

1/2015 **Entbürokratisierung des Mindestlohngesetzes**

Hintergrund ■ Die Vorschriften zum gesetzlichen Mindestlohn enthaltenen eine Reihe von Vorschriften, die den Bürokratieaufwand deutlich erhöht haben. Einige wesentliche Änderungen können bereits zu deutlichen Erleichterungen führen.

Vorschläge ■ **Streichung der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitsstunden bei Minijobs:**

Die Gefahr der Stundenmanipulation ist bei Minijobs nicht größer als bei anderen Tätigkeiten. Im Gegenteil: Da Arbeitskosten pro Stunde bei Minijobs durch die 28-prozentige Pauschalabgabe höher sind als bei sv-pflichtigen Arbeitsverhältnissen, ist bei Minijobs eher mit weniger Manipulationen zu rechnen.

■ **Streichung der 50-Prozent-Grenze bei den Arbeitszeitkonten:**

Das Gesetz sieht vor, dass nur 50 Prozent der individuellen Arbeitszeit in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden dürfen. Dies widerspricht dem Arbeitszeitgesetz, tariflichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen. Wo hier das Schutzbedürfnis ist, bleibt vollkommen unklar. Die Vorschrift ist sogar im Hinblick auf Betriebe mit extremen saisonalen Auslastungsschwankungen beschäftigungspolitisch kontraproduktiv, da nur noch in sehr eingeschränktem Umfang Zeitguthaben aufgebaut werden können, die in der „saure-Gurken-Zeit“ abgebaut werden könnten.

■ **Jahresbetrachtung bei verstetigtem Monatsentgelt eindeutig gesetzlich zulassen. Dabei auch Einbeziehung unbedingter Ansprüche auf Urlaubs-/Weihnachtsgeld:**

Es führt zu einem erheblichen bürokratischen Aufwand, wenn aufgrund kalendertäglicher monatlich unterschiedlicher Arbeitszeitvolumen kein verstetigtes monatliches Entgelt mehr gezahlt werden kann. Die Deutsche Rentenversicherung (Betriebsprüfungsdienst) hat sich für eine Jahresbetrachtung anstatt einer Monatsbetrachtung ausgesprochen. Das sollte gesetzlich klargestellt werden.

■ **Klarstellung bzgl. der Umfangs der Haftung für Werk-/Dienstverträge:**

Bisher ist immer noch unklar, ob die Haftung des Arbeitgebers für die Zahlung von Mindestlohn sich auf eine Generalunternehmerhaftung beschränkt oder alle Werk- und Dienstverträge erfasst. Letzteres würde selbst für kleinste Unternehmen bedeuten, dass sie über mehrere Stufen hinweg für eine Einhaltung der Mindestlohnvorschriften Sorge tragen müssten. Ein derartiger Kontrollaufwand ist nicht handhabbar, insbesondere für den Mittelstand.

■ **Karenzzeit für wiederholte Praktika bei studienbegleitenden Praktika, Möglichkeit der Ausschöpfung des Drei-Monats-Zeitraums bei mehreren studienbegleitenden Praktika im selben Unternehmen:**

Bei studienbegleitenden Praktika ist zwar eine Höchstdauer für Praktika von maximal drei Monaten vorgesehen. Wird der Zeitraum nicht ausgeschöpft, darf derzeit der Praktikant dennoch im gleichen Unternehmen nie wieder ein studienbegleitendes Praktikum absolvieren. Hier sollte klargestellt werden, dass ein weiteres studienbegleitendes Praktikum auch im gleichen Unternehmen absolviert werden kann, wenn a) der Zeitraum von drei Monaten noch nicht ausgeschöpft wurde oder b) zwischen den beiden Praktika ein Karenzzeitraum von 12 Monaten besteht.