

## Erster Schritt zu praxistauglichen Änderungen

# GESETZLICHER MINDESTLOHN

10.07.2015

Wesentlich auf Betreiben der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag hat Bundesministerin Nahles nun endlich Änderungen bei den Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn, der seit 1. Januar 2015 gilt, angekündigt. Damit löst die Bundesministerin zumindest teilweise ihre Zusagen ein, die Regelungen des Mindestlohngesetzes im Verordnungswege handhabbar und praxistauglich zu machen.

Die CSU-Landesgruppe hat dabei seit Jahresbeginn immer wieder auf die Umsetzungsschwierigkeiten aufmerksam gemacht und auf eine zeitnahe Anpassung der Regelungen zum Mindestlohn beharrt, um eine an den Bedürfnissen der Praxis orientierte Umsetzung zu garantieren.

Dabei hat sich die CSU-Landesgruppe immer koalitionstreu verhalten: Nicht der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro an sich, sondern die mit ihm verbundenen überbordenden bürokratischen Anforderungen stellen einen nicht hinnehmbaren Zeit- und Kostenfaktor dar, der von uns nicht mitgetragen wird. Zudem bestehen in einigen Bereichen zum Teil erhebliche rechtliche Unsicherheiten für die Bürgerinnen und Bürger. Hier muss der Gesetzgeber endlich für Klarheit sorgen.

Mit den nun angekündigten Anpassungen im Rahmen der Begleitverordnungen sind wir einen wesentlichen Schritt vorangekommen, aber noch nicht am Ziel. Wir setzen uns für weitere Verbesserungen ein.

## Änderungen überfällig – Stichwort: Bürokratieabbau

Ein Beispiel: Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales würden 3,7 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnssektor von der Einführung des Mindestlohns profitieren. Dagegen sind ebenso nach Schätzung des Ministeriums 9,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland von den umfangreichen Dokumentationspflichten nach § 17 Mindestlohngesetz betroffen. Damit ergeben sich für Millionen von Menschen zusätzliche Belastungen durch Aufzeichnungspflichten, die durch keinerlei Verbesserungen in ihrem Alltag kompensiert werden.

Was haben wir erreicht?

✓ **Absenkung der Gehaltsschwelle auf 2.000 Euro**

Eine unserer Kernforderung war die praxisgerechte Absenkung des Schwellenwerts, ab der keine Aufzeichnungspflicht mehr in den sog. schwarzarbeitergefährdeten Bereichen besteht. Der bislang hierfür angesetzte Bruttomonatslohn von 2.958 Euro ist fern jeder Lebenserfahrung und Praxis so hoch gewählt, dass er einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von über 80 Stunden entspricht. Unsere Forderung nach einer Absenkung auf ein praxisgerechtes Maß (8,50 Euro x 48 Stunden x 4,3 Wochen = 1.767 Euro zuzüglich eines angemessenen Sicherheitszuschlags) wird nun mit dem Absenken des Schwellenwerts auf 2.000 Euro erfüllt. Die gleiche Grenze muss selbstverständlich auch für alle in der Landwirtschaft Tätigen gelten, bei denen für eine Übergangsphase die Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes gelten.

Zudem setzen wir uns nach wie vor für eine anteilige Gehaltsgrenze für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ein, andernfalls würden gerade Teilzeitbeschäftigte nie in den Genuss der Befreiung einer Aufzeichnungspflicht kommen; diese generelle Ungleichbehandlung ist zu beseitigen (vgl. ausdrückliches Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

✓ **Streichung des Verweises auf das ArbeitszeitG**

Die Befreiung von der Aufzeichnungspflicht ab dem Schwellenwert von 2.958 Euro ist bislang zusätzlich daran geknüpft, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nachkommt; d.h. dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ordnungsgemäß aufzeichnet. Diese Bezugnahme auf das ArbZG war für uns nicht akzeptabel, da die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen einem anderen Zweck dienen und primär nicht mit der Zahlung des Mindestlohnes in Verbindung stehen. Durch den Verweis auf die Pflichten nach dem ArbZG werden diese vielmehr quasi durch die Hintertür zu Pflichten nach dem Mindestlohngesetz erhoben. Dies bedeutet nicht nur signifikant höhere Bußgelder, sondern auch eine häufigere Kontrolle durch die Zollverwaltung, die grundsätzlich nicht für die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zuständig ist.

