

	Unternehmen/Verband	Sachverhalt	Lösungsvorschlag
1.	Gutsverwaltung Schloß Neuenhof Lüdenscheid MdB Dr. Heider	Die Gutsverwaltung beschäftigt zwei Forstwirte mit einer 40 – Stunden-Woche mit festen Arbeitszeiten. Die Mitarbeiter von forstwirtschaftlichen Betrieben unterfallen den Dokumentationspflichten der MiLoG DokV. Die Gutsverwaltung hält Dokumentationspflichten in Betrieben mit Festangestellten nicht für nachvollziehbar. Außerdem wendet sie sich gegen die Auftraggeberhaftung in § 13 MiLoG. Die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Betriebsführung trage der Unternehmer, nicht derjenige, der ihn in Anspruch nehme	Befreiung von der Dokumentationspflicht für Mitarbeiter forstwirtschaftlicher Betriebe und von kurzfristig versicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen Aufhebung der Auftragsgeberhaftung
2.	Harnischmacher Conditorei Café, Attendor MdB Dr. Heider	Herr Markus Harnischmacher beschäftigt in seiner Conditorei Café vier Auszubildende, eine Vollzeitkraft und drei Teilzeitkräfte. Zudem beschäftigt er am Wochenende Schüler, die als Minijobber angemeldet sind. Herr Harnischmacher muss bereits die Stunden seiner Aushilfen, die Reinigung der Backstube, der Küche und der Kühltemperaturen der Kühltresen dokumentieren. Nun muss er nach der MiLoG DokV auch die Arbeitszeit seiner Festangestellten dokumentieren. Für die Dokumentationspflichten müsste er eine zusätzliche Bürokratie einstellen, wozu er finanziell nicht in der Lage ist.	Befreiung von der Dokumentationspflicht für Mitarbeiter des Gaststättengewerbes bzw. für Minijobber
3.	Krombacher Brauerei Kreuztal MdB Dr. Heider	Die Krombacher Brauerei hat an mehreren Systemgastronomien (Cafe del Sol, Bavaria Alm, Cafe & Bar Celona) Minderheitsbeteiligungen erworben. Für diese gelten die MiLoG DokV, die MiLoGAufzV und das Arbeitszeitgesetz. Die hohe Verdienstgrenze von 2.958 Euro führt dazu, dass für viele Mitarbeiter in der Gastronomie die Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten gelten und ein enormer bürokratischer Aufwand entsteht. Außerdem sind die Gastronomieeinrichtungen stark von Witterungsbedingungen, Brauchtumsveranstaltungen und anderen Schwankungen, die oftmals sehr kurzfristig eintreten können, abhängig. Daher benötigen sie einen höheren Grad an Flexibilität als den, der durch das derzeit geltende Arbeitszeitgesetz vorgegeben wird.	Arbeitszeitdokumentation für Gastronomie abschaffen bzw. Absenkung der Verdienstgrenze auf 1.754,40 Euro Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes, so dass an maximal drei Tagen pro Woche eine Arbeitszeit von bis zu zwölf Stunden möglich wäre
4.	Sugartrends, Moltkestraße 123-131, 50674 Köln MdB Dr. Heider	Das Unternehmen ist ein Start-Up, das viele studentischen Praktikanten beschäftigt, die kein Pflichtpraktikum absolvieren. Dem Unternehmen ist es finanziell nicht möglich, den Praktikanten den Mindestlohn, also bei vollem Gehalt 1.200 €, zu zahlen. Diesen Betrag würden nach Angaben des Unternehmens bisher nur In-	Befreiung von Unternehmen, die 4-5 Jahre alt sind, von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes an studentische Praktikanten (ähnlich der Ausnahmen zur Befristung von Arbeitsverträgen für junge Unternehmen gem. § 14 Abs. 2 a TzBfG)

		vestmentbanken und Beratungen zahlen.	
5.	Rot-Weiß Lüdenscheid MdB Dr. Heider	Der Fußballverein spielt im unteren Amateurbereich. Er zahlt einigen Spielern eine pauschale Aufwandsentschädigung von 200 Euro monatlich. Eine solche Zahlung wurde im Jahr 2011 zwischen den Spitzenverbänden und der Sozialversicherung abgesprochen. Bisher unterliegen diese Zahlungen nicht der Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Es ist unklar, ob sich das durch das Mindestlohngesetz ändert. Für Spieler und Trainer, die eine Aufwandsentschädigung von mehr als 200 Euro erhalten, gilt das Mindestlohngesetz. Hier ist jedoch die Frage, was als Arbeitszeit gilt (Auf- und Abrüstzeiten?, Mannschaftsbesprechungen? Fahrtzeit zum Auswärtsspiel?, Telefonate zwischen Trainer und Spielern?, Trainingsvorbereitungszeit des Trainers ?) Wenn diese Zeiten alle zur Arbeitszeit gezählt werden, müsste der Verein insgesamt für all seine Spieler und Trainer einen Mindestlohn in Höhe von 132.030,05 € zahlen. (bisher Aufwandsentschädigung 29.040 €). Hinzukommen die neuen Aufzeichnungspflichten, die für den Verein einen erheblichen bürokratischen Aufwand darstellen.	Keine Angabe.
6.	FAMAB e.V. Rheda-Wiedenbrück MdB Dr. Heider	Der Verband ist der größte Verband für direkte Wirtschaftskommunikation (Messebau, Live-Kommunikation, Design & Architektur, Catering und Leistungspartner). Er repräsentiert über 250 Mitgliedsunternehmen mit über 10.000 Beschäftigten. Für die Branche führen die eingeführten Haftungs- und Dokumentationsverpflichtungen sowie die Regelung zu den Praktika zu untragbaren Belastungen. Die in dem Verband organisierten Eventagenturen und Messebaufirmen sind besonders von der Dokumentationspflicht und die Kommunikations- und PR-Agenturen besonders von der Praktikantenregelung betroffen. Die Anzahl der angebotenen Praktika in der Branche sind nach einer Umfrage des Verbandes um 30 % gesunken. Die Branche ist insgesamt von der Auftraggeberhaftung betroffen, da sie auf eine lange Kette an nachgeordneten Dienstleistern (Agenturen, Architekten, Messebauunternehmen, Medienproduktion, Catering, Logistik etc.) angewiesen ist.	Befreiung von der Dokumentationspflicht schon bei 1.900 €. Streichung der Auftraggeberhaftung bzw. Verankerung einer Exkulpationsmöglichkeit im MiLoG, Präzisierung des Kreises der Haftungsschuldner. Erhöhung der Sonderregelung für Praktikanten auf eine maximale Praktikumszeit von 6 Monaten. Konsequente Ausübung der Kontrolle über die Einhaltung des MiLoG.
7.	Fleischerverband NRW MdB Strothmann	In einigen handwerklichen Fleischereien in NRW kontrollierte die Zollbehörde, ob die Dokumentationspflichten eingehalten werden. Die Zollbehörde vertrat dabei die Ansicht, dass auch handwerkliche Fleischereien unter den Begriff „Fleischwirtschaft“ im	Betriebe bzw. Betriebsstätten, die zum Fleischerhandwerk gehören, fallen nicht unter den Geltungsbereich des § 2 a Abs. 1 Ziff. 9 (Fleischwirtschaft) Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

