

GESETZLICHER MINDESTLOHN

Am 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz in Kraft getreten, das erstmals bundesweit einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € vorgesehen hat. Nach zwei Anpassungsentscheidungen liegt der gesetzliche Mindestlohn seit dem 1. Januar 2020 bei 9,35 €. Der gesetzliche Mindestlohn ist ein Eingriff in die Tarifautonomie und schafft Einstiegshürden gerade für die Schwächsten am Arbeitsmarkt. Das Gesetz und seine Umsetzung fördern Rechtsunsicherheit und schaffen neue Bürokratie.

Mindestlohn ist Hypothek für Tarifautonomie

Im Juni 2018 fasste die Mindestlohnkommission gemäß § 9 Abs. 1 MiLoG den zweiten Beschluss über eine Anpassung des Mindestlohns. Mit diesem Beschluss schlug die Kommission eine zweistufige Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vor. Ab dem 1. Januar 2019 wurde der Mindestlohn auf 9,19 € und ab dem 1. Januar 2020 auf 9,35 € brutto je Zeitstunde erhöht. Damit wurde der gesetzliche Mindestlohn insgesamt um 5,8 % erhöht. Die Erhöhung erfolgte gemäß der Entwicklung des Tarifindex. Die erste Stufe der Anpassung orientierte sich an der Entwicklung des Tarifindex in den Jahren 2016 und 2017. Für die zweite Stufe wurde auch die Tariflohnentwicklung im ersten Halbjahr 2018 berücksichtigt. Für die nächste bis zum 30. Juni 2020 vorzunehmende Anpassungsentscheidung mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wird der Betrag von 9,29 € zugrunde gelegt werden. Dadurch wird vermieden, dass der diesjährige Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst doppelt angerechnet wird.

Mindestlohnanpassung regelgebunden

Die Anpassung des Mindestlohns ist entsprechend dem Mindestlohngesetz und der Geschäftsordnung der Kommission regelgebunden und orientiert sich am Tarifindex des Statistischen Bundesamts. Die Mindestlohnkommission ist keine Kommission der Tarifpartner und sie macht keine Tarifpolitik. Von dem Anpassungsmechanismus kann nur mit Zweidrittelmehrheit abgewichen werden. Die Bewährungsprobe des Mindestlohns in schwieriger konjunktureller Situation steht noch aus. Daher bleibt die Regelgebundenheit seiner Anpassung unverzichtbar. Die feste Anpassungssystematik gewährleistet auch, dass die Mindestlohnentwicklung nicht durch politische Forderungen gesteuert wird.

Mindestlohn kann Barriere für Einstieg in Arbeit sein

Der Mindestlohn bedeutet gerade für Berufseinsteiger mit Vermittlungshemmnissen und für die Schwächsten am Arbeitsmarkt eine erhebliche Barriere für den Einstieg in

Arbeit. Zwar sind Langzeitarbeitslose für sechs Monate vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen. Hier entstehen aber erhebliche Nachweisrisiken sowie ein großer Zeit- und Kostenaufwand für alle Beteiligten. So muss ein Langzeitarbeitsloser – z. B. aus datenschutzrechtlichen Gründen – seinen vorherigen Status gar nicht offenlegen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, gegenüber dem Zoll nachzuweisen, wenn aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit eine Ausnahme von der Mindestlohnpflicht vorliegt. Die Regelung im Mindestlohngesetz, nach der für Personen ohne Berufsausbildung bis zum vollendeten 18. Lebensjahr eine Abweichungsmöglichkeit vom Mindestlohn besteht, ist ebenfalls zu eng. Auch über die Volljährigkeit hinaus muss die Beschäftigung von Menschen ohne angemessene berufliche Qualifikation oder mit weiteren Vermittlungshemmnissen generell gefördert werden, indem über einen Zeitraum von zwölf Monaten eine Beschäftigung ohne Anwendung des Mindestlohngesetzes möglich wird.

