

KALKÜL

Ausgabe 1|2015

RECHT, STEUERN & FINANZEN: DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR DIE ORTENAU



UND JETZT?

Nahles' Mindestlohnromantik und die Folgen für die Praxis: Was Sie als Unternehmer über das MiLoG wissen müssen

- 10 FORTSCHRITT ODER VERDERBEN: REAKTIONEN AUS DER REGION
- 25 BLICK NACH EUROPA: DIE ERFAHRUNGEN UNSERER NACHBARN
- 36 ZOLL IM SOLL: DIE KONTROLLEURE BRAUCHEN VERSTÄRKUNG
- 39 BÜROKRATIE: IHRE AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN IN DER ÜBERSICHT
- 54 BIS DER OFEN AUS IST: DER MINDESTLOHN IN DER GASTRONOMIE

Vier Siege.

In Folge.



Beste Beratung in Offenburg. Zum vierten Mal in Folge.

Auch 2014 überzeugte die SÜDWESTBANK in Offenburg die Jury von Focus-Money von ihrer ausgezeichneten Beratungsqualität. Mit der Gesamtnote 1,4 erreichen wir erneut die Spitzenposition und versprechen: Wir geben für Sie auch weiterhin unser Bestes.

Institut	Note
SÜDWESTBANK AG	1,4
Deutsche Bank AG	1,7
Commerzbank AG	1,9
Sparkasse Offenburg/Ortenau	2,1
Volksbank Offenburg eG	2,2
HVB Online Filiale	2,4
ING-DiBa AG	2,5
comdirect bank AG	2,7
Cortal Consors S.A.	2,8

SÜDWESTBANK AG, Hauptstraße 35, 77652 Offenburg, Telefon 0781/932251-0
offenburg@suedwestbank.de, www.suedwestbank.de

EDITORIAL



Ulf Tietge, Leiter der Kalkül-Redaktion

Eines muss man Andrea Nahles zugutehalten: Deutschland redet wieder über Wirtschaftspolitik. Wir diskutieren, was man Arbeitgebern zumuten kann und was das für den Standort Deutschland bedeutet. Immerhin.

Und noch ein Superlativ steckt im Mindestlohngesetz: Erinnern Sie sich an ein Gesetzesvorhaben, das auch Monate nach Inkrafttreten noch so kontrovers diskutiert worden ist? Die Einführung des Euro? Von mir aus. Die Wiedervereinigung? Ganz sicher. Aber Sie merken: Wir müssen 25 Jahre in die Vergangenheit reisen...

Für uns ist der Mindestlohn ein Thema, mit dem wir uns als Wirtschaftsmagazin für die Ortenau natürlich beschäftigen müssen – und das auch gern tun. Zumal es richtig spannend ist: Bremst der Mindestlohn die Leuteschinder aus und hilft er dem Mittelstand? Wir haben dazu mit einer ganzen Reihe von Unternehmern gesprochen, haben intern viel diskutiert und uns in den Betrieben nach Lösungen für die Praxis umgesehen. Und wir lassen Menschen zu Wort kommen, die den

86 Prozent der Deutschen finden den Mindestlohn gut. Der Rest sind Unternehmer?

Mindestlohn als großen Fortschritt feiern: Ahmet Karademir von der IG Metall zum Beispiel auf Seite 66.

Die Meinungsforscher der Forsa haben derweil festgestellt: 86 Prozent der Deutschen finden den Mindestlohn gut. Muss man dann nicht das neue Gesetz einfach akzeptieren? Obwohl es handwerklich miserabel gemacht ist (Seite 30), obwohl die Politik Unternehmern noch mal mehr Bürokratie aufhalst (zieht sich durchs ganze Heft) und obwohl wir Gefahr laufen, mit bürokratischen Regeln noch ein bisschen Flexibilität im unternehmerischen Alltag auszumerzen. Die Folge werden massenhaft falsche Aufzeichnungen sein, weil Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Praxis am gleichen Strang ziehen...

Und so bleibt es unmöglich, die Frage nach Sinn und Unsinn des Mindestlohns kurz und knapp zu beantworten. Es gibt in Europa 24 Studien, die negative Folgen durch die Einführung von Mindestlöhnen in Volkswirtschaften konstatieren – aber auch (mindestens) 15 Studien, nach denen Mindestlöhne positiv für eine Volkswirtschaft gewirkt haben.

Und so bleibt es unmöglich, die Frage nach Sinn und Unsinn des Mindestlohns kurz und knapp zu beantworten. Es gibt in Europa 24 Studien, die negative Folgen durch die Einführung von Mindestlöhnen in Volkswirtschaften konstatieren – aber auch (mindestens) 15 Studien, nach denen Mindestlöhne positiv für eine Volkswirtschaft gewirkt haben.

DIE HERAUSGEBER



Markus Arendt: Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Morstadt | Arendt



Patrick Reisch: Steuerberater und Partner der Kanzlei Reisch & Künstle



Florian Künstle: Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Betriebswirt

„DAS IST STERBEN AUF RATEN“

Obstbauern setzen bei der Ernte auf den Einsatz von Helfern aus Osteuropa. Auch für sie gilt der Mindestlohn, wenn auch erst stufenweise. Die 7,40 Euro sind für viele Landwirte nur schwer zu stemmen – ohne den Einzelhandel geht es nicht





Auf dem Weg zu Obstbauer Franz-Josef Müller passiert man mit dem Auto große Obstwiesen, die jetzt im Frühling in voller Blüte stehen. Und man fährt vorbei an langen Reihen von kleinen Erdbeerpflänzchen. Einfach herrlich, die Ortenau! „Vielleicht bauen wir hier irgendwann Futtermais an“, sagt dagegen Franz-Josef Müller. Dabei ist er kein Pessimist, sondern Realist. „Wenn das so weiter geht, die Gesetze immer schärfer werden und der Einzelhandel uns weiter mit Niedrigstpreisen unter Druck setzt, geht hier irgendwann nichts mehr.“ Sagt's und zeigt mit langem Arm über seinen Hof, der jetzt im Frühling sehr beschaulich in der Sonne liegt. Neben seinem Fachwerkhaus steht ein etwas neueres. Hier wohnen Sohn Tobias, dessen Frau und die zwei Kinder. Gleich hinter Hofladen und Scheune stehen die ersten Heidelbeersträucher. „Zur Zeit arbeiten wir hier zu viert: mein Sohn, ich und zwei festangestellte Arbeiter.“ Sobald die Erdbeerernte losgeht, wird es richtig lebhaft in Oberkirch-Zusenhofen. In der Hochsaison beschäftigt Müller 50 Arbeiter. Alle kommen aus Polen und in diesem Jahr bekommen sie pro Stunde 7,40 Euro. Das sind 2,40 Euro mehr als früher. „Eigentlich können wir das nicht bezahlen“, sagt er.

„Viele Erntehelfer sind schon seit Jahren dabei. Würde es ihnen bei uns nicht gefallen und wäre der Lohn nicht in Ordnung, dann würden sie ja nicht immer wieder kommen“, sagt Müller. „In einem Jahr, nämlich als in England der Mindestlohn eingeführt wurde, sind einige dorthin gegangen zum Arbeiten. Aber im nächsten Jahr waren alle wieder da. Am Ende hatten sie auch nicht mehr, sondern sogar weniger Geld in den Taschen als hier. Die Bauern haben ihnen viel Geld für Übernachtung und Essen abgezogen und die Stimmung war wohl auch nicht so gut wie bei uns“, schmunzelt Müller. Sein Sohn und er haben viel hin- und hergerechnet in den letzten Monaten und mit 7,40 Euro Mindestlohn wird es noch gehen. „Auch wir machen

jetzt Verträge mit unseren Arbeitern. Es gibt einen Mietvertrag für die Unterbringung und einen Versorgungsvertrag. Damit sind wir beinahe wieder bei den alten 5 Euro pro Stunde.“ Pro Arbeiter werden also drei Verträge aufgesetzt. Macht bei 50 Erntehelfern 150 Verträge. „Ich bin Bauer, ich will lieber auf dem Feld arbeiten, als andauernd irgendwelche Verträge aufzusetzen und abzuheften.“

Beim Gedanken an die nächsten Jahre verdüstert sich das ansonsten so freundliche Gesicht von Franz-Josef Müller. Der Mindestlohn wird Stück für Stück angepasst.

2018 muss er seinen Erntehelfern die vollen 8,50 Euro bezahlen. „Das ist Sterben auf Raten. Der Einzelhandel, also die großen Lebensmittelkonzerne, fordern von uns ja auch, dass wir Mindestlohn zahlen und unsere Arbeiter gut unterbringen. Aber wenn sie uns nicht helfen und endlich vernünftige Preise für unser Obst bezahlen, wird es über kurz oder lang nicht mehr gehen. Mir platzt der Kragen, wenn die bei Lidl Obstwochen machen und das Kilo Erdbeeren für 2,00 Euro verramschen“, schimpft der Senior und sein Sohn ergänzt: „Wir mussten schon früher 2,00 Euro und ab diesem Jahr sogar 2,40 Euro für das Kilo bekommen, damit es sich überhaupt lohnt. Wie sollen wir da mithalten? Vor allem wenn wir jetzt unsere Leute auch nur noch streng kontrolliert arbeiten lassen können.“

Damit spricht er einen nächsten Punkt an, der den Müllers und allen anderen Obstbauern in Baden großes Unbehagen bereitet. Ein Szenario: Im Juni brennt die Sonne vom Himmel, es wird bis 38 Grad heiß. Früher wurde an solchen Tagen eine lange Mittagspause gemacht. Am Abend hat man die restlichen Stunden gearbeitet. Das geht jetzt jedoch nicht mehr. Zwischen der letzten und der ersten Arbeitsstunde müssen 11 Stunden Pause liegen. Hätten die Arbeiter also um 22:00 Uhr Feierabend gemacht, dann könnten sie am nächsten Tag erst um 9 Uhr wieder aufs Feld. Müller: „Das ist doch realitätsfremd.“

- › Vater Franz-Josef befürchtet, dass es unmenschlicher zugehen werde als in der Vergangenheit. „Keine Raucherpausen mehr! Und die Frau, die schon seit vielen Jahren kommt, aber langsam arbeitet, muss ich dieses Jahr nach Hause schicken. Früher bekam sie einfach etwas weniger Geld und war zufrieden. Jetzt hat sie gar nichts mehr.“ Dabei war es auch im vergangenen Jahr schon schwierig: „2014 mussten wir Erdbeeren hängen lassen, weil die Ernte teurer gewesen wäre als der Erlös.“

Ob es das große Sommerfest am Ende der Saison noch geben wird? Die Müllers wissen es noch nicht. Bisher wurde eine Scheune ausgeräumt und mit allen Arbeitern und Angestellten gefeiert. Es kommt drauf an, wie alles läuft in diesem Jahr und natürlich auch, wie die Stimmung unter den Arbeitern ist.

Auch der Badische Weinbauverband ist in Aufruhr. Das Gesetz und vor allem die Aufzeichnungspflichten gehen den Winzern ordentlich gegen den Strich. So ging es beim badischen Weinbautag in Offenburg diesmal kämpferisch zu. Mit großen Plakaten warben die Winzer für bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen und meinten damit vor allem das neue Gesetz. Am Ende verabschiedeten sie eine Resolution. Darin wird unter anderem der vollständige Wegfall der Vorschriften im Arbeitszeitgesetz für landwirtschaftliche Saisonarbeiter und die Beschränkung der Aufzeichnungspflicht auf lediglich geringfügig Entlohnte gefordert. „Die Leute wollen in kurzer Zeit möglichst viele Stunden machen und bestimmt nicht während der jetzt verordneten Mehr-Freizeit die Landschaft angucken“, sagte Kilian Schneider, Präsident des Badischen Weinbauverbands gegenüber dem Offenburger Tageblatt.

Sauer sind die Winzer auch über die Kontrollen, die sie erwarten. Schneider: „Wir werden schlechter behandelt als Kriminelle! Wenn es dort eine Hausdurchsuchung gibt, muss erst ein dringender Tatverdacht bestehen. Bei uns darf der

„Die Leute wollen
in kurzer Zeit
möglichst viele
Stunden machen
und nicht die Land-
schaft angucken.“

Zoll ohne Ankündigung auftauchen und unsere Geschäftswie Privaträume durchsuchen. Das ist ungeheuerlich.“ Kein Wunder, dass in der Resolution auch eine Entkriminalisierung der Weinbauern gefordert wird.

Auch unser Obstbauer Franz-Josef Müller ist aktiv, um Verbesserungen für das Gesetz zu erreichen. In seiner Funktion als Kreisvorsitzender des Badischen Landwirtschaftlichen Hauptverbandes war er gerade in Berlin, um mit Kollegen das weitere Vorgehen zu besprechen.

Klar ist: Die Bürokratie muss weniger werden, vielleicht lässt sich ja doch noch was mit den Arbeitszeiten und der Erfassung machen. „Gut wäre es auch, wenn wir es hinbekommen, dass ausländische Saisonarbeiter 20 Prozent weniger verdienen als Deutsche. Schließlich nehmen die das Geld Brutto wie Netto mit nach Hause. Das ist ungerecht gegenüber den deutschen Kollegen.“ In Berlin hat Müller auch die ersten Geschichten von Kollegen gehört, die der Mindestlohn wohl ihre Existenz kosten wird. „Gerade für die ganz großen Betriebe ist es schwer, denn die kalkulieren sehr knapp und brauchen viel Manpower. Da werden wir noch einige traurige Geschichten hören in nächster Zeit.“

Für ihr Unternehmen haben sich Vater und Sohn Gedanken gemacht, wie es weiter gehen kann – auch nach 2018. „Wir haben unsere Felder zukunftsfähig gemacht“, sagt Müller. Das heißt: Tunnels für die Erdbeeren und eine neue Bewässerung. So sind die Pflanzen dem Wetter nicht so stark ausgesetzt. „Es gibt weniger schlechte Erdbeeren und etwas Pflanzenschutz sparen wir so auch.“ Das war erst mal eine große Investition – ein Zeichen, dass die Beiden es wohl doch noch einige Jahre mit dem Obstbau versuchen wollen. „Bevor ich aber mein Haus nicht mehr abbezahlen kann, fahr ich Lastwagen für die Baufirma meines Cousins“, sagt Tobias Müller „Und im Nebenerwerb baue ich dann Mais auf unseren Feldern an.“ ■

IT-INFRASTRUKTUR

SICHER, ZUVERLÄSSIG UND ZUKUNFTSSICHER

Die IT-Infrastruktur ist das Rückgrat eines jeden Unternehmens. Wir planen, installieren und warten Ihre Server- und Netzwerkinfrastruktur, damit Sie sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können. **Rufen Sie uns an, wir vereinbaren gerne einen Beratungstermin mit Ihnen.**



TRUTTENBACH.IT
fair und zuverlässig



In der Spöck 10
77656 Offenburg
Tel. 0781 203512-0
www.truttenbach.it



**E-Werk
Mittelbaden**

Daheim gut versorgt

E>service//Solardach

Mit der Sonne zum eigenen Strom

Klimafreundlich und wirtschaftlich.
Nutzen Sie Ihren eigenen Strom von
Ihrem Solardach.

www.e-werk-mittelbaden.de/solardach



ACHTEUROFÜNFZIG? ACHTEUROFÜNFZIG!

86 Prozent der Deutschen finden die Einführung des Mindestlohns gut, belegen Umfragen. In der Ortenau dagegen sieht man den Mindestlohn ein wenig differenzierter – vor allem die Bürokratie ist manchen ein Graus ...

Ryan Mock betrifft das neue Mindestlohngesetz nur am Rande. „Es ist gut, dass es so was gibt. Mein Friseur ist ein Künstler. Viele von denen haben Abitur und machen den Job, weil sie ihn lieben. Ich finde, für die tolle Arbeit, die sie da leisten, sollen sie auch ordentlich verdienen“, sagt der Berufssoldat. „Ich gebe gerne etwas mehr für eine neue Frisur aus, wenn ich sie mir am nächsten Morgen auch noch mit gutem Gewissen im Spiegel angucken kann.“

Nicht weit entfernt steht Angelika Neubauer an ihrem Gemüsestand. „Natürlich freue ich mich über etwas mehr Geld.“ Für ihren Job, bei Wind und Wetter draußen, bekommt sie jetzt seit Anfang des Jahres 8,50 Euro – mehr als vorher und damit ist sie zufrieden. „Für andere Jobs ist das aber immer noch zu wenig“, findet die Obstverkäuferin. „Zum Beispiel, wenn jemand in einer Restaurantküche die halbe Nacht auf den Beinen ist.“

Patrick ist einer von denen, die sich die Nächte beim Jobben um die Ohren schlagen. Der Student arbeitet nebenher als Barkeeper. „Vorher habe ich 7,50 Euro pro Stunde bekommen. Ich freue mich über den Euro mehr. Das summiert sich am Ende des Monats schon. Aber ich sehe schon: Die Chefs müssen jetzt viel mehr schauen, wie lange sie uns wirklich brauchen und versuchen, mit kürzeren Arbeitszeiten Geld zu sparen.“

Um einiges mehr Geld hat jetzt Manuel Traußnig auf dem Konto. Er arbeitet in der Systemgastronomie, heißt in einer

Großküche. „Ich habe zum Anfang des Jahres eine etwas größere Lohnerhöhung bekommen. Das ist super für mich. Aber klar: Ich verstehe schon auch, dass es für viele Chefs nicht ganz einfach ist, aber ich denke der Mindestlohn war in Deutschland schon lange überfällig.“

Auch Stefan Kiefer hat die Auswirkungen des Gesetzes schon zu spüren bekommen. Nicht auf seinem Gehaltszettel, sondern im Restaurant. „Ich habe schon gemerkt, dass die Preise hier in Offenburg gestiegen und die Portionen kleiner geworden sind. Als ich einen Wirt darauf angesprochen habe, hat er gesagt, das läge am neuen Mindestlohngesetz. Mit mehr Geld kann ich leben, aber die Qualität darf nicht darunter leiden“, findet der Schulungsreferent. „Jeder hat das Recht, einen vernünftigen Lohn zu bekommen, für die Arbeit, die er leistet. Auch wenn jemand keine Ausbildung hat, sollte wenigstens der Mindestlohn bezahlt werden.“

So sieht das auch Nicole Falco, die heute mit ihrer Freundin zusammen das Geld ausgibt, das sie sich in ihrem Nebenjob als Verkäuferin in einem kleinen Laden verdient. „Ich hab da schon immer mehr als 8,50 Euro bekommen. Klar ist das toll.“ Und ihr Arbeitgeber könne sich das auch leisten. „Es gibt aber auch Nachteile in der Landwirtschaft“, meint die junge Frau. „Viele der Arbeiter dort haben bisher weniger verdient, die Landwirte können das jetzt nicht mehr bezahlen, also haben viele Erntehelfer keinen Job mehr.“ (Mehr dazu lesen Sie in unserer Strecke über die Landwirtschaft ab Seite 4)



Stimmen aus der Ortenau

1. Berufssoldat Ryan Mock gönnt zum Beispiel seinem Friseur die 8,50 Euro.
2. Obstverkäuferin Angelika Neubauer findet 8,50 Euro für ihren Job in Ordnung. Wer aber nachts arbeitet, soll ruhig mehr bekommen, findet sie.
3. Barkeeper Patrick bekommt jetzt einen Euro mehr pro Stunde.
4. Über deutlich mehr Gehalt freut sich Manuel Traußing.
5. Schulungsreferent Stephan Kiefer, hier mit Tochter Selina, musste im Restaurant schon mehr bezahlen.
6. Nicole Falco sieht in der Landwirtschaft große Probleme.
7. Brummifahrer Josef Vogt würde gerne weniger Papierkram machen.
8. Silke Engler ist Hausfrau und findet, dass 8,50 Euro die allerunterste Grenze ist.



So sieht es die Wirtschaft

„Jeder soll von seiner Arbeit leben können“, findet Bauunternehmer Nico Wacker. Aber es ärgert ihn, dass die Wirtschaft vom „Gesetzgeber mit Füßen getreten wird.“

IHK-Präsident Dr. Steffen Auer ist einverstanden mit Mindestlohn, aber nicht mit der Bürokratie: „Die Unternehmen sind verunsichert.“

Im Europa-Park gibt es keine Langzeitpraktikanten mehr. „Viele junge Leute finden das schade“ sagt Personaldirektor Matthias Kirch.