		<p>Sinne des § 2 a Abs. 1 Ziff. 9 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fallen und mithin die Dokumentationspflicht alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der mitarbeitenden Ehefrauen umfasst.</p> <p>Der Fleischerverband widerspricht dieser Einschätzung:</p> <p>"Zum einen haben zu keiner Zeit handwerkliche Fleischereien Veranlassung dazu gegeben, die Branche „Fleischwirtschaft“ in das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufzunehmen. Zum anderen gibt die Branche der Fleischwirtschaft selbst zu erkennen, dass Handwerksbetriebe nicht unter die Definition „Fleischwirtschaft“ zählen. Verwiesen sei hier u. a. auf den bundeseinheitlichen Tarifvertrag zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland vom 13. Januar 2014. Dort ist geregelt, dass vom Geltungsbereich dieser alle Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen der Fleischwirtschaft umfassenden Regelung Betriebsstätten, die zum Fleischerhandwerk gehören, ausgenommen sind, es sei denn, sie sind als Dienstleister der Fleischwirtschaft tätig werden."</p>	
8.	<p>Gaststättenbranche</p> <p>Frank Mayland-Quellhorst</p> <p>Hof Frien, Uchte</p> <p>MdB Knoerig</p>	<p>Ein Minijobber legt dem Gastwirt seine Bescheinigung des Arbeitgebers vor über seine berufliche Tätigkeit und darf nur einen Minijob von 10 Std. pro Woche ausüben.</p> <p>Dieser Mitarbeiter wird bei einem Hochzeitsevent eingesetzt. Die Veranstaltung geht länger als 10 Stunden. Immerhin orientiert sich der Gastwirt an den Gästen und kann nicht den Minijobber nach Hause gehen lassen.</p> <p>Wie geht man bei der Dokumentationspflicht damit um? De facto arbeitet der Minijobber länger als er darf und der Gastwirt macht sich strafbar. Was kontrolliert der Zoll? Die Dokumentation der Arbeitszeiten impliziert auch Fragen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz). Hier muss der Gastwirt seinen Minijobbers im Verlauf des Jahres 15 freie Sonntage gewähren. Anhand der Dokumentation der Arbeitszeiten ist festzustellen, ob der Gastwirt die Arbeitsschutzkriterien einhält. Liegt das im Ermessensspielraum der Zollkontrolle?</p>	<p>Sonderregelungen für Minijobber im Gaststättenbereich mit Tagesarbeitszeit von 12 Stunden oder Anrechnung auf die Monatsarbeitszeit.</p>
9.	<p>Hotelgewerbe</p> <p>Hotel Roshop</p>	<p>Von den 32 Mitarbeitern des Hotels sind 26 sozialversicherungspflichtig und 6 ständig geringfügig Beschäftigte.</p>	<p>Forderung der Absenkung des Schwellenwertes zur Dokumentationspflicht bis zu einer Grenze von 1.768 Euro (identisch mit Forderung des DEHOGA).</p>

	<p>Ludolf Roshop, Barnstorf</p> <p>MdB Knoerig</p>	<p>Alle Mitarbeiter, auch die geringfügig Beschäftigten haben Arbeitsverträge, insofern sollte sich eine Dokumentation des Mindestlohn erübrigen.</p> <p>Dokumentationspflicht inkl. Pausen ist zu aufwendig</p> <p>Der Zoll taucht mit Waffen im Hotel auf, der Eindruck auf die Gäste ist höchst zweifelhaft</p>	<p>Für die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden muss es im Hotel- und Gaststättenbereich auf 12 erhöht werden, andernfalls ist eine kundenorientierte Arbeit nicht möglich.</p> <p>Schriftliche Arbeitsverträge für alle Beschäftigten sind vorhanden, dann sollte die Dokumentationspflicht nicht gelten.</p> <p>Familienmitglieder fallen unter die Kategorie Mitunternehmer, fallen nicht unter den Mindestlohn und sind dann auch nicht dokumentationspflichtig</p>
<p>10.</p>	<p>Museumsbetrieb</p> <p>Heinrich Brinkmann Museum für Strohverarbeitung Twistringen e.V.</p> <p>MdB Knoerig</p>	<p>Museum besteht seit 1996; ist von März bis November an Samstagen und Sonntagen von 14.00 bis 17.30 Uhr geöffnet.</p> <p>Der gemeinnützige Verein hat das Ziel, ausreichend Einnahmen zu erwirtschaften, die die Kosten des laufenden Betriebs decken, um so nicht auf eine Unterstützung durch öffentliche Hände angewiesen zu sein. Ca. 7000 Besucher jährlich vor allem saisonbedingt in den Sommermonaten</p> <p>jährlich Betreuung von 200 bis 250 Gruppen, i.d.R. mit Bussen.</p> <p>Der ideelle Bereich des Museum wird abgedeckt mit ehrenamtlichen Personen, die über die Ehrenamtspauschale oder die Übungsleiterpauschale abgedeckt sind. Hier gibt es keine Dokumentationspflicht.</p> <p>Die Mitarbeiter im wirtschaftlichen Bereich des Museums, die Strohhüte herstellen und verkaufen bzw. im Schankbereich arbeiten (Café) sind bei der Minijobzentrale angemeldet und erhalten einen Mindestlohn von 8,50 Euro.</p> <p>Die Anmeldung der Vergütung bestimmter Mitarbeiter bei der Minijobzentrale war bisher nur ein Problem hinsichtlich der Abgabepauschale von 30%. Die an die verschiedenen Mitarbeitergruppen ausgezahlten Beträge waren jedoch von den verschiedenen Gruppen akzeptiert. Genau betrachtet können wir auch feststellen, dass keine Arbeitsverhältnisse bestehen. Es gibt keine Weisungsbefugnis, die Einsätze belaufen sich auf wenige Stunden pro Woche. Die Aktiven übernehmen nur Aufgaben, wenn sie Zeit und Lust haben.</p> <p>Problem: wird im wirtschaftlichen Bereich der Mindestlohn gezahlt, übersteigt das die ansonsten kostendeckenden Einnahmen</p>	<p>Keine Angabe</p>

