

Bürokratie im Mindestlohngesetz abbauen

Kurzfristige Änderungen möglich und notwendig - Beispiele für die bürokratischen Folgen des Mindestlohngesetzes

März 2015

Zusammenfassung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) greift tief in die Tarifautonomie und den Arbeitsmarkt ein. Es verdrängt bestehende Tarifverträge und schafft Einstiegshürden, gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt. Das Gesetz und seine Umsetzung befördern Rechtsunsicherheit und neue Bürokratie. Das gilt nicht nur für das Mindestlohngesetz als solches, es gilt ebenso für die Änderungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes und des Rechts der Allgemeinverbindlicherklärung im Tarifvertragsgesetz.

Das Bundesarbeitsministerium kann diesen Auswirkungen durch Rechtsverordnungen entgegenwirken. Dafür wurde ihm im Gesetzgebungsverfahren die Möglichkeit eingeräumt, durch Rechtsverordnung den Anwendungsbereich des Gesetzes zu beschränken. Hiervon hat das Ministerium bisher nicht oder nicht ausreichend Gebrauch gemacht.

So hat das BMAS seine Rechtssetzungskompetenz im Rahmen des Arbeitnehmerentsendegesetzes bis heute nicht genutzt. Die sogenannte Mindestlohndokumentationsverordnung (MiLoDokV) auf der Grundlage von § 17 Absatz 3 MiLoG hat die Anwendung des Mindestlohngesetzes sogar noch komplizierter gemacht. Anstatt Rechtssicherheit zu schaffen, wurde durch Bezugnahmen auf das überhaupt nicht im Zusammenhang zum Mindestlohn stehende Arbeitszeitgesetz neue Rechtsunsicherheit geschaffen und möglicherweise sogar billigend ein Verstoß gegen die Rechtssetzungskompetenz des Grundgesetzes in Kauf genommen.

Die BDA hat in den Anhörungen und Beratungen der Ordnungsverfahren wie auch des Gesetzgebungsverfahrens dieses Vorgehen nachhaltig kritisiert. Bereits vor Umsetzung der Ankündigung des Koalitionsvertrags und bei dessen Verhandlung hat die BDA immer wieder nachdrücklich auf die Gefahren hingewiesen, die von einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn ausgehen können.

Das Gesetz bedarf dringend der Korrektur. Diese sollte am besten schon 2015 erfolgen. Die Bundesarbeitsministerin hat angekündigt, eine erste Überprüfung bis Ostern 2015 vorzunehmen. Im Gefolge dieser Überprüfung müssen schnell erste Schritte unternommen werden, um wenigsten die gravierendsten Auswirkungen des Mindestlohngesetzes und der auf ihm ergangenen Verordnungen zu korrigieren. Dazu gehört unter anderem:

- eine nachhaltige Entbürokratisierung der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten von Arbeitszeitznachweisen,
- eine Auftraggeberhaftung, die die Möglichkeit umfasst, sich von dem Vorwurf der fehlerhaften Auswahl seines Vertragspartners zu exkulpieren,
- Klarstellungen, für wen der Mindestlohn Anwendung findet (Praktikanten, Ehrenamtliche, Langzeitarbeitslose),
- klare, einfache und die Tarifautonomie unterstützende Regelungen für die Geltung von Arbeitszeitregelungen im Unternehmen.



1. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Arbeitgeber, bei denen geringfügig Beschäftigte (Minijob) tätig sind oder die Arbeitnehmer in den Wirtschaftsbereichen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz selbst beschäftigen oder entleihen, müssen

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens sieben Tage nach der Erbringung der Arbeitsleistung aufzeichnen,
- die Aufzeichnungen für die gesamte Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers mindestens für zwei Jahre bereithalten (§ 17 MiLoG).

Sollten die Aufzeichnungen nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgt sein oder die Dokumente nicht vollständig bereitgehalten werden, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden.