Foto: Michael Bode



Foto: IHK Südlicher Oberrhein

› Für Brummifahrer Josef Vogt war Mindestlohn bisher kein Thema: „Ich bekomme schon seit Jahren mehr als 8,50 Euro pro Stunde.“ Trotzdem betrifft ihn das neue Gesetz. Die Logistikbranche, gehört zu den Wirtschaftsbereichen, die laut Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz anfällig für Schwarzarbeit ist. Das heißt: Hier müssen die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer genau dokumentiert werden. „Obwohl ich ja einen digitalen Tachographen in der Zugmaschine habe, der alle Lenkzeiten aufzeichnet, muss ich jeden Abend noch meine tatsächlichen Arbeitszeiten notieren, damit auch wirklich alle Zeiten erfasst sind. Kommen meine Kollegen mal von einer mehrtägigen Tour zurück, geben sie ihren ganzen Zettelberg beim Chef ab. Eine Liste würde ja niemanden stören, aber in unserer Branche müssen wir tausende Zettel ausfüllen.“ Jeden Tag geht für die Zettelwirtschaft eine halbe Stunde Arbeitszeit drauf. „Aber trotzdem bin ich nicht gegen den Mindestlohn, denn schließlich sollen alle so viel verdienen,

dass sie davon leben können. Ein paar Zettel weniger wären aber trotzdem gut.“

Auch die Arbeiter von Nico Wacker müssen Stundenzettel schreiben. Für den Bauunternehmer ist das ganz normaler Alltag. „Wir brauchen die Zettel doch sowieso für die Lohnabrechnung. Das machen wir schon seit Jahrzehnten so, auch als von Mindestlohn noch keine Rede war.“

Ebenso gelassen sieht er die Kontrollen des Zolls. „Ich finde die absolut in Ordnung. Die Beamten machen ihre Arbeit und es geht auf einer riesigen Baustelle eben nicht anders, als dass die mit einem Großaufgebot das Gelände umzingeln und die Leute befragen.“ Er hat bisher gute Erfahrungen mit den Beamten gemacht. „Das sind kompetente Leute. Wenn die sehen, dass alle Papiere in Ordnung sind, dann sind die schnell wieder weg.“

Wacker betrachtet die Kontrollen von einer anderen Seite. „In gewisser Weise schützt der Zoll meine gut ausgebildeten

- Elektroinstallation
- Erneuerbare Energien
- Gebäudeautomation
- Planung
- Unterhaltungselektronik
- Kommunikationstechnik
- Haushaltsgeräte
- Kundendienst

Elektro Schillinger GmbH

Hauptstr. 19 - 77756 Hausach
 Tel. 07831 / 288 - Fax 07831 / 1200
 info@elektro-schillinger.net
 www.elektro-schillinger.net



Ihr kompetenter **Partner** für die ganze Bandbreite der **Elektrotechnik**



Fachkräfte und auch mich als Unternehmer, denn natürlich ist es schwer gegen Wettbewerber anzutreten, die ihre osteuropäischen Mitarbeiter für einen Hungerlohn arbeiten lassen.“ Und er sagt weiter: „Wenn Gesetze nicht kontrolliert werden, hält sich eh keiner dran.“

Trotzdem glaubt Wacker, dass auch das neue Mindestlohngesetz nichts an der Situation der Billigkräfte ändern wird. „Auf dem Zettel bekommen die Arbeiter ihren Mindestlohn. Ganz klar. Allerdings müssen sie dann für ihre Unterkunft in einem Rattenloch so viel bezahlen wie im 4-Sterne-Hotel, dazu kommt noch eine Verpflegungspauschale und ruckzuck ist von dem zusätzlichen Geld nichts mehr übrig.“ Deshalb findet er auch die extrem hohe Bußgeldsumme in Ordnung – bis zu 500000 Euro stehen da im Raum. „Wenn man bedenkt, dass Unternehmen alleine mit Schwarzarbeit zum Teil Millionen verdienen, dann ist die Zahl verständlich. Ein Tausender als Strafe würde denen ja gar nicht weh tun.“

Bei allem Verständnis gibt es dann aber doch einen Punkt im neuen Mindestlohngesetz, der Wacker auf die Palme bringt: „Wie sollen wir denn seriös überprüfen, ob all unsere Subunternehmer sich an das Mindestlohngesetz halten? Das ist eine Frechheit. Der Staat wälzt hier seine eigenen

„Eine Frechheit. Der Staat wälzt hier seine Aufgaben auf uns ab“

Aufgaben auf die Unternehmen ab.“ Man könne zwar einen Vertrag aufsetzen, in dem man die Firmen verpflichtet, sich an das Gesetz zu halten, aber seriös überprüfen könne man das nicht. „Personalakten fallen doch unter Datenschutz. Es ärgert mich, dass die Wirtschaft, die das Geld für unsere Gesellschaft generiert, derart mit Füßen getreten wird.“ ▶

HENKE Innovationsmanagement

für kleine und mittelständische Unternehmen



Changemanagement

Beratung und Konzeptentwicklung

Umsetzung und Projektmanagement

Ausbildung und Schulung

„Innovation führt
in die Zukunft –
für Ihren Erfolg“

Jürgen Henke
MBA, Dipl.-Ing. (FH)



Fröschenbündt 6 | D-77767 Appenweier | Tel.: +49 (0) 170 52 10 943 | www.henke-innovationsmanagement.de

Die Gewerkschaft
Claus-Peter Wolf,
Geschäftsführer der
NGG-Schwarzwald-
Hochrhein versteht die
Aufregung nicht. „Es ist
gut, dass der Zoll jetzt
einen Prüfauftrag hat.“



Foto: NGG-Schwarzwald-Hochrhein

› Dr. Steffen Auer, IHK-Präsident der Region Südlicher Oberrhein, hört solche Klagen zur Zeit öfter. „Viele Unternehmen sind verunsichert. Die Chefs haben das Gefühl, egal wie sie es machen, irgendwie stehen sie sowieso schon mit einem Bein im Gefängnis. Das kann nicht sein.“ Er ist deshalb auch mit der Politik im Gespräch und fordert übersichtlichere Regelungen. Weiter erhofft sich die IHK, dass die Altersgrenze, die jetzt bei 18 Jahren liegt, angehoben wird. Außerdem betrachtet Auer die Neuregelung für Praktika mit Sorge. Dauern sie länger als drei Monate, muss auch hier der Mindestlohn bezahlt werden. Das sollte auch länger möglich sein, findet Auer und spricht Matthias Kirch, dem Personaldirektor des Europa-Park, aus der Seele. „Junge Leute haben bei uns gerne ein längeres Praktikum gemacht, um sich in der Arbeitswelt zu orientieren. Das geht jetzt nicht mehr und das tut mir leid“, sagt Kirch. „Viele haben das halbe Jahr bei uns genutzt, um zu überlegen, wo es beruflich hingehen soll.“

Zuletzt melden sich die Gewerkschaften zu Wort. Klaus Melder ist DGB-Kreisvorsitzender in der Ortenau und wundert sich über die Aufregung. „Im Grunde wird von den Arbeitgebern fast nichts verlangt, was sie nicht sowieso schon hätten machen müssen. Oder auf welcher Grundlage wurden früher die Gehälter ausgezahlt, wenn es keine Stundenzettel gab?“

Claus-Peter Wolf, Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten pflichtet ihm bei und ergänzt: „Plötzlich wird schwarz auf weiß dokumentiert, dass einige Arbeitgeber schon immer gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen haben. Es ist eben so: Acht Stunden Arbeitszeit am Tag, im Notfall darf auch länger gearbeitet werden, aber nach zehn Stunden ist Schicht im Schacht. Das besagt das uralte Arbeitszeitgesetz.“ Erste Mitglieder hätten schon von Versuchen erzählt, wie das Gesetz von Chefs umgangen wird. Wolf: „Wir sagen unseren Mitgliedern: Lassen Sie sich keine neuen Verträge aufschwätzen.“ ■

GRENZÜBERSCHREITEND DENKEN UND HANDELN

Die Kanzlei Lelarge | Arendt ist zum Zweck gegründet worden, Ihre Rechte in Deutschland wie auch in Frankreich zu vertreten und zu schützen. Dafür braucht es Anwälte, die grenzüberschreitend denken und handeln. Unter der Leitung von Eric Lelarge vertritt die Kanzlei Un-

ternehmen und Privatpersonen aus Deutschland und Frankreich auf beiden Seiten des Rheins. Basis hierfür ist die Doppelqualifikation von Eric Lelarge, der ebenso als französischer Avocat wie auch als deutscher Rechtsanwalt zugelassen ist. Durch diese Doppelqualifika-

tion und seine langjährige Erfahrung sind ihm die vielfältigen Rechtsprobleme, die sich aus zwischenstaatlichen Verflechtungen ergeben, bestens bekannt. Der Schwerpunkt seiner Beratungstätigkeit umfasst das deutsche und französische Wirtschafts- und Zivilrecht.

LELARGE | ARENDT
Avocats · Rechtsanwälte



WIR BRÜTEN WAS AUS.

#heimat

Der Genussbotschafter,
die ständige Vertretung des
guten Geschmacks aus und
für die Region



www.facebook.com/heimatortenau



**JETZT #HEIMAT LIKEN,
FAN WERDEN ...**

... und an vielen tollen Gewinnspielen teilnehmen!



Wir feiern Premiere! Im Frühsommer startet #heimat, unser Genussbotschafter für die Ortenau, mit dem Anspruch, die Lieblingslektüre für Genießer zu werden. Freuen Sie sich auf ein herrliches Magazin mit 100 Seiten Umfang, wundervollen Bildern und großartigen Beiträgen. Nutzen Sie #heimat als Kommunikations- und Werbepattform und erreichen Sie die Meinungsführer Mittelbadens mithilfe eines revolutionär neuen Mediums.

www.heimat-ortenau.de

PRO 8,50

Klar könnte man an dem Gesetz noch ein paar Nachbesserungen machen – vor allem was die Bürokratie betrifft. Grundsätzlich war die Einführung des Mindestlohnes in Deutschland aber lange überfällig

Lisa Müller arbeitet als Verkäuferin in einem Bekleidungs-geschäft – auf 450-Euro-Basis. Um das Geld zusammenzubekommen, musste sie bisher fast jeden Werktag im Laden stehen. Warum? Ihr Stundenlohn lag bei 5,50 Euro. Taschenrechner raus... Richtig, um auf die 450 Euro für Minijobber zu kommen, musste sie gut 80 Stunden im Monat arbeiten. Und wo wir schon gerade beim Rechnen sind: Würde Lisa Müller Vollzeit arbeiten, hätte sie am Ende des Monats 900 Euro – brutto! – und dafür stünde sie jeden Tag acht Stunden im Geschäft.

Wer Vollzeit arbeitet, soll davon auch leben können – das ist die Idee des Mindestlohngesetzes. Mir würden 900 Euro nicht reichen. Ihnen?

Natürlich wäre es schöner, wir wären ohne ein Gesetz und wieder neue Vorschriften ausgekommen. Aber wer heute laut über den Gesetzgeber schimpft, der sollte sich darüber im Klaren sein, dass Chefs wie der von Lisa Müller, die ihren Mitarbeitern einen Hungerlohn bezahlen, dafür verantwortlich sind, dass dieses Gesetz kommen musste. Diese Arbeitgeber sind der Grund, dass wieder einmal eine Regelung her musste, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es ist ja nicht so, dass die Vollzeitkolleginnen von Lisa Müller jetzt reich werden. Der Mindestlohn sichert der arbeitenden Bevölkerung das Existenzminimum und das ist absolut in Ordnung.

So weit zur moralischen Argumentation. Es gibt aber noch weitere positive Aspekte des neuen Gesetzes, über die man sprechen sollte.

Da ist zum einen die Produktivität. Rudolf Hickel, Forschungsleiter für „Wirtschaft und Finanzen“ am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, geht davon aus, dass die Produktivität der jetzt besser bezahlten Arbeitnehmer steigt. „Mindestlöhne führen zur Aufwertung der Erwerbsarbeit und damit wird die Arbeitsmotivation gestärkt“, so Hickel.



Barbara Garms

Schade, dass wir Gesetze brauchen, damit Arbeit in unserem Land fair bezahlt wird

Auch die Sorge, dass die Schwarzarbeit zunimmt, halten Experten für unbegründet. Wer auf dem ersten Arbeitsmarkt genug Geld verdient, um zu leben, wird Abende und Wochenenden lieber mit seiner Familie verbringen.

Was ist mit der Angst, Firmen könnten infolge der neuen Gesetze insolvent gehen? Blickt man nach Großbritannien, wo 1999 die Mindestlöhne eingeführt wurden, zeigt sich diese Angst als unbegründet. Zwar seien die Gewinne der betroffenen Unternehmen kurzfristig zurückgegangen, heißt es in einer Studie von David Metcalf von der London School of Economics, jedoch sind die Mehrzahl der Unternehmen, wie etwa Altenheime, nicht in die Insolvenz gezwungen worden. Ganz im Gegenteil rechnen Experten sogar mit einer positiven Entwicklung: Wenn für Arbeit mehr gezahlt wird, als man über Harz IV bekommt, wird die Bereitschaft steigen, Jobs im Mindestlohnsektor anzunehmen. Auf mittelfristige Sicht könnte es also sogar weniger Langzeitarbeitslose geben. Die Folge: weniger Ausgaben für den Staat und größere Kaufkraft, die der Wirtschaft nutzt.

Zuletzt betrifft der Mindestlohn auch uns Endabnehmer. Der Chef von Lisa Müller muss seinen Angestellten jetzt mehr zahlen, das wird er auf die Ware umlegen, genau wie der Friseur bei mir an der Ecke. Aber ganz ehrlich, ich zahle gerne zwei Euro mehr für das T-Shirt, wenn dafür Menschen in unserem Land mit Respekt behandelt werden. ■

KONTRA 8,50

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser: Frei nach Lenin verschlimmbessert Andrea Nahles unseren Arbeitsmarkt. Die Verlierer in diesem Prozess sind kleine Betriebe – vor allem, wenn die Konjunktur eines Tages schwächelt

Als Schüler habe ich für die SPD in meinem Heimatort Prospekte verteilt. Ich weiß nicht mehr, ob es um den Bundestag ging oder vielleicht Kommunalwahlen anstanden – wählen durfte ich mit meinen 12 Jahren eh nicht. Was ich noch weiß: Ich hab' 20 Mark bekommen, war einen ganzen Samstag unterwegs und abends stolz wie Oskar.

Seien wir ehrlich: Heute stünde unser Dorfbürgermeister für diese Idee mit einem Bein im Knast. Denn wir ertrinken geradezu in Vorschriften und Gesetzen, die immer nur ein Leitbild kennen. Das von den raffgierigen Arbeitgebern und schutzbedürftigen, ausgenutzten Arbeitnehmern.

Diese Vorstellung vom Klassenkampf in Betrieben, von der Unterdrückung des Proletariats – Karl Marx würde nicht mehr daran glauben. Andrea Nahles schon. Deswegen überzieht sie uns mit einem bevormundenen Gesetz, das an Lenin erinnert: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

NEIN!

Schon die Idee vom Mindestlohn ist falsch. Andrea Nahles geht nach 20 Semestern Studium und ohne selbst je einen Arbeitstag in einer Firma erlebt zu haben davon aus, dass Arbeitsmärkte allein von Arbeitgebern bestimmt werden. Dass Menschen unmündig sind, nicht selbst für ihre Rechte einstehen können und deshalb planwirtschaftlich zu steuern sind. Bevor wir uns jetzt falsch verstehen: Ich gönne jedem Friseur einen vernünftigen Stundenlohn. Jeder Reinigungskraft, jedem Angestellten im Einzelhandel, jedem Erntehelfer und wen auch immer es sonst betrifft.

Aber was ist mit Studenten, die in ihren Büchern lesen und nebenbei Bibliotheksdienst machen? Oder dem Nachbarsohn, der auf 450-Euro-Basis Nachhilfe gab? Oder denken Sie an Oma Magdalene, der es eine Freude war, im Hort zu helfen! Die Oma gibt es auf der städtischen Gehaltsliste nicht mehr – denn sie bleibt einfach zu gern eine Stunde länger und verstieß so gegen das Nahles-Monster.



Wirtschaftsjournalist Ulf Tietge

Gute Arbeit soll auch gut bezahlt werden – aber so viel Bürokratie ist für den Mittelstand unzumutbar

Noch schlimmer als die Kollateralschäden links und rechts der Zielgruppe ist die Belastung des Mittelstands durch die mit dem MiLoG verbundene Bürokratie. Auch hier wird ein realitätsfernes Menschenbild erkennbar: Vertrauensarbeitszeit kann es fortan für viele Menschen nicht mehr geben. Nicht Leistung zählt, sondern Anwesenheit.

Ich bin gespannt, wann der Zoll die ersten Gastwirte zum Verhör abführt, weil eine Hochzeitsgesellschaft mal zwei Stunden länger gefeiert hat.

Für Konzerne mag das vielleicht kein Problem sein. Aber stellen Sie sich das mal im Handwerk vor: ein Meister, fünf Gesellen, zwei Azubis. Steht künftig der Chef morgens und abends am Hoftor und schreibt auf, wer kommt und geht? Und wie macht er das mittags, wenn seine Jungs Pause machen? Ich kann gut verstehen, dass viele Handwerker toben – aber dafür werden sie von SPD-Generalsekretärin Yasmin Fahimi als „Gauner oder schlichtweg zu doof“ beschimpft.

In unserem Land, in dem wohl noch nie ein Mensch ein Fahrtenbuch geführt hat, das vom Finanzamt anerkannt wurde, sollen ein paar Zettel nun der Kontrolle durch 1600 neue Zöllner standhalten? Lachhaft! Es ist eine Frage von Monaten, bis Arbeitsgerichte die Latte hochlegen. Und so robust der Mittelstand sein mag – irgendwann erleben wir auch wieder konjunkturell schlechtere Zeiten ... ■



Foto: filmunso.de



Landeplatz gesucht?



Wenn das Leben sich um 180° wendet,
braucht man mal mehr, mal weniger Raum –
auf alle Fälle aber Veränderungen.

hausundso
Immobilien. Galerie.

Sonja Vogel

Moltkestraße 14
77654 Offenburg
Tel. 0781 9190891



Scannen Sie den
QR-Code, um
mehr über uns
zu erfahren.

info@hausundso.de
www.hausundso.de

„DER ZOLL KANN GERN MAL KLINGELN...“

Wenn einer wissen muss, was der Mindestlohn für den Arbeitsmarkt in der Ortenau bedeutet, dann Horst Sahrbacher. Der Chef der Agentur für Arbeit hat jedoch noch von keinem Fall gehört, bei dem das MiLoG einen Job gekostet hätte ...

Am liebsten hätte Horst Sahrbacher uns zum Thema Mindestlohn erst in einem Jahr Rede und Antwort gestanden. Denn nach drei Monaten sei es schwer, Trends und Tendenzen festzustellen. Und doch: Bisher habe noch niemand wegen des Mindestlohns seinen Job verloren. Und gerade die Branchen, die sich mit dem Mindestlohn besonders schwer tun, müssten sich schon fragen, wie sie denn künftig ihren Personalbedarf decken wollen, sagt der Chef der Agentur für Arbeit in Offenburg

Hallo Herr Sahrbacher, wie viele Menschen haben sich bei Ihnen seit Jahresbeginn melden müssen, weil ihr Job dem Mindestlohn zum Opfer gefallen ist?

Horst Sahrbacher: Seit Einführung des Mindestlohns sind erst drei Monate vergangen. Von daher ist eine Einschätzung schwierig und wir können höchstens einen ersten Trend auf Basis unserer Beobachtungen beschreiben. Wir wissen, dass manche Arbeitgeber die Höhe des Mindestlohns und die Dokumentationspflichten zum Teil sehr heftig kritisieren. Wir haben bei Menschen, die sich bei uns seit Jahresbeginn arbeitslos gemeldet haben jedoch noch keine Hinweise darauf, dass der Mindestlohn ursächlich für den Verlust des Arbeitsplatzes ist.

Also noch niemand?

Sahrbacher: Nach unseren Beobachtungen nicht. Mir ist noch kein Fall aus unserer Agentur bekannt.

Und wie viele Menschen hat der Mindestlohn Ihrer Meinung nach in die Schattenwirtschaft verdrängt?

Sahrbacher: Auch hier sind wir im Bereich der Spekulation und daran möchte ich mich nicht beteiligen. Aber wenn wir dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung fol-

gen, so ist von eher geringen Effekten auszugehen. Dafür spricht auch, dass es viele Branchen gibt, in denen schon lange tariflich vereinbarte Mindestlöhne galten.

Zum Beispiel in der Baubranche.

Sahrbacher: Genau. In dieser Branche liegt der Mindestlohn schon lange über zehn Euro und von daher spielt der gesetzliche Mindestlohn gar keine Rolle. Hinzu kommt die Arbeit des Zolls: In Branchen, die bisher schon für Schwarzarbeit anfällig waren, ist der Zoll seit längerem schon sehr aktiv. Auch das spricht gegen die Vermutung, dass der Mindestlohn die Schattenwirtschaft begünstigen wird.

Also hatte Alt-Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt unrecht, wenn er sagt, dass „der Mindestlohn die Schwächsten treffen“ und aus dem Arbeitsmarkt drücken würde.

Sahrbacher: Die Einführung des Mindestlohns ist einfach noch zu frisch, um das beurteilen zu können. Aber ich habe momentan keine Anhaltspunkte, dass in der Ortenau die Einführung des Mindestlohns zu Arbeitsplatzverlusten in großer Zahl führen wird. Auch Studien zur wirtschaftlichen Entwicklung zeichnen ein anderes Bild: Im Bundesgebiet wird demnach das Bruttoinlandsprodukt um 1,9 Prozent deut-

lich wachsen. Und auch die Beschäftigung wird wachsen. Trotz des Mindestlohns und der in diesem Zusammenhang befürchteten Effekte geht man auch für die Branchen von wachsender Beschäftigung aus, in denen der Mindestlohn eine große Rolle spielt.