<p>12.</p>	<p>Obst- und Gemüseanbau (z.B. Mähmann Gemüseanbau, Cappeln) WK MdB Holzenkamp</p>	<p>Sehr bürokratische Dokumentationspflichten bei der Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nach Vereinbarung eines tariflichen Branchenmindestlohns.</p> <p>Rechtssichere Anrechnung von Kost und Logis auch auf tariflichen Mindestlohn.</p> <p>Gleich Aufzeichnungspflichten für mitarbeitende Familienangehörige wie für Angestellte gehen an Lebensrealität vorbei und entsprechen nicht dem Ziel des MiLoG.</p> <p>Sehr strikte Arbeitszeitenfestlegung: flexible Gestaltung ist notwendig, um in Spitzenzeiten bei der Ernte die notwendigen Arbeitsstunden leisten zu können und in arbeitsschwachen Monaten, die notwendigen Ausgleichsstunden auf dem Arbeitszeitkonto verfügbar zu haben .</p>	<p>Aufzeichnung nur der Dauer der Arbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Änderung der Verordnung zur Abwandlung der Arbeitszeitaufzeichnung vom November 2014 (auf der Grundlage von § 17 Abs. 4 MiLoG i.V.m. § 19 Abs. 4 AEntG) dahingehend, dass auch für die Landwirtschaft eine Aufzeichnung der Dauer der Arbeitszeit ausreicht. Derzeit gilt diese Erleichterung aus der Verordnung nur für mobile Tätigkeiten (z.B. Zeitungsboten). - Alternativ sind Aufzeichnung über Arbeitszeit erst am Ende des Monats und nicht bereits nach sieben Tagen vorzulegen (für Minijobber und kurzfristig Beschäftigte). - Weitere Absenkung der Einkommensgrenze bei der für eine Vollzeitkraft die Aufzeichnungspflichten beschränkt werden. <p>Klarstellende Verordnung oder Erlass der Bundesregierung. Verrechnung mit Lohnabrechnung ohne Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze muss möglich sein.</p> <p>Sonderregelung bzw. Ausnahmen für mitarbeitende Familienangehörige</p> <p>Flexible Gestaltung der Überstundenregelung in der Erntezeit und der auf Arbeitszeitkonten übertragbare Stunden: ggf. Überarbeitung der EU-Arbeitszeit-RL</p>
<p>13.</p>	<p>IHK Rheinhessen WK MdB Dr. Metzler</p>	<p>Dokumentationspflicht führt zur Belastung v.a. für kleinere Unternehmen aus Branchen, die bislang keinerlei Dokumentationspflichten hatten.</p> <p>Dokumentationspflichten für Minijobs werden allg. als zu bürokratisch empfunden.</p> <p>Unverständnis für 7-Tage-Frist.</p> <p>Rechtsunsicherheit für Unternehmen: Beantwortung von Nachfragen erfolgt oftmals mit Verweis auf spätere gerichtliche Klärung durch EuGH und Bundesarbeitsgericht (BAG).</p> <p>Branchenabgrenzungsschwierigkeiten bei § 2a des Schwarzarbei-</p>	<p>Deutliche Reduzierung oder Abschaffung der Dokumentationspflicht. Herabsetzung der Einkommensgrenze zur Dokumentation auf 1900 €</p> <p>Abschaffung der Dokumentationspflicht für geringfügig Beschäftigte, wenn aus dem Arbeitsvertrag der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit eindeutig hervorgehen.</p> <p>Kontrollen auf Arbeitsverträge beschränken.</p> <p>Aussetzung der Kontrollen durch die Zollbehörden bis zur Nachbesserung des Gesetzes.</p> <p>Streichung der Durchgriffshaftung. Haftung nur für eigene Ver-</p>

		<p>terbekämpfungsgesetzes</p> <p>Durchgriffshaltung für Mindestlohnverstöße ist ungerecht. Rechtsunsicherheit in der Haftung; Schwierigkeiten in der Abgrenzung zwischen Subunternehmer und Vertragspartner. Keine Kontrollmöglichkeit des Unternehmens, ob Subunternehmer gesetzliche Verpflichtungen einhalten</p>	stöße des Unternehmens.
14.	Bauhauptgewerbe WK MdB Dr. Metzler	Belastung durch zusätzliche Dokumentation von Arbeitszeiten der Minijobber und Beschäftigten im Angestelltenbereich	Keine Angabe
15.	Gastronomie WK MdB Dr. Metzler	Häufig wechselndes Personal, hohe Quote an Aushilfskräften und Minijobber, i.d.R. Mehrschichtbetrieb. Daraus folgt ein großer zeitlicher, personeller Aufwand	Keine Angabe
16.	Apotheke WK MdB Dr. Metzler	<p>Größere Anzahl von Minijobbern trägt Arznei aus, v.a. für Rentner. Umstellung von Stücklohn (d.h. Bezahlung nach Anzahl der ausgelieferten Päckchen) auf Arbeitslohn führt zu höheren bürokratischen Aufwand. Arbeitszeiten sind nicht konkret definierbar, da Mischung mit privaten Erledigungen.</p> <p>Verschlechterung des Betriebsklimas: Mitarbeiter empfinden Aufzeichnung als Diskreditierung, da sie sich überwacht fühlen.</p> <p>Vorschriften sind zu kompliziert, Mitarbeiter können i.d.R. Botenlohn nicht selbst berechnen, Daten müssen anschließend überprüft werden (zusätzlicher Zeit- und Kostenaufwand der Verwaltung), zusätzlich u.U. fehlerhafte Berechnung auch von Angestellten.</p> <p>Zusätzlicher Zeitaufwand zur Berechnung der Löhne für anderweitig benötigte Fachangestellte</p> <p>Folge: Hoher Bürokratieaufwand und dazukommender Fachkräftemangel führen u.U. zu Aufgabe des Botendienstes. Daraus folgt: Verschlechterung der Patientenversorgung, gerade in kleineren Dörfern.</p>	Keine Angabe
17.	Bäckerei / Konditorei WK MdB Dr. Metzler	Zusätzlicher bürokratischer Aufwand für Personalplanung im Bereich Verkauf: Gegenzeichnung der wöchentlichen Arbeitspläne von jedem Mitarbeiter durch die Personalleitung erforderlich. Daraus folgt zeitlicher und finanzieller Mehraufwand. Arbeitnehmer	Keine Angabe

		<p>haben Probleme bei der Angabe der korrekten Daten, Daten müssen anschließend überprüft werden (zusätzlicher Zeit- und Kostenaufwand der Verwaltung).</p> <p>Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, da Aushilfsjob mit Mindestlohn finanziell lukrativer sind.</p> <p>Bestrebungen nach einer berufsqualifizierenden Ausbildung werden konterkariert: Im Bereich Bäckerei, Konditorei, Verkauf liegt der Nettostundenlohn in der Ausbildung unter 4 €. Zukunftsorientiertes Handeln durch Berufsqualifizierung wirkt weniger attraktiv für die angesprochene Zielgruppe der Schulabgänger als ein Aushilfsjob mit Mindestlohn.</p> <p>Verschlechterung des Betriebsklimas und der Motivation der Vollzeitkräfte durch Berücksichtigung von Aushilfen mit Mindestlohn. Gleiche Entlohnung für unterschiedliche Produktivität, da Aushilfen keine vergleichbare Leistung wie die zu Vollzeit beschäftigten, berufsqualifizierten Mitarbeitern leisten können.</p>	
18.	Logistikunternehmen WK MdB Dr. Metzler	<p>Zusätzlicher Aufwand und Kosten bei der Arbeitszeiterfassung oder Umstellung auf IT System und Stechkarten.</p> <p>Keine Klarheit über Kontrollpflicht/Unsicherheiten, in welchem Rahmen Dienstleister kontrolliert werden müssen.</p> <p>Mangelnde Möglichkeiten zur Arbeitszeitkontrolle der Dienstleister.</p> <p>Zusätzlicher Zeitaufwand in der Kontrolle von Dienstleistern, z.B. bei einmalig beauftragen Firmen, z.B. bei Reparaturen, Anlieferungen</p> <p>Zusätzlicher Verwaltungsaufwand</p>	Keine Angabe.
19.	DEHOGA Thüringen e.V., Hotel und Gaststättenverband WK MdB Hauptmann	<p>Arbeitszeitdokumentation ist nicht praktikabel.</p> <p>Kost und Logis sind nicht adäquat anrechenbar (zusätzliche Miet- und Bewirtschaftungsverträge sind notwendig).</p> <p>Auftraggeberhaftung streichen.</p>	<p>Abschaffung der Aufzeichnungspflicht in § 17 MindestlohnG.</p> <p>Zusätzlicher Absatz in §1 oder §3 des Mindestlohngesetzes.</p> <p>Streichen der Auftraggeberhaftung in § 13 Mindestlohngesetz.</p>
20.	Hermann Ros GmbH & Co.KG (Kunststofftechnik)	<p>Auftraggeberhaftung streichen.</p> <p>Mitarbeiter ausländischer Tochterfirmen sind für die Zeit ihres</p>	Streichen der Auftraggeberhaftung in § 13 Mindestlohngesetz.