✓ **Änderungen bei den Dokumentationspflichten für Familienangehörige**

Ferner sind die angekündigten Änderungen bei den Dokumentationspflichten für Familienangehörige zu begrüßen. Dabei ist grundsätzlich bei mithelfenden Angehörigen zu klären, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Dies beurteilt sich in der Regel nach denselben Maßstäben, die von der Rechtsprechung auch für die Feststellung der Sozialversicherungspflicht entwickelt wurden. Sofern das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bejaht wird, passen aber bei den von einem besonderen gegenseitigen Vertrauen geprägten Arbeitsverhältnissen unter Familienangehörigen die Verpflichtungen zur Dokumentation der Arbeitszeit nach Beginn, Ende und Dauer nicht. Insoweit begrüßen wir, dass die Arbeitsministerin auch insoweit von der ihr eingeräumten Ermächtigungsgrundlage für Erleichterungen für die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Gebrauch machen will.

Worauf werden wir weiterhin pochen?

Die CSU-Landesgruppe wird sich weiterhin dafür einsetzen, bestehende Rechtsunsicherheiten zu beseitigen und Vereinfachungen und Erleichterungen zu erzielen, die gegebenenfalls auch Änderungen des Mindestlohngesetzes erforderlich machen. Wir reden nicht nur von Bürokratieabbau, sondern stellen die Erfahrungen der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft und der Verwaltung in den Mittelpunkt:

- ◆ Auch wenn wir mit den angekündigten Änderungen große Fortschritte und Erleichterungen bei den Dokumentationspflichten erzielt haben, bedarf es weiterhin der genauen Überprüfung, ob Aufwand und Nutzen bei den Dokumentationspflichten für Minijobs (geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich) in einem angemessenen Verhältnis stehen. Jedenfalls muss eine Aufzeichnung nach Beginn, Ende und Dauer dann entfallen, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, aus dem sich der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit eindeutig ergeben.
- ◆ Wir setzen uns weiterhin für eine rechtssichere und verlässliche Lösung für alle ehrenamtlich Tätigen ein. Hier herrscht nach wie vor große Verunsicherung, insbesondere für den Fall, dass eine Aufwandsentschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit gewährt wird.
- ◆ Die Arbeitgeberhaftung darf nicht zu einem unkalkulierbaren wirtschaftlichen Risiko für die Unternehmen in Deutschland werden. Hier brauchen wir sowohl eine Begrenzung auf den unmittelbaren Vertragspartner, als auch die Möglichkeit eines Entlastungsbeweises (Exkulpationsmöglichkeit), wonach der Unternehmer dann nicht haftet, wenn er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass sein Vertragspartner der Mindestlohnpflicht nicht nachkommt. Insbesondere ist die Kombination aus geringen Kontrollmöglichkeiten aus Gründen des Datenschutzes gepaart mit einer verschuldensunabhängigen Haftung nicht verhältnismäßig.
- ◆ Wir fordern weiterhin eine Klarstellung für Praktikantenverhältnisse, wonach bei Überschreiten der Dreimonatsfrist für mindestlohnfreie Praktikumsanteile der Mindestlohn erst ab dem vierten Monat fällig wird.
- ◆ Zudem brauchen wir eine zeitnahe Klärung der Rechtslage der Mindestlohnpflicht bei grenzüberschreitendem Verkehr/Transitverkehr im Hinblick auf das anhängige EU-Vertragsverletzungsverfahren. Sollte es im Zuge des Vertragsverletzungsverfahrens zu einer notwendigen Gesetzesänderung kommen, werden wir darüber hinaus alles tun, um aus diesem Anlass auch andere Rechtsunsicherheiten und unangemessene Regelungen anzupassen, etwa im Hinblick auf die Frage, was mindestlohnpflichtige Arbeitszeit ist (z.B. wie bei den Zeitungszustellern, bei denen kein stundenbasierter Arbeitslohn gezahlt wird oder etwa für Zeiten des Bereitschaftsdienstes v.a. im sozialen Bereich).