

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

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

Prinzipiell gilt auch für Zeitungszusteller/innen der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 €.

Allerdings gibt es Ausnahmen: Zusteller/innen, die ausschließlich Zeitungen oder Anzeigenblätter (mit redaktionellem Inhalt!) tragen, erhielten seit 01.01.2015: 6,38 €/Std.

Ab 1.1.2016 erhalten sie: 7,23 €/Std.

Ab 1.1.2017 beträgt der abgesenkte Mindestlohn dann 8,50 €/Std. – selbst dann, wenn der gesetzliche Mindestlohn zu diesem Zeitpunkt bereits angehoben worden sein sollte.

Zeitungszusteller/innen, die nur Zeitungen oder Anzeigenblätter tragen, sind also erst 2018 allen anderen Arbeitnehmer/innen gleichgestellt.

### **Was bedeutet „ausschließlich“?**

Zeitungszusteller/innen, die nur Zeitungen oder Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt austragen, erhalten den reduzierten gesetzlichen Mindestlohn.

Sobald sie auch andere Produkte austragen (zum Beispiel Werbesendungen an Haushalte von Nicht-Zeitungsabonnenten und Briefe), erhalten sie den vollen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 €.

Arbeitgeberanwälte versuchen, „ausschließlich“ als „überwiegend“ zu interpretieren. Sie behaupten, dass jemandem auch dann nur der niedrigere Mindestlohn zusteht, wenn hin und wieder Werbesendungen und Briefe zugestellt werden. Das ist aber falsch. Sobald Werbesendungen und/oder Briefe ausgetragen werden, wird der Mindestlohn von 8,50 € fällig. Das Gesetz ist hier eindeutig: „Ausschließlich“ heißt „ausschließlich“! Dies wurde mittlerweile auch erstinstanzlich vom Arbeitsgericht Nienburg (Weser) mit Urteil vom 13.08.2015 (Az. 2 Ca 151/15) bestätigt.

Achtung! Sind die Zeitungen am Abladepunkt bereits mit Werbeprospekten bestückt (und es werden ausschließlich Zeitungen ausgetragen), bleibt es bei dem niedrigeren Mindestlohn. Nur wenn die Zusteller/innen die Werbebeilagen mit der Hand einlegen müssen, wird der höhere Mindestlohn (8,50 €) fällig.

Beispiele:

- Tages- und Wochenzeitungen → 7,23 €
- Anzeigenblätter mit redaktionellem Inhalt → 7,23 €
- Regelmäßig erscheinende Zeitschriften → 7,23 €
- Zeitungen, in die die Werbung bereits eingelegt ist → 7,23 €
- Zeitungen, in die die Werbebeilage vom Zusteller noch eingelegt werden muss → 8,50 €
- Werbesendungen → 8,50 €
- Briefe → 8,50 €
- Zeitungswerbung (z.B. Werbekarte „3 Monate lesen, 2 Monate zahlen“) → 8,50 €
- 1 Tag/Woche auch Briefe, ansonsten nur Zeitungen → 8,50 €

### **Was bedeutet „mit redaktionellem Inhalt“?**

Anzeigenblätter sind in der Regel kostenlose Produkte von Verlagen, in denen es von Anzeigen nur so wimmelt. Dennoch haben viele von ihnen auch einen redaktionellen Inhalt. Und dann wird nur der reduzierte Mindestlohn bezahlt.

- Es kommt nicht auf die inhaltliche Qualität der Texte an.
- Es kommt nicht darauf an, dass redaktionelle Texte in Anzeigenblättern oft Werbetexten ähneln.
- Eine zusammengestellte Wochenfassung der Tageszeitung, die im selben Verlag erscheint wie das Anzeigenblatt, ist ein redaktioneller Inhalt.
- Es ist unerheblich, wer den redaktionellen Teil erstellt – ob Redaktion, freie/r Journalist/in, Pressebüro oder die Anzeigenabteilung.

Nur wenn das Anzeigenblatt gar keinen redaktionellen Teil hat, handelt es sich um eine reine Werbesendung und der Mindestlohn von 8,50 € wird fällig.