Verdeckt die gute Konjunktur eventuell Probleme, die uns später erst auf die Füße fallen?

Sahrbacher: Wir haben in der Ortenau einen sehr robusten Arbeitsmarkt. Wenn wir mal die Entwicklung seit 2010, also ▶

„Ich habe bislang keine Anhaltspunkte, dass in der Ortenau das MiLoG zu großen Arbeitsplatzverlusten führt“





Beste Chancen: 2005 gab es für 4000 Bewerber in der Ortenau nur 2500 Lehrstellen. Inzwischen ist das Verhältnis ausgeglichen: 3200 Stellen für 3200 Bewerber

› nach der weltweiten Finanzkrise betrachten: Die Zahl der Arbeitslosen ist von mehr als 12000 auf aktuell 9000 Personen gesunken. Die konjunkturelle und die demografische Situation hat auf dem Ausbildungsmarkt dazu geführt, dass wir einen Bewerbermarkt haben. Im Jahr 2005 hatten wir noch ungefähr 4000 Bewerber für 2500 Ausbildungsplätze. Heute sind wir fast pari: 3200 Bewerber kommen auf 3200 Stellen. Angesichts dieser Entwicklung ist doch klar: Der Bedarf an Fachkräften wird auch weiter zunehmen.

Sie sprechen das Thema Ausbildung an. Nun haben wir mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe eine Branche, die wohl die größten Probleme mit dem MiLoG hat - und zufälligerweise hat diese Branche größte Schwierigkeiten, Auszubildende oder überhaupt Personal zu finden. Kann es sein, dass das MiLoG diese Arbeitgeber sogar zu ihrem Glück zwingt?

Sahrbacher: Die Branche wird sich etwas überlegen müssen. Der Wettbewerb um geeignete Bewerber zwischen einzelnen Arbeitgebern und ganzen Branchen wird immer härter. Schon die normalen Rahmenbedingungen in dieser Branche sind schwierig: Das beginnt mit den Arbeitszeiten, die im Gastgewerbe einfach zwingend notwendig sind. Denken Sie nur an geteilte Dienste oder an die obligatorische Samstags- und Sonntagsarbeit. Deshalb werden diese Firmen - aber sicher auch andere Branchen - ihre Anstrengungen verstärken müssen, um Bewerber zu finden.

Mal unter uns: Sie beschäftigen ja sicher auch Reinigungskräfte oder Minijobber. Wer darf deren Stunden bei Ihnen künftig dokumentieren - der Zoll könnte schließlich auch bei Ihnen klingeln...

Sahrbacher: Das kann er jederzeit. Gern sogar! Wir hatten früher in jeder Agentur eine Verwaltung, die diesen internen Dienstbetrieb organisiert hat. Das macht jetzt der Interne Service mit Sitz in Freiburg für mehrere Agenturen. Ansonsten beschäftigen wir unsere Mitarbeiter in der Regel

mit unbefristeten Arbeitsverträgen und halten uns natürlich an die gesetzlichen Bestimmungen.

Viele Arbeitgeber sind ob des Generalverdachts empört, unter dem sie stehen. Um eine Hausdurchsuchung durch die Polizei zu rechtfertigen, braucht es einen Verdacht. Beim Zoll reicht es, wenn man auf der Liste für die nächste Woche steht. Das ist doch nicht fair...

Sahrbacher: Diese Spielregeln hat der Gesetzgeber festgelegt. Es kommt mir nicht zu, sie zu kommentieren oder zu kritisieren. Aber ich kann auch verstehen, dass sich die Arbeitgeber ob der Fülle ihrer Dokumentationspflichten Sorgen machen.

Der Arbeitsmarkt in unserer Region hat zwei Gesichter: Gut ausgebildet und jung kann man sich seinen Betrieb nach Belieben aussuchen. Für ungelernte Arbeitskräfte dagegen ist die Arbeitssuche schwierig. Was unternimmt die Agentur, um diesem Trend entgegenzuwirken?

Sahrbacher: Das ist eine Frage, die uns seit einigen Jahren beschäftigt. Bereits im Jahr 2009 haben wir die Firmen darauf hingewiesen, dass die Qualifizierung von Mitarbeitern das Top-Thema der Zukunft sein wird. Wir motivieren Menschen, die ohne Berufsabschluss zu uns kommen, dass sie ihre Ausbildung nachholen. Wir bieten dazu auch gezielt finanzielle Unterstützung an. Und zweitens: In Betrieben sind ja nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte beschäftigt, sondern nach wie vor auch Menschen ohne Berufsabschluss. Dort bieten wir den Betrieben finanzielle Hilfen an, wenn sie diese un- oder angelernten Arbeitnehmer zu Fachkräften qualifizieren. Wir beteiligen uns an den Personalkosten mit dem Ziel, die Qualifizierungsstruktur in den Betrieben zu verbessern. Bei einer schlechter werdenden Arbeitssituation wären sonst diese Menschen die ersten, die um ihren Arbeitsplatz bangen müssten.

Wie sehen die Unterstützungsmöglichkeiten der Agentur bei ›



Alle für einen. Für Sie!

Was erwarten Sie von Ihrem Anwalt? Sie wollen sich auf seine Beratung verlassen. Er soll Sie und alles, was Ihnen wichtig ist, schützen. Ob vor Gericht oder im Rahmen einer Mediation – das ist zweitrangig.

Wenn es um die Firma oder den Arbeitsplatz, um Immobilien oder Erbschaften und immer häufiger auch um die Familie geht, zählt nur das Ergebnis.

Wir sind überzeugt: Kein Anwalt der Welt kann auf allen Rechtsgebieten gleich gut sein. Daher arbeiten bei Morstadt|Arendt

Anwälte als Team zusammen, die sich auf ganz unterschiedliche Rechtsgebiete spezialisiert haben, darunter

- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Familienrecht
- Arbeits- und Vertragsrecht
- Bau- und Immobilienrecht
- Erbrecht & Unternehmensnachfolge
- Verwaltungsrecht
- Planungsrecht
- Verkehrsrecht
- Allgemeines Zivilrecht
- Deutsch-französische Rechtsfragen



MORSTADT | ARENDT
Anwaltspartnerschaft

› der Einstellung von Ungelernten konkret aus?

Sahrbacher: Denken Sie an einen jungen Mann. 35 Jahre alt, Familienvater, früher sechs Jahre als Metallhilfsarbeiter beschäftigt und nun arbeitslos. Jetzt will er die Qualifizierung zum Industriemechaniker machen. Dann suchen wir ihm einen Betrieb, wo er diese Qualifizierung machen kann. Wer so eine Umschulung macht, dem können wir finanziell helfen. Bei überbetrieblichen Ausbildungen – etwa über die Gewerbeakademie oder das IHK-Bildungszentrum – tragen wir die Lehrgangsgebühren und zahlen quasi das Arbeitslosengeld weiter. Bei der betrieblichen Qualifizierung fördern wir üblicherweise eine verkürzte Umschulung beziehungsweise Ausbildung. Der Betrieb übernimmt die Qualifizierung, wir zahlen das Arbeitslosengeld weiter. Hinzu kommt die Ausbildungsvergütung, die in der Regel der Betrieb zahlt. Auch damit ist der Lebensunterhalt der Familie sichergestellt. Über wie viele Menschen reden wir pro Jahr?

Sahrbacher: Im vergangenen Jahr haben wir mehr als 200 Menschen unterstützt, die eine solche Qualifizierung begonnen haben. Das ist auch unser Ziel für dieses Jahr. 2014 haben wir hierfür 2,8 Millionen Euro investiert – und dieses Budget steht uns auch 2015 wieder zur Verfügung. Unser Ziel ist, möglichst viele Menschen zu erreichen und zu motivieren. 300 Menschen wären also auch kein Problem.

Sahrbacher: Gar kein Thema. Wir sind hier nicht vom Budget her begrenzt.

Gibt es Branchen, die von diesen Qualifizierungsmaßnahmen besonders rege Gebrauch machen?

Sahrbacher: Wir haben gemeinsam mit dem Ortenaukreis vor zwei Jahren damit begonnen, das Thema Pflegenotstand zu bearbeiten. Uns geht es darum, wie wir den absehbaren Personalbedarf identifizieren und decken. Da ist die Qualifizierung ein wesentlicher Baustein, gezielte Zuwanderung ist der zweite. Wir werden diesen Personalbedarf nur decken, wenn Arbeitgeber auch bereit sind, Menschen eine Chance zu geben, die früher vielleicht keine bekommen hätten. Wenn wir uns beispielsweise noch mehr für Arbeitnehmer aus dem Elsass öffnen. Arbeitgeber erkennen in diesem Zusammenhang auch, dass Bewerber eben mehr Kompetenzen haben, als sich in Schulnoten ausdrücken lassen.

Sie sprechen von Chancen, die man Menschen eröffnen muss. In diesem Zusammenhang ist doch völlig kontraproduktiv, dass ein Praktikant, der länger als drei Monate bleibt, jetzt umgerechnet fast 3000 Mark für seine Dienste bekommen soll...

Sahrbacher: Ich weiß nicht, ob diese Regelung die Chancen von jungen Menschen wirklich verschlechtert. Man muss den Arbeitsmarkt einfach differenziert betrachten. Und wir machen die Erfahrung, dass es sich lohnt, gemeinsam mit den Arbeitgebern auch über neue Wege zu sprechen, um Personalbedarf zu decken. Wir sind als Arbeitsagentur Dienstleister und werden glücklicherweise auch von den Betrieben genau so gesehen. ■



ADSOBA 

KAUFST DU NOCH ODER PRODUZIERST DU SCHON?



Geld sparen – mit einer eigenen Solaranlage

Steigende staatliche Umlagen und Steuern machen Strom in Deutschland so teuer wie nirgends sonst in Europa. Doch es gibt eine Alternative: Eine maßgeschneiderte Solaranlage des Ortenauer Photovoltaik-Spezialisten Adsoba, mit der Sie Ihren eigenen Strom produzieren. Lassen Sie sich von der Wirtschaftlichkeit des Eigenverbrauchs überzeugen – wir beraten Sie gern!



Ein Bäcker in Frankreich verdient 2015 mindestens 9,61 Euro pro Stunde – wie alle anderen Arbeitnehmer auch

WIE MACHT'S EUROPA?

22 von 28 EU-Ländern haben einen gesetzlichen Mindestlohn – die meisten schon seit Jahrzehnten. Und welche Erfahrungen haben sie damit gemacht? Höchste Zeit, mal einen Blick auf unsere Nachbarn zu werfen ...

Vor mehr als 70 Jahren war Luxemburg das erste europäische Land, das einen Mindestlohn einführt: 1944 unter Großherzogin Charlotte von Nassau-Weilburg. Die traditionell offene Volkswirtschaft Luxemburgs öffnete sich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts zunehmend international. Um dabei die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer zu garantieren, entschied man sich 1944 für einen Mindestlohn. Heute verdienen luxemburgische Arbeitnehmer mindestens 11,10 Euro pro Stunde. Diejenigen, die als „qualifiziert“ gelten, also ein Studium oder eine Ausbildung und Berufserfahrung nachweisen können, bekommen sogar 13,30 Euro. Die Höhe des Mindestlohns orientiert sich an der Entwicklung der Reallöhne. Die zweithöchsten Mindestlöhne in Europa zahlen die Franzosen. „Hier wurde ein gesetzlicher Mindestlohn als direkte

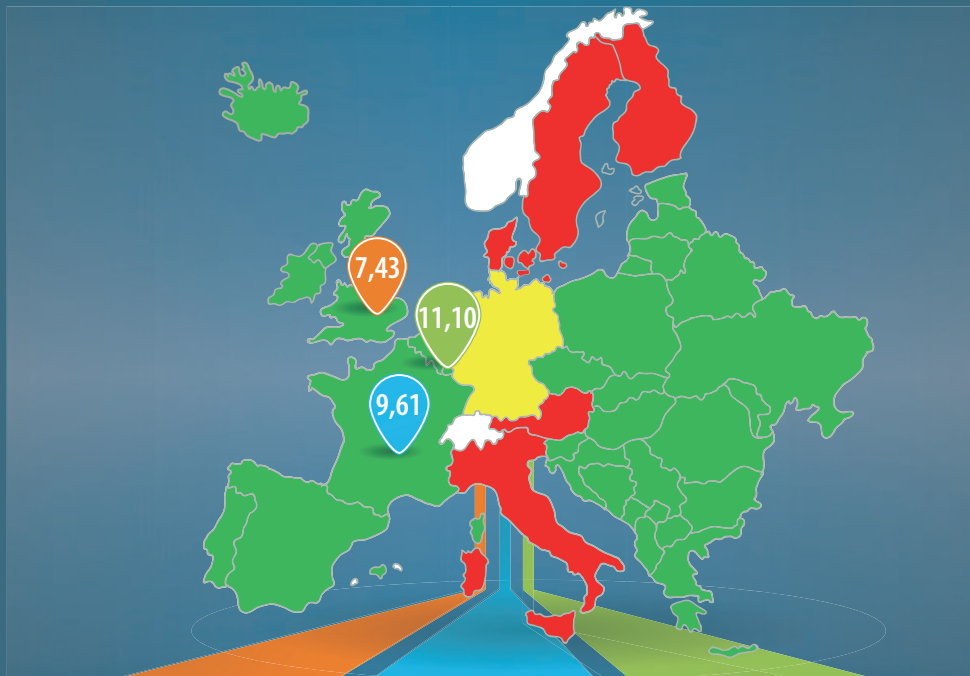
Folge des Zweiten Weltkriegs eingeführt“, erklärt Eric Lelarge, Rechtsanwalt in Straßburg. „Schon die Verfassung von 1946 legte dafür den Grundstein.“ Im Verfassungstext heißt es, das Land garantiere „jedem Einzelnen und der Familie die zu ihrer Entfaltung notwendigen Voraussetzungen“ zu sichern und ihnen „den Schutz der Gesundheit, materielle Sicherheit, Erholung und Freizeit“ zu ermöglichen. 1950 festigte die gesetzliche Einführung des Mindestlohns diesen Grundsatz – und fügte der Arbeitnehmerschaft im selben Atemzug ein weiteres Recht hinzu: „die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes“. Die Anpassung des „SMIC“, des „wachstumsorientierten berufsgruppenübergreifenden Mindestlohns“, erfolgt jährlich durch die Regierung und auf Vorschlag einer Mindestlohnkommission. So wurde der französische Mindestsalar von 9,53 Euro pro Stunde im Jahr 2014 auf 9,61 Euro für 2015 erhöht. Ausnah-

Haben diese Länder einen Mindestlohn?

JA

JA
ab 1.1.2015

NEIN



Großbritannien

fürhte 1999 einen Mindestlohn ein, der stufenweise nach Alter des Arbeitnehmers gestaffelt wird.

Frankreich

bezahlt seinen Arbeitnehmern seit 1950 einen Mindestlohn. Aktuell gibt es pro Stunde 9,61 Euro.

Luxemburg

fürhte nicht nur als erstes europäisches Land 1944 den Mindestlohn ein, es zahlt auch am meisten.

› meregungen gelten für Jugendliche unter 18 Jahren und Auszubildende, denen der Stundensatz mit Abschlägen von bis zu 45 Prozent zusteht, sowie Praktikanten.

Dem Statistischen Amt der Europäischen Union zufolge gehört Frankreich zu den Volkswirtschaften Europas mit der höchsten Produktivität pro Arbeitsstunde. Dies zeigt, so folgern Experten, dass der stetig steigende Mindestlohn die Unternehmen zu Rationalisierungen und zum Abbau von Arbeitsplätzen zwingt. Dennoch: Die Mehrheit der Ökonomen macht nicht den Mindestlohn als Grund für Frankreichs hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich. Diese Gründe eher in der hohen Steuerlast und dem Bürokratismus des Landes. In ähnlichem Rahmen wie Frankreich bewegt sich dessen Nachbarland Belgien, wo der Mindestlohn im vergangenen Jahr bei 9,11 Euro pro Stunde lag, sowie die Niederlande mit 9,10 Euro. Dort war die Einführung eines Mindestlohns 1968 eine Folge von Arbeiterprotesten gegen die trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs nach dem Zweiten Weltkrieg von der Politik bewusst niedrig gehaltenen Löhne.

Auch hier basiert die Einführung eines Mindestlohns auf dem Grundsatz, dass eine Vollzeitbeschäftigung jedem eine angemessene Teilhabe am öffentlichen Leben ermöglichen müsse. Das hatte man in Holland sogar schon wesentlich früher erkannt: Bereits Ende des 19. Jahrhunderts hatten Amsterdams Stadtväter per Dekret einen Mindestlohn eingeführt. Heute werden Arbeitnehmer abhängig vom Alter bezahlt. Der Mindestjugendlohn beträgt für unter 23-Jährige

30 bis 85 Prozent des vollen Betrags. Vor der Einführung des Mindestlohns waren Befürchtungen laut geworden, er könne negative Beschäftigungseffekte haben. Nach mehr als einem halben Jahrhundert haben sich diese Befürchtungen nicht bewahrheitet.

Besorgt war man auch in Großbritannien, als sich die Regierung dort 1999 für einen Mindestlohn entschied. Man fürchtete einen Beschäftigungsrückgang – doch das Gegenteil war der Fall. Dies bestätigte die Low Pay Commission, die auf der Insel für die Durchführung des „National Mini-

Charlotte von Nassau-Weilburg

Unter der Großherzogin führte Luxemburg als erstes europäisches Land 1944 einen Mindestlohn ein



Foto: Library of Congress

mum Wage“ zuständig ist. 2014 bekamen über 21-Jährige hier stündlich mindestens 7,43 Euro. Klingt erst mal wenig. Der niedrige Betrag kommt aber nur aufgrund der Schwäche des Pfunds gegenüber dem Euro zustande. 2007, als der Pfund noch stärker war, lag das britische Mindestsalär bei umgerechnet 8,20 Euro.



Im europäischen Vergleich

der höchsten Mindestlöhne reiht sich Deutschland mit der Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde auf Platz 7 ein. 22 von 28 EU-Staaten haben aktuell gesetzlich geregelte Mindestlöhne. Im Großteil der übrigen, besonders in den skandinavischen Ländern existieren starke Tarifbindungen. Dadurch profitieren dort de facto 90 Prozent der Arbeitnehmer ebenfalls von einer Lohnuntergrenze

Deutschland gesellt sich mit 8,50 Euro pro Stunde zu der Gruppe der sechs europäischen Länder mit dem höchsten Mindestlohn. Bei einem detaillierten Ländervergleich müssten auch die Lebenshaltungskosten in den jeweiligen Staaten betrachtet werden. Allerdings unterscheiden sich diese innerhalb der westeuropäischen Länder vergleichsweise wenig – anders als etwa im Vergleich mit Osteuropa, wo in den meisten Ländern ebenfalls Gesetze den Mindestlohn festlegen. Dieser liegt dort ob der meist wesentlich geringeren Lebenshaltungskosten auf einem sehr viel niedrigeren Niveau. Außerhalb Europas ist Australien das Maß der Dinge – mit einem Mindestlohn von 11,88 Euro pro Stunde vor Grönland mit 11,00 Euro.

Fehlt noch der Blick auf unsere wenigen Nachbarn, bei denen kein gesetzlicher Mindestlohn gilt. Das sind neben Italien und Zypern auch Dänemark, Schweden und Finnland. In allen drei Ländern gelten starke Tarifbindungen, wodurch de facto für 90 Prozent der Arbeitnehmer eine Lohnuntergrenze existiert. Ähnliche Tarifbindungen gibt es in Österreich, wo man 2007 zusätzlich eine Lohnuntergrenze von monatlich 1000 Euro festlegte. Das entspricht bei einer 39-Stunden-Woche 5,92 Euro pro Stunde. In der Schweiz hatten im vergangenen Jahr Gewerkschaften und linke Parteien aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten umgerechnet mindestens 18,50 Euro pro Stunde gefordert. Die Schweizer sprachen sich jedoch in einem Referendum mit großer Mehrheit gegen einen gesetzlichen Mindestlohn aus. ■

Ein Angebot jagt das andere.

Den neuen CLA Shooting Brake zu attraktiven Konditionen inkl. Service-Paket leasen.

CLA 200 CDI Shooting Brake¹, zirkusweiß, Stoff Coari/Leder ARTICO schwarz, aktiver Park-Assistent, Audio 20 CD, Kartennavigation, Sitzheizung für Fahrer und Beifahrer, u.v.m.

Kaufpreis ab Werk ²	30.225,00 €
Leasing-Sonderzahlung	0,00 €
Monatliche Leasingrate	326,36 €
Monatliche Service-Rate	32,64 €
Laufzeit in Monaten	36 Monate
Gesamtlauflistung	30.000 km

Monatliche Gesamtrate **359,00 €**



Mercedes-Benz
Das Beste oder nichts.

