

Neue Mindestlohn-Bürokratie

AUSBLICK. Mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns sind neue Form- und Dokumentationspflichten verbunden, deren Einhaltung behördlich überprüft wird.

Von **Thomas Muschiol**

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) hat es in sich, denn es bedeutet für die Unternehmen wesentlich mehr, als nur die schlichte Aufforderung, die neue Lohnuntergrenze von 8,50 Euro einzuhalten. Vielmehr schreibt es auch detailliert vor, auf welche Art und Weise sicherzustellen ist, dass bei einer behördlichen Nachprüfung erkennbar ist, dass die Zahlung des Mindestlohns in der täglichen Praxis auch durchgehend eingehalten wurde.

Insoweit müssen die Unternehmen ab dem 1. Januar 2015 neue Formvorschriften, Nachweis- und Dokumentationspflichten einhalten, deren Nichtbeachtung handfeste finanzielle Konsequenzen und sogar Bußgeldzahlungen nach sich tragen können. Der Grund: Zum ersten Mal in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechts wird die Einhaltung eines arbeitsrechtlichen Lohnanspruchs von Amts wegen geprüft, gegebenenfalls gerügt und Verstöße unter Umständen mit Bußgeldern bis zu 30.000 Euro geahndet.

Der Blick auf die Lohnabrechnung genügt für Mindestlohngrenze nicht

Das trifft uns ja nicht, werden sich jetzt vielleicht viele Personalverantwortliche sagen. Schließlich, so der häufige Hinweis, sähen ja die im eigenen Unternehmen bestehenden Arbeitsverträge – auch die der untersten Entgeltgruppe – Löhne vor, die oberhalb der Mindestlohngrenze von 8,50 Euro liegen. Zumal ja auch ein Blick in die jeweilige Lohn-

abrechnung ergeben würde, dass sich das Unternehmen tatsächlich an die mit den Arbeitnehmern vereinbarten (Mindest-)Stundenlöhne hält.

So einfach macht es der Gesetzgeber den Unternehmen allerdings nicht. Vielmehr hat er Vorkehrungen getroffen, dass die mit der Prüfung des Mindestlohns beauftragte Behörde sicher beurteilen kann, dass der tatsächliche Beschäftigungsumfang zu keiner Zeit dazu führt, dass Arbeitsstunden entstehen, die bei arithmetischer Betrachtung unterhalb der magischen 8,50-Euro-Grenze liegen. Der Gesetzgeber hat da-



Tabelle Auswirkung des Mindestlohns auf das Unternehmensergebnis (HI6810128)

Die Arbeitshilfe finden Sie im Haufe Personal Office (HPO). Internet-Zugriff:

www.haufe.de/hi6810128

bei vor allem die in der Praxis häufig auftretenden Fälle im Auge, bei denen einerseits zwar Löhne oberhalb des Mindestlohns vereinbart sind, andererseits aber flexible Regelungen bestehen, bei denen anfallende Überstunden nicht ausbezahlt werden. Vielmehr soll sie der Mitarbeiter im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung „abfeiern“. Typischerweise werden derartige Regelungen gerade im Zusammenhang mit Teilzeitarbeitsverhältnissen vereinbart.

Deutlich wird dies anhand eines Beispiels: Eine Mitarbeiterin im Versand

arbeitet in Teilzeit auf der Basis von monatlich 80 Stunden und bekommt dafür ein Gehalt von 760 Euro. Nicht selten kommt es vor, dass die Mitarbeiterin einige Stunden mehr als vereinbart arbeitet. Dies geschieht im jeweiligen Einvernehmen und unter der Maßgabe, dass die Mehrstunden nicht ausbezahlt, sondern bei Gelegenheit abgefeiert werden.

Beispiel Überstunden: Früher unverfänglich, heute problematisch

Nach bisheriger Rechtslage bereitet die Lösung wenig Schwierigkeiten: Das Vorgehen ist arbeitsrechtlich unverfänglich und kann von den Beteiligten völlig unbürokratisch abgewickelt werden. Eine Vorgabe, dass derartige Stundensaldierungen schriftlich vereinbart werden müssen, gibt es nicht, es sei denn die Schwelle zur Pflicht, ein sogenanntes Wertguthaben einzurichten (§ 7b SGB IV), wäre überschritten.

