

Mindestlohn: Fachanwalt fällt vernichtendes Urteil

Harald Schwarz: „Wahnsinnsverwaltungsaufwand“ und Fallstricke für Arbeitgeber – Info-Abend bei Feuerbachakademie

ANSBACH (an) – Der Mindestlohn von 8,50 Euro bietet für Arbeitgeber kaum Hintertürchen, um ihn zu umgehen. Dafür gibt es umso mehr Fallstricke, um mit dem Gesetz in Konflikt zu kommen. Bei einem Informationsabend zum Thema Mindestlohn der Feuerbachakademie überwogen dann auch die Fragen der Teilnehmer, die Angst vor - auch unbeabsichtigten – Verstößen haben.

Es gebe für einen Arbeitgeber kaum einen unangenehmeren Gegner als die Deutsche Rentenversicherung, warnte Rechtsanwalt Harald Schwarz die knapp 80 Teilnehmer – nach eigenem Bekunden allesamt Vertreter von Arbeitgeberinteressen. Beim Mindestlohn sei das nicht anders: Denn werde dieser trotz Verpflichtung nicht bezahlt, würden automatisch auch zu wenig Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Dies wiederum sei ein Straftatbestand, der massive juristische Konsequenzen für den Arbeitgeber haben könne.

Ein weiterer „Gegner“ sei das Hauptzollamt, das – wie auch bei der Schwarzarbeit – für die Kontrolle des Mindestlohns zuständig sei. Diese Behörde könne bei Verstößen Bußgelder von bis zu 500 000 Euro verhängen. Bereits ab einem Bußgeld von 2500 Euro jedoch werde beispielsweise eine Firma von der Gewerbeaufsicht wegen erwiesener Unzuverlässigkeit von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen. Dagegen seien zivilrechtliche Forderungen der Arbeitnehmer noch vergleichsweise harmlos, so der Fachmann.

Aber auch hier lauerten künftig zahlreiche Fallstricke auf Firmen, die ihre Geschäfte mit Subunternehmen oder mittels Werk- und Dienstverträgen tätigen. Hier sei die letztlich auftraggebende Firma für die Einhaltung der Mindestlohnstandards – auch von im Ausland angesiedelten Firmen – bei Arbeitstätigkeit im Bundesgebiet verantwortlich. Dabei sei egal, wie lang die Kette der Subunternehmen sei. „Die Arbeitnehmer bekommen sie nie los“, verdeutlichte Schwarz. Allenfalls könnten Regressansprüche an die Subunternehmer geltend gemacht werden.

Auch bei den so genannten „geringfügig Beschäftigten“ warten künftig Fallstricke und ein „Wahnsinnsverwaltungsaufwand“, erläuterte der Fachanwalt für Arbeitsrecht. Denn diese seien nicht nur ebenfalls vom Mindestlohn erfasst, sie hätten auch ein „vollwertiges Arbeitsverhältnis“. Das werde zwar in der Öffentlichkeit oft nicht so wahrgenommen, aber es bestünden auch Ansprüche beispielweise auf Krankengeld und bezahlten Urlaub. Bislang sei mancher Arbeitgeber hier bei den Arbeitszeiten mitunter etwas „flexibel“ vorgegangen. Dies sei künftig nicht mehr möglich.

Denn auch bei „Minijobbern“ müssten künftig alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – nicht nur die vereinbarte Arbeitszeit – erfasst werden. Diese wiederum werden mit Urlaubstagen und anderen Ansprüchen verrechnet. Unterm Strich dürfe dann der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Deswegen, so die Empfehlung von Harald Schwarz, sollten Arbeitgeber ihre Arbeitsverträge anschauen, Arbeitszeitvereinbarungen seien hier zur Absicherung dringend nötig. Sie entbinden aber nicht von der Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit.

Auch bei den Ausnahmeregelungen zum Mindestlohn gibt es so einiges zu beachten, mahnte der Referent. So seien beispielsweise minderjährige Schüler (ohne abgeschlossene Berufsausbildung) bei Ferienarbeit vom Mindestlohn nicht erfasst, für ältere Schüler ab 18 Jahren oder Studenten gelte dieser aber sehr wohl. Auch für Langzeitarbeitslose gelte der Mindestlohn nicht, aber nur in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung. Und bei Praktikanten gelte künftig eine einheitliche Obergrenze von drei Monaten, ab denen ebenfalls die 8,50 Euro je Stunde fällig würden. Ausnahmen gelten hier allenfalls bei „Pflichtpraktika“ im Rahmen der Ausbildung.

Generell sei das umfangreiche Gesetz zum Mindestlohn auf gut fränkisch schon „ein Hammer“, so Harald Schwarz. Die Komplexität sei auch daran zu erkennen, dass der Gesetzgeber bereits eine Überprüfung zur Jahresmitte 2016 im Gesetzestext eingefügt habe. Dementsprechend aufwendig dürfte sich auch die Überprüfung der Einhaltung des Mindestlohns durch die Zollbehörden gestalten, die wohl kaum ohne eine Personalaufstockung ihren neuen Pflichten nachkommen könnten. Klopfen der Zoll übrigens tatsächlich einmal an die Firmentür, dann rate er allen – analog zum Finanzamt – zur Kooperation. Das sei allemal besser, als sich querzustellen.

Fränkische Landeszeitung, 07. Februar 2015