Mindestlohn erschwert Praktika

Unter dem Gesichtspunkt des Berufseinstiegs werden die Regelungen zu Praktikumsverhältnissen den Anforderungen betrieblicher und persönlicher Belange nicht ausreichend gerecht. Um die geltenden Ausnahmeregelungen für Pflicht-, Orientierungs- und Freiwilligenpraktika nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG überhaupt anwenden zu können, sind die Unternehmen gezwungen, umfassende Nachweise von ihren Praktikanten zu verlangen. Schon die bloße Einordnung, welche Art von Praktikum vorliegt, bringt erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten mit sich. Das führt zu hohen bürokratischen Belastungen und großer Rechtsunsicherheit, weshalb Praktika, die länger als drei Monate sind, gar nicht mehr angeboten werden. Verpflichtende Praktika müssen generell von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden. Freiwillige praktische Tätigkeiten sollten darüber hinaus mindestens zwölf Monate ausgeübt werden können, ohne dass dies eine Mindestlohnpflicht auslöst. Die Betriebe erbringen ein hohes Maß an Engagement, um Praktikanten wertvolle Erfahrungen zu ermöglichen. Dies sollte durch den Gesetzgeber unterstützt und nicht eingeschränkt werden.

Mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit

Eine Vielzahl an Unternehmen müssen für ihre Arbeitnehmer Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Sollten die Aufzeichnungen fehlerhaft oder verspätet erfolgen, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden. Dies stellt einen massiven zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar und belastet gerade den eigentlich unbürokratischen Minijob. Besonders hart trifft es kleine und mittlere Unternehmen, denn diese haben häufig keine detaillierte Arbeitszeiterfassung. Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, die eine Vereinfachung der Arbeitszeitaufzeichnung bringen sollte, hat in der Praxis durch ihre Geltung allein für Arbeitnehmer mit mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu ihrer täglichen Arbeitszeit unterliegen und diese selbst einteilen, nur einen so begrenzten Anwendungsbereich, dass sie nicht geeignet ist, Unternehmen grundsätzlich zu entlasten. Aufgrund der gesetzlichen Regelung zur sog. Auftraggeberhaftung, nach der ein Unternehmen für die Mindestlohnverpflichtungen seiner Nachunternehmer verschuldensunabhängig haftet, 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 Bareinbehalte und Bankbürgschaften zu minimieren. Auch das bedeutet einen massiven Mehraufwand. Es muss daher gesetzlich klargestellt werden, dass ein Auftragnehmer nur als Generalunternehmer – also für die Erfüllung eigener Verbindlichkeiten – haftet.

Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohngesetzes

Die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns ist ein Teil der wirksamen Mindestlohndurchsetzung. Sie obliegt gemäß § 14 MiLoG den Zollbehörden. Zahlen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zeigen, dass sich der größte Teil der Arbeitgeber gesetzeskonform verhält. Im Jahr 2018 führte der Zoll 53.491 Arbeitgeberprüfungen durch. Davon wurde lediglich in 2,8 % der Fälle (1.516) ein Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns abgeschlossen. Für die Einhaltung des Mindestlohngesetzes sind neben effektiven Kontrollen auch ausreichende Information und Kenntnis der Unternehmen erforderlich. Viele Verstöße beruhen auf Rechtsunsicherheit und Abgrenzungsschwierigkeiten,

etwa bei den Regelungen zu Praktika. Das zeigt auch die Auswertung des Anruferaufkommens der Mindestlohnhotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: In den ersten drei Quartalen des Jahres 2019 riefen 39,4 % der Anrufer mit Fragen zu dem Thema „Praktika“ bei der Mindestlohnhotline an. Nur 4,2 % der Anrufe betrafen das Thema „Mindestlohnverstoß“ (Quelle: Mindestlohn-Hotline).

PUBLIKATIONEN

Tarifautonomie sichern – Gesetzliches Lohndiktat stoppen

Stellungnahme zu Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE, September 2018

Gesetzlicher Mindestlohn führt zu mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit,

Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV), Oktober 2016

Gesetzlichen Mindestlohn korrigieren – Bürokratie und Rechtsunsicherheit vermindern

Stellungnahme, März 2016

Bürokratie im Mindestlohngesetz abbauen

Positionspapier, März 2015

Mehr Jugendbeschäftigung durch praxisnahe Qualifizierung und gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Positionspapier zur Förderung der Jugendbeschäftigung in Europa, August 2014

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de