	WK MdB Hauptmann	Aufenthaltes in Deutschland ebenfalls von Mindestlohnforderungen betroffen. Hoher Dokumentationsaufwand.	
21.	Wiegel Trusetal GmbH (Feuerverzinker) WK MdB Hauptmann	Auftraggeberhaftung streichen Hoher Dokumentationsaufwand	Streichen der Auftraggeberhaftung in § 13 Mindestlohngesetz.
22.	Hotel Brückenmühle, Walldorf WK MdB Hauptmann	Hoher Dokumentationsaufwand	Keine Angabe.
23.	Hauseigentümer Herr Werner Schultz, Berlin WK MdB Wegner	Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht: Wir besitzen ein Wohnhaus mit 4 Stockwerken und beschäftigen eine Reinigungskraft, die wöchentlich maximal 2 Stunden das Treppenhaus reinigt. Dafür werden monatlich netto 100,00 € überwiesen, entspricht einem Stundenlohn von 12,50 €.	Aufzeichnungsfrist für Minijobber muss komplett entfallen, wenn der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit schriftlich vereinbart wurden.
24.	Landwirtschaftlicher Betrieb / Landvolkverband WK MdB Grotelüschen	Ein Landwirt beschäftigt ausschließlich seine Ehefrau im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (sog. 450 €-Job) für 45 Std/Mo, und seinen Sohn als "mithelfender Familienangehöriger mit Arbeitsvertrag" für 1.000 € Brutto bei 40 Std/Wo.=173,33 Std/Mo. Dem Sohn ist bewusst, dass er unmittelbar nach seiner Ausbildung von seinen Eltern keinen Lohn von mehr als 1.000 € beanspruchen kann und will (!). Das sich daraus ergebende Nettogehalt reicht ihm völlig aus, da er noch bei seinen Eltern (!) nicht Arbeitgeber (also nicht im Rahmen des Arbeitsverhältnisses) lebt und versorgt wird. Ferner ist ihm an niedrigen Kosten für den Betrieb gelegen, da er diesen später übernehmen möchte. Durch den Mindestlohn müsste sein Gehalt bei 7,40 €/Std. auf 1.282,64 € ab 1.1.2016 auf 1.386,64 € angehoben werden. Dieses führt zu erheblichen Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge für den Betrieb und insgesamt höheren Personalkosten, was sich gerade kleinere Betriebe nicht leisten können. Demzufolge wird bei unverändertem Lohn von 1.000 € Brutto die Arbeitszeit notwendiger Weise auf 31 Std/Wo. reduziert. Tatsächlich benötigt sein Vater ihn aber weiterhin 40 Std/Wo., wenn nichts sogar noch mehr in Spitzenzeiten. Verschiedene Arbeitszeitszenarien müssen nun aufgezeichnet werden. Zusätzlich	Wegfall der Aufzeichnungspflichten bzgl. Beginn/Ende der Arbeitszeit. Ggfls. Reduzierung auf die Dauer der Arbeitszeit. Gänzlicher Wegfall der Aufzeichnungspflichten für beschäftigte Familienangehörige.

		<p>kommen die Angaben zu den Arbeitszeiten der Ehefrau, die nun überlegen muss, ob Sie als Arbeitnehmerin die Tiere versorgt und die Buchführung vorbereitet oder als Ehefrau, oder teils, teils...wovon wie viel? Als dies soll zeitgenau aufgezeichnet werden (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit). Dieses führt zu erheblichen bürokratischen Mehrbelastungen und unnötigen Spannungen innerhalb der Familien.</p> <p>Ebenso führen die Aufzeichnungspflichten zu Misstrauen und Spannungen auch bei Arbeitsverhältnissen mit fremden Arbeitnehmern (z.B. bzgl. Dauer/Einhalten von Arbeitspausen, Aufzeichnen von Minuten als Mehrarbeit/Überstunden, seitens des Arbeitnehmers geleisteten Mehrarbeit, in Arbeitsspitzen, auch über 48 Std/Wo). Beidseits gelebte und gewünschte Großzügigkeit und Flexibilität wird durch Dokumentation zum Streitfall.</p>	
25.	<p>Importhaus Wilms WK MdB Willsch</p>	<p>Aufzeichnungspflichten belasten bei Minijobbern das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Bisher gab es Vertrauensarbeitszeit; jetzt fühlen sich die Mitarbeiter überwacht; Außerdem steigen der Erklärungsbedarf und der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber. Gilt die gesetzliche Haftung des Auftraggebers für die Einhaltung des Mindestlohngesetzes durch seinen Auftragnehmer nur im Verhältnis von Generalunternehmer und Subunternehmer(n) oder auch im Verhältnis eines beliebigen Auftraggebers zu einem beliebigen Auftragnehmers (z.B. wenn ich als Unternehmer oder als Privatperson einen Handwerker oder einen Steuerberater beauftrage). Die Frage ist in der Fachliteratur sehr umstritten.</p>	Keine Angabe.
26.	<p>Steinhardt GmbH WK MdB Willsch</p>	<p>Praktikanten, die Betreuung und Einarbeitung brauchen, kosten mehr als sie einem Unternehmen bringen. Da diese nun einen Mindestlohn verdienen müssten, werden keine Praktikumsplätze mehr angeboten.</p>	Keine Angabe.
27.	<p>Weingut Freiherr von Simmern WK MdB Willsch</p>	<p>Berg an zusätzlichem Verwaltungsaufwand. Der Mindestlohn wird dadurch nicht mehr positiv gesehen und kleine Unternehmen und Familienbetriebe fühlen sich im Stich gelassen.</p>	<p>Es wurden schon immer Stundenzettel geführt, bei denen es ausreichte die täglichen Arbeitsstunden einzutragen. Bei diesem bewährten Prinzip sollte es bleiben.</p>
28.	<p>ESC European Commerce & Service GmbH WK MdB Willsch</p>	<p>Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit bis zu einem Monatseinkommen von 2958 Euro müssen akribisch erfasst werden und für zwei Jahre archiviert werden.</p>	Keine Angabe.