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

Bestimmte Lohnbestandteile können auf den Mindestlohn angerechnet werden, andere nicht. Dabei ist es unerheblich, ob der volle oder reduzierte Mindestlohn gezahlt wird. 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 Nachtzuschlag oder eventuelle Überstundenzuschläge.
- Einmalzahlungen, also Urlaubs- und Weihnachtsgeld (es sei denn diese Zahlungen werden als regelmäßiges Entgelt monatlich ausgezahlt)

Viele Arbeitgeber versuchen Zusteller/innen dazu zu drängen, neue Arbeitsverträge zu unterschreiben und so eine schlechtere Entlohnung durchzusetzen, indem etwa der Nachtzuschlag abgesenkt wird.

Es gibt jedoch keinen Grund, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Wer es dennoch tun will, sollte sich zuvor dringend von einem/r Anwalt/Anwältin oder von ver.di beraten lassen.

## Wie rechnet man Stücklohn in Stundenlohn um?

Um feststellen zu können, ob der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird, muss der Stücklohn in einen Stundenlohn umgerechnet 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.
- 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 Aufnahmen 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 und zu verbessern. Diese Systeme funktionieren so, dass auf Grundlage hausnummerngenauer Landkarten ein „optimaler Laufweg“ errechnet wird. Dieser legt dann den Zeitaufwand für eine Tour fest 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.

ver.di liegt die Präsentation eines Herstellers vor, der die „Wegeoptimierung“ ausdrücklich als Instrument nennt, einen auf dem Papier höheren Stundenlohn zu erreichen, ohne den tatsächlichen Lohn der Beschäftigten anzuheben (Motto „Wie aus 4,50 Euro sieben Euro werden“). 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 – was insbesondere in ländlichen Gebieten zu erwarten ist – 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.

### **Aktuelles**

Das Finanzministerium hat über zwei Ausführungsverordnungen den Unternehmen Erleichterungen verschafft und für Zusteller/innen die Situation erschwert. Das betrifft alle, die in der „Zustellung von Briefen ... und Druckerzeugnissen“ tätig sind:

- die Arbeitgeber in der Zeitungszustellung müssen nicht mehr Beginn und Ende der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten dokumentieren, sondern lediglich pauschal die Dauer der täglichen Arbeitszeit.
- Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland reicht es, dass alle sechs Monate ein „Einsatzplan“ vorgelegt wird, in dem die Sollstunden-Zahl der Beschäftigten eingetragen ist.

Arbeitszeiten aufzuschreiben, ist in allen Beschäftigungsverhältnissen üblich. Nur für Zeitungsverleger gibt es jetzt eine Ausnahme? Jetzt muss nicht der Arbeitgeber nachweisen, wann

und wie viel der Beschäftigte gearbeitet hat, sondern der/die Zusteller/in selbst muss Beginn und Ende der Arbeitszeit dokumentieren.

Die Folge könnte sein, dass sich eine Reihe von Rechtsstreitigkeiten darum drehen werden, ob die Arbeitsgerichte einem Zusteller, der seinen Lohn geltend macht, seine selbstgefertigten Aufzeichnungen glauben.

Außerdem versuchen Lobbyisten verschiedener Branchen immer wieder, Änderungen am Mindestlohn-Gesetz durchzusetzen. Den Zeitungsverlegern geht es dabei vor allem darum, den gesetzlichen Mindestlohn für die Zusteller/innen dauerhaft abzusenken. Darüber hinaus soll die willkürliche Definition aus den Verordnungen des Finanzministeriums übernommen werden, die nicht mehr von der „ausschließlichen“ Zustellung von Zeitungen und Anzeigenblättern spricht, sondern von der Zustellung von „Druckerzeugnissen“. Setzen sich die Lobbyisten durch, dann würde der gesetzliche Mindestlohn nicht nur für die Zeitungszusteller/innen, sondern für weite Teile der Beschäftigten im Niedriglohnsektor nicht gelten.

Beide Verordnungen wurden vom DGB als rechtswidrig eingestuft.

*Berlin, 29. Dezember 2015 (Aktualisierung der Fassungen vom 28.11.2014/06.02.2015)*

*ver.di-Bundesfachbereich Medien, Kunst und Industrie*

*Siegfried Heim, Thomas Meyer-Fries, Rachel Marquardt*