

SAV Aktuelle Fax-Info

Saarländischer Apothekerverein e.V.

66119 Saarbrücken / Zähringerstraße 5 / Tel. 0681/58406-0 / Fax 0681/58406-20

E-Mail: geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de – Internet: www.apothekerverein-saar.de

Nr. 42/2016

27.12.2016

Arbeitsrecht aktuell

1. Erhöhung des Mindestlohns ab 1. Januar 2017 auf 8,84 €

Der Mindestlohn wird ab 1. Januar 2017 auf 8,84 € angehoben. Dies ist relevant für die Mitarbeiter, die nicht dem Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für Apothekenmitarbeiter (BRTV) unterliegen, wie Boten und Reinigungskräfte. Sind diese geringfügig beschäftigt, dürfen sie ab 1. Januar 2017 für ein Gehalt von 450 € höchstens 50,9 Stunden pro Monat beschäftigt werden.

2. Wann dürfen Sonderzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden?

Jeder Mitarbeiter – von wenigen Ausnahmen wie Auszubildenden abgesehen – hat seit 2015 Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für jede von ihm gearbeitete Stunde. Der Mindestlohn muss monatlich erreicht werden.

Beispiel: Arbeitet ein Mitarbeiter im Juni 2016 40 Stunden, hat er Ende Juni 2016 Anspruch auf ein Gehalt in Höhe von $40 \times 8,50 \text{ €} = 340 \text{ €}$

Auf den Mindestlohn dürfen Sonderzahlungen in Form von Einmalzahlungen nicht angerechnet werden. Das Mindestlohngesetz hat allerdings keine Regelung dazu getroffen, ob dies auch gilt, wenn die Sonderzahlung monatlich anteilig zu 1/12 ausgezahlt wird.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Urteil vom 25. Mai 2016 – 5 AZR 135/16 – entschieden, dass eine Sonderzahlung, die monatlich anteilig gezahlt wird, dann auf den Mindestlohn anrechenbar ist, wenn sie dem Mitarbeiter vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat zu 1/12 gezahlt wird.

Beispiel: Ein Mitarbeiter arbeitet 42 Stunden im Monat. Er hat einen Gehaltsanspruch in Höhe von $42 \times 8,50 \text{ €} = 357 \text{ €}$. Der Mitarbeiter erhält ein Gehalt in Höhe von 330 € zuzüglich einer monatlichen Sonderzahlung in Höhe von 1/12, also 27,50 €. Der Mitarbeiter erhält somit ein Gehalt in Höhe von insgesamt 357,50 €. Damit ist der Mindestlohn erreicht.

3. Neue Arbeitsvertragsmuster für geringfügig Beschäftigte

Die Erhöhung des Mindestlohns und die Rechtsprechung des BAG zur Anrechenbarkeit von monatlich anteilig gezahlten Sonderzahlungen machen eine Änderung unseres Arbeitsvertragsmusters für geringfügig Beschäftigte erforderlich. Zusätzlich ist der Eigenbeitrag der geringfügig Beschäftigten zur Gesetzlichen Rentenversicherung von 3,9 % auf 3,7 % gesunken. Die entsprechend geänderten Arbeitsvertragsmuster finden Sie unter www.apothekerverein-saar.de im Bereich „Für Mitglieder“ (Benutzername: geschaeftsstelle@apothekerverein-saar.de; Kennwort: mitglied) → Arbeitshandbuch → Kapitel 8. → Arbeitsverträge.

4. Verlängerung der Probezeit bei Unterbrechung der Ausbildung

Nach § 20 Satz 2 Berufsbildungsgesetz muss die Probezeit eines Ausbildungsverhältnisses mindestens einen und darf höchstens vier Monate betragen. Das BAG hat im Urteil vom 2. Juni 2016 – 6 AZR 396/15 – entschieden, dass die Vertragsparteien für den Fall einer nicht geringfügigen Unterbrechung der Ausbildung eine Verlängerung der Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung vertraglich vereinbaren können.

Die Probezeit diene beiden Seiten der Erprobung. Sei diese aufgrund längerer Fehlzeiten des Auszubildenden nicht möglich, bestehe die Gefahr, dass sich der Ausbilder zum Ende der Probezeit trenne, ohne ihm eine weitere Chance einzuräumen. Die Verlängerung der Probezeit läge somit auch im Interesse des Auszubildenden und beeinträchtige ihn daher nicht unangemessen. Es komme auch nicht darauf an, aus welchem Grund die Unterbrechung eingetreten sei.

Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht bereits bei einer geringfügigen Unterbrechung zulässig, wobei das BAG nicht entschieden hat, ab welchem Zeitraum es sich um eine nicht geringfügige Unterbrechung handelt. Dieses Urteil bezieht sich nur auf die Verlängerung der Probezeit bei Ausbildungsverhältnissen und kann nicht auf andere Arbeitsverhältnisse übertragen werden. Hier ist eine Probezeit über die Dauer von sechs Monaten hinaus wegen § 1 Kündigungsschutzgesetz unzulässig.

5. Urlaubsanspruch bei Beschäftigungsverbot einer Schwangeren

Eine schwangere Mitarbeiterin hatte gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber ihren Urlaub festgelegt. Vor Antritt des Urlaubs sprach der Arbeitgeber gegenüber der Mitarbeiterin ein Beschäftigungsverbot bis zum Beginn der Schutzfrist vor der Geburt aus. Die Mitarbeiterin konnte daher den bereits festgelegten Urlaub nicht antreten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte sie die Abgeltung des Urlaubs. Diese verweigerte der Arbeitgeber mit der Begründung, durch die verbindliche Festlegung des Urlaubs von seiner Leistungspflicht frei geworden zu sein.

Das BAG hat im Urteil vom 9. August 2016 – 9 AZR 575/15 – entschieden, dass der Arbeitgeber zur Abgeltung des Urlaubsanspruchs verpflichtet ist. Die Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann nur dann das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bewirken, wenn für den Mitarbeiter während des Freistellungszeitraums eine Arbeitspflicht besteht. Dies war hier nicht der Fall. Die Mitarbeiterin durfte wegen des Beschäftigungsverbots keine Arbeitsleistung erbringen. Der Urlaubsanspruch war daher abzugelten.

6. Betriebliche Altersvorsorge: Beitragsbemessungsgrenze und Bezugsgröße 2017

Die Beitragsbemessungsgrenze für die Gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung wird 2017 auf 6.350 € pro Monat bzw. 76.200 € pro Jahr (West) angehoben worden. Diese Erhöhung hat Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge. Solange die Beiträge zu einer betrieblichen Altersvorsorge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West zur Gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht übersteigen, sind sie steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Jahr 2017 sind daher Beiträge zu einer betrieblichen Altersvorsorge bis zu einer Höhe von 3.048 € jährlich, bzw. 254 € pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ebenso wurde die sogenannte Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV angehoben. Sie beträgt 2017 2.975 € pro Monat bzw. 35.700 € pro Jahr. Dies hat Auswirkungen auf eine vom Mitarbeiter für die betriebliche Altersvorsorge gewünschte Entgeltumwandlung. Eine Entgeltumwandlung ist nur möglich, wenn sie mindestens 1/160 der Bezugsgröße beträgt. Eine Entgeltumwandlung ist daher 2017 nur dann möglich, wenn der Mitarbeiter jährlich mindestens 223,13 € umwandelt.

7. Neue Eckwerte in der Sozialversicherung ab 1. Januar 2017

Eine Übersicht über alle neuen Eckwerte für 2017 in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung fügen wir Ihnen in der Anlage bei.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Claudia Berger
Vorsitzende

Carsten Wohlfeil
Geschäftsführer

Neue Eckwerte in der Sozialversicherung ab 1. Januar 2017

	2016 (€ = monatlich)	2017 (€ = monatlich)
Beitragssätze (= Prozentsätze für die Beitragsrechnung)		
Rentenversicherung	18,70%	18,70%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%
Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz)	14,60%	14,60%
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz Arbeitnehmer	1,10%	1,10%
Pflegeversicherung	2,35%	2,55%
Zusatzbeitrag für Kinderlose	0,25%	0,25%
 Beitragsbemessungsgrenzen		
Rentenversicherung	6.200,00 €	6.350,00 €
Höchstbeitrag (je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	1.159,00 €	1.187,45 €
Arbeitslosenversicherung	6.200,00 €	6.350,00 €
Höchstbeitrag (je 1/2 Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	186,00 €	190,50 €
Kranken- und Pflegeversicherung	4.237,50 €	4.350,00 €
Höchstbeitrag Arbeitgeber 7,3 % (festgeschrieben)	309,34 €	317,55 €
Höchstbeitrag Arbeitgeber 7,3 %	309,34 €	317,55 €
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag Arbeitnehmer	46,61 €	47,85 €
 Versicherungspflichtgrenze für Angestellte		
nur gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (Monatsdurchschnitt)	4.687,50 €	4.800,00 €
(für bereits privat Krankenversicherte gilt der Beitrag der Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung von 4.350,00 €)		