

MINDESTLOHN PRAXISTAUGLICH GESTALTEN

MINDESTLOHN ENTBÜROKRATISIEREN

„Der Abbau von unnötiger Bürokratie stärkt die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen.“ Dies hatte die Große Koalition im Koalitionsvertrag vereinbart. Mit den Regelungen zum Mindestlohn passiert das genaue Gegenteil. Statt das Mindestlohngesetz wie versprochen praxistauglich anzuwenden, hat das Bundesarbeitsministerium ohne Zustimmung des Bundestages eine Rechtsverordnung mit erheblichen Bürokratielasten erlassen.

Ausufernde Dokumentationspflichten und unüberschaubare Haftungsrisiken belasten die Unternehmen und sorgen für Verunsicherung. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter schon lang deutlich über der gesetzlich fixierten Lohnuntergrenze bezahlen, sehen sich auf einmal mit einer Flut von Auflagen konfrontiert. Leidtragende sind kleine Mittelständler, die keine großen Personalabteilungen besitzen, und Ehrenämter in Vereinen und sozialen und kulturellen Einrichtungen.





🎯 AUFTRAGGEBERHAFTUNG

Das Mindestlohngesetz schreibt eine Auftraggeberhaftung vor. Ihr zufolge haftet ein Auftraggeber nicht nur dafür, dass ein von ihm beauftragter Subunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Die Haftung erstreckt sich auch auf Nachunternehmer oder beauftragte Verleiher. Durch diese Kettenhaftung können Arbeitnehmer dieser Subunternehmen den ihnen vorenthaltenen Mindestlohn auch beim Generalunternehmer geltend machen, ohne dass dieser das vertraglich ausschließen oder auch nur überblicken kann.



🎯 ARBEITSZEITKONTEN

Arbeitszeitkonten als wichtiges Flexibilisierungsinstrument für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch die Mindestlohnregelung stark eingeschränkt: Überstunden sind derzeit auf 50 Prozent der vereinbarten Monatsarbeitszeit begrenzt. Damit kann man über das Jahr Schwankungen nur unzureichend ausgleichen. Für viele Betriebe mit Saisongeschäft ist das völlig praxisfern, zum Teil existenzbedrohend.



🇩🇪 MINIJOBS

Minijobs müssen erfasst und dokumentiert werden. Jeder Arbeitgeber muss täglich aufschreiben, wann der Minijobber mit der Arbeit anfängt, aufhört und wie lange er Pause gemacht hat. Diese umfangreiche Dokumentation muss spätestens sieben Tage nach der geleisteten Arbeit vorliegen und zwei Jahre aufbewahrt werden. Die Pflichten gelten auch, wenn vertraglich ein Lohn vereinbart ist, der weit über den 8,50 Euro liegt, und die Arbeitszeiten genau festgeschrieben werden.



🇩🇪 VERDIENSTGRENZEN

In den Branchen Bau, Gaststätten und Herbergen, Personbeförderung, Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, Schausteller, Forstwirtschaft, Gebäudereiniger, Messebauer und Fleischwirtschaft gilt die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten sogar für leitende Angestellte und Facharbeiter, die bis zu 2.948 Euro pro Monat – also knapp 3.000 Euro – verdienen. Das ist nicht nur unnötig und aufwändig, sondern zudem ein massiver Angriff auf alle flexiblen Arbeitszeitmodelle, insbesondere die Vertrauensarbeitszeit.



🇩🇪 MITARBEITENDE FAMILIENANGEHÖRIGE

Gerade in kleineren Betrieben arbeiten häufig Familienangehörige mit, ohne ein formelles Anstellungsverhältnis zu haben. Nach den neuen Regelungen muss auch ihre Arbeitszeit dokumentiert werden. Dies ist realitätsfern und letztlich ein Angriff auf die Struktur kleiner Familienbetriebe.