		<p>Haftung sogar für Subunternehmer sowie für Werkverträge. Gilt somit auch für Auftraggeber, also für die Kunden. Diese sind verunsichert und versuchen dem Haftungsrisiko aus dem Weg zu gehen, indem verstärkt eigene Mitarbeiter eingesetzt werden. Wir verlieren dadurch Kunden. Sollte der Einsatz eigener Mitarbeiter nicht möglich sein wird das Haftungsrisiko durch Verpflichtungserklärungen scheinbar reduziert was aber im Falle einer Insolvenz des Subunternehmers nicht mehr greift. Was bleibt ist dadurch weiterhin die Unsicherheit und somit muss sich der Geschäftsführer oder spezielle Mitarbeiter immer öfter um die Verwaltung des Mindestlohngesetzes kümmern.</p>	
29.	Hochschule Geisenheim WK MdB Willsch	<p>1. Dokumentationspflichten: An der Hochschule Geisenheim wird eine nicht unerhebliche Anzahl an Saisonarbeitern (z.B. Erntehelfer im Wein-, Obst- und Gemüsebau) sowie an studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung eingesetzt. Das MiLoG sieht für diese Beschäftigten gemäß § 17 (1) entsprechende Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten vor, die vor dem Hintergrund der großen Zahl dieser Arbeitnehmergruppen einen enormen bürokratischen Aufwand verursachen. Insbesondere die Pflicht, die Aufzeichnungen wöchentlich (!) zu führen bzw. bereitzuhalten, ist praxisuntauglich und kaum realisierbar. Die MiLoDokV sieht für die genannten Arbeitnehmergruppen keinerlei Erleichterungen vor.</p> <p>2. Studenten Zahlreiche Studenten wollen freiwillige Praktika machen, die nicht in der Studienordnung festgeschrieben sind und länger als drei Monate andauern. Anwendungsbezug wird eingeschränkt, da die Bereitschaft der Betriebe, Praktika anzubieten, sinkt.</p> <p>Problematisch ist auch eine freiwillige Verlängerung eines Pflichtpraktikums. Die Formulierung des § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG, nachdem Praktikanten nicht mit dem Mindestlohn vergütet werden müssen bei einem Praktikum von bis zu drei Monaten „wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat“ ist unklar und führt deshalb zu Verunsicherung. Der zitierte Nachsatz suggeriert, dass die Verlängerung eines Pflichtpraktikums (beim gleichen Arbeitgeber) dem Mindestlohn</p>	<p>1. Dokumentationspflichten: Vor dem Hintergrund, dass kurzfristig und geringfügig Beschäftigte einen Arbeitsvertrag erhalten, in dem sowohl Stundenlohn als auch Arbeitszeit eindeutig geregelt sind, sollten aus unserer Sicht die Dokumentationspflichten entfallen.</p> <p>2. Studenten Um die Verunsicherung der Praktikumsbetriebe zu eliminieren, ist aus unserer Sicht eine Klarstellung sowie umfassende Öffentlichkeitsarbeit zwingend erforderlich. Die für die Studierenden der Hochschule Geisenheim in Frage kommenden Praktikumsbetriebe wie beispielsweise Weingüter, Winzergenossenschaften, Süßmostbetriebe, usw. stellen vorwiegend KMU dar, die eine etwaige finanzielle Mehrbelastung durch Anwendung des Mindestlohns nicht tragen können. Ohne Rechtssicherheit (Klarstellung der Gesetzesauslegung) zu haben, werden diese Betriebe daher kein Risiko eingehen und damit auch deren Bereitschaft, Praktika wie in der Vergangenheit anzubieten, gegen Null gehen. Dies haben uns die Praktikumsbetriebe in diversen Gesprächen</p>

		<p>unterliegt!</p> <p>Dem veröffentlichten Fragenkatalog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (vgl. Anlage) kann man wiederum entnehmen, dass sich an ein Pflichtpraktikum gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG ein ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum nach § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG anschließen kann, was gemäß der Tabelle (S. 29) nicht mindestlohnpflichtig ist. Aus dem originären Gesetzestext geht dies jedoch keineswegs hervor.</p>	<p>signalisiert.</p>
30.	<p>TV 1844 Idstein</p> <p>WK MdB Willsch</p>	<p>Die Notwendigkeit, entsprechende Stunden bzw. Arbeitslisten einzuführen, ist belastend. Die Zahlung von Aufwandsentschädigungen an Sportler (nicht Übungsleiter) im Bereich von bis zu 200,00 € ist ein Problem.</p>	<p>Es sollte klargestellt werden, dass die Aufwandsentschädigungen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen.</p> <p>Am besten wäre eine Befreiung aus den Sozialabgaben und der Lohnsteuer bis 2.400,00 € jährlich, analog Übungsleiterfreibetrag.</p>
31.	<p>Eisen-Fischer GmbH & Co. KG</p> <p>WK MdB Willsch</p>	<p>Die Überwachung bei der Beschäftigung von Subunternehmern und Dienstleistern ist äußerst problematisch. Aufwand zur Dokumentation der Arbeitszeit ganz erheblich.</p>	<p>Keine Angabe.</p>
32.	<p>Regionale Fahrdienste GmbH Rhein Main</p> <p>WK MdB Willsch</p>	<p>Dokumentationspflicht: Wir sind verpflichtet für jeden unserer Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto zu erstellen, dieses muss wöchentlich (!) von unseren Mitarbeitern an uns übermittelt werden. Das sind rund 500 Arbeitszettel pro Monat. Diese müssen von uns geprüft, validiert und für die monatliche Lohnauszahlung als Basis herangezogen werden. Der Administrationsaufwand hierfür ist immens, es muss eine neue Vollzeitstelle geschaffen werden, die sich ausschließlich mit diesem Thema auseinandersetzt. Die wirtschaftlichen Folgen hierfür - ebenso wie für die Tatsache, dass die Zeitangaben in unserem Gewerbe (mobile Arbeitnehmer) für uns als Arbeitgeber überhaupt nicht kontrollierbar sind, sind für unser Familienunternehmen nicht abschätzbar.</p> <p>Kompatibilität mit dem Minijob-Gesetz: Die beiden Gesetze (Minijob-Gesetz und Mindestlohngesetz) passen nicht überein. Wie gesagt, unser Unternehmen ist geprägt durch die hohe Anzahl an Schulferien. Wir haben viele Mitarbeiter, die auf ca. 15-17 Stunden Arbeitszeit pro Arbeits- bzw. Schulwoche kommen. Im Jahresdurchschnitt arbeiten sie somit ca. 45 bis 51 Stunden pro Monat. Problematisch wird es nun in vollen Monaten, wie beispielsweise dem aktuellen Monat März mit 20 Schultagen: Hier käme ein Mit-</p>	<p>Lösung dieser Problematik sehen wir in der Vereinfachung der Dokumentationspflicht von wöchentlich zumindest auf monatlich, optimaler Weise nicht durch penible Aufzeichnung der Dauer (von/bis - einige unserer Mitarbeiter verweigern sich dessen), sondern eine kumulierte Darstellung der Arbeitsstunden pro Monat.</p> <p>Die einzige praktikable Lösung dieser Problematik sehen wir in der Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos auch für Minijobs, so dass (Über-)Stunden von einem starken Monat weiter in den nächsten, oder übernächsten Monat (z.B. in einen Monat mit Schulferien) übertragen werden können. Wir möchten nicht falsch verstanden werden: wir wollen nicht aus einem regulären 3-Monats-Vollzeitjob einen 12-Monats-Minijob machen, aber die Spitzen, die es nun mal in unserem - wie auch zweifellos in vielen anderen - Gewerbe(n) gibt, müssen flexibler abfangbar sein.</p>

