



Mindestlohn jetzt entbürokratisieren

Vorbemerkung:

Bereits die ersten Wochen, in denen der gesetzliche Mindestlohn in Kraft ist, zeigen eindeutig: Auch unabhängig von der Frage der Lohnkostensteigerungen führt der Mindestlohn zu einer massiven bürokratischen Belastung der Hotellerie und Gastronomie. Damit werden auch Unternehmen befrachtet, die schon längst mehr als 8,50 Euro Stundenlohn zahlen.

Schon im Gesetzgebungsverfahren und dann mit steigender Intensivität nach Inkrafttreten des Gesetzes hat der DEHOGA seine Mitglieder und die gesamte Branche über die Umsetzungsmaßnahmen informiert, die durch das Mindestlohngesetz in den Betrieben erforderlich sind. In unserer Printpublikation „Mindestlohn compact“ (Auflage 80.000) und in zahlreichen elektronischen Texten und Newslettern haben wir ausführlich informiert. Tausende Mitglieder wurden in Seminaren geschult und in Einzelgesprächen beraten. Dennoch kann man aufgrund des hochkomplexen Regelwerkes und der Kurzfristigkeit der Verordnungen und offiziellen Publikationen sicher nicht davon ausgehen, dass ein Gastwirt oder Hotelier ohne Rechtsbeistand in der Lage sein wird, alle Vorschriften zu befolgen. Der Wissensstand ist zum jetzigen Zeitpunkt vielfach noch rudimentär. Die Hotline beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales und auch die Hauptzollämter waren lange nicht und sind immer noch nur bedingt auskunftsfähig. Dies macht – wenn nicht sogar die Aussetzung von Bußgeldern – so doch zumindest Kontrollen mit Augenmaß erforderlich.

Das pauschale Misstrauen, das aus den überkomplexen und hochbürokratischen Regelungen des Mindestlohngesetzes spricht, macht den Geist des Gesetzes überdeutlich. Zusätzliche Dokumentationen bei der Arbeitszeit für Arbeitnehmer auch weit jenseits des Mindestlohnlevels, eine praxisfremde und bürokratische Regelung, massive Rechtsunsicherheiten bei der Berechnung des Mindestlohns: Das Mindestlohngesetz ist ein Beschäftigungsprogramm für Steuerberater und Rechtsanwälte und wird es auch noch lange bleiben, wenn nicht nachgebessert wird. Hotellerie und Gastronomie sind davon überproportional betroffen.

Der DEHOGA erwartet von der Politik, sich schnellstmöglich mit der Frage der Entbürokratisierung des Mindestlohngesetzes und der damit im Zusammenhang stehenden Gesetze und Verordnungen zu befassen und Lösungen zu finden.

Die Bürokratielast betrifft insbesondere folgende Punkte:

1. Arbeitszeitdokumentation abschaffen

Hotellerie und Gastronomie werden durch die Pflicht zur vollständigen Aufzeichnung und zweijährigen Aufbewahrung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu deutlich mehr Dokumentation verpflichtet, als in den Unternehmen bis dahin üblich war. Neue Systeme und Zuständigkeiten müssen festgelegt werden, in vielen Unternehmen entstehen Anschaffungskosten für elektronische Zeiterfassungssysteme oder es werden aufgrund unterschiedlicher Anforderungen für Abrechnung und Mindestlohnkontrolle mehrere Systeme nebeneinander geführt. Umfang und Grenzen der Aufzeichnungspflicht sind durch die Kombination aus mehreren Gesetzen und Verordnungen so kompliziert, dass sie für einen mittelständischen Unternehmer nahezu unverständlich sind.

Schon daraus, dass alle Unternehmen der Branche für fast alle Arbeitnehmer vollständig aufzeichnen müssen, wird deutlich, unter welchen Pauschalverdacht der Gesetzgeber die Branche stellt. Statt zunächst einmal davon auszugehen, dass ein Arbeitgeber sich gesetzestreu verhält und dann bei eventuellen Verstößen oder einem konkreten Verdacht mit einer Auflage zu reagieren, wird die Mehrheit der ehrlichen Unternehmen in Generalhaftung genommen. In den allermeisten Fällen ist eine Dokumentation der täglichen Arbeitszeiten für die Mindestlohnkontrolle völlig überflüssig, da sich die geleistete Arbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der Lohnabrechnung und den daraus sich ggf. ergebenden Überstundenvergütungen bzw. dem Arbeitszeitkonto ergibt.