¹Ein Leasingbeispiel der Mercedes-Benz Leasing GmbH, Siemensstraße 7, 70469 Stuttgart. Stand: 01.01.2015. Ist der Darlehens-/Leasingnehmer Verbraucher, besteht nach Vertragsschluss ein gesetzliches Widerrufsrecht nach §495 BGB. ²Unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, zzgl. lokaler Überführungskosten. Diese Beispiele basieren auf den derzeitigen Kapitalmarktzinsen. Sie sind freibleibend und verpflichten keine Seite zum Vertragsabschluss. Stand: 01.01.2015. Die Option beruht auf einer Zusatzvereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Händler. Kraftstoffverbrauch CLA 200 innerorts/außerorts/kombiniert: 5,5-4,7/3,7-3,4/4,4-4,1 l/100km; CO₂-Emissionen kombiniert: 115-108 g/km (Stand: März 2015). Anbieter: S&G Automobil AG, Schoemperlenstr. 14, 76185 Karlsruhe.

Sie fahren gut mit **S&G** -Weltweit ältester Mercedes-Benz Partner- S&G Automobil AG
Autorisierter Mercedes-Benz Verkauf und Service, Carl-Zeiss-Str. 15, 77656 Offenburg, Telefon 0781 605-0, www.sug.de

WAS GENAU STEHT DENN IM GESETZ?

Rechtsanwalt Markus Arendt hat derzeit viel Arbeit auf dem Schreibtisch. Viele Firmen lassen mit Blick aufs MiLoG ihre Arbeitsverträge überprüfen.
Fazit: Der Teufel steckt im Detail. Wo genau, verrät Markus Arendt am besten selbst

Nun ist es so weit: Seit dem 1. Januar 2015 hat auch Deutschland einen Mindestlohn. Die Gesetzestexte sind quasi noch druckfrisch und die Debatte über die Auswirkungen des Mindestlohnes für den deutschen Arbeitsmarkt ist voll entbrannt. Auch wenn noch nicht absehbar ist, ob der bundesweit flächendeckende Mindestlohn zu mehr oder weniger Beschäftigung führen wird – sicherlich werden die Unternehmen mit einem erheblichem Kontroll- und Dokumentationsaufwand belastet.

Klar ist: Der Mindestlohn beträgt 8,50 Euro je Zeiteinheit – bei einer 40-Stunden-Woche liegt das Mindestmonatsgehalt (für 173,2 Stunden) damit bei 1.472,20 Euro brutto, bei einer Arbeitswoche von 35 Stunden bei 1.289,20 Euro brutto. Wer also einem Vollzeitbeschäftigten ein Monatsgehalt von unter 1.500,00 Euro zahlt, sollte dringend den Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Mindestlohngesetzes prüfen!

Praxis-Tipp

Prüfen Sie die bestehenden Arbeitsverträge! Beachten Sie dabei die individuell vereinbarte Arbeitszeit und das monatliche Entgelt sowie etwaige Sonderzuwendungen. Passen Sie die Arbeitszeit gegebenenfalls an.

Der Begriff „Zeiteinheit“

Nach der Formulierung des Gesetzgebers gelten die 8,50 Euro je Zeiteinheit. Der Mindestlohnanspruch fällt jedoch nicht durch reinen Zeitablauf an, sondern nur für jede geleistete Zeiteinheit. Das heißt: für jede Zeiteinheit, in der ein Arbeitnehmer die geschuldete

Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat. Was ist unter der Zeiteinheit „Arbeitsstunde“ allerdings zu verstehen? Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt Antworten: Im Sinne dieses Gesetzes sind auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst als Arbeitsstunden zu sehen – sodass auch hier Mindestlohn zu zahlen ist. Die Rufbereitschaft gehört jedoch nicht dazu. Sofern der Arbeitgeber Stücklohn oder Akkordlohn vereinbart hat, wird als Referenzzeitraum auf den Zeitraum abgestellt, der zwischen den maßgeblichen Fälligkeitsterminen liegt. Ist vereinbart, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt jeweils am Ende eines Monats gezahlt wird, ist eine Monatsbetrachtung für die Berechnung des Mindestlohns je Zeiteinheit vorzunehmen. Ist eine wochenweise Entlohnung vorgesehen, gilt die Wochenbetrachtung.

Zulagen

Das Arbeitsentgelt kann sich aus unterschiedlichen Arten von Geldleistungen zusammensetzen. Für die Praxis ist entscheidend, ob sich der Mindestlohn auf die Summe sämtlicher Arbeitsentgeltbestandteile bezieht, oder ob einzelne Entgeltbestandteile in die Mindestlohnberechnung nicht hineingerechnet werden dürfen.

Bei der Berechnung des Mindestlohns sind grundsätzlich alle Arbeitsentgeltkomponenten zu berücksichtigen, die der einzelne Arbeitgeber im Referenzzeitraum gewährt. Auch hier gilt: Ist die regelmäßige Arbeitsvergütung am Monatsende zu zahlen, kommt es darauf an, ob die im jeweiligen Monat gezahlten Entgeltbestandteile im Durchschnitt mindestens einen Stundensatz von 8,50 Euro pro geleistete Arbeits-



Markus Arendt ist als Rechtsanwalt auf Handels-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisiert. Aktuell überprüfen er und sein Team einen ganzen Haufen Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen.

Autoreninfo



DIE AUSNAHMEN IM ÜBERBLICK

Das neue Mindestlohngesetz sieht vor, dass bis zum 31. Dezember 2017 in Tarifverträgen abweichende Regelungen zum Mindestlohn vorgesehen werden können. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Tarifvertrag als allgemein verbindlich erklärt wurde.

Für den Bereich der Pflegebranche, für die Arbeitnehmerüberlassung sowie für einzelne Branchen des Bauhandwerks ist deshalb jeweils zu prüfen, wie die tariflichen Mindestlohngrundlagen aktuell aussehen und ob diese betragsmäßig nach unten abweichen.

Das Mindestlohngesetz benennt zudem eine Reihe von Personengruppen, für die der Mindestlohn generell nicht gilt:

- Auszubildende
- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung
- In Werkstätten beschäftigte behinderte Menschen
- Ehrenämter
- Berufseinstiegs- und Vorbereitungsqualifizierungen
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs-, oder Studienordnung leisten
- Praktikanten, die ein Orientierungs-Praktikum von bis zu 3 Monaten vor Berufsausbildung oder Studium leisten
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten

Geht ein derartiges Praktikum indes über drei Monate hinaus, muss ab dem vierten Monat Mindestlohn gezahlt werden!

Deutscher Bundestag



Foto: Deutscher Bundestag / Thomas Trutschel / phototek.net

„Kein zusätzlicher Aufwand“ In der Beschlussvorlage für das Mindestlohngesetz lasen die Abgeordneten, dass die Dokumentationspflichten für Arbeitgeber keinen zusätzlichen Aufwand bedeuten – „da die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit in der Regel ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse dokumentiert werden muss“

- › stunde ergeben. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere das Grundgehalt sowie Zulagen und Zuschläge, die keinen besonderen Zweck verfolgen.

Leistungen in Form geldwerter Vorteile an den Arbeitnehmer sind bei der Berechnung des Mindestlohnanspruchs nicht zu berücksichtigen. Dies gilt etwa für die Überlassung von Dienstkleidung oder Arbeitsgeräten und dem Ersatz von Aufwendungen wie Wegegeld oder Auslösung. Nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden Leistungen Dritter, wie Trinkgelder oder von einem Mutterkonzern gewährte Aktienoptionen oder Sonderleistungen.

Schwierig ist die Abgrenzung für Sachbezüge wie zum Beispiel die Überlassung eines Dienstwagens oder eines Mobiltelefons auch zur Privatnutzung. Bislang kristallisiert sich hier die Ansicht heraus, dass derartige Sachbezüge nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Diese Sachwerte müssen somit getrennt betrachtet werden.

Auch vermögenswirksame Leistungen und Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung sind in Sachen Mindestlohn nicht zu berücksichtigen. Im Hinblick auf besondere Zuschläge und Zulagen sind nach der Gesetzesbegründung des Mindestlohngesetzes folgende Zahlungen beim Mindestlohn nicht berücksichtigungsfähig: Zulagen oder Zuschläge, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer zu besonderen Zeiten arbeitet – darunter fallen beispielsweise Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzulagen, Überstundenzuschläge. Dies gilt

auch für Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen sowie für Akkordprämien oder Qualitätsprämien.

Frau Nahles Gesetzesbegründung liegt jedoch nicht auf der Rechtsprechungslinie des Europäischen Gerichtshofs oder des Bundesarbeitsgerichts. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung sind grundsätzlich alle im maßgeblichen Referenzzeitraum geleisteten Zuschläge oder Zulagen auf den Mindestlohn anrechenbar.

Besonderheiten für Sonderleistungen

Bei jährlichen Sonderleistungen wie dem Weihnachtsgeld können diese nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden, wenn der Arbeitnehmer den auf den relevanten Zeitraum entfallenden anteiligen Betrag auch ausbezahlt erhält. Sonderleistungen sind also auf den Mindestlohn nur anrechenbar, wenn sie dem Arbeitnehmer im maßgeblichen Referenzzeitraum ohne Rückholmöglichkeit (Rückzahlungsklausel in Arbeitsverträgen) zufließen. Ist als Referenzzeitraum der jeweilige Kalendermonat zu betrachten, weil das

Entgelt monatlich abgerechnet wird, kann ein im Juni gezahltes Urlaubsgeld nur für die Mindestlohnansprüche im Juni berücksichtigt werden, nicht jedoch für Mindestlohnansprüche im Mai oder Juli. Entsprechendes gilt für Sonderleistungen wie Boni, Gewinnbeteiligungen und Tantiemen.

Im Bereich der Sonderleistungen ist anzuraten, die Regelungen im jeweiligen Arbeitsvertrag entsprechend zu prüfen und auf die neue Gesetzeslage hin zu ändern.

Zwei Jahre
müssen Arbeitgeber
die Stundenzettel
zur Kontrolle
der Arbeitszeiten
aufbewahren

Die Aufzeichnungspflichten

Mit dem Mindestlohngesetz hat der Gesetzgeber auch neue Aufzeichnungspflichten geschaffen. Für folgende Personengruppen müssen Arbeitgeber fortan Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen und mindestens zwei Jahre aufbewahren:

- Minijobber (Ausnahme: Privathaushalte)
- Kurzfristig Beschäftigte
- Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schausteller, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereiniger, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und in der Fleischwirtschaft.

Die Aufzeichnungen zu Beginn und Ende der Arbeitszeit inklusive Pausen müssen spätestens eine Woche nach dem der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag erledigt sein.

Die verschärften Aufzeichnungspflichten haben zu einem Kritiksturm auf die Regierung durch Wirtschaftsverbände und Unternehmen geführt. Bis Ostern soll ein Koalitionsausschuss eine Bestandsaufnahme praktischer Probleme vorbereiten. Auf dieser Basis soll die Runde der Parteivorsitzenden der Koalition im April Änderungen beschließen, sofern dies als notwendig erachtet wird.

Geringfügig Beschäftigte

Der gesetzliche Mindestlohn pro Stunde von 8,50 Euro führt bei geringfügig Beschäftigten rechnerisch zu einer Höchst-arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. 53 Stunden sind bereits zu viel. Der Wert 52,9 Stunden pro Monat ist in diesem Zusammenhang allerdings nur so lange zutreffend, wie dem Arbeitnehmer keine Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien) gewährt werden, denn für die Rückrechnung darauf, wie viele Stunden zukünftig gearbeitet werden dürfen, muss das gesamte Arbeitsentgelt herangezogen werden. In diesem Zusammenhang haben die Unternehmen auch darauf zu achten, dass geringfügig Beschäftigten ein Urlaubsanspruch zusteht.

Beschäftigte in der Gleitzone – sogenannte Midijobber – dürfen bis zu 850,00 Euro monatlich verdienen – dadurch ergibt sich eine regelmäßige Höchst-arbeitszeit von 100 Stunden pro Monat.

Beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass sich die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien Beschäftigung bei kurzfristig Beschäftigten auf 70 Tage (bisher 50 Tage/3 Monate) verlängert. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2018.

Fazit

Auch wenn in vielen Unternehmen die Löhne und Gehälter bereits höher sind als der gesetzlich seit Januar geltende Mindestlohn, führen die umfangreichen Dokumentationspflichten zu einer notwendigen Prüfung von Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträgen. Diese müssen gegebenenfalls auf die neue Rechtslage hin angepasst werden. Die Aufzeichnungspflichten der Stunden sind auf jeden Fall einzuhalten und umzusetzen, da bei Verstößen empfindliche Geldbußen drohen. ■



Thema: Mindestlohn.
Erste Erfahrungen und
Tipps für die Praxis

Wie dokumentieren Sie Arbeitszeiten richtig?
Wie prüfen Sie, ob Ihre Subunternehmer das neue Gesetz einhalten? Und welche weiteren Fallstricke birgt das Mindestlohngesetz noch?
Antworten und Tipps bekommen Sie bei unseren Infoveranstaltungen in Offenburg und in Wolfach.

REISCH
KÜNSTLE
Steuerberater

Am 28. April 2015, 19 Uhr
im katholischen Gemeindehaus in Wolfach

MORSTADT | ARENDT
Recht für Unternehmer 

Am 30. April 2015, 19 Uhr
bei Morstadt | Arendt in Offenburg



Über den Tisch gezogen

Einige Chefs haben die tollsten Ideen, wie sie den Mindestlohn doch noch umgehen können. Das Allermeiste ist nicht erlaubt und Vorsicht: Es kann richtig teuer werden

MIESE TRICKS UND NEUE MASCHEN

Not macht erfinderisch – und das MiLoG macht kreativ. Obwohl bei Verstößen gegen das Mindestlohngesetz Strafen von bis zu einer halbe Million Euro drohen, suchen einige Arbeitgeber nach Schlupflöchern zu Lasten ihrer Leute

Ein Bus mit Bauarbeitern aus Rumänien parkt vor dem Gewerbeamt. 20 Männer steigen aus, in der Hand schon die unterschriebenen Formulare, die sie zum Teil nicht mal verstehen und melden sich an – zur Selbständigkeit. Die Unterlagen hat ihnen ihr vermeintlich neuer deutscher Chef am ersten Arbeitstag in die Hand gedrückt. Ab sofort sind die 20 ihre eigenen Chefs. Als selbständige Unternehmer trifft auf sie das Mindestlohngesetz nicht zu und eine Bezahlung von 4,00 Euro pro Stunde oder eine Pauschale wären kein Problem. Neue Masche? Nein, ein alter Hut. Denn die Baubranche hat schon Erfahrungen mit dem Mindestlohn und auch mit den Tricks, wie sich das Gesetz umgehen lässt. Scheinselbständigkeit ist nur einer davon.

Die Gewerkschaften hören auch von Fällen, bei denen Arbeiter Unterkünfte vom Chef mieten müssen. Die Preise für zum Teil ziemlich schäbige Vier- bis Sechsbettzimmer seien so hoch, dass am Ende nicht viel übrig bleibe vom viel gepriesenen Mindestlohn. Ähnliches gilt für die Verpflegung. Grundsätzlich dürfen bei Saisonarbeitskräften Kost und Logis angerechnet werden. Das regelt §107 Absatz 2 der Gewerbeordnung. Dort ist aber auch klar geregelt, wie viel Geld abgezogen werden darf – nämlich maximal 229 Euro im Monat für Vollverpflegung und für die Unterbringung in einem Einzelzimmer maximal 223 Euro im Monat.

Die Angestellte
musste den ganzen
Tag im Laden
stehen. Gehalt gab
es nur, wenn auch
Kunden kamen

Die Augen gerieben haben sich auch einige Mitarbeiter von Kinos, Sonnenstudios oder Bäckereien. Hier gab es Chefs, die den zusätzlichen Lohn, der seit dem 1. Januar fällig ist, mit Naturalien bezahlen wollten. Es gab Gutscheine für Popcorn und Cola, für eine Freistunde unter der Sonnenbank oder eben für Brot und Backwaren.

Eine weitere Geschichte erzählte die Angestellte eines Solariums an der Hotline des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Ihr Arbeitgeber ließ sie den ganzen Tag im Laden stehen. Gehalt gab es aber nur, wenn wirklich ein Kunde im Solarium war. Auch Taxifahrer berichten davon, dass sie nur Geld bekommen, wenn ihr Auto rollt. Dafür haben erfinderische Chefs zum Teil Maschinen in die Autos eingebaut, die sofort auf Pause schalten, wenn das Auto zum Beispiel in der Schlange auf den nächsten Fahrgast wartet. Am Ende des Tages müssten die Wartezeiten nachgearbeitet werden. Sogar

einige Wohlfahrtsverbände bedienen sich ähnlicher Tricks (mehr dazu im Interview auf Seite 35).

Auch in der Gastronomie werden die Chefs kreativ. Einfach und sehr beliebt: das Trinkgeld einbehalten. „Was auch immer die Chefs sagen: Trinkgeld gehört den Bedienungen“, sagt Claus-Peter Wolf, Geschäftsführer der Gewerkschaft NGG Schwarzwald-Hochrhein. „Natürlich können die Angestellten untereinander regeln, dass auch Küchenhilfe oder Barkeeper etwas abbekommen. Der Chef hat da nichts zu melden.“

- › Sehr beliebt sind auch neue Arbeitsverträge. Die lesen sich toll: weniger Arbeitsstunden für mehr Geld – bis auffällt, dass das Arbeitspensum das gleiche geblieben ist. Um das zu schaffen, müsste eine Stunde plötzlich 90 Minuten haben, denn anders lässt sich die Arbeit nicht bewältigen. Bezahlte Überstunden? Der Blick in den neuen Vertrag bringt Ernüchterung: Fehlanzeige. Am Ende des Tages bleibt alles beim Alten. Auch die Bezahlung unter Mindestlohn.

„Gutscheine für Popcorn oder Brot sind kein Gehalt“

Reinigungskräfte haben genau davon in den vergangenen Wochen oft berichtet oder auch Zeitungszusteller. Letztere wurden früher pro Stück bezahlt. Jetzt gilt Mindestlohn und die Strecken, die zum Teil in einer Stunde zurückgelegt werden sollen, sind vielleicht für Profisportler zu leisten – ohne schweren Wagen mit Zeitungen im Schlepptau.

Noch mal zu den neuen Verträgen: Gerne werden dort auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Schichtzulagen gestrichen und trotz des höheren Grundgehältes verdient man am Ende keinen Cent mehr. Viele Arbeitgeber streichen auch Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit.

Gerade in kleinen Geschäften berichten Verkäuferinnen davon, dass seit Einführung des Mindestlohns die Arbeitszeiten nur berechnet werden, wenn die Ladentüren offen sind. Für die Vorbereitung und das Putzen hinterher gibt's nichts. Interessant auch der Versuch eines Schlachthofs: Die Mitarbeiter sollten die Nutzung ihrer Messer bezahlen, mit denen sie die Tiere zerlegen. Es gilt jedoch: Arbeitsmittel muss der Arbeitgeber stellen. Das gilt für Schraubenzieher beim Schreiner, Scheren beim Friseur und für Messer im Schlachthof. Dienstkleidungen wie Uniformen muss übrigens auch der Arbeitgeber übernehmen.

Einige Chefs versuchen jetzt, ihren Mitarbeitern nur 8,50 Euro zu bezahlen, obwohl in den für ihre Branche gültigen Tarifverträgen ein höherer Mindestlohn gilt. Auch das ist nicht zulässig. Denn Tarifvertrag geht vor Mindestlohngesetz. Arbeitgeber müssen wissen, dass Verstöße gegen das neue Mindestlohngesetz sehr viel länger als bisher geahndet werden können. Bis zu drei Jahre haben Mitarbeiter jetzt die Möglichkeit, nicht gezahltes Gehalt einzufordern. Für Chefs bedeutet das, neben teils empfindlicher Strafen auch die Nachzahlung von Lohn und Sozialabgaben. ■

Zeitlos. Stilsicher. Mirada.

Charaktertyp

Pflasterstein Mirada

- In 4 modernen Farben
- Großformatiges Design in 60 x 30 cm
- Bahnenverlegung und Verlegung im Fischgrätmuster
- Freie Anlieferung und Abladung



Anfragen und sparen: ☎ 0781 508-200
*Weitere Infos unter: www.uhl.de

~~34.⁹⁰ €/m²~~

24.⁹⁵ €/m²

inkl. MwSt.*

„ES KANN RICHTIG TEUER WERDEN“

Schwarze Schafe gibt es auch unter Arbeitgebern. Im vom DGB beauftragten Callcenter zum Mindestlohngesetz laufen die Telefone im Moment heiß. Beschäftigte erzählen, wie raffiniert Chefs das neue Gesetz umgehen

Claudia Falk ist beim Deutschen Gewerkschaftsbund für die Mindestlohnkampagne zuständig und dieser Tage sehr begehrt. Presse, Politik und Mitglieder haben Fragen zu dem Gesetz. Wir haben sie trotzdem für ein Gespräch ans Telefon bekommen.

Frau Falk, 9000 Anrufe bei Ihrer Hotline in den ersten zwölf Wochen? Welche Fragen hören Sie am häufigsten?

Claudia Falk: Zu Anfang gab es vor allem viele Anrufe von Minijobbern, die wissen wollten, ob das Gesetz für sie auch gilt. Natürlich. Dann trudelten Ende Januar die Lohnabrechnungen ein und einige Arbeitnehmer wundern sich, weil ihr Lohn, geteilt durch die Arbeitsstunden doch nicht 8,50 Euro ergab. Viele Fragen kamen außerdem zum Thema freiwillige Praktika. Da ist das Gesetz wirklich nicht ganz klar. Zum Beispiel: Wenn das Praktikum länger als drei Monate dauert, muss dann erst ab dem dritten Monat bezahlt werden? Da mussten wir selber noch mal unsere Juristen bemühen. Die kamen zu dem Schluss: Ja, dauert das Praktikum länger als drei Monate, muss vom ersten Tag an der Mindestlohn bezahlt werden. Es rufen aber auch Steuerberater bei uns an und haben Fragen ihrer Mandanten. Die haben wir an ihre Verbände verwiesen.

