



MITGLIEDERINFORMATION

Mindestlohn entbürokratisieren! Arbeitszeitgesetz flexibilisieren! JETZT!

Liebe Mitglieder,

unabhängig von der Frage der Lohnkostensteigerungen führt der Mindestlohn zu einer **massiven bürokratischen Belastung**. All die negativen Auswirkungen und Herausforderungen hat der DEHOGA bereits während des Gesetzgebungsprozesses immer und immer wieder in intensiven Gesprächen auf allen Ebenen der Politik kritisch angesprochen.

Auch weiterhin gilt: Wir werden mit unserer begründeten Kritik nicht nachlassen. Dessen darf die Branche versichert sein. Der **DEHOGA erwartet von der Politik**, sich schnellstmöglich mit der Frage der **Entbürokratisierung** und der damit im Zusammenhang stehenden Gesetze und Verordnungen zu befassen und **Lösungen zu finden**.

Der DEHOGA setzt sich seinerseits für folgende konkrete Punkte ein:

Auf einen Blick:

- 1) Arbeitszeitdokumentation abschaffen!**
- 2) Arbeitszeitgesetz an Lebenswirklichkeit anpassen!**
- 3) Kost & Logis auf den Mindestlohn anrechenbar machen!**
- 4) Auftraggeberhaftung streichen!**
- 5) 50-Prozent-Grenze bei Arbeitszeitkonten streichen!**
- 6) Berechnungen des Mindestlohnanspruchs vereinfachen!**
- 7) Mitarbeitende Familienangehörige vom Mindestlohn ausnehmen!**
- 8) Tariföffnungsklausel für Ausschlussfristen einführen!**

1. Arbeitszeitdokumentation abschaffen!

In den allermeisten Fällen ist eine **Dokumentation der täglichen Arbeitszeiten für die Mindestlohnkontrolle völlig überflüssig**, da sich die geleistete Arbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Lohnabrechnung und den daraus sich ggf. ergebenden Überstundenvergütungen bzw. dem Arbeitszeitkonto ergibt. Selbst für Arbeitnehmer, die um mehr als das Doppelte über Mindestlohniveau verdienen, muss aufgezeichnet werden. Das hat mit effektiver Kontrolle des Mindestlohns nichts zu tun.

Wir fordern:

■ **Abschaffung der die Branche diskreditierenden generellen Aufzeichnungspflicht** in § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz in Verbindung mit § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

■ **Zumindest jedoch Absenkung der Verdienstgrenze** in der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung von 2.958 Euro auf einen Wert, der einem realistischen Mindestlohnbezug entspricht. **Vorschlag:** Wer an sechs Tagen in der Woche mit der maximal zulässigen regelmäßigen Arbeitszeit von acht Stunden täglich arbeitet, verdient im Monat **1.754,40 Euro** ($8,50 \text{ €} \times 48 \text{ Std./Wo} \times 4,3 = \text{höchstens } 1.900 \text{ Euro}$). **Dieser Wert sollte als Verdienstgrenze festgelegt werden.**

2. Arbeitszeitgesetz an Lebenswirklichkeit anpassen!

Der aktuelle Fokus auf die Arbeitszeitdokumentation muss zum Anlass genommen werden, die vollkommen **lebensfremde Regelung zur täglichen Höchstarbeitszeit** im Arbeitszeitgesetz endlich anzugehen. Wir fordern Ehrlichkeit in dieser Debatte ein. In vielen Branchen gibt es das Problem der Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit. Die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit ist überfällig.

Das Problem: § 3 ArbZG sieht eine tägliche Höchstarbeitszeit von im Regelfall acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres ein entsprechender Zeitausgleich erfolgt. Haben Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen, werden gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz die Arbeitsstunden aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet.

Ein weiteres Problem stellen die geringfügig Nebenbeschäftigungen dar: Für den Arbeitgeber sind diese mit erheblichen Risiken behaftet, da er im Zweifel bei der Einsatzplanung nicht weiß und auch nicht wissen kann, ob und wie viele Stunden sein Mitarbeiter am fraglichen Tag bereits in einer anderen Tätigkeit gearbeitet hat. Dabei liegen die Zweitjobs im Interesse der Nebenbeschäftigten, die gerne einige Stunden mehr arbeiten, um sich etwas dazuzuverdienen.

Der DEHOGA fordert eine Ergänzung des § 3 des Arbeitszeitgesetzes. In einem neuen Absatz 2 sollte gesetzlich festgelegt werden, dass unter bestimmten klar definierten Voraussetzungen ein **Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden** möglich ist.

Der volljährige Mitarbeiter muss der Mehrarbeit in jedem Einzelfall schriftlich zustimmen. Die Flexibilisierung gilt ohnehin nicht für Jugendliche, da für diese das strengere Jugendarbeitsschutzgesetz (maximal acht Stunden tägliche Arbeitszeit ohne Ausnahmen) greift. Es geht explizit nicht um eine Verlängerung der Gesamtarbeitszeit. Diese ist tariflich oder arbeitsvertraglich festgelegt und wird innerhalb des Ausgleichszeitraums erreicht.