In zweiter Punkt: Selbst für Arbeitnehmer, die um mehr als das Doppelte über Mindestlohniveau verdienen, muss aufgezeichnet werden; das hat mit effektiver Kontrolle des Mindestlohns nichts zu tun.

Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Abschaffung der die Branche diskreditierenden generellen Aufzeichnungspflicht in § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz in Verbindung mit § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Erst dann, wenn Zweifel an der Einhaltung des Rechtsanspruchs auf den Mindeststundenlohn bestehen, sollte der Arbeitgeber durch die Behörden zur detaillierten Arbeitszeitdokumentation verpflichtet werden (also Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses).

- Zumindest jedoch Absenkung der Verdienstgrenze in der Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung von 2.958 Euro auf einen Wert, der einem realistischen Vollzeit Mindestlohnbezieher entspricht.

Vorschlag: Wer an sechs Tagen in der Woche mit der maximal zulässigen regelmäßigen Arbeitszeit von acht Stunden täglich arbeitet, verdient im Monat 1.754,40 Euro ($8,50 \text{ €} \times 48 \text{ Std./Wo} \times 4,3 =$ höchstens 1.900 Euro. Dieser Wert sollte als Verdienstgrenze festgelegt werden.

Wenn diese Grenze erreicht ist, muss die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz ohne weitere Voraussetzungen entfallen (also Streichung von § 1 Satz 1 MiLoDokV a.E., keine komplizierten Querverweise auf andere gesetzliche Regelungen)

- Flexibilisierung der täglichen Höchstarbeitszeit in § 3 Arbeitszeitgesetz. Die jetzige 10-Stunden-Grenze bei der täglichen Höchstarbeitszeit reicht in manchen Fällen nicht aus. Der DEHOGA fordert eine Anpassung an die Lebenswirklichkeit (vgl. separates Positionspapier).
- Sollten die Minijobber in § 17 Abs. 1 Satz 1 Mindestlohngesetz von der Aufzeichnungspflicht wieder ausgenommen werden, muss dies für alle Branchen gelten. Eine willkürliche Schlechterstellung des Gastgewerbes wäre nicht hinnehmbar.

2. Kost & Logis auf den Mindestlohn anrechenbar machen

Der Gesetzgeber hatte im Gesetzgebungsverfahren die Problematik der Gewährung von Unterkunft und Verpflegung durch den Arbeitgeber bei Saisonarbeitern gesehen und die beteiligten Ministerien beauftragt, hierfür eine Lösung durch Dienstanweisung an den Zoll zu finden.

Das nunmehr gefundene „Ergebnis“ ist keines. Denn es gibt praktisch keinen normal Vollzeit arbeitenden Mindestlohnbezieher mehr, bei dem eine Anrechnung oder Aufrechnung von durch den Arbeitgeber gewährter Unterkunft und/oder Verpflegung auf den Mindestlohn möglich wäre.

Das führt dazu, dass hier nun aufwändig zusätzliche Mietverträge bzw. Bewirtungsverträge abgeschlossen werden müssen. Die steuer-, sozialversicherungs- und mietrechtlichen Fragestellungen wachsen und der Vollzug wird durch hin- und hergehende wechselseitige Zahlungsströme komplizierter und unsicherer. In einigen Fällen wird der Arbeitgeber sogar von der Gewährung von Unterkunft bzw. Verpflegung absehen, was im Ergebnis eine finanzielle Schlechterstellung des Arbeitnehmers bedeutet, da die Anrechnung des Sachbezugswertes in der Praxis regelmäßig für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist.

Es geht nicht darum, den Arbeitnehmer mit irgendwelchen Gutscheinen oder Sachleistungen unklaren Wertes oder zweifelhafter persönlicher Bedeutung „abzuspeisen“. Der Mindestlohn ist jedoch ausdrücklich damit begründet worden, für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Finanzierung der eigenen Existenz sicherzustellen. Miete und Essen sind wesentliche Kostenfaktoren beim Existenzminimum. Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitgeber diese Kosten trägt und der Arbeitnehmer dadurch reale Ersparnisse hat, muss eine Anrechnung möglich sein – und zwar für alle Arbeitnehmer, egal ob formal „Saisonarbeiter“ oder nicht.