Nur für Arbeitnehmer, die mehr als 2.958,00 € im Monat verdienen, kann auf die Aufzeichnung verzichtet werden. Das ist eine willkürlich gesetzte, viel zu hohe Grenze. Um auf diesen Betrag zu kommen, muss ein Arbeitnehmer für den Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde zwölf Stunden am Tag und das an 29 Tagen im Monat arbeiten. Das wären 348 Stunden Arbeit im Monat, was realistisch betrachtet von keinem Arbeitnehmer geleistet wird.

Außerdem hat diese Gehaltsgrenze eine erheblich negative Auswirkung auf Teilzeitkräfte. Der Betrag wird von einer Teilzeitkraft auch bei einem hohen Stundenlohn nicht erreicht. Was dazu führt, dass mitunter auch Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn von 20,00 € Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen müssen.

Für geringfügig Beschäftigte ist es ausreichend, die Dauer der geleisteten Arbeit aufzuzeichnen. Die im Übrigen geltende Gehaltsgrenze wird auf 10,00 € Stundenver-

dienst gesenkt, darf aber keinesfalls höher als 2.400,00 € liegen.

Darüber hinaus verknüpft die Verordnung des BMAS die nicht nachvollziehbar festgelegte Gehaltsgrenze mit dem Arbeitszeitgesetz, das ohnehin von allen Arbeitgebern in allen Branchen eingehalten werden muss. Diese Doppelung der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten ist überflüssig und von der Verordnungsermächtigung des Gesetzes nicht gedeckt. Soweit dies der Fall ist, verstößt die Verordnung damit gegen ihre eigene gesetzliche Ermächtigungsgrundlage.

2. Auftraggeberhaftung

Weiterer bürokratischer Aufwand und die damit verbundenen erheblichen Kosten werden durch die Auftraggeberhaftung geschaffen. Danach haftet ein Unternehmen, das einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Mindestlohnverpflichtungen dieses Unternehmens sowie der etwaigen gesamten Nachunternehmerkette wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Haftung ist verschuldensunabhängig gestaltet.

Um das erhebliche Haftungsrisiko einzugrenzen und ggf. gegenüber ihren Subunternehmern Vertragsstrafen und Schadensersatz durchsetzen zu können, sind viele auftragserteilenden Unternehmen dazu übergegangen, von jedem ihrer Subunternehmen Bestätigungen einzufordern, dass diese ihren Mindestlohnverpflichtungen nachkommen. Darüber hinaus versuchen die Unternehmen, das Haftungsrisiko durch Bareinhalte und Bankbürgschaften zu minimieren. Dies sind nötige, aber durch das MiLoG aufgezwungene Maßnahmen, die einen massiven Mehraufwand an administrativer Tätigkeit mit sich bringen. Vernünftig wäre es – wie im Regierungsentwurf ursprünglich vorgesehen – wieder eine verschuldensabhängige Haftung einzuführen, nach der der Auftraggeber nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit haftet.



3. Mindestlohnbestandteile

Erhebliche Unklarheiten herrschen auch in Bezug auf die Entgeltbestandteile, welche auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können, dies gilt insbesondere für die Berücksichtigung von freiwilligen Leistungen und von Zuschlägen.

4. Arbeitszeitkonten

Nach dem MiLoG können Arbeitszeitkonten von den Unternehmen geführt werden, solange diese schriftlich vereinbart wurden. Sollte der Anspruch für die geleisteten Arbeitsstunden nicht schon durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt sein, müssen die eingestellten Arbeitsstunden spätestens zwölf Monate nach der Erfassung im Arbeitszeitkonto durch eine entsprechende bezahlte Freizeit oder Auszahlung in Höhe des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Das bedeutet vielfach erhebliche Anpassungsschwierigkeiten in den Unternehmen: Entweder müssen die Ausgleichszeiträume angepasst werden oder es müssen komplizierte Rechnungen angestellt werden, ob und wie der Mindestlohnanspruch tatsächlich durch die Auszahlung von Entgelt erfüllt worden ist. Das ist kein Beitrag zur Stärkung der Arbeitszeitflexibilität. Die BDA hatte daher von Anfang an gefordert, dass für die geltenden tariflichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Modelle gesetzliche Öffnungsklauseln geschaffen werden müssen. Das wäre ein echter Beitrag zur Tarifautonomie gestärkt gewesen.

