



5. Februar 2015

## Erste Erfahrungen mit dem allgemeinen Mindestlohn - Praxisbeispiele

Sehr geehrte <Anrede>,

bei der Umsetzung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in die betriebliche Praxis kommt es zum Teil zu erheblichen Problemen. Wie groß die Verunsicherung der Unternehmen aufgrund des MiLoG ist, zeigt sich allein schon an der hohen Beratungsnachfrage (mehrere hundert Telefonate in unserer IHK; eine komplett ausgebuchte erste Informationsveranstaltung). Dabei wird deutlich, dass nicht etwa eine mangelnde Bereitschaft der Unternehmen ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen das Problem ist. Vielmehr werden die Unternehmen durch übermäßige bürokratische Pflichten und Unklarheiten mangels eines eindeutigen gesetzlichen Rahmens über Gebühr belastet.

Um Ihnen die Problematik deutlich zu machen, haben wir aus den bisherigen Informationen aus der Wirtschaft einige wichtige Praxisbeispiele zusammengetragen. Als besonders problematisch für die Unternehmen haben sich nach unserer bisherigen Erfahrung folgende Aspekte des MiLoG herauskristallisiert:

- Derzeit ächzt die Wirtschaft unter einer Flut von **Haftungsfreistellungserklärungen gem. § 13 MiLoG**, die zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern ausgetauscht werden müssen.

Ein Unternehmen (2.500 Mitarbeiter) berichtet uns von ca. 40 Erklärungen, die pro Woche abgefragt und verarbeitet werden müssen. Für die Unternehmen ist trotz dieser Erklärungen nicht mit der nötigen Sicherheit zu klären, ob eine Haftung bei einem beauftragten Werk-/ Dienstleister wegen nicht gezahlten Mindestlohns droht.

Dies liegt schon daran, dass die Auftraggeber, die hierfür erforderlichen Dokumente (Lohnunterlagen) aus Datenschutzgründen nicht einsehen dürfen (das bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht vertritt diese Auffassung).

...

- 2 -

Bescheinigungen von Steuerberatern oder Sozialversicherungsträgern können ebenfalls keine Sicherheit schaffen, da sie nur eine Aussage zur Vergangenheit beinhalten. Die Tatsache, dass bislang Mindestlohn gezahlt wurde, ermöglicht keine Sicherheit für die Zukunft: aufgrund eines plötzlichen Liquiditätsverlusts kann auch ein in der Vergangenheit zuverlässiges Unternehmen in Lohnrückstand kommen. Dies führt zu Misstrauen unter Vertragspartnern und dazu, dass Unternehmen Dienst-/ Werkvertragsleistungen im Ausland erbringen lassen, um einer eventuellen Haftung gem. § 13 MiLoG zu entgehen.

Zwingend erforderlich wäre deshalb eine Abkehr von der verschuldensunabhängigen Bürgenhaftung des MiLoG. Nach derzeitiger Rechtslage werden von Unternehmern hellseherische Fähigkeiten verlangt im Hinblick auf die Frage, ob ihr Vertragspartner bei der Erfüllung des beauftragten Dienst-/ Werkvertrags Mindestlohn zahlen können wird.

Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang ist die Haftungsabgrenzung bei gemischten Verträgen aus Werk-/ Dienst- und Kaufvertragsselementen. Hier ist häufig für die Unternehmen unklar, ob eine Haftung gem. § 13 MiLoG droht.

- Der administrative Aufwand bei der **Arbeitszeitdokumentation** wird als zu hoch eingeschätzt.

Auch die Dokumentationsgrenze von 2.958,00 Euro in den als besonders „gefährdet“ angesehenen Branchen ist deutlich zu hoch. Immerhin verdient ein Arbeitnehmer, der einen vertraglich vereinbarten Verdienst von 2.958,00 Euro/Monat hat, bei einer 40-Stunden-Woche ca. 17,00 Euro/h. Auch bei einem Verdienst deutlich darunter kann nicht nachvollzogen werden, inwiefern hier eine Gefahr besteht, einen Stundenverdienst von 8,50 Euro zu unterschreiten. Die dafür erforderliche Überstundenzahl ist völlig unrealistisch. Deshalb sollte die Dokumentationsverdienstgrenze erheblich gesenkt werden.

Wir regen an, über die AHKn abzufragen, ob es europäische Länder gibt, die ebenfalls ein Mindestlohngesetz eingeführt haben und dabei den Arbeitgebern ähnlich bürokratische Aufzeichnungspflichten auferlegen. Wir gehen davon aus, dass ein derartiges Misstrauen in die ordnungsgemäße Gehaltszahlung beispiellos ist.

Darüber hinaus bietet auch die Zeitdokumentation keinen Schutz vor schwarzen Schafen, die den Mindestlohn umgehen wollen: Auch diese lässt sich manipulieren. Der Gesetzgeber sollte die überwiegend große Zahl gesetzeskonform arbeitender Unternehmen nicht wegen einiger Weniger mit bürokratischen Pflichten überziehen.