Wir fordern:

■ **Flexibilisierung der täglichen Höchstarbeitszeit** in § 3 Arbeitszeitgesetz. Die jetzige 10-Stunden-Grenze bei der täglichen Höchstarbeitszeit reicht in manchen Fällen nicht aus.

■ Aus Sicht der Branche wäre es wünschenswert, wenn **an maximal drei Tagen pro Woche eine Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden** möglich wäre.

■ Eine **geringfügige Nebenbeschäftigung** neben einer Vollzeitstelle muss rechtssicher möglich sein.

3. Kost & Logis auf den Mindestlohn anrechenbar machen!

Der Mindestlohn ist ausdrücklich damit begründet worden, für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Finanzierung der eigenen Existenz sicherzustellen. **Miete und Essen sind wesentliche Kostenfaktoren beim Existenzminimum.** Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitgeber diese Kosten trägt und der Arbeitnehmer dadurch reale Ersparnisse hat, muss eine Anrechnung möglich sein – und zwar für alle Arbeitnehmer, egal ob formal „Saisonarbeiter“ oder nicht.

Wir fordern:

- Integration eines zusätzlichen Absatzes in § 1 oder § 3 Mindestlohngesetz oder alternativ Anpassung von § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung dahingehend, dass eine **Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung** in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn möglich ist.

4. Auftraggeberhaftung streichen!

§ 13 Mindestlohngesetz in Verbindung mit § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz begründet eine nach dem Wortlaut sehr weitreichende **Haftung für den Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen für Mindestlohnverstöße** seines Auftragnehmers. Er haftet auf den Mindestlohn auch dann, wenn er alles getan hat, um solche Verstöße zu verhindern.

Wir fordern:

- Idealerweise **Streichung der Auftraggeberhaftung** in § 13 Mindestlohngesetz
- Zumindest: Klarstellung, dass es sich um eine „**Generalunternehmerhaftung**“ handelt
- Deutliche **Reduzierung des Bußgeldrahmens** in § 21 Abs. 2 Mindestlohngesetz

5. 50-Prozent-Grenze bei Arbeitszeitkonten streichen!

§ 2 Abs. 2 Satz 3 Mindestlohngesetz schreibt vor, dass **monatlich maximal 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto** eingestellt werden dürfen. Diese Vorschrift hat keinerlei Wert für die Sicherung des Mindestlohnanspruchs. Sie hat aber zur Folge, dass in Saisonbetrieben die ganzjährige Beschäftigung von Mitarbeitern gefährdet oder sogar unmöglich gemacht wird.

Wir fordern:

- **Ersatzlose Streichung** von § 2 Abs. 2 Satz 3 Mindestlohngesetz

6. Berechnung des Mindestlohnanspruchs vereinfachen!

Die Fragen, **welche Lohnbestandteile in den Mindestlohn einzurechnen sind und welche nicht**, sowie in welchen Fällen eine Jahres-, in welchen eine Monatsbetrachtung vorzunehmen ist, sind extrem kompliziert und rechtsunsicher. Für Unternehmer ohne juristische Ausbildung sind die Details mittlerweile nahezu unverständlich. Es ist nicht einmal verbindlich sichergestellt, dass Zoll, Rentenversicherung und Arbeitsgerichte gleiche Rechtsfragen auch identisch auslegen werden.

Wir fordern:

- **Gesetzliche Klarstellung**, dass bei schwankenden Arbeitstagen und verstetigtem Monatsentgelt eine Jahresbetrachtung vorzunehmen ist
- **Einbeziehung aller unbedingten Zahlungen**, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht (also z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld ohne Rückzahlungsklauseln, Sonn- und Feiertagszuschläge) in die Mindestlohnbetrachtung

7. Mitarbeitende Familienangehörige vom Mindestlohn ausnehmen!

Für **völliges Unverständnis in gastgewerblichen Familienbetrieben** sorgt die Geltung des Mindestlohngesetzes inklusive der Aufzeichnungspflicht für mitarbeitende Ehepartner, Kinder und Eltern. Die Beteiligten betrachten sich – auch wenn das sozialversicherungs- und gesellschaftsrechtlich nicht korrekt ist – als Mitunternehmer oder als bloß „familienhaft Mithelfende“.

Wir fordern:

- **Mitarbeitende enge Familienangehörige sind vom Mindestlohn**, zumindest aber von der Aufzeichnungspflicht, **auszunehmen**.

8. Tariföffnungsklausel für Ausschlussfristen einführen!

Gemäß § 3 Mindestlohngesetz ist der Mindestlohn unabdingbar; eine Verwirkung ist ausgeschlossen. Damit sind auch tarifliche und arbeitsvertragliche Ausschlussfristen / Verfallklauseln insoweit unwirksam. Dies führt bis zum Ablauf der Verjährung nach drei Jahren zu **massiver Rechtsunsicherheit**.

Wir fordern:

- Zur Sicherung des Rechtsfriedens und zur Stärkung der Tarifautonomie bzw. der Tarifverträge sollten **tarifliche Ausschlussfristen jedenfalls bis zu einer bestimmten Dauer** (vergleichbar § 9 Arbeitnehmerentsendegesetz) **zugelassen** werden.

Berlin, 26.2.2015