeitungszusteller/innen, die nur Zeitungen oder Anzeigenblätter tragen, sind also erst seit 1.1.2018 allen anderen Arbeitnehmer/innen gleichgestellt – und haben seither Anspruch auf einen Mindestlohn in Höhe von 8,84 €/Std.

### **Was darf auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden – und was nicht?**

Bestimmte Lohnbestandteile können auf den Mindestlohn angerechnet werden, andere nicht. Angerechnet werden dürfen:

- der in der Branche übliche Monats-Stücklohn auf eine Zeitung.
- Stücklöhne für „Resthaushalte“ (Nicht-Zeitungsabonnenten) und andere Werbesendungen, für in die Zeitung eingelegte Beilagen und für Briefe.
- pauschale Wegegelder oder Wartezeit-Entschädigungen.

Nicht angerechnet werden dürfen:

- alle gesetzlichen Erschwerniszuschläge – insbesondere der Nachzuschlag oder eventuelle Überstundenzuschläge.
- Einmalzahlungen, also Urlaubs- und Weihnachtsgeld (es sei denn diese Zahlungen werden als regelmäßiges Entgelt monatlich ausgezahlt)

### **Gibt es Strategien und Versuche der Arbeitgeber den Mindestlohn zu umgehen oder an anderer Stelle Geld einzusparen?**

Selbst bei dem drei Jahre lang abgesenkten Mindestlohn haben viele Zeitungsverleger alles getan, ihre Mehrkosten anderweitig einzusparen:

- Vorlage neuer Arbeitsverträge um so eine schlechtere Entlohnung durchzusetzen
- Vorgabe zu knapper Zeiten/Normalleistung, also unerreichbare Zeitvorgaben
- Unzulässige Anrechnung von Zulagen
- Absenkung des Nachzuschlags
- Anpassung der Zustellzeiten um gar keinen Nachzuschlag mehr zahlen zu müssen
- Neuer Zuschnitt der Zustellbezirke

Dabei schneiden sich die Verleger ins eigene Fleisch: schon jetzt ist es vielerorts schwer genügend zuverlässige Zusteller/innen zu finden. Dies wurde und wird so nicht besser werden. Im Gegenteil – jedes Abo das wegen Zustellproblemen gekündigt wird, ist weg und kommt in der Regel nicht wieder.

## Wie stellt man fest, ob der gesetzliche Mindestlohn korrekt gezahlt wird?

Es ist immens wichtig die eigene Arbeitszeit zu dokumentieren. Nach Erhalt der Abrechnung kann man dann prüfen, welcher Stundenlohn erreicht wird: dazu teilt man den Gesamtlohn durch die geleisteten Arbeitsstunden.

Beispielrechnung 1:      Bruttomonatslohn:                      790 €  
                                 Monatsstunden Gesamt:                      90  
                                 Stundenlohn:                                      790 € : 90 = 8,78 €  
                                 → pro Stunde wurden 0,06 € zu wenig gezahlt und sollten nachgefordert werden (0,06 € x 90 Std. = 5,40 €)

Beispielrechnung 2:      Bruttomonatslohn:                      353,60 €  
                                 Monatsstunden Gesamt:                      40  
                                 Stundenlohn:                                      353,60 € : 40 = 8,84 €  
                                 → pro Stunde wurde der gesetzliche Mindestlohn gezahlt

Beispielrechnung 3:      Bruttomonatslohn:                      450 €  
                                 Monatsstunden Gesamt:                      45  
                                 Stundenlohn:                                      450 € : 50 = 10,00 €  
                                 → pro Stunde wurde 1,16 € mehr als der gesetzliche Mindestlohn gezahlt

Dort, wo noch Stücklohn gezahlt wird, kann zur Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohns auch einfach die Gesamtlohnsumme (ohne die o.g. nicht anzurechnenden Zuschläge und Einmalzahlungen) ins Verhältnis zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gesetzt werden.

Dazu muss man wissen, wieviel Zeit man in seinem Bezirk braucht, um die Zeitungen und alles andere zuzustellen. Dabei ist zu beachten:

- Zur Arbeitszeit mitgerechnet wird die gesamte Zeit von der Ablagestelle bis zum letzten Briefkasten oder (falls erforderlich) zurück zur Ablagestelle. Neben den Wegezeiten gehören auch die Zeiten innerhalb der Grundstücke und Gebäude sowie die Steckzeiten selbst zur Arbeitszeit.
- Alle anderen Tätigkeiten, wie Aus- und Umpacken, Sortieren, Berichte und Meldezettel lesen und schreiben, Abfallentsorgung etc. gehören ebenso zur Arbeitszeit.