Darüber hinaus gibt es bereits eine Dokumentationspflicht gem. § 16 Abs. 2 i.V.m. § 3 Abs. 1 ArbZG. Diese sollte zu Nachweiszwecken ausreichen.

...

- 3 -

- Zu begrüßen ist die am 30.01.2015 durch das BMAS kommunizierte Aussetzung des Mindestlohns und der Aufzeichnungspflichten im **Transitverkehr**.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum ausländische Spediteure nur im Transitverkehr von den auch unter europarechtlichen Vorgaben als problematisch einzustufenden Vorschriften des MiLoG befreit werden und eine Erstreckung auf Kabotageverkehr sowie grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- und Entladungen in Deutschland nicht vorgesehen wird. Diese Sach- und Rechtslage unterscheidet sich nicht wesentlich vom Transitverkehr.

Die Pflichten des MiLoG treffen nicht nur ausländische Spediteure. Sie treffen mittelbar über die Haftungsregelung des § 13 MiLoG auch inländische Unternehmen, die Frachtaufträge an ausländische Unternehmen vergeben. Hier herrscht derzeit eine erhebliche Verunsicherung, da es für Auftraggeber bei ausländischen Vertragspartnern noch schwieriger ist, eine Kontrolle der MiLoG-Pflichten durchzuführen, um ein Haftungsrisiko abschätzen zu können. Kontrollen, die selbst für die Zollverwaltung kaum möglich sind, werden damit inländischen Auftraggebern aufgebürdet. In der Praxis hat dies die Konsequenz, dass inländische Unternehmen derzeit dazu übergehen, ihre Waren nur noch ab Ladekante des Werks zu veräußern, um unkalkulierbare Haftungsrisiken, zum Beispiel auch durch Subunternehmer von Spediteuren, zu umgehen. Den Transport muss der Erwerber dann sicherstellen. Dies bedeutet einen wesentlichen Wettbewerbsnachteil inländischer Unternehmen.

Wie schwer es ist, die derzeitige Rechtslage verständlich auf den Punkt zu bringen, zeigt folgendes wörtliches Zitat von der Infowebseite für Unternehmen der Zollverwaltung:

*„Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Abs. 1 MiLoG, § 18 Abs. 1 AEntG beziehungsweise § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG, § 17b Abs. 1 AÜG ist nach § 2 MiLoMeldV durch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und Entleiher eine Einsatzplanung (Arbeitgeber: Formular 033037 „Einsatzplanung nach § 16 Abs. 1 MiLoG oder § 18 Abs. 1 AEntG – Arbeitgeber stationär (2015)“ beziehungsweise Entleiher: Formular 033038 „Einsatzplanung nach § 16 Abs. 3 MiLoG, § 18 Abs. 3 AEntG oder § 17b Abs. 1 AÜG - Entleiher stationär (2015)“) abzugeben, wenn Arbeitnehmer .....“*

Schon allein das zeigt, wie groß der gesetzgeberische Handlungsbedarf für eine Vereinfachung der Rechtsgrundlage ist.

- Ein weiteres Problem im **Speditions- und Personenbeförderungsbereich** ist die unklare Rechtslage, welche Zeiten mindestlohnvergütungspflichtig sind. Das Regelungs- und Rechtsprechungsdickicht zu Arbeits-, Pausen- und Bereitschaftszeiten (zuletzt BAG, 5 AZR 1101/12, Urteil vom 19.11.2014) ist selbst für Fachjuristen kaum mehr zu überblicken. Eine unternehmensfreundliche und praktikable gesetzliche Regelung ist hier dringend erforderlich.
- Insbesondere im Bereich der Personenbeförderung existieren **Vereinbarungen mit öffentlichen Auftraggebern**, die weit vor Inkrafttreten des MiLoG geschlossen wurden.

...

- 4 -

Sie beinhalten Vergütungen für Beförderungsleistungen (z. B. im Behindertenverkehr), die unter Geltung des MiLoG dazu führen, dass der Unternehmer noch nicht einmal die entstehenden Lohnkosten durch die Vergütung decken kann. Öffentliche Auftraggeber weigern sich nach unserer Erfahrung derzeit unter Berufung auf die geschlossenen Verträge in Vertragsanpassungsverhandlungen zu treten, obwohl ihnen bewusst ist, dass der Unternehmer pro Fahrt erhebliche Verluste erzielt. Ein Berufen auf das Rechtsinstitut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage, um eine Vergütungsanpassung verhandeln zu können, birgt erhebliche rechtliche Schwierigkeiten für die betroffenen Unternehmer (vgl. Palandt – Grüneberg, § 313 Rn. 34).

Eine klarstellende gesetzliche Regelung im MiLoG, die Vertragsanpassungen in den beschriebenen Fällen erleichtern, wäre dringend geboten.

- Derzeit ist bei den Unternehmern eine deutliche Zurückhaltung bei der **Vergabe von Praktikumsplätzen** spürbar.

