

IHR GUTES RECHT

Neues Mindestlohngesetz stellt Unternehmen vor Herausforderungen

Jan A. Strunk von der Kanzlei HOECK SCHLÜTER VAAGT ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und kennt sich mit dem Thema Mindestlohn aus. Er erklärt, welche Probleme Arbeitgeber dadurch haben und wann sich Arbeitnehmer an ihren Arbeitgeber wenden sollten.

MINDESTLOHN

Flensburg. Sind Sie geringfügig beschäftigt, verdienen maximal 450 Euro im Monat und arbeiten mehr als 52 Stunden im Monat? Dann hält sich Ihr Arbeitgeber vermutlich nicht an das Mindestlohngesetz, das seit dem 1. Januar in Deutschland gilt und Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihren Mitarbeitern mindestens 8,50 Euro in der Stunde zu zahlen.

Auch Vollzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, die ein Bruttogehalt von unter 1.470,00 Euro haben, erhalten nicht den gesetzlichen Mindestlohn.

»In dem Fall sollten sich Arbeitnehmer mit der Botschaft, dass ihnen eine höhere Vergütung zusteht, an ihren Arbeitgeber wenden«, sagt Jan A. Strunk, Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei HOECK SCHLÜTER VAAGT in Flensburg. »Denn der entsprechende Zahlungsanspruch folgt direkt aus dem Gesetz, es muss also nicht erst der Arbeitsvertrag geändert werden. Alternativ zu einer Erhöhung des Gehalts besteht auch die Möglichkeit, die geschuldete Arbeitszeit herabzusetzen. Dies müsste dann allerdings verbindlich vereinbart und auch eingehalten werden«, so der Arbeitsrechtler.

Jan A. Strunk berät sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, die Fragen zum Mindestlohngesetz haben. Hauptsächlich werden jedoch vor allem Unternehmen durch das Mindestlohngesetz vor Probleme gestellt.

»Das Gesetz betrifft zum einen natürlich Arbeitgeber, die vorher nicht auf dem Niveau des Mindestlohns gezahlt haben - wie beispielsweise Friseurbetriebe oder Lieferdienste«, berichtet der Rechtsanwalt.

Wie die Arbeitgeber das höhere Gehalt finanzieren, ist dabei aber bei weitem nicht das einzige Problem. Auch die praktische Durchführung des Gesetzes bringt Schwierigkeiten mit sich - es stellen sich zum Beispiel Fragen danach, ob auch Erfolgsprämien und Sonderzahlungen oder Zulagen zum festen Gehalt dazugehören, welche anderen Beträge bei der Berechnung des Mindestlohns mitzählen, wie man mit Überstunden und Arbeitszeitkonten umgeht und welche Ausnahmen das Gesetz zulässt.

Erhöhter Verwaltungsaufwand

Eine Folge des Gesetzes ist, dass sich für viele Firmen der Verwaltungsaufwand erhöht, da die tatsächliche Arbeitszeit nun genau dokumentiert werden muss. »Arbeitgeber müssen durchgängig im Wochenabstand die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten dokumentieren und die entsprechenden Unterlagen mindestens zwei Jahre aufbewahren um eine Kontrolle durch die Behörden zu ermöglichen«, erläutert der Rechtsanwalt.

Außerdem besagt das Gesetz, dass der Arbeitgeber auch für Subunternehmer haftet. Das bedeutet: Wenn ein Unternehmen ein anderes Unternehmen damit beauftragt, Werk- oder Dienstleistungen durchzuführen, haftet der Auftraggeber gegenüber den Mitarbeitern des Subunternehmens, wenn dieses nicht den Mindestlohn zahlt.

Die Kanzlei HOECK SCHLÜTER VAAGT hat eigens für die Beratung und Vertretung dänischer Mandanten mit Bezug zum deutschen Wirtschaftsraum ein „Danish Desk“ eingerichtet. Hier können sich dänische Unternehmen und Mandanten über die deutsche Rechtslage informieren - und das in dänischer Sprache.

Was die Umsetzung des Mindestlohngesetzes angeht, haben dänische Firmen meist kein Problem damit, ihren deutschen Mitarbeitern den Mindestlohn zu zahlen. Die Herausforderung ist für sie eher die Erfüllung der Nachweispflichten und die Minimierung des Risikos einer Haftung für Subunternehmer.

Jan A. Strunk unterstützt Unternehmen bei der praktischen und organisatorischen Durchführung des Mindestlohngesetzes. »Meine Zielsetzung besteht darin, das Risiko für Unternehmen zu minimieren, sich aus Unkenntnis möglicherweise weitreichende Nachteile durch unbeabsichtigte Verstöße gegen das neue Gesetz einzuhandeln«, erklärt der Rechtsanwalt.

