

MINDESTLOHN RECHTSSICHER UND PRAKTIKABEL

NOTWENDIGE ÄNDERUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER MINDESTLOHN-
REGELN

☛ **Auftraggeberhaftung**

Problem: Die derzeitige Regelung des § 13 MiLoG mit dem Verweis auf § 14 AEntG zwingt den Unternehmen ein erhebliches Haftungsrisiko auf, wenn diese andere Unternehmen mit der Erbringung von Werk- und Dienstleistungen beauftragen. Die Auftraggeber haften dann dafür, dass jeder Arbeitnehmer aller Subunternehmer in der Auftragskette Mindestlohn bekommt. Das Gesetz gibt dem Auftraggeber keine Möglichkeit der Exkulpation: Das heißt, selbst mit maximaler Überwachung der Unterauftragnehmer, mit strengen Vertragsregeln und mit Vertragsstrafen, mit Bareinhalten und Bankbürgschaften, mit schriftlichen Bestätigungen von allen Beschäftigten des Subunternehmens kann ein Auftraggeber allenfalls sein Risiko minimieren, aber niemals ganz beseitigen. Es bedeutet hoher bürokratischer Aufwand, ohne letztendliche Sicherheit. Das BMAS ist der Auffassung (Ministerin Nahles bei "Jauch", ARD, 1.3.2015), diese Haftung gelte nur für Beauftragungen im Rahmen des eigenen Auftrags, also Reinigungsfirma beauftragt andere Reinigungsfirma, Kurierfahrer beauftragt anderen Kurierdienst usw., aber nicht Büro beauftragt Reinigungsdienst etc. Dies steht aber so nicht im Gesetz. Die Gesetzesbegründung geht auch von einer umfänglichen Haftung aus.

Lösung: Es gibt zwei Lösungsmöglichkeiten:

- § 14 AEntG wird ergänzt um die unterstrichenen Formulierungen: „Ein Unternehmer, der zur Erfüllung seiner ureigenen Verpflichtungen als Generalunternehmer, einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines mit der Erfüllung derselben Leistung beauftragten Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer entsprechend beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen (...). Die Haftung erstreckt sich nicht auf sonstige Dienst- und Werkleistungen, die ein Unternehmer in Auftrag gibt.“ (der letzte Satz wäre rein deklaratorisch, da der Fall durch die vorigen Formulierungen schon ausgeschlossen würde, wäre aber zu Klarstellung hilfreich)
- § 13 MiLoG wird um die ursprünglich vorgesehene Exkulpationsmöglichkeit ergänzt: „Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.“

Praktikanten

Problem: Die Regelungen für Praktikanten haben sich als kontraproduktiv heraus gestellt: Sie sind sowohl gegen die Interessen junger Praktikumsbewerber gerichtet als auch unpraktikabel für Arbeitgeber. Zum einen ist die 3-Monats-Frist für viele Praktika zu kurz. Zum anderen hat eine praktikumsbedingte spontane, auch nur minimale Überschreitung der 3-Monats-Frist zur Folge, dass für den ganzen Zeitraum rückwirkend Mindestlohn gezahlt werden müsste.

Lösung:

- § 22 Abs. 1 Nr. 2 und 3: statt "bis zu drei Monaten": "bis zu sechs Monaten".
- Dann unter den Ziffern ergänzen: "In Fällen der Nr. 2 und 3 entsteht die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns erst nach Ablauf eines Zeitraums von insgesamt sechs Monaten."

Arbeitszeitkonten

Problem: Die vorgeschriebenen Ausgleichszeiträume von zwölf Monaten sind insbesondere für Teilzeitbeschäftigte nur unter hohem Aufwand umsetzbar. Außerdem gefährdet die 50-Prozent-Grenze bei Überstunden flexible Arbeitszeitmodelle.

Lösung: Tariföffnung für die 12-monatige Zeitbeschränkung sowie Streichung der 50-Prozent-Grenze für Überstunden.

Vereine/Ehrenamt

Problem: Für Entschädigungen für Übungsleiter, die über die steuerlichen Freigrenzen hinausgehen, sowie für Amateurfußballer besteht das Risiko, das auch auf sie das Mindestlohngesetz angewandt wird und auch die Nachweispflichten für Minijobber gelten. Da die Abgrenzung zwischen ehrenamtlicher und entgeltlicher Tätigkeit nicht klar durchführbar ist, müssen - abgesehen vom bürokratischen Aufwand - möglicherweise Mindestlöhne gezahlt werden für Trainingscamps etc., die von den meisten Vereinen nicht leistbar wären und von den Spielern/Trainern auch nicht erwartet würden. Zwar gibt es eine politische Vereinbarung des BMAS mit Vertretern der Sportvereine, dass die Mindestlohnregeln auf diese Fälle keine Anwendung finden sollen, diese Vereinbarung ist aber nirgendwo kodifiziert, bringt also keine Rechtsicherheit.

Lösung: Neu einfügen: § 22 Abs. 5 MiLoG: „Vertragsamateure im Rahmen des Vereinssports sowie alle anderen ehrenamtlichen Tätigkeiten im Amateursportbereich, die ihre Aufwandsentschädigung im Wege von Minijobs bekommen, fallen nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes.“

Bußgelder/Vergabesperre

Problem: Die Bußgelder sind mit einer Maximalhöhe von 500.000 sehr hoch, so dass selbst bei unbeabsichtigten kleineren Verstößen, z. B. zu spät abgegebene oder geringfügig falsch ausgefüllte Stundenzettel, schon mit empfindlichen Bußgeldern zu rechnen ist. Bereits ab einem Bußgeld von 2.500 Euro verlieren Arbeitgeber die Möglichkeit, sich an öffentlichen Ausschreibungen zu beteiligen. Da dies für manche Unternehmen existenzbedrohend sein kann, mindestens aber vielfach zu einem erheblichen Arbeitsplatzabbau führen kann, obwohl möglicherweise nur ein unbewusster aufgrund unklarer oder unbekannter Rechtslage erfolgter formeller Fehler vorliegt, sollten diese Grenzen angepasst werden.

Lösung: Neuer Absatz in § 21 MiLoG: „Wer nur fahrlässig ordnungswidrig in den Fällen des Abs. 1 handelt, kann maximal mit einem Bußgeld unter 10.000 Euro belangt werden.“ Änderung § 19 Abs. 1 (Ausschluss von Vergaben): statt „2.500 Euro“, künftig: „10.000 Euro“).

Zollkontrollen

Problem: Für die Überwachung zur Einhaltung der Mindestlohnpflicht sowie der damit zusammen hängenden Dokumentationspflichten ist der Zoll zuständig. Der wendet bei seinen Überprüfungen, sogar bei den anlasslosen, die gleichen Methoden an wie bei akutem Verdacht auf Schwarzarbeit auf Baustellen: martialischer Auftritt bewaffneter Uniformierter, selbst wenn keinerlei Anlass für Gefährdung der Beamten oder Fluchtgefahr besteht. Dies führt zu einer zumindest gefühlten Kriminalisierung von Arbeitgebern. Angemessener wären Untersuchungen, die vom Wesen her eher einer Betriebsprüfung des Finanzamtes gleichen als einer Polizeiermittlung, die von Beamten in Zivil durchgeführt würden.

Lösung: Änderung der Rechtsverordnung, die die Ausführungsbestimmungen für den Zoll regelt dahingehend, dass Zollbeamte bei anlasslosen oder Verdachtskontrollen in zivil auftreten sollen, sofern nicht ein konkreter Anlass für eine Gefährdung der Zollbeamten oder auf Fluchtgefahr besteht.