Folgende Maßnahme ist zu treffen:

- Integration eines zusätzlichen Absatzes in § 1 oder § 3 Mindestlohngesetz oder alternativ Anpassung von § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung dahingehend, dass eine Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn möglich ist.

3. Auftraggeberhaftung streichen

§ 13 Mindestlohngesetz in Verbindung mit § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz begründet eine nach dem Wortlaut sehr weitreichende Haftung für den Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen für Mindestlohnverstöße seines Auftragnehmers. Er haftet auf den Mindestlohn auch dann, wenn er alles getan hat, um solche Verstöße zu verhindern.

Zur Reichweite dieses Haftungstatbestands werden sehr unterschiedliche Rechtsauffassungen vertreten, der Ausgang gerichtlicher Verfahren ist ungewiss. Gleichzeitig ist das finanzielle Haftungsrisiko unermesslich hoch und der entsprechende Ordnungswidrigkeitentatbestand in § 21 Abs. 2 Mindestlohngesetz mit einem horrenden Bußgeld von bis zu 500.000 Euro belegt.

Das führt dazu, dass sich Auftraggeber und selbst andere Kunden, z.B. von Lieferanten oder Leasingfirmen, maximal und bis weit über die Grenze der wirtschaftlichen Vernunft hinaus absichern (z.B. durch Vertragsstrafen oder Sicherheitsleistungen). Dies erhöht die Vertragskosten und den Beratungsbedarf massiv. Selbst mit diesen Maßnahmen der Risikominimierung ist jedoch aufgrund der Uferlosigkeit und Unkontrollierbarkeit der Haftung in der gesamten Subunternehmerkette eine vollständige Absicherung unmöglich.

Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Idealerweise Streichung der Auftraggeberhaftung in § 13 Mindestlohngesetz
- Zumindest aber: Klarstellung, dass es sich um eine „Generalunternehmerhaftung“ handelt
- Deutliche Reduzierung des Bußgeldrahmens in § 21 Abs. 2 Mindestlohngesetz

4. 50-Prozent-Grenze bei Arbeitszeitkonten streichen

§ 2 Abs. 2 Satz 3 Mindestlohngesetz schreibt vor, dass monatlich maximal 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden dürfen.

Diese Vorschrift hat keinerlei Wert für die Sicherung des Mindestlohnanspruchs. Sie hat aber zur Folge, dass in Saisonbetrieben die ganzjährige Beschäftigung von Mitarbeitern gefährdet oder sogar unmöglich gemacht wird.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer auf Rügen hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag über 100 Stunden im Monat. Es ist eine Arbeitszeitflexibilisierung mit Jahresarbeitszeitkonto vereinbart. Die Verteilung der rechnerisch 1.200 Jahresarbeitsstunden war im Jahr 2014 noch so geregelt, dass der Arbeitnehmer in der Sommerferienzeit von Mitte Juni bis Mitte September sowie im Dezember 200 Stunden im Monat gearbeitet hat. In den Monaten der Zwischensaison hat er zwischen 50 und 100 Stunden im Monat gearbeitet. Nach Neujahr bis Ende Februar sowie im November ist der Betrieb geschlossen. Der Arbeitnehmer wurde bisher mit einem festen Monatsgrundlohn von 1.100 Euro ganzjährig beschäftigt.

Dieses Arbeitszeitmodell ist jetzt nicht mehr möglich; auf das Arbeitszeitkonto darf der Arbeitnehmer maximal 150 Stunden pro Monat arbeiten. Es fehlen also 150 Stunden, die er bisher im Winter abgebaut hat.