5. Kost und Logis (Sachbezüge)

Die durchaus noch übliche Entlohnung für geleistete Tätigkeiten mittels Kost und Logis, wie z.B. für Handwerksgehilfen auf der Walz, kann als Sachbezug nicht mehr auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden. Dasselbe Problem stellt sich für Arbeitnehmer, die für ausländische Tochterunternehmen arbeiten und zu Schulungszwecken nach Deutschland fahren. Neben der Frage, ob die Teilnahme an diesen Maßnahmen als mindestlohnpflichtige Arbeitszeit angesehen werden kann, stellt sich dann auch das Problem, dass Mehrkosten für Unterkunft und

Verpflegung wohl nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden können.

6. Praktikanten

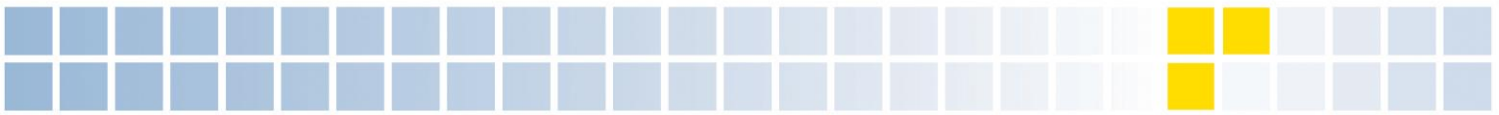
Grundsätzlich gelten Praktikanten als Arbeitnehmer und sind daher mindestlohnpflichtig zu bezahlen. Um die geltenden Ausnahmeregelungen für Pflicht-, Orientierungs- und Freiwilligenpraktika nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG überhaupt anwenden und eine Zollprüfung ohne Schaden überstehen oder einer Entgeltforderung eines früheren Praktikanten entgegenzutreten zu können, sind die Unternehmen gezwungen, umfassende Nachweise von ihren Praktikanten zu verlangen. So muss beispielsweise für Pflichtpraktika die jeweilige Studienordnung, besser noch eine Bestätigung der Hochschule vorgelegt werden. Ratsam ist zudem, sich vertraglich von einem Praktikanten den Grund bestätigen zu lassen, weshalb er das jeweilige Praktikum absolvieren möchte. Letztlich muss konstatiert werden, dass auch schon die bloße Einordnung, welche Art von Praktikum vorliegt, erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich bringt.

7. Langzeitarbeitslose

Der Mindestlohn gilt nicht für Langzeitarbeitslose, d.h. für solche Personen, die zuvor ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet waren. Hier bestehen Nachweisrisiken, denn ein Langzeitarbeitsloser ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verpflichtet, Angaben über seinen vorherigen Status zu machen. Wenn er Angaben macht, besteht dann weiterhin das Problem, dass der Arbeitgeber dem Zoll nachweisen muss, ob eine Ausnahme von der Mindestlohnpflicht vorliegt. Dafür müssten die Jobcenter oder Arbeitsagenturen die entsprechenden Nachweise ausstellen, was sowohl hinsichtlich der Unternehmensanfragen als auch der Dokumentenerstellung erheblichen Zeit- und Kostenaufwand für alle Beteiligten bedeutet.

8. Ehrenamtliche

Zwar unterfallen ehrenamtlich tätige Personen nicht dem MiLoG, jedoch besteht eine gravierende Rechtsunsicherheit, weil die Zahlung von Aufwandsentschädigungen nicht gesetzlich geregelt ist. Möchte z.B. ein



Verein eine über die steuerlichen Freigrenzen hinausgehende Entschädigung an einen ihrer Übungsleiter zahlen, muss dabei stets geprüft werden, ob nicht eine finanzielle Gegenleistung im Vordergrund steht und dadurch ggf. ein mindestlohnpflichtiges Arbeitnehmerverhältnis begründet wird. Das sollte durch den Wortlaut des Gesetzes gerade ausgeschlossen werden und muss daher klargestellt werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de