		<p>arbeiter, der im Jahresdurchschnitt beispielsweise 15 Stunden pro Woche arbeitet, auf 60 Stunden im Monat, was laut Minijob-Gesetz (max. 450,-€/8,50 € =max. 52,9 Std./Monat) nicht zulässig ist. Eine Ummeldung eines solchen Mitarbeiters auf einen versicherungspflichtigen Job kommt in vielen Fällen für diese (!) nicht in Frage, weil dann die Abzüge (Lohnsteuer, Rente, Krankenkasse etc.) oftmals so drastisch sind, dass der Mitarbeiter NETTO deutlich weniger verdient als zuvor (Bsp.: nach Mindestlohngesetz: 390,- € netto bei 500,- € brutto, vor Mindestlohngesetz: 450,- € Auszahlung brutto wie netto). Folge dessen ist, dass wir als Unternehmer diesen Arbeitnehmern monatliche Arbeitsstunden durch Eigenleistung oder zusätzliche Arbeitskräfte (woher nehmen? Betrifft nur wenige schultagesstarke Monate: März, Mai, Juni, November! Was machen wir mit diesen Arbeitnehmern in den restlichen Monaten?) kürzen müssen, um nicht über die 52,9-Stunden-Grenze zu gelangen. Diese entfallenen Stunden fehlen den Mitarbeitern wiederum im Jahresdurchschnitt, so dass sie im Zweifel am Ende des Jahres sogar weniger verdient haben werden, als vor Zeiten des Mindestlohngesetzes. Eigentlich war das Mindestlohngesetz doch genau für diese "Einkommenschicht", die Geringverdiener gedacht?! Ein weiterer, wenn auch für unsere Branche sehr spezieller Aspekt hierbei ist, dass unsere Fahrgäste (i.d.R. behinderte und/oder sozial schwache und auffällige Kinder und Erwachsene) sich nur schwerlich auf einen Fahrerwechsel einstellen können, weshalb diese für uns gesetzlich notwendige Handhabung eines Fahrerwechsels um "Überstunden" abzufangen, von einigen unserer Auftraggeber (Schulen, Behindertenwerkstätten etc.) aus pädagogischen Gründen abgelehnt wird!</p>	
33.	Hauptverband Deutsche Bauindustrie	<p>Pflicht für Arbeitgeber, jede <u>Überstunde</u> über acht Stunden Regelarbeitszeit hinaus zu dokumentieren, zu kontrollieren und die Unterlagen aufzubewahren (nach § 16 Abs. 2 ArbeitszeitG). Dies gilt auch für die Mitarbeiter über der 3000 Euro Grenze. Diese Detailkontrolle untergräbt das Vertrauen auf den Baustellen.</p>	Flexibler Regelung erforderlich.
34.	Herman Ros, Dienstleistungsunternehmen, Coburg MdB Dr. Pfeiffer	<p>Auftraggeberhaftung: unklar ob auch Haftung von Unternehmen erfasst, die Aufträge zur Erfüllung von Eigenaufgaben (z.B. Reinigung der Büroräume) an Dritte vergeben. Unternehmen werden hier in unangemessenem Umfang Aufgaben der Vollzugsbehörden aufgebürdet; Verträge müssen umgeschrieben werden etc.</p>	Klarstellungen erforderlich.

		<p>Rechtsunsicherheit, ob bei der Berechnung des Mindestlohns auch bei verstetigtem Lohn aus den Arbeitsstunden x Arbeitstagen oder der Durchschnittsberechnung (Wochenstunden*13/3) berechnet wird.</p> <p>Bsp. Arbeitnehmer verdient 9 € Stundenlohn, bei durchschnittlich 173h pro Monat 1557,- € (SV-pflichtig abgedeckt). Wird das auf die tatsächlich in einem Monat geleisteten Stunden umgerechnet, so erhält er bei einem Monat mit 23 AT 0 184h rückgerechnet nur 8,46€ Stundenlohn, in einem Monat mit 20 AT 9,73 €. Sollte Durchschnittslohn nicht zum Ansatz kommen, müssten Löhne weit über dem aktuell festgesetzten Mindestlohn bezahlt werden, um in einzelnen Monaten nicht aus dem Mindestlohn zu fallen.</p> <p>Hinzu kommt, dass aktuell auf Arbeitszeitkonten aufgelaufene Stunden bei der Berechnung des Mindestlohn hinzuzurechnen sind, auch wenn die Stunden (statt Vergütung) in Freizeit ausgeglichen werden.</p> <p>Mindestlohn für Mitarbeiter ausländischer Gesellschaften (z.B. auch Tochterunternehmen): Jede Schulung in D würde automatisch die Löhne im Tschechischen Werk nach oben treiben und zwar nicht für einzelnen Mitarbeiter sondern für Alle. Dies würde den Kostendruck enorm erhöhen.</p>	
35.	<p>Fleischer Innung Rems Murr</p> <p>WK MdB Dr. Pfeiffer</p>	<p>Kleine Fleischerbetriebe sind zur Stundenerfassung verpflichtet, obwohl sie vergleichbar mit Bäckerhandwerk etc. sind, wo keine derartige Verpflichtung besteht. Für kleine Betriebe mit geringem Mitarbeiterbestand und ohne elektronische Zeiterfassung ist dies ein Problem.</p>	<p>Streichung der Dokumentationspflicht für Fleischereien.</p>
36.	<p>Bauherr</p> <p>MdB Dr. Fuchs</p>	<p>Unklar, ob der Bauherr nach der Auftraggeberhaftung für den Generalunternehmer und die nachgelagerten Gewerke haftet.</p>	<p>Klarstellung erforderlich.</p>
37.	<p>Kilburger Obstkulturen & Früchtemart GbR,</p> <p>Weinstadt</p> <p>Weingut Kuhnle</p> <p>Weinstadt-Strümpfelbach</p>	<p>Durch die von BMAS vertretene Rechtsauffassung müssen wir für alle Beschäftigten die bürokratischen Aufzeichnungspflichten erfüllen. Auch für unsere langjährigen Mitarbeiter sollen wir die nächsten drei Jahre Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentieren. Dies ist nicht verständlich und auch nicht erforderlich.</p>	<p>Es muss geregelt werden, dass Landwirtschaft und Gartenbau während der Laufzeit des branchenspezifischen Mindestentgelttarifvertrages unter die Regelungen des Mindestlohngesetzes und nicht des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes fallen.</p> <p>Es sind kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse von den Aufzeichnungspflichten nach Mindestlohngesetz und Arbeitnehmer-Entsendegesetz auszunehmen.</p>