Anders wird dies ab dem 1. Januar 2015: Dann sind derartige Vertragsgestaltungen nach § 2 MiLoG nur noch möglich, wenn dies in einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto dokumentiert wird und nachweislich innerhalb von zwölf Monaten nach der monatlich vorzunehmenden Erfassung durch Freizeit oder Auszahlung ausgeglichen wird. Damit aber nicht genug: Gleichzeitig findet eine Beschränkung der maximal auf diesem Arbeitszeitkonto befindlichen Arbeitsstunden statt. Hier dürfen sich maximal 50 Prozent der monatlichen vertraglichen Arbeitszeit, in oben genanntem Beispiel also maximal 40 Stunden, befinden.



Ab 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn. Zusätzlich haben Arbeitgeber jedoch neue Dokumentationspflichten einzuhalten.

Wer jetzt wiederum einwendet, dass im Arbeitsrecht an vielerlei Stellen gesetzliche Pflichten bestehen, eine Nichteinhaltung aber doch nur relevant wird, wenn diese im Konfliktfall reklamiert wird, der irrt gewaltig. Die Pflichten aus dem Mindestlohngesetz sind nämlich öffentlich-rechtlicher Natur und werden behördlich nachgeprüft. Den neu benannten „arbeitsrechtlichen Prüfbeamten“ der Zollbehörde (lesen Sie dazu den nebenstehenden Kasten) ist insoweit umfassende Einsicht in sämtliche Unterlagen zu geben, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns geben (§ 15 MiLoG).

Mit einer Überstunde kann der Mindestlohn unterschritten werden

Auf den Beispielsfall bezogen bedeutet dies: Wenn die Mitarbeiterin etwa 15 Mehrstunden im Januar 2015 ansammelt und diese nicht oder nicht ord-

BETRIEBSPRÜFUNG

Amtliche Prüfer des Mindestlohns

Ursprünglich sollten sie lediglich an Schlagbäumen stehen und Einreisedokumente oder Waren prüfen. Zwischenzeitlich gehören auch Vorgaben aus dem Mindestlohngesetz zum Aufgabenbereich der Zollbeamten.

Spätestens mit dem Schengener Abkommen ist den Beamten der Zollverwaltung das Gros ihres eigentlichen Tätigkeitsfelds abhandengekommen. Die Aufdeckung und Verfolgung von Schwarzarbeit war sodann eine neu zugewiesene Funktion für die Zollbeamten, die sich aber nicht nur in spektakuläre Razzien zur Suche nach illegal Beschäftigten erschöpft. Vielmehr mutierten die Zollbeamten auch zu Hilfsbeamten der Sozialversicherung, was sich insbesondere in der Beschlagnahme von Buchhaltungsunterlagen, die Hinweise auf mögliche Umgehungen beitragsrechtlicher Sozialversicherungsvorschriften enthalten, niederschlägt.

Mit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes wird die Zollverwaltung zur eigenständigen Prüfbehörde, denn in § 14 MiLoG wird definiert: „Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers [...] sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig“. In diese Kompetenz fallen auch mögliche Sanktionen. Hier sieht das MiLoG auch schon für den Fall der Missachtung von Dokumentationspflichten ein Bußgelder bis zur Höhe von 30.000 Euro vor.

Die Zahlung des vorenthaltenen Mindestlohns beziehungsweise die festgestellte Differenz an den betroffenen Arbeitnehmer selbst gehört allerdings nicht zur Aufgabe der Zollbehörde. Diese kann nur der Beschäftigte selbst einfordern, wozu er allerdings drei Jahre Zeit hat. Ausschlussfristen, auch daran hat das MiLoG gedacht, können hier nicht greifen.

nungsgemäß auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, wird im Falle einer Überprüfung kompromisslos für den Monat Januar folgende Rechnung aufgemacht: 760 Euro geteilt durch 95 Arbeitsstunden ergeben acht Euro Stundenlohn. Die Behörde stellt also fest, dass die neue Lohnuntergrenze von 8,50 Euro nicht eingehalten wurde.