Und es gehen etliche Anrufe ein, in denen uns Menschen erzählen, wie ihre Chefs versuchen, das neue Mindestlohngesetz zu umgehen.

Nämlich wie?

Falk: Taxifahrer berichten, dass sie nur bezahlt werden, wenn ihr Wagen rollt und sogar Wohlfahrtsverbände haben ähnliche Tricks versucht. Sehr oft wird versucht, den Arbeitnehmern neue Verträge unterzujubeln. Darin steht dann eine niedrigere Stundenzahl, stillschweigend wird aber erwartet, dass so lange gearbeitet wird wie bisher. Sonnenstudiobesitzer, Bäcker oder Kinos versuchen, die Differenz zwischen altem Lohn und Mindestlohn mit Gutscheinen zu bezahlen. Auch



Foto: DGB

Claudia Falk: „Die Politik darf das Gesetz nicht verwässern. Ohne Arbeitszeiterfassung ist das Gesetz ein zahnlöser Tiger“

das ist nicht zulässig. Ein anderer Trick ist, dass Mitarbeiter „Gebühren“ für Arbeitskleidung oder Arbeitsmittel wie Scheren beim Friseur oder Messer im Schlachthof zahlen sollen.

Was raten Sie den Menschen?

Falk: Erst mal den Chef freundlich ansprechen, Fristen setzen, danach zum Betriebsrat gehen und wenn alles nichts nützt, vor Gericht ziehen. Wichtig ist, dass die Betroffenen die Arbeitszeiten selber sehr genau dokumentieren und wenn möglich Kollegen bitten, diese mit Unterschrift zu bezeugen. Gut an dem neuen Gesetz ist, dass der Arbeitnehmer mehr Zeit hat, seinen Lohn einzuklagen. Wer also heute auf den Job angewiesen ist, kann sein Geld auch nach drei Jahren noch einfordern, etwa wenn er eine bessere Anstellung gefunden hat. Ich weiß nicht, ob das allen Chefs bewusst ist, aber so eine Nachzahlung kann richtig teuer werden. Neben den Lohn-Nachzahlungen an den Arbeitnehmer fallen auch noch rückwirkend Sozialabgaben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und in besonders schweren Fällen Bußgelder bis zu einer halben Million Euro an. ■



Noch mehr Kontrollen

Baugewerbe, Gastronomie, Gebäudereinigung oder Altenpflege sind betroffen



NEUE ZÖLLNER BRAUCHT DAS LAND?

Deutschlands Zöllner im Stress: Sie kontrollieren, ob das neue Mindestlohngesetz eingehalten wird. Bis 2019 wird allein das Hauptzollamt Lörrach 35 Mitarbeiter einstellen. Ihr Job: Arbeitszeiten und Verträge prüfen – und Unternehmer beraten

Leicht haben es die Mitarbeiter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit vom Zoll im Moment nicht. Sie sollen überprüfen, ob das neue Mindestlohngesetz ordentlich umgesetzt wird. Nicht ganz einfach in einer Zeit, in der einige Mitglieder der Bundesregierung selber öffentlich infrage stellen, ob alles, was sie sich da so ausgedacht haben, wirklich Sinn macht.

Die zweite Sorge ist der Personalmangel. 1600 neue Mitarbeiter soll es deutschlandweit geben, um die Mehrarbeit zu bewältigen. Bis alle Stellen besetzt sind, dürfte es einige Zeit dauern: bis 2019. Bis dahin müssen die Männer und Frauen der Finanzdirektion Schwarzarbeit mit den Leuten auskommen, die da sind. In Lörrach, dem zuständigen Hauptzollamt für die Ortenau, sieht man die aktuelle Situation allerdings gelassen. „Ja, wir brauchen neue Leute“, sagt Pressesprecherin Antje Bendel. „Die bilden wir jetzt Stück für Stück aus. Zu den 100, die schon unterwegs sind, wird es bis 2019 bei uns 35 zusätzliche Kolleginnen und Kollegen geben.“ Laut einer Rechnung, die der ehemalige Vorsitzende der deutschen Zollgewerkschaft Klaus Leprich, im „Stern“ angestellt hat, würden alleine diese 35 den Steuerzahler rund 3,1 Millionen Euro pro Jahr kosten.

„Die Kontrollen an sich sind für uns nichts Neues. In einigen Branchen, wie dem Baugewerbe, gibt es den Mindestlohn schon seit Jahren. In den neuen Branchen kontrollieren wir jetzt auf ganz genau die gleiche Weise“, sagt Bendel. Die Neuen auf der Liste der Kontrolleure: Messeauf- und -abbau, Fleisch, Forst, Hotels und Gaststätten, Personenbeförderung, Schausteller sowie der Bereich Transport und Logistik.

Konkret sieht eine Kontrolle so aus: Die Zöllner tauchen unangemeldet in den Firmen auf, prüfen Unterlagen und befragen die Mitarbeiter. Gut vorstellbar, dass sich das im Moment komisch anfühlt, so lange davon gesprochen wird, dass sich das Gesetz noch ändern könnte. „Unsere Beschäftigten sind momentan noch überwiegend beratend unterwegs und geben den Unternehmen Tipps, wie sie das Gesetz am besten umsetzen“, sagt Bendel.

Transportunternehmer Mike Deichelbohrer wartet mit Sorge auf seine erste Kontrolle: „Ich weiß ja, wie das abläuft. Da verrutscht man bei der Dokumentation mal in einer Zeile und schon gibt es 500 Euro Strafe. Auch wenn völlig klar ist, dass ich die 8,50 Euro zahle. Am Ende werden Dinge bestraft, die gar nichts mit dem Mindestlohn zu tun haben und das stört mich.“ Bendel versucht den Unternehmern die Sorge zu nehmen: „Aus unserer Sicht hält sich der bürokratische Aufwand für Arbeitgeber in Grenzen. Da herrscht doch bei dem einen oder anderen Unsicherheit. Deshalb: Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie Entleiher haben Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. In der Form der Aufzeichnung sind die Unternehmen relativ frei. Ob diese elektronisch oder händisch erfolgen, spielt für die Prüfung keine Rolle – auch nicht, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die Eintragungen vornehmen.“ Ob das neue Gesetz Sinn macht, will Bendel nicht kommentieren. „Gesetzesinhalte werden auf politischer Ebene diskutiert und entschieden.“ Für sie und ihre Kollegen gilt: „Wir arbeiten immer nach den aktuell geltenden Regelungen. Gibt es Änderungen, müssen wir flexibel reagieren.“ ■

project
50

the USM
anniversary
initiative



quick ship Programm für den spontanen Kauf Ihres Lieblingsmöbels –
aus Vorhandenem wählen, bestellen und innerhalb von 14 Tagen erhalten.

Fragen Sie nach detaillierten Unterlagen beim autorisierten Fachhandel.

GROSSMANN planen • einrichten

Grossmann Planen & Einrichten GmbH
Bahnhofsplatz 1, 77694 Kehl
Tel. 0 78 54 / 9 83 70 50
Fax 0 78 54 / 9 83 70 55
info@grossmann-einrichten.com
www.grossmann-einrichten.com

USM
Möbelbausysteme

www.usm.com



BÜROKRATIEMONSTER?

Der Ärger über die Höhe des Mindestlohns ist von Branche zu Branche verschieden. Einig sind sich Unternehmer in ihrem Groll auf die mit dem Gesetz verbundene Bürokratie. Worauf ist zu achten, damit alles reibungslos verläuft?

Nach dem Frühjahr hat Bauer Ernst Montiegel alle Hände voll zu tun. Das reife Obst will geerntet werden, der Wein gelesen und auch das Gemüse ist reif für den Verzehr. Weil er und seine Frau die Arbeit in der Haupterntezeit im Juni und Juli nicht allein bewältigen können, holen sie sich – wie viele ihrer Kollegen – seit 15 Jahren zwei zuverlässige rumänische Helfer auf ihr Gut im Markgräfler Land. Für die vier heißt es dann: Auf die Felder, bis alles abgeerntet ist. Als sei das nicht schon genug Arbeit, wollen seit diesem Jahr auch noch die Regelungen des Mindestlohngesetzes beachtet werden – und dabei ist keineswegs die Rede von der Bezahlung selbst. Die 7,40 Euro, die derzeit in der Landwirtschaft gelten, tun Montiegel nicht weh. Ein anderer Teil des Gesetzes macht ihm viel mehr zu schaffen: Wenn die Sonne brennt und die Obstbäume sich vor reifen Früchten biegen, wird Montiegel abends nach getaner Arbeit akribisch dokumentieren müssen, wer von wann bis wann und wie viel gearbeitet hat, um der Aufzeichnungspflicht des Gesetzes gerecht zu werden – für den Zwei-Mann-Betrieb, in dem die gesamte Verwaltung händisch abgewickelt wird,

ein ernst zu nehmender Mehraufwand. „Immer heißt es, man will die Bürokratie abbauen, und jetzt wird es schon wieder mehr“, ärgerte sich Montiegel jüngst gegenüber der Badischen Zeitung.

Arbeitszeit dokumentieren

Aber für wen gilt eigentlich die mit dem Mindestlohngesetz zusammenhängende Aufzeichnungspflicht? Sie gilt für alle kurzfristig Beschäftigten und für alle geringfügig Beschäftigten, sprich Minijobber bis zu 450 Euro Monatsgehalt. Eine Ausnahme bilden lediglich geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten. Zudem müssen in bestimmten Branchen flächendeckend alle Arbeitszeiten dokumentiert werden. Zu diesen Branchen gehören die Bau-, Personenbeförderungs-, Schausteller- und Gebäudereinigungsgewerbe sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, forstwirtschaftliche Betriebe, Fleischwirtschaft und Unternehmen, die am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligt sind.

In diesen Bereichen muss die tägliche Arbeitszeit eines jedes Angestellten verzeichnet werden, und zwar mindestens >



Foto: www.kutterstock.de/Harry Huber

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit

Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.: Monat/Jahr:

Kalender- tag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
So, 01							
Mo, 02							
Di, 03							
Mi, 04							
Do, 05							
Fr, 06							
Sa, 07							
So, 08							
Mo, 09							
Di, 10							
Mi, 11							
Do, 12							
Fr, 13							
Sa, 14							
So, 15							
Mo, 16							
Di, 17							
Mi, 18							
Do, 19							
Fr, 20							
Sa, 21							
So, 22							
Mo, 23							
Di, 24							
Mi, 25							
Do, 26							
Fr, 27							
Sa, 28							
So, 29							
Mo, 30							

Aufbewahrungspflicht

Wie Arbeitszeiten dokumentiert werden, kann jeder selbst entscheiden. Wichtig ist, dass die Dokumente zwei Jahre lang aufbewahrt werden

- › einmal in der Woche. „Am besten verwendet man ein einheitliches Formular, dann ist alles übersichtlich“, sagt Patrick Reisch, Steuerberater bei Reisch & Künstle. Wichtig ist es, für jeden Tag einzeln Beginn und Ende sowie die Gesamtdauer der Arbeitszeit und die Dauer der Pausen aufzuzeichnen. Auch geleistete Überstunden sowie Urlaub und Krankheitstage sind einzutragen. Die wöchentliche Aufzeichnungspflicht stellt für Branchen, in denen nicht laufend am selben Ort gearbeitet wird, ein Problem dar. Spediteur Georg Dettendorfer zum Beispiel schickt täglich 500 Lastwagen europaweit auf die Straßen. Die elektronische Zeiterfassung für seine Fahrer hat ein Problem: Die Daten sind nicht per Satellit auslesbar, was bedeutet, dass die Fahrer einmal in der Woche zum Auslesen in die Zentrale nach München kommen müssten. Wie das gehen soll, wenn ein Fahrer gerade zwischen London und Italien unterwegs ist, weiß Dettendorfer noch nicht.

Aufbewahrungsfrist: zwei Jahre

Während manch ein Arbeitgeber aufgrund der Aufzeichnungspflicht schon



das Wort „Bürokratiemonster“ als Unheil verheißendes Synonym für das Gesetz in den Mund nahm, wiegeln Gewerkschaftler ab. Ob per Hand in eine Kladde, wie Bauer Montiegel es handhabt, oder digital dokumentiert – das bleibe jedem Arbeitgeber selbst überlassen. „Besonders wichtig ist nur, dass die Dokumente zwei Jahre lang aufbewahrt werden“, betont Steuerberater Patrick Reisch. Ansonsten drohen bei einer Kontrolle durch den Zoll Geldbußen.

Auftraggeberhaftung

Eine weitere, wesentlich schwieriger zu erfüllende Pflicht hat das Mindestlohngesetz vielen Unternehmern aufgebürdet – die so genannte Auftraggeberhaftung. Um hierbei auf der sicheren Seite zu bleiben, bedarf es ebenfalls einiger Bürokratie. In Paragraph 13 des Gesetzes heißt es gemäß Paragraph 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes: „Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer (...) wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.“ Das bedeutet konkret für Unternehmer wie etwa Spediteure oder Handwerker, dass sie als Auftraggeber für alle von ihnen beauftragten Subunternehmer verantwortlich sind. Also auch dafür, dass diese ihren Mitarbeitern den Mindestlohn bezahlen.

Mit einem Vertrag auf der sicheren Seite

Im Fall, dass ein Subunternehmer dann aber doch nicht den Mindestlohn zahlt, wäre bei einer Kontrolle der Auftraggeber dran. Daher raten Experten dringend zu einem Vertragsabschluss mit den Subunternehmen, in dem letztere die Zahlung des Mindestlohns bestätigen. Da allerdings eine solche vertraglich abgeschlossene Garantie nichts nützt, wenn der Subunternehmer pleite geht, sollte dieser zusätzlich eine Bürgschaft einreichen. Gleiches gilt für alle weiteren beteiligten Unternehmen, wenn der Subunternehmer mit Nachunternehmen arbeitet – für jedes einzelne Nachunternehmen sollte wiederum der Subunternehmer die Zustimmung seines Auftraggebers einholen. „Außerdem kann sich der Auftraggeber ein Sonderkündigungsrecht einräumen lassen“, rät Patrick Reisch. „Dann kann er sich für den Fall, dass der Subunternehmer sich nicht an die Zahlung des Mindestlohns hält, schnell und problemlos von ihm distanzieren.“ Fundierte Beratung von einem Rechtsanwalt sei hier unerlässlich.

Bislang herrschen bei vielen Unternehmen Ärger und Verwirrung über die bürokratische Umsetzung des Mindestlohngesetzes. Der Aufschrei war von Beginn an so groß, dass Bundeskanzlerin Angela Merkel schon im Januar beschwichtigte: „Wir gucken uns das jetzt drei Monate lang an, und dann überlegen wir mal, wo wir gegebenenfalls Bürokratie wegnehmen müssen. Denn wir wollen natürlich gerade den kleinen Unternehmen das Leben nicht zu einer dauerhaften bürokratischen Herausforderung machen.“ ■



Einfach Mensch sein

Selbst genießen und Zeit für die Gäste haben. Feiern Sie in der Reithalle, im historischen Salmen oder wo auch immer. Wir arrangieren alles vom privaten Fest, der Bewirtung in Ihren Geschäftsräumen bis hin zur Firmenveranstaltung Inhouse oder Open Air.



www.dietz-gorges.de

Flößerweg 18 · 77652 Offenburg
Telefon 0781 1375 · Mobil 0172 7688115

ZEIT+SICHERHEIT 

Ihr Partner für
Zeiterfassung
Personaleinsatzplanung
Betriebsdatenerfassung
Maschinendatenerfassung
Zutrittskontrolle



www.ivs-zeit.de



MINDESTLOHN HINTER GITTERN?

In den meisten Bundesländern herrscht Arbeitspflicht für Gefangene. Die 8,50 Euro pro Stunde, die das Gesetz für Arbeitnehmer in Freiheit vorsieht, entsprechen im Vollzug allerdings einem Tagessatz. Haben Inhaftierte ein Anrecht auf Mindestlohn?

Tüten kleben, Sessel polstern, Staubsaugerbeutel falten. Solche und ähnliche Arbeiten verrichten Inhaftierte in Deutschlands 185 Gefängnissen tagtäglich. Dabei verdienen sie zwischen 1,28 Euro und 2,13 Euro pro Stunde. Vom Mindestlohn ist das weit entfernt. Aber ist die Arbeit der Gefangenen überhaupt vergleichbar mit „normaler“ Arbeit? Selbstverständlich, sagen immer mehr Inhaftierte und schließen sich zu einer Art Knast-Gewerkschaft zusammen. Den Anfang machte eine Gruppe in der JVA Tegel im Mai 2014. Mit Berufung auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wurde der Verein Gefangenen-Gewerkschaft/Bundesweite Organisation (GGBO) ins Leben gerufen. Von deren Gründer Oliver Rast bekam sogar Uli Hoeneß die Einladung beizutreten.

Ein Ziel der Gefangenen ist die Erreichung des Mindestlohns. „Doch damit schaden sich die Gefangenen eigentlich selbst“, sagt Michael Völkel, stellvertretender Anstaltsleiter der JVA Offenburg. Dort arbeiten derzeit rund 300 Gefangene in einer 35-Stunden-Woche. „Wir sind schon jetzt froh, wenn wir überhaupt genügend Arbeit bekommen“, so Völkel. Die meist manuellen Tätigkeiten, die in Gefängnissen verrichtet werden, würden gerade aufgrund der Löhne immer öfter nach Osteuropa verlagert. Steige das Gehalt der Gefangenen an, sei ein Arbeitsmangel programmiert. Völkel: „Die Alternative ist also, im Haftraum herumsitzen – und das ist nicht sehr erstrebenswert.“

In 13 von 16 Bundesländern herrscht Arbeitspflicht für Gefangene. Einer der Hauptgründe dafür ist aber nicht die ansonsten drohende Langeweile, sondern vielmehr die Tatsache, dass die Arbeit Teil des Vollzugsziels, nämlich der Resozialisierung, ist. Die tägliche Beschäftigung ermögliche den Häftlingen zum einen einen geregelten Tagesablauf und zum anderen, mit dem Verdienst umgehen zu lernen. Die Leistungsfähigkeit der Arbeiter in Gefangenschaft sei meist nicht so hoch wie in Freiheit. Zudem seien Kontrollendienste

und teilweise arbeitstherapeutische Betreuung notwendig, da es vielen Inhaftierten an einer Berufsausbildung oder bestimmten Fertigkeiten mangle.

Aus diesem Grund sei die Arbeit der Gefangenen nicht zu vergleichen mit der von Arbeitnehmern in Freiheit. Sie hätten daher kein Anrecht auf einen höheren Lohn, argumentieren Vertreter der Justiz. Hinzu kommt, so die Stellungnahme des Justizministeriums Baden-Württemberg: „Die Gefangenen haben freie Gesundheitsfürsorge, bekommen unentgeltlich Verpflegung und haben kostenlosen Zugriff auf umfangreiche Betreuungs- und Freizeitangebote.“ Ganz zu schweigen von den Fort- und Ausbildungsmöglichkeiten im Vollzug. Auf die resozialisierende Wirkung der Arbeit und die Rundum-Versorgung der Gefangenen weist auch Harald Egerer hin, der als Regierungsdirektor die JVA Freiburg leitet. „Draußen muss der Mindestlohn den Lebensstandard der Arbeitnehmer sichern“, sagt er. „Drinne ist das Entgelt, das die Gefangenen für ihre Arbeit bekommen, eher ein Bonus für sie, um sich in Haft zum Beispiel Bücher, Tabak oder DVDs zu kaufen.“ Bestrebungen von GGBO-Vertretern in Nordrhein-Westfalen, die derzeit ihr Streikrecht prüfen lassen, wiegelt Egerer daher ab: „Streik hieße Verweigerung der Resozialisierung.“

Wofür er aber durchaus Verständnis hat, ist eine Forderung der GGBO, für deren Umsetzung der Bund zuständig wäre: die Einzahlung in die Rentenkassen für Gefangene. Die war vor dem Inkrafttreten der Förderalismusreform im Strafvollzugsgesetz vorgesehen, wurde aber nie umgesetzt. Jetzt zahlen die Länder die Arbeitslosenversicherung der Gefängnisinsassen, nicht aber deren Altersvorsorge. Die Begründung des Ministeriums: „Bei einer Einbeziehung der Gefangenen in die Rentenversicherung entstünde für den Landeshaushalt Baden-Württembergs eine jährliche Mehrbelastung von rund 19,1 Millionen Euro.“ Im Zweifelsfall, so die Kritik, bedeutet das für Inhaftierte eine Entlassung in die Altersarmut. ■



Foto: Michael Bode

„JEDER MINISTER WILL SEIN DENKMAL“

Steuerberater Florian Künstle ist im Herzen ein Freund fairer Bezahlung. Was die Politik mit dem Mindestlohngesetz jedoch seinen Mandanten angetan hat, ärgert ihn maßlos, weil es kleinen Betrieben viel zu viel Flexibilität raubt

Eigentlich hat ein Steuerberater die Aufgabe, seinen Mandanten gegenüber dem Finanzamt den Rücken zu stärken. Gegenüber den Sozialkassen natürlich auch und in Sachen betriebswirtschaftlicher Beratung setzen die meisten Mittelständler auch auf ihren Steuerberater. Für Florian Künstle von Reisch & Künstle gab es in den vergangenen Wochen vor allem ein Thema: den Mindestlohn. Unzählig viele Fragen hatten seine Mandanten – und wir haben mit dem Löcher-in-den-Bauch-Fragen gleich weitergemacht.