	WK MdB Dr. Pfeiffer		Es muss ausreichen, wenn die Aufzeichnungen spätestens nach 30 Tagen (und nicht nach 7 Tagen, wie nach MiLoG festgelegt) erfolgen.
38.	Nusser Stadtmöbel GmbH & Co. KG, Winnenden WK MdB Dr. Pfeiffer	<p>Die Firma Nusser aus Winnenden ist Ausgangspunkt für eine kleine Unternehmensgruppe, die aus insgesamt 6 Unternehmungen besteht. Das jüngste Mitglied der Gruppe ist eine GmbH in Österreich. Nun ist es so, dass Mitarbeiter dieser Firma unregelmäßig nach Winnenden kommen, um sich dort mit Kollegen oder der Geschäftsleitung auszutauschen. Die Besuche dauern zwischen 1 und 5 Tagen.</p> <p>Nun haben wir im Rahmen eines Arbeitsrechtsseminars erfahren, dass ausländische Firmen, die Ihre Mitarbeiter nach Deutschland schicken, diese Mitarbeiter vor dem Besuch beim Zoll anmelden müssen, damit dieser prüfen kann, ob die deutschen Mindestlohnbestimmungen für die Dauer der „Tätigkeit“ in Deutschland eingehalten werden. Diese Regelung gilt auch, wenn nur ein einziger Arbeitstag in Deutschland anfällt. Das bedeutet, dass selbst ein Messebesuch in Nürnberg, Stuttgart oder anderswo in Deutschland beim Zoll angemeldet werden muss.</p> <p>Das ist ein bürokratischer Aufwand ohne gleichen für alle Beteiligten!</p>	Bitte setzen Sie sich dafür ein, dass hier eine zeitliche Freigrenze von z.B. 30 Tagen oder 3 Monaten eingeführt wird.
39.	Landwirtschaftsbetrieb MdB Kovac	<p>Durch die Pflicht der täglichen Dokumentation der Arbeitszeiten entstehe ein sehr hoher bürokratischer Aufwand, der für die Betriebe nicht zu meistern sei.</p> <p>Außerdem ist sei die Planung der anstehenden Arbeit extrem schwer. Darum ist es wichtig für die Betriebe, dass die Mitarbeiter flexibel eingesetzt werden können. Dabei könne es durchaus vorkommen, dass die 10-Stunden-Grenze überschritten wird. Beispielsweise könne man in der Gastronomie nicht einfach Gäste nach Hause schicken, weil ein Mitarbeiter an diesem Tag schon 10 Stunden gearbeitet hat.</p>	Gefordert wird eine Ausnahme für Mitarbeiter im Saisongeschäft, da die auferlegten Pflichten nicht mit der Realität vereinbar seien. Es ginge dabei keinesfalls um längere Arbeitszeiten oder um die Höhe des Mindestlohns, sondern lediglich um mehr Flexibilität.
40.	Dachverband Deutscher Immobilienverwalter MdB Dr. Pfeiffer	Dokumentationspflicht § 17 MiLoG: Sowohl Miet- als auch WEG-Verwalter beschäftigen zum Teil in erheblicher Anzahl Geringverdiener, kurzzeitig Beschäftigte und / oder Personen aus den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschafts-	DDIV fordert eine Einschränkung der Dokumentationspflicht für Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte. Wir plädieren mit Nachdruck dafür, das Mindestlohngesetz an-

		<p>bereichen (z.B. bei Gebäudereinigung, Gartenpflege, für Hausmeisterdienste). Diese sind verpflichtet, täglich Anfang, Ende und Dauer ihrer Arbeit aufzuzeichnen und an die Hausverwaltung zu übermitteln. Unabhängig davon, dass die Dokumentation auch den Arbeitnehmern selbst überlassen werden kann, sind Hausverwalter verpflichtet, diese anzufordern, einzusammeln und aufzubewahren. Da Hausverwalterunternehmen zum Teil viele Hausgemeinschaften und Wohnanlagen in unterschiedlichen Größen betreuen, kommt es damit zu einem unverhältnismäßigen organisatorischen, zeitlichen und finanziellen Aufwand.</p> <p>Repräsentativ sei am Beispiel einer mittelständischen Hausverwaltung aufgeführt, welche Auswirkungen die Dokumentationspflicht hat. Besagte Hausverwaltung betreut 260 Wohneinheiten und beschäftigt 12 Minijobber für die nun pro Jahr 624 Nachweise auszufüllen sind. Diese Nachweise müssen erstellt und verteilt werden. Nach Auskunft der Verwalter kann i.d.R. nicht davon ausgegangen werden, dass jeder eigenverantwortlich einen solchen erstellt. Da die Verantwortung voll und ganz beim Arbeitgeber liegt, sieht sich der Immobilienverwalter verpflichtet, jede Woche die Pünktlichkeit und Vollständigkeit der Eingänge zu kontrollieren. Wird die Frist nicht eingehalten, muss die Verwaltung weiter tätig werden, ggf. Anmahnen. Viele der Minijobber verfügen nach Aussagen des Unternehmens nicht über die Möglichkeit diese Nachweise elektronisch einzureichen. Daher fallen in Summe nicht unbeträchtliche Portokosten an, zusätzlich zu den Kosten für den Personalaufwand, die im Rahmen der Jahresabrechnung auf den Wohnungseigentümer und Mieter zurückfallen.</p> <p>Es droht eine Entlassungswelle. Oftmals werden in der Hausverwalterbranche Rentner eingestellt, die auf ein zusätzliches Einkommen angewiesen sind. Denen droht nun eine Kündigung. Die meisten unserer Mitgliedsunternehmen zahlen längst weit über den Mindestlohnbetrag, sehen sich jedoch aufgrund des bürokratischen Aufwands dazu gezwungen, Kündigungen auszusprechen. Zur Entlastung würden Aufträge dann entweder zum Mindestlohntarif an ein externes Unternehmen weitergegeben oder der bestehende Lohn würde zur Kostensenkung auf den Mindestlohn reduziert werden. Dies kann doch so nicht gewollt sein!</p>	<p>zupassen und den bürokratischen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren. Die Aufzeichnungspflicht wird als ein tiefes Misstrauen gegenüber unseren Unternehmen interpretiert, die damit unter den Generalverdacht des Lohndumpings gestellt werden.</p>
--	--	--	--