### Bemessung der Arbeitszeit

- Die Zeit ist so zu bemessen, dass sie einen Durchschnittswert darstellt. Also auch Wintermonate mit Schnee und Eisglätte berücksichtigt, in denen man nicht so schnell vorankommt. Schließlich darf man nicht vergessen, die Zeiten so zu bemessen, dass man die Arbeit über ein ganzes Arbeitsleben hinweg ohne Überlastung erbringen kann.

Die Zeiten können ermittelt werden durch

- Befragung der Zusteller
- Begehung der Bezirke (Zusteller, Arbeitgeber, Betriebsrat)
- Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Ermittlung der Zeiten, indem die Wegstrecken gemessen werden und eine Normalzeit unter den besonderen Bedingungen eines Bezirkes festgelegt wird (s.o.)

Zum letztgenannten Verfahren wurde vom Zeitungsverlegerverband ein Schema erarbeitet, um von Stück- auf Stundenlohn umzustellen. Dieses Schema unterteilt die Zustellung in viele Einzelposten (Sortierzeit, Laufzeit, Wurfzeit etc.) und legt damit die Normalleistung fest, die für den gesetzlichen Mindestlohn zu erbringen ist.

In beiden Fällen ist aber wichtig, wie Normalleistung definiert wird – egal ob die Normalleistung über die Zahl der pro Stunde zustellbaren Zeitungen oder über die nötige Zeit definiert wird.

### **Wann beginnt und endet die Arbeitszeit, wenn die Ablagestelle vor der Wohnung des Zustellers ist?**

Ist Ablagestelle vor der Wohnung des Zustellers, beginnt dort die Arbeitszeit mit Aufnehmen der Zeitungen. Ende der Arbeitszeit wird in der Regel mit Abschluss der letzten Tätigkeit (z.B. Einwurf der letzten Zeitung, Müllentsorgung) sein und nicht erst wieder bei Rückkehr zur Wohnung – es sei denn im Arbeitsvertrag ist etwas Anderes geregelt.

### **Was ist „GPS-gestützte Wegeoptimierung“?**

In vielen Verlagen wird versucht, den Zeitaufwand für eine Zustell-Tour mit einer speziellen Software zu ermitteln. Diese Systeme funktionieren so, dass auf Grundlage hausnummerngenaue Landkarten ein „optimaler Laufweg“ errechnet wird. Für diesen wird dann mit Hilfe sog. Parameter (Laufgeschwindigkeit, Steckzeit etc.) der Zeitaufwand festgelegt und damit die Normalleistung, die der Bezahlung zugrunde liegt.

Zusteller-Betriebsräte kritisieren an diesen Systemen, dass vieles nicht berücksichtigt wird, etwa Sperranlagen, schlechtes Wetter, unbeleuchtete Unterführungen, ungesicherte Überquerungen, viel und mit hohem Tempo befahrene Straßen, frei laufende Hunde etc. Muss der/die Zusteller/in dann Umwege gehen, soll das zu seinen Lasten passieren. Scheinbar großzügig bieten die Verlage die Überprüfung des optimalen Laufwegs mit GPS-Geräten an. Abgesehen davon, dass Arbeitnehmer/innen dann komplett überwacht wären, geht es hier häufig darum, dass Betriebsräten lediglich die Überprüfung von wenigen Stichproben-Bezirken angeboten wird, um die vom Computer gerechneten Wegezeiten generell zu rechtfertigen.

Diese Systeme sind also keineswegs so leistungsfähig, wie ihre Anbieter vorgeben. Sie können aber dazu dienen, Leistung anzuheben und Löhne zu drücken. Deshalb ist hier größte Vorsicht geboten!

## **450-Euro-Jobs?**

In den vergangenen Jahren wurden viele Zustellbezirke von den Arbeitgebern so verkleinert, dass sie mit den alten Löhnen lediglich ein Beschäftigungsverhältnis unter der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro (Minijob) begründeten. Zusteller/innen, die den Zustelljob neben ihrer Vollzeitbeschäftigung machen, oder Rentner/innen, die vor der Regelaltersgrenze nicht mehr verdienen dürfen, waren damit zufrieden. Bekommen diese Beschäftigten jetzt durch den gesetzlichen Mindestlohn einen höheren Lohn, dann wird die 450-Euro-Grenze überschritten und das Einkommen ist zu versteuern (i.d.R. Steuerklasse VI) und Sozialabgaben zu zahlen. Beides könnte in einigen Fällen zu einem niedrigeren Netto-Einkommen führen. Daran ist aber nicht der gesetzliche Mindestlohn schuld, wie Arbeitgeber behaupten, sondern die Vorgaben, die bei Minijobs einzuhalten sind. Eine Lösung des Problems könnte (wenn überhaupt gewollt) darin bestehen, die Bezirke aufzuspalten oder zwei Zusteller in größeren Bezirken an unterschiedlichen Tagen einzusetzen.

