

Positionspapier

POSITIONSPAPIER MINDESTLOHN

Stand April 2015

Die Einführung des Mindestlohns (MiLoG) zum 1. Januar 2015 führte nicht nur zu noch mehr bürokratischen Lasten, das Mindestlohngesetz konfrontiert Unternehmerinnen und Unternehmer zudem auch mit erheblichen rechtlichen Unsicherheiten. Knapp 60 Prozent der Antworten zur BVMW-Bürokratieumfrage im Februar 2015 beklagen das Bürokratiemonster Mindestlohn.

Die alles in allem positive Arbeitsmarktentwicklung täuscht derzeit noch über die schädlichen Nebenwirkungen des Mindestlohns hinweg. So sank bereits im Januar die Zahl der Minijobs im Vergleich zum Vormonat um eine viertel Million. Saisonal bereinigt bleibt ein Minus von gut 150.000 Stellen. Die Hauptbetroffenen dürften Rentner, hinzuverdienende Ehepartner und Studenten sein, Personengruppen die kaum in der Arbeitslosenstatistik erfasst werden. 1,45 Millionen Minijobber und damit gut 20 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind 60 Jahre oder älter.

Die umfangreichen Dokumentationspflichten sind mit der im Mittelstand oftmals angewendeten Vertrauensarbeitszeit nicht vereinbar. Die zusätzliche Bürokratie belastet gerade kleinere Mittelständler, die oftmals keine digitale Zeiterfassung nutzen, unverhältnismäßig stark. Flexible Arbeitszeitmodelle oder Home-Office-Lösungen werden so massiv beschnitten.

Die im Mindestlohngesetz festgeschriebene Generalunternehmerhaftung schafft existenzbedrohende Haftungsrisiken für Unternehmen. Allein aufgrund des Datenschutzes ist es Auftraggebern nicht möglich, sich Einblicke über die Lohnzahlungen von Subunternehmern zu verschaffen.

Die Forderungen des Mittelstands

Bürokratischen Aufwand reduzieren:

- Die **Dokumentationspflicht muss vereinfacht werden und sollte ab einem Bruttogehalt von 1.900 Euro entfallen**. Die aktuelle Grenze von 2.958 Euro ist deutlich zu hoch. Mit einem Bruttogehalt von 1.900 Euro liegt der Stundenlohn bei einer 40-Stunden-Woche bei 10,96 Euro und damit deutlich über dem Mindestlohn.
- Die **Aufzeichnungspflicht bei Minijobs sollte vollständig entfallen**, wenn sich Stundenlohn und Arbeitszeit eindeutig aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

- Die **Dokumentation der Arbeitszeit ist zum Monatsende vorzulegen** und nicht wie aktuell nach spätestens sieben Tagen. Durch diese Maßnahme könnte der bürokratische Aufwand der Zeiterfassung deutlich reduziert werden.
- Die **Beschränkung von Arbeitszeitkonten durch den Mindestlohn ist aufzuheben**. Nach dem MiLoG dürfen höchstens 50 Prozent der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden, nach spätestens zwölf Monaten sind die Arbeitsstunden auszugleichen. Diese Grenze ist bei Minijobbern oder Halbtagskräften in von saisonalen Hochzeiten geprägten Branchen schnell überschritten.
- **Praktika müssen vollständig vom Mindestlohn ausgenommen werden**. Die bisherige Ausnahmeregelung für bis zu dreimonatige Praktikumsverhältnisse ist ungeeignet, um die wichtige Orientierungsfunktion von Praktika beim Berufseinstieg aufrecht zu erhalten.

Generalunternehmerhaftung entschärfen:

- Die **verschuldensunabhängige Generalunternehmerhaftung muss weitreichend entschärft werden**. Die Generalunternehmerhaftung darf nur greifen, wenn der Auftraggeber vorsätzlich oder grob fahrlässig einen Nachunternehmer beauftragt, der seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht zahlt. Fahrlässigkeit könnte etwa dann vorliegen, wenn der Subunternehmer ein besonders günstiges Angebot für seine Leistung abgibt, welches Zweifel an der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns hervorruft. Darüber hinaus sollte die Haftung dahingehend beschränkt werden, dass immer nur für den unmittelbaren Vertragspartner gehaftet wird.

Kontakt:

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Volkswirtschaft & Politik
Leipziger Platz 15, D-10117 Berlin

Tel.: +49 (0)30 533206-0
Fax: +49 (0)30 533206-50

politik@bvmw.de
www.bvmw.de