41.	<p>Herr Meinrad Schmiederer</p> <p>Hotel Schwarzwaldresort Dollenberg</p> <p>Kurhaus Baden-Baden</p> <p>MdB Dr. Pfeiffer</p>	<p>Das Schwarzwaldresort Dollenberg ist ein Hotel mit 170 Mitarbeitern, 20 Minijobs. Im Kurhaus Baden-Baden sind 70 Mitarbeiter und 40-50 Minijobs in den Restaurants, Banketträumen und Confi-serie Rumpelmayer beschäftigt.</p> <p>Die jetzige Aufzeichnungspflicht des Mindestlohnes bringt für unser Unternehmen, da wir 365 Tage im Jahr geöffnet haben, sehr hohe Bürokratie. Die Aufzeichnung in Form des bisher bestehenden Dienstplanes und eines Ist-Planes ist ein Bürokratie-Aufwand, der nicht zu bewältigen ist.</p> <p>Das Mindestarbeitszeitgesetz bereitet uns ebenfalls große Sorgen, da ein Mitarbeiter maximal zehn Stunden am Tag arbeiten darf und danach eine Ruhezeit von elf/zwölf Stunden einhalten muss. Insbesondere im meinem Betrieb in Baden-Baden, wo wir sehr stark abhängig vom Bankettgeschäft sind, lassen sich aufgrund dieses Gesetzes in Zukunft Banketts nicht mehr durchführen. Da das Bankettgeschäft nicht kontinuierlich ist, d. h. nur ein bis zwei Mal die Woche ein Bankett stattfindet, sind wir in diesem Geschäft sehr stark von Aushilfen/Minijobs/Leiharbeitern abhängig. Wenn ein/e Mitarbeiter/in einen Normaljob von acht Stunden täglich geleistet hat, darf er/sie nach dem Gesetz nur noch zwei weitere Stunden arbeiten. In zwei Stunden lässt sich aber ein Bankett nicht einmal teilweise abwickeln. Wir können z. B. die Mitarbeiter nach dem Service der Vorspeise nicht auswechseln und danach noch einen anderen Mitarbeiter weiterarbeiten lassen. Darüber hinaus kollidiert die Freizeitregelung von elf Stunden mit der längeren Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter länger als zehn Stunden arbeitet. Entsprechend können Minijobber nicht mehr eingesetzt werden. Vollzeitkräfte sind für diese Tätigkeit nicht notwendig und können auch nicht bezahlt werden. Da Bankette im Kurhaus in Baden-Baden das Rückgrat des Unternehmens sind und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens ausmachen, würde dies bedeuten, dass das Unternehmen nicht mehr wirtschaftlich geführt werden kann. Das wäre das sichere Aus für das Unternehmen Kurhaus. Ähnlich verhält sich dies im Unternehmen Dollenberg, da die Geschäfte sehr stark wochenendlastig sind und dies noch stärker wird. Ich denke, dies geht der Mehrheit in meiner Branche so, wir würden den Tourismus insbesondere im ländlichen Raum empfindlich stören.</p>	<p>Herr Schmiederer hat einen konkreten Vorschlag für eine vereinfachte Lösung zu den Aufzeichnungspflichten vorgelegt, die jederzeit vom Zoll kontrolliert werden kann, eventuell in Verbindung mit einer Befragung des jeweiligen Mitarbeiters.</p> <p>Hierzu hat er seinem Schreiben eine Lohnabrechnung beigefügt: Daraus wird ersichtlich, wie viel geleistete Stunden/Überstunden zu welchem Lohn abgerechnet wurden. Des Weiteren ist auf der Lohnabrechnung zu erkennen, nach welchem Tarif bezahlt wurde und wie hoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit ist. Sein Haus bezahlt den Mitarbeitern freiwillig Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- sowie Feiertagsarbeit und so ist auf der Lohnabrechnung auch ersichtlich, wie viele Sonntage ein Mitarbeiter gearbeitet hat.</p> <p>Im Zusammenhang mit dem Dienstplan (liegt dem Schreiben ebenfalls bei) ist leicht zu kontrollieren, wie sich die Arbeitszeiten gestalteten.</p> <p>Des Weiteren fordert Herr Schmiederer, dass ein Nachweis der Arbeitsstunden erst ab einem Bruttolohn von weniger als €1.900,- vorgeschrieben werden sollte. Rein rechnerisch liegt der Stundenlohn unter Berücksichtigung der Höchstarbeitszeit oberhalb dieses Bruttolohnes generell bei mehr als €8,50.</p> <p>Minijobs sollten genauso wie die Vollzeitstellen behandelt werden. Darüber hinaus könnten die Minijobabrechnungen, im Hinblick auf die Arbeitszeiten in ihrem Hauptjob, von dem jeweiligen Mitarbeiter noch unterschrieben werden.</p>
-----	--	---	---

42.	<p>Frau Simone Waldenmaier</p> <p>Landgasthaus Hirsch, Manolzweiler</p> <p>MdB Dr. Pfeiffer</p>	<p>Bürokratie: Durch die Pflicht zur täglichen Dokumentation der Arbeitszeiten entsteht ein enormer bürokratischer Mehraufwand. Wir müssen flexibel auf schwankende, schwer planbare Gästeanfrage reagieren. Die exakte Aufzeichnung von Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende ist bei einem solchen Betrieb naturgemäß kompliziert und fehleranfällig – vor allem dann, wenn Teilzeit- und Aushilfskräfte zum Einsatz kommen. Das gilt unabhängig davon, ob handschriftlich oder mit elektronischer Zeiterfassung aufgezeichnet wird.</p> <p>Arbeitszeiten: Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, die durch die Arbeitszeit-Dokumentationspflicht jetzt in den Fokus geraten, sind mit der Lebenswirklichkeit in unserem Gewerbe praktisch nicht zu vereinbaren. Die Vorgabe, dass Mitarbeiter auf keinen Fall als länger als 10 Stunden pro Tag arbeiten dürfen, bereitet uns große Probleme. Sie ist bei Lastspitzen nicht immer einzuhalten (z.B. Feiern, Bankett-Veranstaltungen, Ausfall einer Arbeitskraft). Seit Jahresbeginn haben wir in solchen Fällen nicht mehr die Möglichkeit, flexibel zu reagieren. Selbst wenn wir Mitarbeiter für eine zusätzliche Schicht bezahlen könnten, würden wir sie auf dem Arbeitsmarkt nicht finden. Wir brauchen keine insgesamt längeren Arbeitszeiten, aber wir brauchen mehr Flexibilität! Selbstverständlich gewähren wir unseren Mitarbeitern Ausgleich, wenn Überstunden geleistet werden.</p> <p>Ein großes Problem stellt die Beschäftigung von hinzuverdienenen Aushilfskräften auf 450-Euro-Basis dar, die bisher unsere Flexibilität sicherten. Wenn diese Mitarbeiter tagsüber in ihrem Hauptberuf gearbeitet haben, können Sie abends wegen drohender Überschreitung der 10-Stunden-Grenze nur noch kurz eingesetzt werden. Das ist für Mitarbeiter und Arbeitgeber gleichermaßen unattraktiv.</p>	<p>Absolute Entschlackung der allgemeinen Bürokratie und somit als erstes Lockerung der Aufzeichnung / Handling von Arbeitszeiten.</p> <p>Die neue Gesetzeslage bleibt nicht ohne Folgen für unser Angebot und damit auch für unsere Gäste. Um unseren Betrieb weiterhin im Rahmen der neuen Vorgaben führen zu können, mussten wir bereits folgende Maßnahmen ergreifen: Umstrukturierung des Konzepts. Öffnungszeiten verkürzen, Angebot schmälern, Preise erhöhen, was unsere Lieferanten ja schon taten. Alles kleiner machen, selbst wieder schaffen. Konzepte mit weniger Mitarbeiter. Weniger Umsatz, weniger Steuern zahlen, weniger Betriebskosten, weniger Investieren. Die Mindestlöhne wurden von uns schon längst bezahlt! Da ja hier auf dem Land sonst keiner herkommt! Darüber sind wir und die meisten Betriebe hinaus! Es geht uns nicht darum, Dumping-Löhne zu bezahlen oder unsere Mitarbeiter unzulässig zu belasten. Es geht um die langfristige Sicherung unseres mittelständischen Betriebes. Ich bitte Sie daher, sich für eine rasche, dringend notwendige Korrektur des Mindestlohngesetzes und der beschriebenen Nebenwirkungen einzusetzen.</p>
-----	---	---	---