🇩🇪 PRAKTIKA

Nur noch Pflichtpraktika sind ebenso wie freiwillige Praktika, die maximal drei Monate dauern, vom Mindestlohn befreit. Unklar ist die Geltung des Mindestlohns bei praxisbezogenen Abschlussarbeiten, die nicht ausdrücklich in der Studienordnung aufgeführt sind. Unklar ist ferner, was passiert, wenn ein Praktikant einige Tage länger als drei Monate beschäftigt wird. Nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums muss dann rückwirkend vom 1. Tag an der Mindestlohn gezahlt werden. Das ist für viele Unternehmen unzumutbar und auch nicht im Interesse der Praktikanten, die vielleicht noch wenige Tage verlängern wollen, um ein Projekt fertig zu stellen. Wegen der Unsicherheit und des Mehraufwandes fallen viele Praktikumsstellen weg. Dies verringert die Berufseinstiegschancen junger Menschen.



🇩🇪 VEREINE

Auch Vereine und kulturelle oder soziale Organisationen sind von den umfangreichen Dokumentationspflichten betroffen: z. B. Amateurfußballer mit Mini-Job-Vertrag oder Platzwarte und Hausmeister. Da die Grenzen zwischen Ehrenamt und bezahltem Minijob häufig fließend sind, bestehen nun erhebliche Haftungsrisiken für Vereinsvorstände. Auch die Vereinbarung zwischen Arbeitsministerin und Sportvereinen, die diese ausnehmen soll, schafft keine Rechtssicherheit.



🇩🇪 KONTROLLEN UND BUSSGELDER

Der Zoll bekommt 1.600 zusätzliche Stellen zur Kontrolle. Auf viele Mittelständler und ihre Kunden wirken die Zollkontrollen mit Waffen und Uniformen irritierend. Selbst bei fahrlässigen Fehlern drohen Bußgelder bis zu 500.000 Euro. Schon bei einem relativ geringen Bußgeld von 2.500 Euro können Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden – für viele wäre das existenzgefährdend.

MIT KÄMPFT FÜR PRAXISNAHE AUSGESTALTUNG

WIR FORDERN:

- 👉 Haftungsrisiken bei Aufträgen an Subunternehmer reduzieren!
- 👉 Flexibilität bei den Arbeitszeitkonten erhalten!
- 👉 Verdienstgrenzen für Dokumentationspflicht in den schwarzarbeitsgefährdeten Branchen auf 1.900 Euro senken!
- 👉 Minijobs generell von der Dokumentationspflicht befreien, wenn Stundenlohn und Arbeitszeiten schriftlich fixiert wurden!
- 👉 Praktikantenbeschäftigung erleichtern, Rechtsklarheit schaffen!
- 👉 Ausnahmeregelungen für Vereine ins Gesetz schreiben!
- 👉 Bußgeldgrenzen bei leichter Fahrlässigkeit verringern!
- 👉 Ausschluss von öffentlichen Vergaben nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit!
- 👉 Mindestlohnkontrollen in nicht schwarzarbeitsgefährdeten Branchen – wie schon bisher – von Betriebsprüfern der Rentenversicherung durchführen lassen, nicht von bewaffneten Zollbeamten!

Die Rechtsverordnung der Bundesarbeitsministerin muss geändert und das Mindestlohn-Gesetz muss praxistauglicher gestaltet werden.

SCHREIBEN SIE UNS IHRE ERFAHRUNGEN

Wir können für Ihre Interessen am besten kämpfen, wenn Sie uns Ihre Probleme mit dem Mindestlohn so konkret wie möglich schildern, z. B. zu folgenden Fragen:

1. Wie viel Zeit benötigen Sie, um die Dokumentationspflichten zu erfüllen?
Was kostet Sie das?
2. Welche Folgen hat der Mindestlohn auf Ihre Personalplanung - bei Vollzeitstellen, Mini-Jobbern, Praktikanten?
3. Welche Risiken sehen Sie konkret für Ihr Geschäftsmodell oder Ihre betriebliche Praxis?

Mailen Sie uns: mindestlohn@mit-bund.de

Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU
Charitéstraße 5 · 10117 Berlin-Mitte
Tel.: 0 30.22 07 98-0 · Fax: 0 30.22 07 98-22
www.mit-bund.de · info@mit-bund.de



MIT

MITTELSTANDS- UND
WIRTSCHAFTSVEREINIGUNG
DER CDU/CSU