Denn neben der Verpflichtung zur Nachzahlung des Mindestlohns drohen bei Zuwiderhandlungen gegen das Gesetz empfindliche Ordnungsgelder - auch wegen Verstößen gegen die Aufzeichnungspflichten - sowie Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen. Außerdem können Unternehmen, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen, von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Weitere Informationen zur Kanzlei HOECK SCHLÜTER VAAGT unter www.hsv-fl.de oder der Telefonnummer 0461-903600. *May-Britt Petersen*

HOECK SCHLÜTER VAAGT
Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare



Jan A. Strunk ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. (Foto: FlA)

RESÜMEE

Udfordringer grundet mindstelønnen

Siden den første januar gælder mindstelønnen på 8,50 euro i Tyskland. Som følge af den nye lov står virksomhederne dog overfor en række udfordringer. Dels fordi nogle virksomheder skal betale mere i løn, og dels fordi de skal dokumentere arbejdstiden. Advokatbureauet HOECK SCHLÜTER VAAGT kan rådgive firmaer om mindstelønnen.

Regierung streitet über Mindestlohn-Kommission

Der Mindestlohn ist fast geräuschlos zum Januar in Kraft getreten. Erst jetzt beginnen die Streitereien. Union und SPD sind uneins über die Aufgaben der neuen Mindestlohn-Kommission.

MINDESTLOHN

Berlin. Union und Bundesarbeitsministerium sind sich über die Zuständigkeiten der neuen Mindestlohn-Kommission uneins.

Der arbeitsmarktpolitische Sprecher der Unionsfraktion, Karl Schiewerling (CDU), sagte, das Gremium, das vor kurzem in Berlin seine Arbeit aufnahm, prüfe unter anderem, ob die vielfach kritisierten Dokumentationspflichten erforderlich seien.

Das Arbeitsministerium von Andrea Nahles (SPD) wies diese Darstellung zurück. Ohne Dokumentation könne der Mindestlohn umgangen werden, warnte Nahles.

Die Unions-Fraktion will die Schwelle für die Dokumentation der Arbeitszeit bei Mitarbeitern von 2958 auf 1900 Euro brutto Monatsgehalt herabsetzen.

Schiewerling sagte: »Die Kommission prüft die Auswirkungen des Mindestlohnes auf Branchen und Regionen und die Erforderlichkeit der vielfach kritisierten Dokumentationspflichten.« Die Union kritisiert das Gesetz auch als zu bürokratisch.

Anhebung des Mindeslohns prüfen

Der Vorsitzende der neuen Kommission, der frühere Hamburger Bürgermeister Henning Voscherau (SPD), machte vor der ersten Sitzung des Gremiums deutlich, für anfängliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung sei das Gremium der falsche Ansprechpartner.

Das Gremium soll erstmals Mitte 2016 und dann alle zwei Jahre eine Anhebung des Mindestlohnes prüfen, orientiert an der allgemeinen Einkommensentwicklung. Ein ähnliches Gremium zur Anpassung des Mindestlohnes gibt es in Großbritannien.

Das neunköpfige Gremium unter Vorsitz von Voscherau ist mit jeweils drei stimmberechtigten Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite besetzt sowie zwei beratenden nicht stimmberechtigten Wissenschaftlern.

Nahles würdigte den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn als eine der größten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Errungenschaften der Nachkriegszeit. Die seit Januar geltende Lohnuntergrenze von 8,50 Euro in der Stunde sei nicht nur ein Gewinn für Beschäftigte, sondern auch für ehrliche Arbeitgeber. Die Ministerin und Voscherau unterstrichen, dass die Kommission unabhängig arbeite.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) unterstrich die Wichtigkeit der Dokumentation. (Foto: Soeren Stache, dpa)

Lohnfindung liegt bei Tarifpartnern

Nahles betonte, es sei von Anfang an klar gewesen, dass der Mindestlohn künftig nicht politisch, sondern davon unabhängig von den Sozialpartnern in der Kommission festgelegt werden müsse.

Schiewerling sagte, die Lohnfindung liege nun wieder in allen Branchen in den Händen der Tarifpartner.

IG-BAU-Chef Robert Feiger, der der Kommission angehört, erklärte: »Die jetzige Mindestlohnhöhe von 8,50 Euro wurde vom Parlament beschlossen. Das war eine Ausnahme zur Einführung, und es ist gut, dass es bei diesem einen Mal bleibt«.

»Die Lohnfindung muss den Tarifparteien vorbehalten bleiben und darf nicht einmal in den Verdacht geraten, zum Spielball politischer Interessen zu werden«, so Schiewerling weiter. *(dpa)*