Herr Künstle, wenn ich jetzt sage:
„Im Prinzip ist der Mindestlohn eine gute Idee...“

Florian Künstle: ... kann ich Ihnen

nur zustimmen. Die zugrundeliegende Idee ist unterstützenswert. Ich sehe das „Aber!“ in Ihren Augen...

Künstle: Ja, das Gesetz ist handwerklich einfach schlecht gemacht und sorgt so quer durch alle Branchen für Irritationen.

8,50 Euro pro Stunde dürften die meisten Mittelständler eh gezahlt haben, oder?

Künstle: Die Mindestlohnhöhe ist bei den allerwenigsten unserer Mandate ein Problem. Die Administration und die Überregulierung, die durch dieses Gesetz entstehen, sind dagegen Probleme, mit denen unsere Mandantschaft wirklich zu kämpfen hat.

„Das Gesetz ist handwerklich schlecht gemacht und sorgt so quer durch alle Branchen für Irritationen.“

Wissen Sie noch, wie vielen Unternehmern Sie erklären durften, was an diesem Gesetz alles dranhängt?

Künstle: Herr Tietge, das können Sie nicht zählen. Seit Monaten sind wir verstärkt mit diesem Thema unterwegs – und das Schlimme ist: Sie ernten überall nur Kopfschütteln, weil es auf viele Fragen derzeit keine verlässlichen Antworten gibt.

Haben Sie einen Unternehmer getroffen, der verstanden hat, warum die Grenze für die Dokumentationspflicht bei 2958 Euro liegt? Um diesen Wert mit 8,50 Euro zu erreichen, muss man 29 Tage im Monat zwölf Stunden täglich arbeiten...

Künstle: Nein, da gab es wirklich keinen einzigen – aber es ist ja auch eine extrem praxisferne Grenze. Unsere Politiker sind Theoretiker und leider oft von der Praxis entfernt.

Ich kann heute ein Paket bei Amazon kaufen und mit dem Handy genau verfolgen, wo die Sendung gerade ist. Ich weiß sogar, wann der Briefträger klingelt. Da dürfte es doch kein Problem sein, Arbeitszeiten aufzuschreiben.

Künstle: Das Aufschreiben von Arbeitszeiten ist mit Sicherheit nicht das Problem. Das wurde vorher ja auch schon gemacht. Die Prüfung durch den Zoll sowie die Möglichkeit der Weitergabe – zum Beispiel an das Gewerbeaufsichtsamt – ist ein Problem. Man stelle sich vor, Sie haben Arbeit und dürfen Sie nicht machen, weil sie eventuell gegen Arbeitszeitbestimmungen oder eine Pausenregel verstoßen.

Yasmin Fahimi, die Generalsekretärin der SPD, hat dazu getwittert: Wer Arbeitszeiten nicht dokumentieren könne, sei entweder „ein Gauner oder ziemlich doof“.

Künstle: Soviel ich weiß, ist Frau Fahimi eine reine Berufspolitikerin, die in meinen Augen in keinsten Weise dazu >

- › befähigt ist, eine Beurteilung darüber abzugeben, wie die Abläufe in einem Unternehmen sind und welche bürokratischen Monster abgearbeitet werden müssen. Außerdem zeigt mir eine solche Aussage, dass hier eine Politikerin das Thema und die Problematik nicht erkannt hat. Denn an der reinen Dokumentation liegt es nicht.

Kann man sich darauf verlassen, dass es reicht, wenn man die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter aufschreiben lässt? Oder braucht es auf lange Sicht doch wieder Stechuhren?

Künstle: Das Aufschreiben der Arbeitszeiten ist völlig ausreichend, denn das beste Regularium sind mündige Arbeitnehmer. Stechuhren werden dort, wo sie nötig sind, heute schon eingesetzt.

Was raten Sie Ihren Mandanten, wie mit diesem Thema umzugehen ist?

Künstle: Derzeit gibt es nur eine Richtung, nämlich genau das machen, was das Gesetz vorschreibt, alles andere bleibt abzuwarten.

Mit der Dokumentationspflicht werden einige Unternehmer in eine Zwickmühle geraten: Entweder erfüllen Sie die Vorgabe des MiLoG nicht – oder sie dokumentieren, dass bei Ihnen länger gearbeitet wird, als es das Gesetz vorsieht.

Künstle: Genau das werden die Probleme sein.

Also wird beim MiLoG getrickst und getäuscht werden.

Künstle: Davon können Sie ausgehen. Es wird mit Sicherheit so dokumentiert, dass die gearbeiteten Stunden so verteilt werden, dass dem Gesetz genüge getan wird, ohne dass

„Bei den Details hü
Ministerin in Schw
doch ein Armutsz

dem Arbeitnehmer Stunden verloren gehen.

Der zweite große Kritikpunkt von Unternehmern ist die Auftraggeberhaftung. Sprich: Wenn ich einen Werkvertrag mit einem Sub-Dienstleister abschließe, der seinen Leuten nicht den Mindestlohn bezahlt, hat die Justiz mich am Haken.

Künstle: Nach der derzeitigen Gesetzeslage müssen Sie damit rechnen, ja. Ob die Bestätigung des Auftragnehmers, dass er sich an das MiLoG hält, einen exkulpiert, kann derzeit nicht beurteilt werden.

Juristen diskutieren, inwieweit §13 MiLoG analog zu §14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und daher nur als „Generalunternehmerhaftung“ zu verstehen ist.

Künstle: Sehen Sie, genau das ist das Problem mit schlecht gemachten Gesetzen, sie geben zu wichtigen Fragen keine

Horst Sahrbacher, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Offenburg:

Zukunft durch Weiterbildung

„Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ist im Ortenaukreis hoch und wird weiter steigen. Die Qualifizierung von Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss ist deshalb ein zentrales Handlungsfeld der Agentur für Arbeit Offenburg. Wir unterstützen Sie finanziell, wenn Sie ungelerneten Arbeitnehmern im Rahmen einer Qualifizierung einen Berufsabschluss vermitteln.“

Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Offenburg unterstützt Sie:

Wir beraten Sie gerne persönlich, um Personal für Sie zu gewinnen oder passgenau zu qualifizieren.

Rufen Sie uns an: 0800 - 4 5555 20

(Dieser Anruf ist für Sie kostenfrei)



Illt sich die eigen – das ist eugnis! ““

Auskunft, weil nichts geregelt ist. Frau Ministerin Nahles hüllt sich in Schweigen – als „Fachministerin“. Für mich ist das ein Armutszeugnis.

Also bin ich gut beraten, den Einsatz von Subunternehmern unter Zustimmungsvorbehalt zu stellen, mir Sonderkündigungsrechte auszubedingen oder im Extremfall sogar Bürgschaften zu verlangen?

Künstle: Im Extremfall wird das sicher diese Blüten treiben. Mal ehrlich: Das ist doch alles realitätsfern. Wie soll ich denn beispielsweise wissen, welche Löhne eine Spedition aus dem EU-Ausland zahlt, die mit meiner Ware unterwegs ist?

Künstle: Dazu gab es immerhin bereits eine Nachbesserung. Beim reinen Transit soll der Mindestlohn nicht angewendet werden, wenn jedoch auf- oder abgeladen wird in

Deutschland, soll der Mindestlohn gelten. Ich gebe nur zu bedenken, was das bedeutet, denn die LKW-Ladungen sind mit Sicherheit nicht so disponiert, dass es nur Transit und nur Auf- und Ablade-Fahrten gibt. Ich möchte nicht wissen, welche Bürokratie allein aus Mischladungen entsteht. Soviel ich weiß ist dieses Thema noch nicht geregelt.

Jetzt blicken wir mal in die Zukunft. Die von Andrea Nahles angedachte Reform der Arbeitsstättenverordnung hat das Kanzleramt erst einmal wieder einkassiert...

Künstle: Es ist leider in den letzten Jahren die Tendenz entstanden, dass jeder Minister sein eigenes Denkmal braucht. Die Politik sollte endlich die wirklichen Probleme in Deutschland und Europa angehen und sich nicht um Nebenkriegsschauplätze kümmern. Ist es wirklich nötig, dass man eine Regelung schafft, die den Freiraum zur Handauflage von Eingabemitteln am Heimarbeitsplatz regelt?

Bleibt das neue Gleichstellungsgesetz mit strengeren Frauenquoten, aber ohne Männerförderung im öffentlichen Dienst.

Künstle: Ich befürchte, dass uns in dem heutigen Wahnsinn der Herbeiführung von Gleichstellung und Geschlechtsneutralität (man denke nur an geschlechtsneutrale Märchen) noch weitaus mehr Gesetzesblüten erwarten werden. Aber ernsthaft: Ich bin für Gleichstellung, wenn die Voraussetzungen stimmen und nicht nur weil eine Person männlich oder weiblich ist. Und dazu gehört auch: gleiche Arbeit, gleiche Bezahlung. ■

KIST®

Die Büro- & Objekteinrichter

**Raumkonzepte, die überzeugen.
Räume, die funktionieren.**



**Kist Büro- und Objekteinrichtung GmbH
Industriestraße 21 77656 Offenburg www.kist.de**

MEHR GELD, WENIGER STELLEN

Der Mindestlohn gilt auch für Praktikanten – allerdings mit einigen Ausnahmen und Besonderheiten. Doch auch wenn man junge Leute nicht über Monate als Langzeit-Praktikanten beschäftigt, sind einige neue Regeln zu beachten

Rund 600000 Praktikumsstellen gibt es in Deutschland pro Jahr. Häufig unvergütet, ansonsten gegen eine Aufwandsentschädigung. Und selten für einen Lohn, der dem neuen Mindestlohn entspricht. Denn Ziel ist das Sammeln von Praxiserfahrungen, Networking für die Zukunft und Orientierung für die spätere Berufswahl – und nicht Geldverdienen. Daran hat sich nichts geändert, aber an der Vergütung von Praktikanten: Der Mindestlohn gilt auch für sie. Doch das können (oder wollen) sich viele Unternehmen schlicht nicht leisten. Die Badische Zeitung berichtet beispielhaft von dem Offenburger Maschinenbaustudenten Dirk Trenker. Er hatte eine Zusage von Daimler für ein sechsmonatiges Praktikum in Stuttgart. Die Wohnung war schon organisiert, die Hochschule abgeschlossen und am 1. Februar sollte es losgehen.



Rechtsanwalt Markus Arendt

ist auf Arbeitsrecht spezialisiert und rät dazu, vor Beginn eines Praktikums alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen

Doch Daimler hat dem jungen Mann kurzfristig abgesagt: Praktikumsplätze gibt es nur noch für bis zu drei Monate und auch dann am liebsten, wenn die Ingenieure noch an ihrer Hochschule eingeschrieben sind.

Handelt es sich um ein obligatorisches Praktikum als Teil einer Ausbildung oder eines Studiums, ist das Praktikum vom Mindestlohn ausgenommen. Dasselbe gilt im Rahmen einer staatlich geförderten Ausbildungsvorbereitung oder in einer

ebensolchen betrieblichen Einstiegsqualifizierung. Ähnlich verhält es sich mit Orientierungspraktika für die Wahl des richtigen Berufs oder Studiums. „Hier ist zu beachten: Das Praktikum ist nur vom Mindestlohn ausgeschlossen, wenn es eine Dauer von drei Monaten nicht überschreitet“, erklärt Rechtsanwalt Markus Arendt. „Handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum, das ausbildungsvorbereitend oder -begleitend absolviert wird und länger als drei Monate dauert, muss es vom ersten Tag an mit dem Mindestlohn vergütet werden. Ebenso jedes Praktikum, das nach Ausbildungsabschluss stattfindet.“ Für Praktika, die 2014 begonnen haben und länger als drei Monate dauern, gilt: Mindestlohn ab Januar 2015. Und: Ein Praktikant muss auch den Mindestlohn erhalten, wenn er im selben Unternehmen zwei Praktika absolviert, die jedes für sich kürzer als drei Monate, zusammen aber länger dauern.

„Nicht zu vergessen ist die neue Formvorschrift“, sagt Arendt. „Vor Aufnahme des Praktikums sind die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen.“ Arendt weist zudem darauf hin, dass für Praktikanten, die im Rahmen eines Minijobverhältnisses angestellt sind, auch die üblichen Aufzeichnungspflichten gelten.

Dass eine Vergütung berechtigt ist, wenn ein Praktikant über längere Zeit für ein Unternehmen arbeitet, darüber ist man sich weitgehend einig. Ob der normale Mindestlohn dafür aber der richtige Betrag ist, darüber scheiden sich die Geister und selbst Mindestlohnbefürworter räumen die Problematik ein: Gerade für kleinere Unternehmen bedeutet die neue Regelung einen enormen finanziellen Mehraufwand. Die Gefahr – viele Praktika, mit denen sich die „Generation Praktikum“ heute ihre Praxiserfahrungen zusammensammelt – könnte in Zukunft radikal gekürzt werden. Da haben etwa unsere Nachbarn in Frankreich weitergedacht. Dort gibt es zwar einen Mindestlohn für Praktika, der liegt aber derzeit bei nur 436,05 Euro im Monat. ■

Das Mindestlohngesetz regelt auch die Bezahlung von Praktikanten. Für Hochschulabgänger verschärft sich dadurch der Kampf um begehrte Praktikumsplätze





Wir begleiten Gipfelstürmer

REISCH & KÜNSTLE begleitet und berät seit mehr als 60 Jahren mittelständische Unternehmen aus der Ortenau und dem Schwarzwald. Darunter sind zahlreiche Mandanten, die seit Jahrzehnten auf die Erfahrung, das Engagement und die Kompetenz unserer Steuerkanzlei vertrauen. Unsere Kanzlei mit ihren 30 Mitarbeitern steht für unternehmerisches Denken und nachhaltige Lösungen, pragmatische Ansätze und vorausschauende Planung.

REISCH & KÜNSTLE Steuerberater PartG mbB | info@reisch-kuenstle.de | www.reisch-kuenstle.de
Saarlandstraße 21 | 77709 Wolfach | Tel. 078 34/83 68-0 | Bergstraße 14 | 77716 Haslach | Tel. 07832/99 57-0



Sportler sind auch als Vertragsamateure vom Mindestlohngesetz nicht betroffen – egal, wie viel sie trainieren

IST DOCH EHRENSACHE!

Die Einführung des Mindestlohns hat viele Vereine beunruhigt. Fallen Fußballer unter das Mindestlohngesetz? Schiedsrichter? Übungsleiter? „Nein“, sagt Ministerin Nahles. Sportler bringen ihren Einsatz ehrenamtlich. Bei Platzwartern sieht das anders aus ...

Wie jeden anderen Arbeitgeber sollte das Mindestlohngesetz auch die mehr als 90000 Sportvereine in Deutschland betreffen. So zumindest musste das Gesetz bei seiner Einführung verstanden werden. „Bei uns gingen seit Januar viele Fragen der Sportvereine ein“, sagt Michael Titze, Geschäftsbereichsleiter Finanzen des Badischen Sportbunds Nord. „Es bestand zunächst keine Klarheit darüber, was nun für wen gilt.“

„Ehrenamtlich Tätige“ fielen von Anfang an unter die Ausnahmeregelungen des Mindestlohngesetzes. Aber zählen dazu auch Vertragsamateure im Fußball? Oder Schiedsrichter? In vielen Fällen herrschte Unklarheit, da viele Vereine bestimmten Sportlern Aufwandsentschädigungen von bis zu 450 Euro pro Monat zahlen. Diese Vergütung wird, ganz gleich wie hoch sie ist, immer als sozialversicherungspflichtige An-

stellung, häufig als Minijob, abgewickelt. Und da stellte sich die Frage, was als Arbeitszeit gilt – nur die Zeit, die etwa Amateurfußballspieler trainieren oder auch die Stunden, die sie darauf verwenden, zu Pflichtspielen zu fahren? Wäre letzteres der Fall, läge der Stundenlohn für solche Sportler weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn...

Grund zur Panik? Nicht mehr. Seit einem Treffen im Februar, bei dem sich Spitzen-Sportverbände mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles an einen Tisch setzten, ist klar: Vertragsamateurspieler fallen nicht unter das Mindestlohngesetz.

„Das Mindestlohngesetz soll Arbeitnehmer vor Ausbeutung schützen“, sagt Titze. „Jemand, der sich in seiner Freizeit in einem Verein engagiert, droht aber nicht, der Ausbeutung anheimzufallen. Er macht dies, weil es ihm Freude bereitet.“ Auch Schiedsrichter zählen zu den Ehrenamtlichen, sind also vom Mindestlohngesetz ausgenommen. Für sie gibt es die

- › Möglichkeit der so genannten Ehrenamtszuschale. Diese wurde 2007 für gemeinnützige Tätigkeiten eingeführt, um Vereinen die Möglichkeit zu geben, ihren engagierten Mitgliedern eine steuer- und sozialversicherungsfreie Aufwandsentschädigung zu zahlen. „Bis dahin musste jeder Euro versteuert werden“, erklärt Titze. Derzeit liegt die Zuschale bei 720 Euro pro Jahr.

Was sich für Sportvereine teilweise als Problem und – vor allem – Verwirrungsstifter entpuppte, sieht dagegen Jess Haberer von der Stadtkapelle Offenburg sehr gelassen. Die Stadtkapelle ist ein eingetragener Verein, der genau einen Angestellten beschäftigt: den hauptberuflichen Dirigenten. Alle anderen Mitglieder – stolze 68 an der Zahl – sind Amateurmusiker, die unentgeltlich ihrem Hobby nachkommen

„ Wer sich im Verein engagiert, dem droht keine Ausbeutung. “

Eine ähnliche Sonderregelung gibt es auch für Übungsleiter, also diejenigen, die in Vereinen Kinder und Jugendliche betreuen oder trainieren. Sie dürfen eine Übungsleiterzuschale von jährlich 2400 Euro erhalten – unabhängig von der Zeit, die sie für ihre ehrenamtliche Arbeit aufwenden, und unter der Voraussetzung, dass sie die Tätigkeit nebenberuflich ausüben. Um den Trainern mehr bezahlen zu können, kombinieren die Vereine die Übungsleiterzuschale häufig mit einem Minijobvertrag, erklärt Titze.

Anders sieht es dagegen in Vereinen mit all jenen aus, die nicht unter die ehrenamtlich Tätigen fallen, sondern regulär angestellt sind: Reinigungskräfte zum Beispiel oder häufig auch Platzwarte. Sie arbeiten meist in Minijobverhältnissen und für sie gilt das Mindestlohngesetz. Das sei, so Michael Titze, für die meisten Vereine in der Region kein großes Problem, da sie ihren Angestellten ohnehin bereits den Mindestlohn bezahlen.

Einen größeren Aufwand stelle indes die vom Gesetz vorgeschriebene Dokumentationspflicht dar. „Da die meisten Vereine hauptsächlich ehrenamtlich organisiert werden, bedeutet die Dokumentationspflicht einen verwaltungstechnischen Mehraufwand, der schmerzt“, fasst Titze die Rückmeldungen zusammen, die er bislang bekam. Der ETSV Jahn Offenburg hat eine unkomplizierte Methode gefunden: „Wir geben unseren Angestellten Formulare mit, auf denen sie ihre Stunden dokumentieren sollen, so klappt das ganz gut“, sagt Geschäftsstellenleiterin Kirsten Eisner. Marietta Herr vom Badischen Sportbund Freiburg hat dagegen einen anderen Eindruck: „Bisher wurschteln sich die Vereine irgendwie durch die neuen Regelungen. Wir hoffen, dass es in Zukunft noch weitere Nachbesserungen des Gesetzes geben wird.“

– also auch proben, konzertieren, auf Tournee gehen, CDs aufnehmen. „Bis auf wenige Ausnahmen sind die vielen tausend Musikvereine in Baden-Württemberg alle Amateurvereine, die außer ihrem Dirigenten niemanden bezahlen“, sagt Haberer.

Auch im karitativen Vereinsbereich habe das Mindestlohngesetz keine gravierenden Schwierigkeiten herbeigeführt, sagt Carmen Klumpp, Bereichsleiterin der Albert-Schweitzer-Werkstätten und Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung der Lebenshilfe Offenburg-Oberkirch. Zudem kommt besonders auch in diesem Bereich der gemeinnützigen Vereine häufig die Ehrenamtszuschale von jährlich 720 Euro zum Einsatz.