Selbst große Unternehmen berichten uns, dass sie sich aufgrund der geltenden Rechtslage außer Stande sehen, Praktika anzubieten. Gerade im Hinblick auf die wichtige berufsvorbereitende Funktion von Praktikumsverhältnissen ist diese Konsequenz problematisch und zeigt den Handlungsbedarf bei den Anwendbarkeitsregelungen des MiLoG für Praktikanten.

Die unklare Rechtslage bei der Anwendbarkeit des MiLoG wird für Unternehmen dann besonders schwierig, wenn es um die Vergütung von Teilnehmern des Modells „**Hochschule Dual**“ geht. Diese schließen zunächst eine berufliche Ausbildung im Unternehmen ab. Währenddessen sind sie aber bereits an einer Hochschule immatrikuliert und besuchen Vorlesungen. Nach Abschluss der Ausbildung wird während des Studiums im Ausbildungsunternehmen weitere berufliche Praxis erworben. Ob für diese zusätzlichen Praxisphasen tatsächlich das MiLoG gilt, ist unklar. Dessen Beachtung wird aber aufgrund der Rechtsunsicherheit derzeit von den Hochschulen empfohlen (siehe Link <http://www.hochschule-dual.de/unternehmen/mindestlohn/index.html>). Abgesehen von der unklaren Rechtslage würde die Mindestlohnzahlungspflicht eine unsachgemäße Belastung der Unternehmen darstellen. Immerhin handelt es sich bei den Praxisphasen um die Tätigkeit von Studierenden im Rahmen ihrer Hochschulausbildung. Hier ist eine Klarstellung dringend erforderlich.

- Derzeit wird offenbar (dies legt zumindest die Information unter: [http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html) nahe) nur eine **Anrechnung von Kost und Logis** für Saisonarbeitskräfte auf den Mindestlohn ermöglicht. Bundesministerin Nahles hatte sich am 03.07.2014 wie folgt im Bundestag geäußert: „... Oder ein anderer Punkt: sehr bürokratische Formen der Inrechnungstellung von Kost und Logis. Hierzu habe ich auch in seriösen Medien in den letzten Tagen einen ziemlichen Quatsch gehört, nämlich, dass wir Kost und Logis auf den Lohn anrechnen würden. So etwas geht gar nicht. Es gibt keine Anrechnung von Kost und Logis auf den Lohn.“

...

- 5 -

Für Unternehmen, die ihren Mitarbeitern kostenfrei Wohnraum bzw. Mahlzeiten anbieten, ist nicht nachvollziehbar, warum hierfür keine Anrechnung auf den Mindestlohn stattfinden soll. Immerhin ersparen sich die Mitarbeiter hierfür konkret belegbare direkte Kosten, deren Quantifizierung über die Sachbezugswerte unproblematisch möglich ist.

- Zu den Mitgliedsunternehmen der IHK gehören auch GmbHs, die im Spitzensport tätig sind. Sie schildern uns, dass sie zwar bei der Vergütung ihrer Erstligamannschaftsspieler selbstverständlich keine Probleme im Hinblick auf den Mindestlohn haben. Jedoch haben gerade Spitzenmannschaften auch einen breiten Jugend- und Amateurbereich. Hier werden **Aufwandspauschalen** z. B. für Trainereinsätze bezahlt. Ob das Mindestlohngesetz hierauf anwendbar ist, ist fraglich. Diese Unsicherheit kann dazu führen, dass Nachwuchs- und Amateurförderung nicht mehr im bisherigen Maße betrieben werden können.
- Unklarheiten bestehen auch bei der Bezahlung von im Ausland bei **Tochterunternehmen** beschäftigten Mitarbeitern, die in Deutschland kurzzeitig eingearbeitet werden sollen. Auch hier ist fraglich, ob bzw. welche MiLoG-Regelungen greifen.
- Gerade für kleine **Familienunternehmen** ist das MiLoG kaum nachvollziehbar, wenn es die Mitarbeit von Familienangehörigen betrifft. Derzeit besteht bei Familienunternehmen die Befürchtung, dass Ehepartner oder volljährige Kinder, die im Unternehmen naturgemäß schon aufgrund ihrer familiären Beistandspflichten mitarbeiten, unter das Regime des MiLoG fallen. Hier ist dringend eine Klarstellung erforderlich, um familiäre Strukturen nicht unnötig zu belasten.

Aus unserer Sicht müssen die Praxiserkenntnisse aus dem ersten Monat der Geltung der MiLoG in ein dringend erforderliches Gesetzesänderungsverfahren einfließen. Dafür bitten wir Sie sehr herzlich um Ihre Unterstützung. Als IHK ist es unser erklärtes Ziel, bürokratische und unklare Regelungen zu beseitigen, nicht aber eine angemessene Bezahlung von Mitarbeitern in Frage zu stellen. Für Rückfragen steht Ihnen unsere Frau Stv. Hauptgeschäftsführerin, Frau Gabriele Hohenner (Tel.: 0921 886-210 oder E-Mail: [hohenner@bayreuth.ihk.de](mailto:hohenner@bayreuth.ihk.de)), gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

Heribert Trunk  
Präsident

Wolfram Brehm  
Stv. Hauptgeschäftsführer