

# 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 der ersten Anpassung zum 1. Januar 2017 liegt der gesetzliche Mindestlohn heute bei 8,84 €. 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 Beschluss über eine Anpassung des Mindestlohns. Mit diesem Beschluss schlug die Kommission eine zweistufige Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vor. Ab dem 1. Januar 2019 soll der Mindestlohn auf 9,19 € und ab dem 1. Januar 2020 auf 9,35 € brutto je Zeitstunde erhöht werden. Damit wird der gesetzliche Mindestlohn insgesamt um 5,8 % erhöht. Die Erhöhung erfolgt gemäß der Entwicklung des Tarifindex. Die erste Stufe der Anpassung orientiert sich an der Entwicklung des Tarifindex in den Jahren 2016 und 2017. Für die zweite Stufe wird auch die Tariflohnentwicklung im ersten Halbjahr 2018 berücksichtigt. Für die 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.

## 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 Mindestlohnauzeichnungsvorschrift, die eine Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung 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 Mindestlohn-durchsetzung. Die Zahlen zeigen, dass sich der größte Teil der Arbeitgeber gesetzeskonform verhält. Im Jahr 2017 wurden 134.045 Ermittlungsverfahren eingeleitet. Davon betrafen 5.442 Verstöße gegen das Mindestlohngesetz. Von diesen Verstößen entfiel rund die Hälfte auf die Nichtzahlung oder die nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns und die andere Hälfte auf Verstöße gegen Aufzeichnungspflichten bzw. das Bereithalten von Unterlagen. Auswertungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zeigen, dass im Jahr 2017 lediglich 2,4 % aller Arbeitgeberprüfungen des Zolls zu Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen Nichtzahlung

des Mindestlohns abgeschlossen wurden (Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2018). 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: Nur 3,2 % der Anrufe im Jahr 2017 betrafen Fragen zum Thema Mindestlohnverstöße. Vielmehr lagen die Schwerpunkte bei den Anrufen im Jahr 2017 bei Fragen zum Thema Praktika (36,1 %), dem persönlichen Anwendungsbereich (11,1 %) und den Aufzeichnungspflichten (8,0 %).

## PUBLIKATIONEN

### **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