## **Hartz-IV-Aufstocker?**

Ähnlich wie bei den Minijobs sieht es für Hartz-IV-Aufstocker/innen aus. Besonders in den neuen Bundesländern war es bislang so, dass Zusteller/innen ihren kargen Lohn mit Hartz IV aufstocken mussten. Steigt ihr Entgelt nun durch den gesetzlichen Mindestlohn, kann es passieren, dass sie letztlich nicht mehr Geld in der Tasche haben, weil die Aufstockung wegfällt. Das hat aber weniger mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu tun als mit den Zuverdienstgrenzen im Hartz-IV-System.

## **Wozu sind Betriebsräte beim Zusteller-Mindestlohn wichtig?**

- Betriebsräte müssen kontrollieren, ob Gesetze eingehalten werden, und den Arbeitgeber auf Verstöße hinweisen.
- Falls der Arbeitgeber keine Abhilfe schafft, können Betriebsräte auch den Zoll informieren, der für die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns zu sorgen hat.
- Betriebsräte haben in einigen Fragen Mitbestimmung, das heißt der Arbeitgeber muss mit ihnen Betriebsvereinbarungen abschließen zu allen Fragen der Lohngestaltung und des Entlohnungssystems, also auch
  - zur Frage der Umrechnung von Stück- in Zeitlohn
  - ob technische Systeme bei der Zeit- und Wegemessung angewendet werden
  - ob und wie Leistung und Verhalten der Zusteller/innen geregelt und überwacht werden
  - ob Verkehrs- und Transportmittel (Karren, Fahrrad, Pkw) vom Arbeitgeber gestellt oder bezahlt werden.

### **Was können/sollten Zusteller/innen (Betriebsräte, ver.di-Mitglieder) nun tun?**

- Eine kollektive Regelung als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung fordern und verhandeln. Darin könnten die Urlaubsdauer, Zuschläge für Nachtarbeit und Überstunden, tarifliche Jahresleistung und Urlaubsgeld sowie die Ausstattung mit Arbeitskleidung (Jacken und Schuhen) und Arbeitsmaterial (Handkarren, Tragetaschen, Stirnlampen) festgelegt werden.
- Änderungskündigungen widersprechen.
- Alle Kolleginnen und Kollegen auffordern, keine Änderungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag abzuschließen.
- Ihre Arbeitszeit genau dokumentieren und Abweichungen von der vorgegebenen Zeit dem Arbeitgeber zeitnah mitteilen.

### **Wie wird ver.di ihre Mitglieder unterstützen?**

ver.di wird ihre Mitglieder beraten und gegebenenfalls juristische Unterstützung bieten.

### **Noch eins zum Schluss: stehen rechtliche Veränderungen an für Zustellung im Minijob und Rentenversicherung?**

In letzter Minute wurde auf Druck der Union in den Koalitionsvertrag eingebracht:

„Zur Sicherung der bundesweiten Versorgung mit Presserzeugnissen für alle Haushalte - in Stadt und Land gleichermaßen – wird bei Minijobs von Zeitungszustellerinnen und Zeitungszustellern der Beitrag zur Rentenversicherung, den die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu tragen haben, befristet für die Dauer von fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2022, von 15 auf 5 Prozent gesenkt.“

Laut mündlicher Äußerungen von SPD und CDU soll es dadurch zu keiner Beitragserhöhung oder Rentenkürzung für die Zusteller/innen kommen. Dazu bleibt allerdings das Gesetzgebungsverfahren abzuwarten. Sollte dazu irgendwann ein Gesetzentwurf vorliegen werden wir Stellung beziehen und informieren.

*Berlin, 26. März 2018 (Aktualisierung der Fassungen vom 28.11.2014/06.02.2015/29.12.2015)  
ver.di-Bundesfachbereich Medien, Kunst und Industrie*

*Rachel Marquardt, Thomas Meyer-Fries*