

„Mindestlohn, Umgehungsstrategien, Minijobs“

Interview Dagmar Jeske, Amtsleiterin des Hauptamtes der Gemeinde Heiden (Kreis Borken)



G.I.B.: Frau Jeske, Sie informieren und beraten seit Jahren im Kreis Borken rund um das Thema „Minijobs“. Seit Januar haben wir in Deutschland den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Wissen die Minijobberinnen und Minijobber, dass auch ihnen der Mindestlohn zusteht?

Dagmar Jeske: Ja, das ist mittlerweile bekannt. Die Information ist dank der Medien doch weit verbreitet worden. Die meisten Beschäftigten im Minijob wissen, dass ihnen der Mindestlohn zumindest theoretisch zusteht.

G.I.B.: „Theoretisch!“, damit geben sie das Stichwort. Einige Arbeitgeber scheinen bei Umgehung des Mindestlohns recht kreativ zu sein. Mit welchen Umgehungspraktiken sind Sie in Ihrer Beratungspraxis bislang konfrontiert worden?

Dagmar Jeske: Da gab es die unterschiedlichsten Varianten. Zu Beginn haben sich einige Arbeitgeber damit herausgeredet, es gäbe eine Übergangsfrist von 100 Tagen. Andere Arbeitgeber haben sich still verhalten und solange gewartet, bis die Beschäftigten auf sie zugegangen sind. Sie haben den Mindestlohn dann erst und nicht rückwirkend bezahlt. Das, was mich am meisten erzürnt hat, ist die Variante, dass der Arbeitgeber einen niedrigeren Stundenlohn zahlt und dann am Monatsende die Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge mit einrechnet und damit dann auf die geforderten 8,50 € kommt. Das geht natürlich rechtlich nicht. Als Letztes habe ich festgestellt, dass ein Arbeitgeber Minijobberinnen, die auf Grund des Mindestlohnes und der Stundenzahl jetzt in die Gleitzone rutschen würden, gezwungen hat, eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung in der Höhe des Mehrverdienstes abzuschließen, damit sie im Minijob bleiben. In diesen Betrieben erhalten dann die Minijobberinnen keinen bezahlten Urlaub und keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bleiben so für die Unternehmen billiger.

G.I.B.: Gibt es Ihrer Erfahrung nach Branchen, in denen die Umsetzung des Mindestlohns besonders problematisch ist?

Dagmar Jeske: Grundsätzlich ist es im Einzelhandelsbereich und im Gastronomiesektor problematisch aber auch bei ganz kleinen Betrieben, die nur ein oder zwei Minijobs haben und bei denen die Abrechnungen z. B. über das Steuerbüro laufen. Aus diesen Unternehmen melden sich überproportional Beschäftigte, die sagen, ich habe den Mindestlohn noch nicht bekommen.

G.I.B.: Ein großes Thema auf Arbeitgeberseite ist die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit. Da wird vom „Bürokratiemonster“ etc. geredet. Wie sind Ihre Erfahrungen mit diesem Thema?

Dagmar Jeske: Ich glaube, es gibt da immer noch Arbeitgeber, die das nicht wissen. Im Unterschied zum eigentlichen Mindestlohn fing die Diskussion über die Dokumentationspflicht erst

einige Wochen später an. Ich glaube auch, dass viele Arbeitgeber befürchten, dass sie jetzt nicht mehr die Möglichkeit haben, z. B. Stundenzettel zu manipulieren.

Das Gerede vom „Bürokratiemonster“ ist vorgeschoben und von der Sache her eigentlich Unsinn. Die Anforderungen an die Dokumentationspflicht sind nicht wahnsinnig hoch. Es ist egal, ob man die Dokumentation handschriftlich oder elektronisch macht, mittlerweile gibt es vom Bundesarbeitsministerium sogar eine App, über die man die Arbeitszeiten dokumentieren kann. Auf den Seiten der Minijobzentrale und des Arbeitsministeriums gibt es auch Vorlagen für Stundenzettel. Diese Stundenzettel müssen noch nicht einmal unterschrieben sein – weder vom Arbeitgeber noch von den Beschäftigten. Die Arbeitgeber sind nur in der Verpflichtung, dass sie richtig ausgefüllt und abgelegt werden. Von einem Bürokratiemonster kann da nicht die Rede sein.

Wenn ein Beschäftigter den Verdacht hat, dass der Arbeitgeber die Stundenzettel manipuliert, sollte er in jedem Fall zusätzlich selber die Arbeitszeiten dokumentieren, um möglicherweise später vor dem Gericht nachweisen zu können, dass er mehr gearbeitet hat.

G.I.B.: Was können Sie Beschäftigten raten, denen der Arbeitgeber nicht korrekt den Mindestlohn zahlt? Wie können Sie ihre Rechte geltend machen?

Dagmar Jeske: Das Erste ist immer, den Kontakt zum Arbeitgeber suchen und nachzufragen, warum er den Mindestlohn nicht zahlt. Wenn der dann sagt, „ja das weiß ich, ist mir aber egal“, gibt es mehrere Möglichkeiten. Beim Bundesarbeitsministerium gibt es eine Hotline, an die man sich wenden kann. Die Arbeitsschutzbehörden in NRW haben sogar eine Hotline, über die man anonym eine Beschwerde führen kann. Der letzte Schritt ist natürlich das Arbeitsgericht. Den scheuen natürlich viele Betroffene, aber das ist letztendlich die entscheidende Instanz.

G.I.B.: Die Zahl der Minijobs ist im ersten Quartal 2015 spürbar zurückgegangen. Experten sehen darin eine Folge des Mindestlohns. Sehen Sie diese Tendenz in Ihrer Praxis auch?

Dagmar Jeske: Ja und das finde ich gut! Je mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wir haben, umso besser ist das. In meiner Beratung merke ich, dass die Zahl der Minijobs nicht rückläufig ist, weil die Jobs weggefallen sind, sondern weil viele Menschen durch den Mehrverdienst jetzt in die Gleitzone rutschen. Also die meisten Menschen, deren Minijob jetzt weggefallen ist, sitzen jetzt nicht arbeitslos zu Hause, sondern sind in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Tendenz gibt es und das ist auch gut so!

G.I.B.: Es wird immer wieder beklagt, dass bei den Minijobs Arbeitnehmerrechte wie bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht eingehalten werden? Im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ bemühen wir uns verstärkt um Aufklärungsarbeit in dieser Frage. Hat sich an dieser Praxis in den letzten beiden Jahren erkennbar etwas geändert?

Dagmar Jeske: Leider nein! Es gibt hin und wieder Beispiele von Beschäftigten und Unternehmen, bei denen sich die Dinge positiv verändert haben. Hier hat die Beratung gefruchtet. Dass man aber von einer großen Kehrtwende sprechen könnte, sehe ich leider nicht. Es ist nach wie vor so, dass in den meisten Fällen bei den Minijobs nur die Stunden bezahlt werden, die auch wirklich gearbeitet werden.