Folgende Maßnahme ist zu treffen:

- Ersatzlose Streichung von § 2 Abs. 2 Satz 3 Mindestlohngesetz

5. Berechnung des Mindestlohnanspruchs vereinfachen

Die Fragen, welche Lohnbestandteile in den Mindestlohn einzurechnen sind und welche nicht, sowie in welchen Fällen eine Jahres-, in welchen eine Monatsbetrachtung vorzunehmen ist, sind extrem kompliziert und rechtsunsicher. Eindeutige gesetzliche Klarstellungen dazu fehlen, die Rechtsauffassungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Deutschen Rentenversicherung unterscheiden sich im Wording und wurden teilweise noch im Februar 2015 verändert. Dementsprechend ist der Informationsstand der Steuerberater und Rechtsanwälte. Für Unternehmer ohne juristische Ausbildung sind die Details mittlerweile nahezu unverständlich. In seiner Jahrespressekonferenz 2015 hat das Bundesarbeitsgericht klar gemacht, dass es sich auf deutlich mehr Verfahren wegen des Mindestlohns einstellt, Stellensperren im Bundeshaushalt wurden deshalb aufgehoben. Es ist nicht einmal verbindlich sichergestellt, dass Zoll, Rentenversicherung und Arbeitsgerichte gleiche Rechtsfragen auch identisch auslegen werden.

Es kann nicht sein, dass der Gesetzgeber sehenden Auges die Arbeitgeber in solche Verfahren treibt. Dazu kommt, dass viele Unternehmer sich gegen zweifelhafte Rechtsauffassungen des Zolls oder der Sozialversicherungsträger gar nicht gerichtlich zur Wehr setzen werden, weil sie mediales Aufsehen fürchten. Alle diese Unklarheiten, die weit über das normale Maß bei einem neuen Gesetz hinausgehen, gehen zu Lasten der Arbeitgeber. Je mehr zusätzliche Leistungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Zuschläge ein Arbeitgeber gewährt, desto größer ist sein Risiko oder seine Kostenbelastung.

Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Gesetzliche Klarstellung, dass bei schwankenden Arbeitstagen und verstetigtem Monatsentgelt eine Jahresbetrachtung vorzunehmen ist
- Einbeziehung aller unbedingten Zahlungen, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht (also z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld ohne Rückzahlungsklauseln, Sonn- und Feiertagszuschläge) in die Mindestlohn Betrachtung

6. Mitarbeitende Familienangehörige vom Mindestlohn ausnehmen

Für völliges Unverständnis in gastgewerblichen Familienbetrieben sorgt die Geltung des Mindestlohngesetzes inklusive der Aufzeichnungspflicht für Mitarbeitende Ehepartner, Kinder und Eltern.

Die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen unter engen Familienangehörigen ist sehr kompliziert. Die Unterscheidungskriterien sind abstrakt. Die Beteiligten kennen ihren Status in sehr vielen Fällen selbst nicht und betrachten sich – auch wenn das sozialversicherungs- und gesellschaftsrechtlich nicht korrekt ist – als Mitunternehmer oder als bloß „familienhaft Mithelfende“. Hier droht in Kleinbetrieben, in denen ja oftmals der Unternehmer auf Stunden gerechnet für sich selbst nicht einmal einen Mindestlohn erwirtschaftet, bezüglich des Mindestlohns ein großes Fehlerpotenzial, ohne dass irgendein Unrechtsbewusstsein bestehen würde.

Erst recht gilt dies für die Arbeitszeitaufzeichnung. Arbeit und Privatleben sind hier oftmals kaum zu trennen und die Familien wissen gar nicht, welche Stunden sie hier erfassen sollen.

Folgende Maßnahme ist zu treffen:

- Mitarbeitende enge Familienangehörige sind vom Mindestlohn, zumindest aber von der Aufzeichnungspflicht auszunehmen.

7. Tariföffnungsklausel für Ausschlussfristen einführen

Gemäß § 3 Mindestlohngesetz ist der Mindestlohn unabdingbar; eine Verwirkung ist ausgeschlossen. Damit sind auch tarifliche und arbeitsvertragliche Ausschlussfristen / Verfallklauseln insoweit unwirksam.

Dies führt bis zum Ablauf der Verjährung nach drei Jahren zu massiver Rechtsunsicherheit. Außerdem sind juristische Auseinandersetzung über die Reichweite der Unwirksamkeit bereits bestehender Ausschlussfristen vorprogrammiert.

Folgende Maßnahme ist zu treffen:

- Zur Sicherung des Rechtsfriedens und zur Stärkung der Tarifautonomie bzw. der Tarifverträge sollten tarifliche Ausschlussfristen jedenfalls bis zu einer bestimmten Dauer (vergleichbar § 9 Arbeitnehmerentsendegesetz) zugelassen werden.