Michael Titze
ist Geschäftsbereichsleiter
Finanzen des Badischen
Sportbunds Nord

Die Offenburger Tafel etwa hat derzeit 115 Mitarbeiter. „Neben zehn Ein-Euro-Jobbern haben wir fünf Mitarbeiter in leitenden Positionen, die erhalten aufgrund ihrer Verantwortung die Jahreszuschale sowie weitere 100 Mitarbeiter, die sich völlig unentgeltlich engagieren“, sagt Vorstandsmitglied Ilse Herberg. Freiwilliges Engagement ist also wohl doch – Ehrensache. ■



Industriebetrieb mit Bürogebäude und viel Hallenfläche

Optimal für Industrie und Handwerk nahe Kehl: Gewerbeimmobilie mit Verwaltungsgeb. und 19 klimat. Büroräumen. Konferenz- und Schulungsraum sowie Sanitär-/Nebenräume.

Dazu 586 qm Hallen-/Werkstattfl. mit Krananlage, Montagebereich, Meisterbüro, Prüfraum, Lager. Beide Gebäude einzeln zu erwerben. Bedarfsausweise: Büro: 138,8 kWh/(m²·a), Erdgas, Strom 40,8 kWh/(m²·a), Bj. 1998, Erw. 2002/Montagehalle: 288,9 kWh/(m²·a), Erdgas, Strom 23,7 kWh/(m²·a), Bj. 1998

Preis: auf Anfrage



Interessante Kapitalanlage

Helle 3 1/2-Zi.-Whg. in Willstätt, ca. 103 m² Wohnfl., mod. Ausstattung, Loggia mit Markise, Abstellraum. EBK übernehmbar. Kellerraum u. Garage. Verbrauchsausweis: 119 kWh/(m²·a), Öl, Bj. 1973, Anlagetechnik 1997

Preis: ab 145.000 Euro



Wohnen wovon andere träumen

Komfortables Einfamilienhaus in Appenweier. Top Grundstück in ruhiger Lage in einer Sackgasse. Helles Wohnen auf 163 m² Wfl. mit Wohn-/Essbereich über 51 m², Putz-Kachelofen. Küche, Büro, Duschbad, Sonnenterasse im EG, 3 Schlafzi., Bad und Balkon im DG. Großes, ausgebautes UG. Doppelcarport. Energieausweis in Bearbeitung

Preis: 419.000 Euro



Viel Grün für viel Familie

EFH mit 6 Zi., ausgeb. UG (Sauna/Fitness). 875m² gr. Grundstück in ruhiger Umgebung. Terrasse mit

Markise, Klimageräte im OG. Angebot enthält: EBK, Solar- u. PV-Anlage, Do.-Gge. Energieausweis in Bearb. Bedarfsausweis: 99,2 kWh/(m²·a), Heizöl, Bj. 1997

Preis: 430.000 Euro



Großzügig und außergewöhnlich

Bungalow in Top-Wohnlage in Rheinau auf 1322m² mit zwei Grg. u. Abstellräumen. Wohnen u. Arbeiten auf ca. 218 m² Wfl., ausbaufähiger Speicher. Hochwertige Ausstattung.

Bedarfsausweis: 141,1 kWh/(m²·a), Eff.-Klasse D, Öl, Bj. 1970, Anlagetechnik 2002

Preis: 365.000 Euro



Sensationell individuell

Ein-/Zweifamilienhaus auf 1.154 m² mit Gartenteich in einem Ortsteil von Rheinau. 310,70 m²

Gebäudenutzfl. Putzofen im EG u. DG, überd. Balkon, Bad mit Eckbadewanne, Duschbad, 2 Küchen, Grg. mit Abstellraum, Abstellfl. im Anbau. Bedarfsausweis: 206,7 kWh/(m²·a), Öl, Bj. 1900/1997, Anlagetechnik 1994

Preis: 288.000 Euro



Großzügig und komfortabel wohnen in der Innenstadt

Neubau von Eigentumswohnungen in ruhiger, innenstädt., grenznaher Lage, wenige Schritte zur Fußgängerzone. MFH mit 15 hochwertigen ETW mit gr. Blk. und TG-Stellplatz. Jede

Whg. mit Abstellraum, teils GWC. Wfl. von 79,21 bis 124,61 m² stehen noch zur Verfügung. Aufzug. Bereits in Bauphase. Keine Käuferprovision! KfW Effizienzhaus 70, Gas

Preis: ab 233.000 Euro



Eigentum?

3-Zi.-Whg. in Kehl-Ortsteil, ca. 87 m² Wfl., Loggia mit Markise, Abstell-/Kellerraum, Grg. Vollwärmesch. 2011.

Verbrauchsausweis: 127 kWh/(m²·a), Öl, Bj. 1970, Anlagetechnik 2001

Preis: 125.000 Euro



WENIGER SERVICE, HÖHERE KOSTEN

Es ist nicht nur das Geld, es ist das unselige Zusammenspiel von Arbeitszeitgesetz und MiLoG-Dokumentationspflichten, das Gastronomen den Schweiß auf die Stirn treibt. Vielleicht aber gibt es doch noch Ausnahmeregelungen für die Branche?

Das Wirtesterben hat schon begonnen. In Nord- und Ostdeutschland haben infolge des Mindestlohns bereits die ersten gastronomischen Betriebe dichtgemacht. „Das Mindestlohngesetz setzt unsere Branche extrem unter Druck“, sagt Dominic Müller, Kreisvorsitzender des Hotel- und Gaststättenverbands Dehoga in der Ortenau. „Gestern erst war Beiratssitzung mit allen Kreisvorsitzenden Baden-Württembergs und jeder erzählt von den gleichen Problemen.“

Ein Beispiel: Hochzeit auf Schloss Staufenberg. Keine rauschende Feier, sondern sehr bodenständig mit klarer Suppe vorweg, einem Tafelspitz als Hauptgang und kleinem Dessertbuffet.

Und ein ganz normaler Ablauf: Vorbereitung, Trauung, Empfang, Aperó, Essen, Musik und Tanz. Wenn die Mitarbeiter um 14 Uhr begonnen haben, müssen sie das Brautpaar spätestens um Mitternacht verlassen. „Und jetzt?“, fragt Müller rhetorisch. „Ist jetzt die Feier vorbei? Oder sollen wir eine zweite Schicht aus dem Hut zaubern?“ Beides ist kaum vorstellbar – zumal selbst Dominic Müller vom Ritter in Durbach gar nicht so viel Personal rekrutieren kann, dass es für eine zweite Schicht nach Mitternacht noch reichen würde. Selbst wenn die Brautleute ein paar hundert Euro mehr für die Feier bezahlen würden ...

Guter Rat ist teuer: Vielleicht lässt man den Kuchen weg? Oder behilft sich beim Empfang selbst? Kann man einfach ohne Getränke weiterfeiern? Oder man sucht eine andere Location – eine, wo der Wirt mit dem Erfassen der Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter kreativer ist. „Der Gesetzgeber will uns zwingen, unseren Service einzuschränken. Es wissen sich einige Wirte nicht mehr anders zu helfen, als bei der Dokumentation der Arbeitszeiten zu manipulieren“, sagt Müller. „Und es geht dabei nicht um böse Absicht – es geht gerade bei kleineren Betrieben ums Überleben.“

Allein die Dokumentation der Arbeitszeiten stellt einen Aufwand dar, der von Politik und Gewerkschaften klein geredet wird. Im Hotel Ritter gibt es eine Mitarbeiterin, die je-

den Monat eine ganze Woche Arbeitszeit dafür aufwendet, dass auch ja alle Arbeitszeiten korrekt erfasst sind. Hochgerechnet aufs Jahr sind das rund 500 Arbeitsstunden und Bürokratiekosten im fünfstelligen Bereich.

Selbst der Ritter hat mit Einschränkungen beim Service auf das Mindestlohngesetz reagieren müssen. „Es gibt bei uns am Nachmittag kein warmes Essen mehr“, sagt Dominic



Dominic Müller

ist Kreisvorsitzender des Hotel- und Gaststättenverbandes Dehoga in der Ortenau und selbst Gastgeber

Müller. „Wir finden nicht mehr genug Personal, als dass wir unseren Gästen wirklich alle Wünsche erfüllen könnten.“ Und selbst wenn doch: Um gut zehn Prozent müssten die Preise in Gastronomie und Hotellerie durch das Mindestlohngesetz klettern, schätzt der Dehoga-Vorsitzende. Aber: „Ich kenne keinen Wirt, der das an seine Gäste weiterreichen kann“, sagt Müller. „Überlegen Sie nur mal, wann der Wirt Ihrer Stammkneipe zuletzt den Bierpreis erhöht hat?“ Stattdessen ist damit zu rechnen, dass gerade in kleinen Betrieben der Wirt selbst (dessen Arbeitszeit ja niemand erfasst) noch länger hinter der Theke steht. 13 Stunden, vielleicht 14 – so lange, wie die Gesundheit eben mitspielt. Dabei kommt das Mindestlohngesetz den einfachen Arbeitern in der Gastronomie gar nicht zu Gute! „Mit den alten Gehältern und der Nettolohnoptimierung hatten Spüler mehr in der Tasche als sie es heute mit dem Mindestlohn haben“, sagt Müller. „Früher gab es den Tankgutschein in Höhe von 44 Euro, der Betrieb hat das Handy bezahlt und ▶



„ Mit den 8,50 haben die Leute am Monatsende weniger netto“



Keine guten Aussichten

Baden-Württembergs Wirte und Hoteliers haben mit dem Mindestlohngesetz schwer zu kämpfen – und müssen ihren Service einschränken

› viele andere Kleinigkeiten. Heute gibt es 8,50 Euro brutto und unsere Personalkosten steigen – aber der Mitarbeiter hat am Monatsende weniger netto, weil man ja nichts anrechnen darf.“

159 Mitglieder verzeichnet der Dehoga allein in Offenburg. Keiner von ihnen kommt mit dem Mindestlohngesetz in seiner jetzigen Form klar. „Es muss Ausnahmen geben“, sagt Müller. „Keiner von uns will sein Personal ausnutzen, aber es muss beispielsweise möglich sein, in Ausnahmefällen auch mal 12 Stunden zu arbeiten.“

Das aber ist mit dem deutschen Arbeitszeitgesetz nicht zu machen. Acht Stunden sind Vorschrift. Zehn Stunden sind zulässig, wenn die Mehrarbeit wieder ausgeglichen wird. Ausnahmen gibt es für leitende Angestellte, für Chefärzte oder Leiter von öffentlichen Dienststellen sowie die Besatzungen von Schiffen und Flugzeugen. Was man einer Stewardess zumuten kann, soll also für die Gastronomie am Boden unzulässig sein?

Blicken wir in die Zukunft. Auf Bundesebene setzt die Dehoga alles daran, dass es doch noch Sonderregeln für Gastronomie und Hotellerie gibt. Wenn schon nicht beim Mindestlohn, dann wenigstens beim Arbeitszeitgesetz. Aber wenn nicht? „Dann wird die Schwarzarbeit boomen“, sagt Müller. „Und das will doch eigentlich keiner! Ich meine: Wir Unternehmer wollen Arbeitsplätze schaffen, wollen Dienstleister sein, Umsatz machen und das Bruttosozialprodukt steigern, wollen Werte schaffen und etwas aufbauen – und dann kommt die Politik und haut uns so dermaßen den Knüppel zwischen die Beine... Das macht keinen Spaß.“ ■

rt personal
...wir bieten Perspektiven!

Headhunting | Personalvermittlung | Arbeitnehmerüberlassung | Outplacement | Werkverträge



Wir wissen, wen Sie brauchen

rt Personal ist Ihr Ansprechpartner, wenn es um Personaldienstleistungen geht. Wir bieten Ihnen unsere langjährige Erfahrung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung sowie Personalvermittlung an.

MEINUNG

Gastgeber mit Leib und Seele sein – mit dem eingeführten Mindestlohngesetz ist das so eine Sache. Warum das so ist, erzählt uns Steuerberater Patrick Reisch ...

Vorab: Der Mindestlohn ist eine gute Sache. Gleich danach aber kommt ein großes „Aber...“ von Gastronomen und Hoteliers. Das „Aber...“ bezieht sich nicht auf die Höhe von 8,50 Euro. Gastronomen die ihr Personal bisher „anständig behandelt“ haben, bekommen wegen der Höhe des Mindestlohnes sicherlich keine Bauchschmerzen.

Es ist auch kein Problem, die Arbeitszeiten aufzuzeichnen; das wurde bisher sowieso getan um ein faires und tatsächliches Gehalt zu bezahlen. Überstunden, die als Freizeit oder als Lohn gezahlt werden sollen (je nach Vereinbarung), wurden schon immer dokumentiert.

Aber es ist ein unausgesprochenes Geheimnis, nein, es ist nicht einmal ein Geheimnis: Die Branche hat rückwirkend betrachtet häufig gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, was bisher „toleriert“ wurde.

Der Berufsstand steckt in dem Dilemma, das die Arbeitszeiten durch den Gast mitdiktiert werden. Die meisten Gastronomen haben nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, weil sie in ihrem Herzen „Kleinkriminelle“ sind. Nein, man hat sich nur um den Gast gekümmert; man ist ja Gastgeber. Und das mit Leib und Seele.

Durch die Dokumentationspflicht muss die Branche nun ihre Verstöße auch noch selbst dokumentieren. Man stelle sich nur vor, kurz vor Dienstbeginn kommt eine Krankmeldung oder ähnliches – bisher haben die Kollegen dies einfach aufgefangen. Ebenso ist es, wenn eine Veranstaltung oder ein Catering einfach länger dauert oder im Restaurant die Tür aufgeht und plötzlich Gäste kommen.

Für die Branche bedeutete dies nichts anderes, als dass länger gearbeitet wurde oder Pausen nicht eingehalten werden konnten. Der Gast will bedient werden und zwar jetzt! Schnell und zuvorkommend; man kann es nicht einfach auf morgen verschieben.



Steuerberater Patrick Reisch
spricht über das Thema
Mindestlohn in puncto
Gastronomie und Hotellerie

Obwohl man seinen Job macht, gerät man als Gastronom so schnell in ein rechtliches Abseits, auch wenn das Personal mitzieht und alles regulär entlohnt wird. Aber es gibt eben viele Unwägbarkeiten in denen die normale Arbeitszeit von acht Stunden nicht eingehalten werden kann. Ab jetzt macht man sich auch noch strafbar.

Was soll der Gastronom tun? Mehr Personal einplanen? Das könnte man versuchen. Man findet nur kein Personal und die Kostensteigerungen wären immens. Bei den Aushilfen gibt es dann noch das Problem der Begrenzung der maximalen Wochenarbeitszeit. Eine Aushilfe, die in ihrem regulären Job schon die maximale Wochenarbeitszeit erreicht hat, darf nicht mehr beschäftigt werden, obwohl die Aushilfe arbeiten will. Sie darf nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht über sich selbst bestimmen. Diesen Arbeitnehmern wird der Job als Aushilfe gesetzlich verboten.

Es ist daher dringend erforderlich, Regelungen für die Hotellerie und Gastronomie zu schaffen, die dem tatsächlichen Lebenssachverhalt entspricht.

Und als Fazit bleibt: Der Mindestlohn ist richtig, aber bitte mit Augenmaß und mit entsprechenden Ausnahmeregelungen für gewisse Branchen. Bis dahin hilft nur eines: Die Dokumentationspflichten einhalten – und hoffen, dass es nicht ganz so schlimm wird. ■

„EINE SEKRETÄRIN FÜR JEDEN FAHRER“

In kaum einem anderen Bereich zeigen sich die Probleme des neuen Gesetzes so deutlich wie in der Speditionsbranche. Der bürokratische Aufwand droht gerade die kleinen Unternehmen aufzufressen

Mike Deichelbohrer versteht die Welt nicht mehr. Der Transportunternehmer aus Achern hat Post bekommen – von einer Versicherung. Ein „Exklusives Versicherungspaket für die aus dem Mindestlohngesetz resultierenden Haftungsfragen“ wird da angeboten.

„Das ist doch verrückt. Da gibt es ein neues Gesetz und das ist so kompliziert, dass unser Verband empfiehlt, eine Versicherung abzuschließen, die uns davor schützt, horrend Strafen zu kassieren.“ Nur mal nebenbei gesagt, Mike Deichelbohrer zahlt seinen Leuten schon seit Jahren mehr als 8,50 Euro Stundenlohn. Seit Anfang des Jahres schreibt er zudem noch Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende seiner Mitarbeiter auf. „Bisher dachte ich, wenn ich alles ordentlich dokumentiere, dann kann mir nichts passieren.“ Ganz sicher ist er sich da jetzt nicht mehr. „Ein Gesetz sollte so gemacht sein, dass es mit dem normalen Menschenverstand und ein wenig unternehmerischem Know-how zu verstehen ist.“ Davon geht Deichelbohrer jetzt erst mal aus. Die Versicherung ist deshalb im Moment kein Thema.

Die Spedition Deichelbohrer ist ein mittelständisches Familienunternehmen. Der Großvater von Mike Deichelbohrer hat die Firma 1947, kurz nach dem Zweiten Weltkrieg, gegründet. Ein Arbeiter verdiente damals um die 100 Reichsmark im Monat – eine 40-Stundenwoche war noch lange kein Thema und Mindestlohn erst recht nicht. „Das ist ja gar kein Maßstab“, sagt Mike Deichelbohrer. „Na klar sollen die Leute

genug verdienen, um zu leben.“ Seine Mitarbeiter bekommen im Schnitt zehn bis elf Euro in der Stunde. Eigentlich sollte es also keine Probleme geben. Aber der Teufel liegt im Detail: Jeder Lastwagen hat einen Fahrtenschreiber, der die Lenkzeiten dokumentiert. Dem Gesetzgeber reichen diese Daten aber nicht aus. Denn auch Lade- und Wartezeiten, also wenn die Zugmaschine steht, gehören zur Arbeitszeit. Heißt, diese Zeiten müssen extra erfasst werden. „Die Aufzeichnungspflicht ist ja nicht die einzige Vorschrift, an die wir uns halten müssen. In der Transportbranche müssen wir sowieso schon Tausende Formulare ausfüllen. Ich muss wohl bald darüber nachdenken, meinen Fahrern noch eine Sekretärin mitzugeben...“

Die Gewerkschaften können die Klagen um die Aufzeichnungspflicht nicht verstehen. „Arbeitszeiten für die Lohnabrechnung zu dokumentieren, ist doch nun wirklich nichts Neues“, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. „Wer Bleistifte und Kugelschreiber bestellen kann, der kann auch Arbeitszeiten erfassen. Das Gezeter darum kann ich nicht nachvollziehen.“ Genau solche Aussagen machen Deichelbohrer sauer. „Gewerkschafter oder Frau Nahles sagen locker, dass es ja nur um 15 Minuten am Tag geht.“ Jeden Abend trägt er die Zeiten seiner 17 Mitarbeiter in Listen ein. „Auf eine Woche gerechnet kostet mich das über eine Stunde Zeit und wenn dann noch die Verträge mit Subunternehmern dazukommen, habe ich locker zwei oder mehr Stunden zusammen. Für die Arbeitszeiten der Unternehmer >



Nichts als der Horizont ...
... und viele Zettel. Ein Trucker muss nicht nur lenken, sondern auch immer mehr Bürokratie erledigen



Foto: Michael Bode

Mike Deichelbohrer findet den Mindestlohn in Ordnung, aber er wünscht sich weniger Bürokratie

› interessiert sich der Staat ja nicht. Im Moment sind es bei mir eben 13 statt 12 Stunden am Tag.“

Deichelbohrer hat noch Glück: Seine Familie wohnt auf dem Gelände der Spedition. Die kleine Tochter hat ihre ersten Gehversuche zwischen den Schreibtischen des Vaters gemacht und beim Mittagessen sitzen alle zusammen. Dann wird oft in großer Runde über die neuen Gesetze gesprochen. „Es ist unglaublich, welches Misstrauen der Staat unserer Branche entgegenbringt.“ Damit meint er auch die Kontrollen, die er schon vor der Einführung des Mindestlohngesetzes erlebt hat, von Gewerbeaufsichtsamt, BAG oder Finanzamt. „Wenn mir irgendwo ein kleiner Fehler unterlaufen ist, dann gab es Strafen – ganz egal, ob eindeutig klar ist, dass ich nur versehentlich in der Zeile verrutscht bin.“ Kein Wunder, dass er besorgt auf den ersten Besuch des Zolls wartet. Am Ende würden Dinge bestraft, die gar nicht im Sinne des Gesetzes sind, so seine Sorge. „Klar, wer seine Leute ausbeutet, dem gehört es nicht anders, der soll auch Strafe zahlen, aber dass unsere ganze Branche unter Generalverdacht genommen wird, das ist nicht in Ordnung. Bei einem Chirurgen, der am offenen Her-

zen operiert, werden die Arbeitszeiten laxer kontrolliert als bei uns. Das muss mir mal jemand erklären.“

Dabei ist die Spedition Deichelbohrer noch relativ klein. Seine Kollegen, die auch Zugmaschinen und Mitarbeiter im Ausland haben, müssen sich noch mit einer weiteren Regelung herumschlagen: Fährt beispielsweise ein Lastwagenfahrer aus Polen durch Deutschland nach Frankreich, so müsste er laut Gesetz während der Stunden in Deutschland 8,50 Euro bekommen. Diese Regelung ist allerdings vorübergehend außer Kraft gesetzt. Aber: Lädt der polnische Fahrer seine Ware in Offenburg oder Kehl ab, dann gilt für ihn das deutsche Mindestlohngesetz. Heißt das aber umgekehrt, dass deutsche Fahrer, die durch Polen fahren, auch nur den dort geltenden Mindestlohn bekommen müssen? Sie merken schon: Jetzt wird es kompliziert...

Vielleicht bekommt Mike Deichelbohrer darauf nächste Woche eine Antwort. Bei einem Seminar will er lernen, was er alles beachten muss und ob er nach drei Monaten Mindestlohngesetz schon mit einem Bein im Knast steht. „Mal sehen, was ich da höre. Vielleicht schließe ich die Versicherung dann ja doch noch ab.“ ■

IMPRESSUM

Herausgeber

Markus Arendt, Florian Künstle,
Patrick Reisch

Redaktion

Ulf Tietge (Vi.S.d.P), Barbara Garms,
Katerina Ankerhold

Lektorat

Heike Schillinger

Artredaktion und Layout

Susanne Tietge (Leitung)
Helena Kirchner, Kristina Fischer

Anzeigen- und Leser-Service

Ulf Tietge, Milla Ernst

Druck

Druckerei Wir machen Druck GmbH
Mühbachstraße 7
71522 Backnang



Verlag

Tietge GmbH
Geschäftsführer: Ulf Tietge
Wilhelmstraße 31 · 77654 Offenburg
Telefon: 07 81/91 97 05 0
info@tietge.com · www.tietge.com

Die Inhalte dieses Magazins werden mit größter Sorgfalt recherchiert und verfasst. Der Verlag übernimmt keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, auch ersetzen sie nicht die Beratung durch Rechtsanwalt oder Steuerberater.

Kalkül erscheint mit zwei Ausgaben im Jahr.

Es gilt Anzeigenpreisliste 2015.

Das Magazin oder Teile davon dürfen nur mit Genehmigung des Verlags nachgedruckt oder vervielfältigt werden.

Das Magazin im Internet:
www.kalkuel-magazin.de

WIR FÖRDERN UNTERNEHMEN UND UNSERE MITARBEITER

Die Spitzmüller AG ist der Experte im Bereich Innovations- und Investitionsförderung. Seit mehr als 30 Jahren unterstützt das regional verankerte Familienunternehmen mittelständische Unternehmen deutschlandweit durch transparente Zuschuss- und Darlehensberatung. Die Spitzmüller AG tritt dabei als transparenter und lösungsorientierter Partner von Banken und Unternehmen gleichermaßen auf. Nach der Analyse der entsprechenden Idee findet Spitzmüller geeignete Zuschuss- oder Darlehensprogramme und kümmert sich um die gesamte Abwicklung der Förderprojekte. Ein Honoraranspruch entsteht nur im Erfolgsfall.

Durch Erfahrung und Verantwortung bietet die Spitzmüller AG ihren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz im Dreiländereck. Wir fördern unsere Mitarbeiter und wollen mit ihnen noch erfolgreicher werden. Dafür bieten wir die bestmöglichen Voraussetzungen am Standort Gengenbach durch moderne, ergonomische Arbeitsplätze und eine nachhaltige Führung.

Interessiert? Wir freuen uns auf Ihren Anruf oder Ihre Mail!





„WIR HABEN GANZ ANDERE PROBLEME“

Den Einzelhandel schockt so schnell nichts mehr. Auch nicht der Mindestlohn mit seinen bürokratischen und unflexiblen Regelungen, an denen aber zumindest wieder gefeilt wird, wie es beim Einzelhandelsverband Südbaden heißt

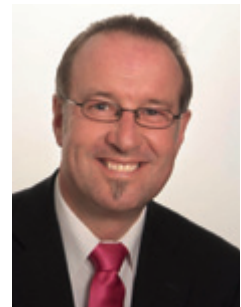
Südbadens Einzelhändler sind eine starke Gemeinschaft. Die 2300 Mitgliedsbetriebe bringen es zusammen auf 75 000 Beschäftigte und einen Einzelhandelsumsatz von 17,5 Milliarden Euro. Und doch sagt Hauptgeschäftsführer Olaf Kather, früherer Chef der Freiburger Karstadt-Filiale: „Wir müssen die bestehende Wettbewerbsverzerrung einfach hinnehmen. Online darf nach anderen Regeln spielen als der stationäre Einzelhandel.“ Kather bezieht sich auf Tarifrecht und Beratungserwartungen, auf die vielen Dinge, die man von einem guten Fachgeschäft einfach erwartet – aber nicht auf den Mindestlohn. Auch wenn es möglich ist, das MiLoG auszutricksen: Denken Sie mal an einen Online-Shop, der von jenseits der tschechischen Grenze agiert...

„Da haben wir ganz andere Probleme. Unsere tarifgebundenen Einzelhändler haben ihr Personal immer schon gut bezahlt“, sagt Kather und sagt bewusst nichts zu Textil-Discountern wie KIK oder Adler, die mit den Gewerkschaften im Clinch liegen und alles dransetzen, ihre Mitarbeiter nicht nach Handelstarif bezahlen zu müssen.

„Unsere Probleme mit dem Mindestlohn liegen im Bereich der Dokumentationspflichten, der Flexibilität und der Frage, was denn nun genau gilt“, sagt Kather. Die Juristen vom Einzelhandelsverband EHV bieten Seminare für Einzelhändler an, wissen aber auch, dass im politischen Berlin schon wieder an Änderungen gearbeitet wird. Die Einkommensgrenze für die Dokumentationspflicht beispielsweise solle noch einmal sinken, von 2958 Euro auf deutlich unter 2000 Euro. Außerdem habe der Zoll noch eine ganze Liste von Interpretationsfragen, erzählt man sich unter Juristen.

„Für die Konzerne ist die Dokumentation der Arbeitszeiten kein Thema“, sagt Kather. „Das übernehmen elektronische Systeme. Aber in kleinen Boutiquen, die bisher auf Vertrauensarbeitszeit gesetzt haben?“

Ein bisschen kompliziert ist es mit den in der Branche üblichen Jahresarbeitszeitkonten. Im Sommer sammeln die Be-

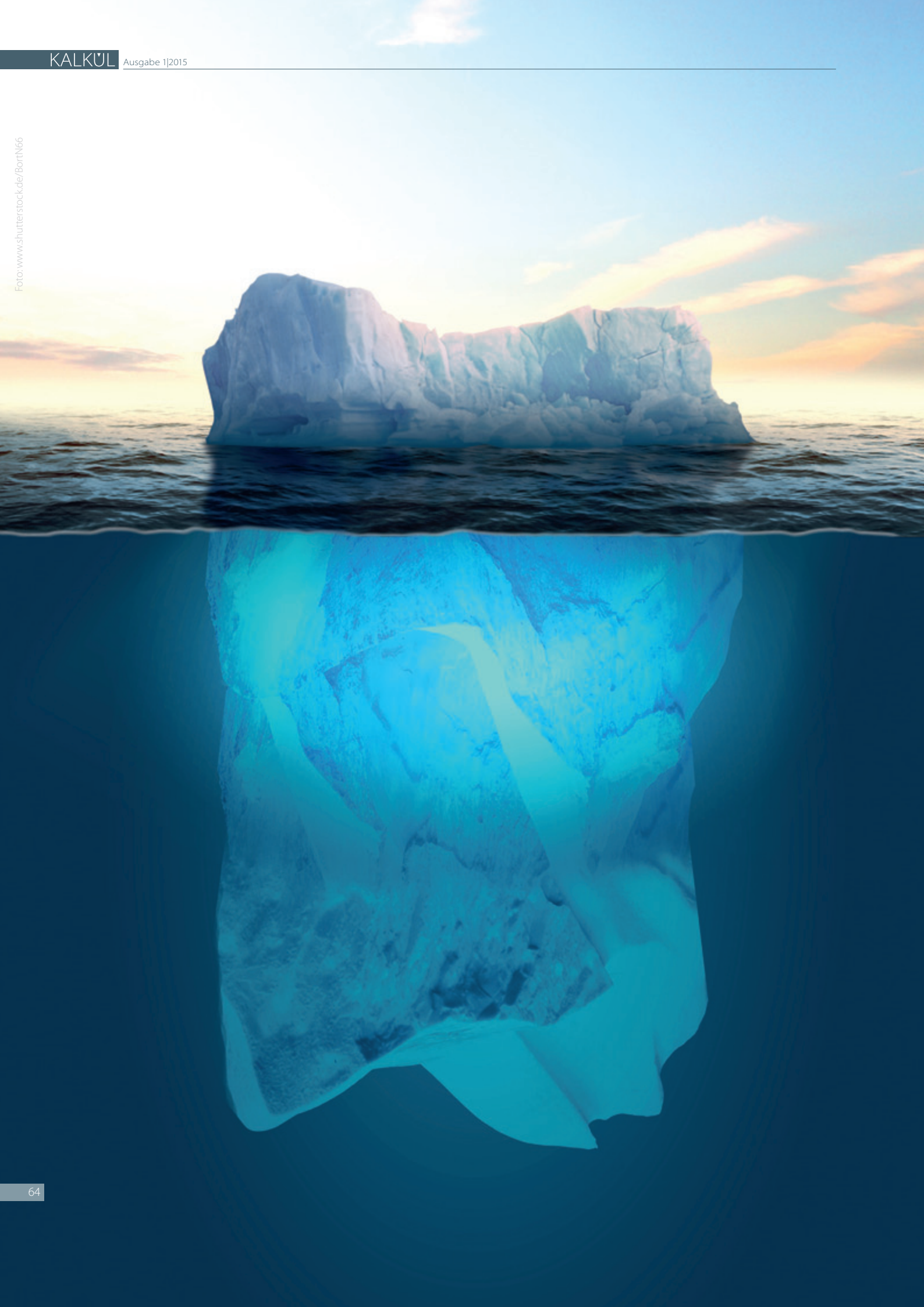


Olaf Kather

ist seit Anfang 2014 Hauptgeschäftsführer des Einzelhandelsverbands Südbaden

schäftigten Minusstunden, im Weihnachtsgeschäft dagegen stehen Überstunden an. Das MiLoG schreibt jedoch vor, dass maximal die Hälfte der monatlich vereinbarten Arbeitszeit als Überstunden auf ein schriftlich zu führendes Arbeitszeitkonto gebucht werden dürfen (§ 2 Abs. 2 MiLoG).

Wer halbtags beschäftigt ist und 80 Stunden im Monat arbeitet, darf auch in der Adventszeit maximal 40 Überstunden leisten. Zudem müssen die Überstunden binnen zwölf Monaten ausbezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen werden. Noch komplizierter ist es bei Minijobbern: Stellen Sie sich mal eine Aushilfe vor. 10 Euro brutto auf die Stunde. Nun gibt es zwei Ausfälle wegen der Grippewelle und in unserer kleinen Beispiel-Boutique wird jede Hand gebraucht. Sollte sich dabei herausstellen, dass in einem Monat nicht 45, sondern 53 Stunden auf dem Zettel stehen, liegt ein Verstoß gegen das MiLoG vor – zumal bei vielen Minijobbern der Arbeitgeber nicht einfach ein paar Euro mehr überweisen kann. Für ein verstetigtes Arbeitsentgelt sei stets per Schattenrechnung zu ermitteln, ob das tatsächlich gezahlte und auf den Mindestlohn anrechenbare Monatseinkommen unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mindestens den darauf entfallenden Mindestlohnbetrag erreicht. Bei 1500 Euro brutto wird es ab 176,5 Stunden kritisch – und es braucht unbedingt ein schriftlich zu führendes Arbeitszeitkonto. ■



DIE SPITZE DES EISBERGS

Erst die Rente mit 63. Jetzt das Mindestlohngesetz, die gesetzliche Frauen-Quote und Manuela Schwesigs Vorstoß für transparente Gehaltsstrukturen. Für die nächsten Monate droht mit Nahles-Rente und Arbeitsstättenverordnung neues Unheil

Es gab eine Zeit, in der Deutschlands große Gewerkschaften über die SPD und ihren Kanzler gefluht haben. Sie wissen schon: Agenda 2010, Genosse der Bosse, Holzmann-Rettung. Ein Jahrzehnt nach Schröder ist die traute Einigkeit von Gewerkschaften und Sozialdemokraten wieder hergestellt – dafür beschwerten sich jetzt Unternehmer und ihre Spitzenverbände über Angela Merkel und den Wirtschaftskurs von CDU und großer Koalition.

Handwerkspräsident Hans-Peter Wollseifer warnt die Kanzlerin vor einem „Kollisionkurs gegen die Wirtschaft“. Die Novelle der Erbschaftssteuer sei „nicht praxisgerecht“, die Rente mit 63 verstärke den eh schon grassierenden Fachkräftemangel und die von Andrea Nahles geplante Arbeitsstättenverordnung sei realitätsfern.

Doch Moment mal: War die Arbeitsstättenverordnung nicht längst vom Tisch? „Ich fürchte nein“, sagt der Offenburger Rechtsanwalt Markus Arendt, der als Sektionssprecher des CDU-nahen Wirtschaftsrats gute Verbindungen ins politische Berlin hat. Zwar hat das Kanzleramt die Arbeitsstättenverordnung vorübergehend auf Eis gelegt, Kanzleramtsminister Peter Altmaier verhandele jedoch mit Andrea Nahles und dem Arbeitsministerium über eine Vorlage, die kurz nach Osten beschlossen werden soll. „Die Arbeitsstättenverordnung ist nicht tot, sie wird kommen“, sagt auch SPD-Fraktionsvize Carola Reimann.

Während das Arbeitsministerium von Heizungen für Archiv- und Abstellräume offenbar nichts mehr wissen will, bleibt es bei der Forderung, dass alle Sanitär- und Pausenbereiche Fenster und eine Sichtverbindung nach außen haben müssen und bei der Spind-Pflicht für Mitarbeiter. Ob die sich im Betrieb umziehen müssen oder nicht spiele dabei keine Rolle. Außerdem sind künftig Arbeitgeber dafür verantwortlich, wie Heimarbeitsplätze aussehen und sollen diese auch kontrollieren müssen. Obligatorisch sei Tageslicht, eine der

DIN entsprechende Beleuchtung, genug Platz und eine geringe Geräuschkulisse.

„Gerade im Wirtschaftsrat sorgen sich viele Unternehmer derzeit, was Ihnen die Große Koalition noch alles aufbürden muss“, sagt Markus Arendt. „Wenn ich wetten müsste: Die Nahles-Rente kommt sicher auch noch.“

Die angepeilten Änderungen des Betriebsrentengesetzes sehen vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften Pensionskassen oder Pensionsfonds einrichten. In Tarifverträgen soll dann vorgesehen werden, dass die Arbeitgeber Beiträge für die Betriebsrente zusagen. Über den Hebel der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dürften Arbeitgeber mit der neuen Nahles-Rente dann zwangsbeglückt werden.

„Vielleicht haben wir inzwischen einfach zu viele Rentenmodelle, bei denen am Ende kaum noch jemand durchblickt und es auch zu viele rechtliche Unsicherheiten gibt“, sagt Arendt. „Die Flexi-Rente ist dafür ein gutes Beispiel. Dieses Rentenmodell ist im Grunde ja wirklich gut gedacht, aber eben auch schlecht gemacht. Kaum jemand lässt sich bisher auf dieses Rentenmodell ein, weil es zu viele rechtliche Unsicherheiten gibt.“

Weiteres Ungemach dürfte auf die Unternehmer auch aus dem Familienministerium von Manuela Schwesig zukommen: Geplant wird dort ein Gesetz zur Lohngleichheit von Männern und Frauen. In diesem Zusammenhang sollen Unternehmen jeder Größenordnung verpflichtet werden, ihre Gehaltsstrukturen „für möglichst alle Arbeitnehmer“ offenzulegen. „Das führt zu einem Klima des Misstrauens und der gegenseitigen Ausforschung und ist in kleinen Betrieben überhaupt nicht praktikabel“, sagt Arendt.

Auch Christian von Stetten, Vorsitzender des Parlamentskreises Mittelstand der Unionsfraktion, sieht Unternehmer nach Frauenquote, Pflegezeit, Bildungsurlaub und Mindestlohn genug belastet: „Solche Ideen sollte sich Frau Schwesig lieber wieder abschminken.“ ■

Ahmet Karademir

Früh übt sich: Schon während seiner Ausbildung zum Maschinenschlosser bei der Firma Illig in Heilbronn setzt sich **Ahmet Karademir** für Arbeitnehmerinteressen ein. 1969 in der Türkei geboren und in Heilbronn aufgewachsen, engagiert er sich als Vertrauensmann, Jugendvertreter, Betriebsrat und Bildungsreferent und unterstützt bereits während dieser Zeit ehrenamtlich die IG Metall Heilbronn-Neckarsulm. Die Entscheidung, seine Hauptamtlichkeit auf die Interessenvertretung zu verlegen, fällt im Jahr 2000, als Karademir das Amt des Gewerkschaftssekretärs der IG Metall Freiburg antritt. Nach einer weiteren Station in Heilbronn wechselt er 2007 zur IG Metall Offenburg, wo er sich inzwischen seit fast sieben Jahren als Erster Bevollmächtigter und Kassierer für die Arbeitnehmer einsetzt. Ahmet Karademir lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern in Offenburg.



... UND DIE 7 FIESEN FRAGEN

Herr Karademir, die wenigsten Menschen haben echte Vorbilder. Aber wir alle kennen Menschen, die uns geprägt haben. Wer war das bei Ihnen?

Zuallererst waren das natürlich meine Eltern. Aber während meiner Schulzeit und später während meines beruflichen Einstiegs haben mich ganz besonders die Biographien von Martin Luther King und Willy Brandt beeindruckt.

Sie dürfen für eine Woche den Job einer beliebigen anderen Person übernehmen. Wessen wäre das – und warum?

Ich möchte gar nicht unbedingt mit einer anderen Person tauschen, denn in meiner aktuellen Tätigkeit habe ich meine Berufung gefunden. Sie ermöglicht mir täglich, einen kleinen Beitrag zu leisten, um unsere Welt lebenswerter zu machen.

Was war das Überraschendste, das Sie in Ihrem Leben bisher erlebt haben – und warum?

Das Überraschendste in meinem Leben war der Heiratsantrag an meine Frau, den sie spontan bejaht hat. Nach fast 25 Jahren ist es immer noch sehr schön und keine Selbstverständlichkeit – gerade dann, wenn man beruflich sehr eingespannt ist. Ohne gegenseitiges Vertrauen und Toleranz sind Konflikte programmiert. Aber das gilt für viele andere Lebensbereiche ebenso.

Und was war der größte Fehler, den Sie in Ihrem Leben begangen haben?

Ich bereue es, dass ich nie ein Musikinstrument erlernt habe. Am liebsten würde ich Klavier spielen können. So beschränke ich mich auf das Musikhören. Am liebsten natürlich live.

Es gibt zwei Sorten Menschen auf der Welt. Optimisten und Pessimisten. Ist bei Ihnen ein Glas eher halb voll oder halb leer?

Ich bin immer für ein halb volles Glas mit der nötigen Realität. Die positive Grundhaltung ist wichtig und wird auch von den Mitmenschen viel stärker wahrgenommen, als man es selber einschätzen würde. So können eventuelle Eskalationen reduziert oder sogar verhindert werden. Ideal wäre es, wenn alle Menschen diese Maxime vorleben würden.

Angenommen, Sie schreiben Ihre Biografie. Welchen Titel kriegt das Buch?

Damit möchte ich meine Mitmenschen nicht quälen. Sollte ich für unsere Gesellschaft wichtig sein, muss die Entscheidung, meine Biografie zu schreiben, jemand anderes treffen.

Herr Karademir, was halten Sie ganz persönlich eigentlich vom neuen Mindestlohngesetz?

Es sollte heute besonders in den industriell geprägten Ländern bei einer Vollzeitbeschäftigung möglich sein, sich nicht ausgegrenzt zu fühlen. Mit dem Mindestlohngesetz ist ein kleiner, längst überfälliger Schritt in Richtung Gerechtigkeit erreicht worden und ein Recht für alle Menschen, um würdevoll am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und teilhaben zu können. Wie gefährlich sich soziales Gefälle auswirken kann, ist historisch hinreichend dokumentiert. Diese Grundhaltung gilt es vorzuleben und gerade unseren Kindern mit auf den Weg zu geben. Für unsere Welt – die einzige, die wir haben.



Auf rund 2.000 m² in unserer
Offenburger Herrenabteilung
findet Mann alles – vom klassischen
Business-Anzug bis
zum lässigen Freizeitlook.

ZINSER

MODEHAUS ZINSER OFFENBURG
Hauptstr. 55 · 77652 Offenburg
Tel.-Nr. 0781/7874-0 · www.mode-zinser.de

Maß|si|che|rer[®]

{ma:szıçerer}

der; Beruf, dessen Ausübung zum Ziel hat, für Unternehmen und deren mitarbeitende Personen übergreifend über alle Risiko- und Vorsorgebereiche individuelle und unabhängige Absicherung zu schaffen.

Isaak-Blum-Straße 8
77656 Offenburg
T: +49 (0) 781 9 36 88-0
F: +49 (0) 781 9 36 88-88
info@imverba.de
www.imverba.de



IMVERBA
Maßsicherer seit 1972.