Für die Praxis bedeutet dies: Nur wenn ausgeschlossen werden kann, dass eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit stets deckungsgleich mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ist oder eventuelle Mehrstunden im Monat ihres Entstehens tatsächlich bezahlt werden, kann auf die schriftliche Vereinbarung eines den speziellen Anforderungen des MiLoG entsprechenden Arbeitszeitkontos verzichtet werden. Ansonsten kann schon die Ableistung einer Mehrstunde zu einem Verstoß führen.

Verschärfte Vorgaben bei geringfügiger Beschäftigung

Noch stärker wirkt sich das neue MiLoG bei der Beschäftigung von geringfügig Beschäftigten aus. Hier ist der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet „Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit“ zu dokumentieren. Diese Aufzeichnungen müssen spätestens bis zum „Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags“ vorliegen und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. Wer hier in die Mindestlohnfalle gerät, trägt ein doppeltes Risiko.

Zum einen kann es wie bei einem „normalen“ Arbeitnehmer durch Unterlassen des schriftlich zu vereinbarenden Arbeitszeitkontos oder einem Fehler bei der Dokumentation zu einer behördlichen Feststellung kommen, dass das Unternehmen den Mindestlohn nicht eingehalten hat.

Zum andern führt eine solche Feststellung aufgrund amtlicher Mitteilungspflichten zu einer Meldung an die Sozialversicherungsbehörden – und was dann passiert, ist nichts Neues: Die Sozialversicherung erfährt, dass ein Arbeit-

INFO

Zur Aufzeichnung verpflichtete Branche

Durch das Mindestlohngesetz blühen Arbeitgebern in einigen Branchen neue Aufzeichnungspflichten. Sie orientieren sich an jenen für geringfügig Beschäftigte.

Ab 2015 gelten für geringfügig Beschäftigte neue Pflichten der Dokumentation aus dem MiLoG. Die gleichen Aufzeichnungspflichten haben einige Unternehmen für alle ihre Mitarbeiter zu beachten. Die Voraussetzung: Die Betriebe gehören zu den Branchen, in denen die Beschäftigten dazu verpflichtet sind, für eventuelle Kontrollen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz stets Ausweispapiere mitzuführen. Dies sind folgende Branchen: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie Unternehmen der Fleischwirtschaft.

geber eine zwingende Lohnvorschrift nicht eingehalten hat. Unabhängig davon, ob die monierte Lohndifferenz tatsächlich nachgezahlt wird, fordert die Sozialversicherung dafür Sozialversicherungsbeiträge, was in der Fachwelt als „Verarbeitung von Phantomlohn“ bekannt ist.

Unternehmenssitz im Ausland: Auch hier gibt es neue Meldepflicht

Auch für den Fall, dass ein Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat, hält das MiLoG ein Novum bereit. Hier gibt es eine neue Meldepflicht, die aber nicht wie gewohnt im Rahmen der Entgeltabrechnung bei der Sozialversicherung abzugeben ist, sondern direkt beim Überwacher des Mindestlohns aufschlägt – also der Zollverwaltung. Es soll unter anderem eine Erklärung enthalten sein, dass die Verpflichtung zum Mindestlohn eingehalten wird.

Eine echte Überraschung hält das MiLoG schließlich noch für den Fall bereit, dass ein Unternehmer einen Dritten (beispielsweise einen Subunternehmer) mit einem Dienst- oder Werkvertrag beauftragt. Dabei wird der beauftragende Unternehmer in die Pflicht genommen. Er muss dafür gerade stehen, wenn der

beauftragte Betrieb bei der Durchführung des Auftrags seinen Mitarbeitern den Mindestlohn vorenthält. In diesen Fällen, so bestimmt es § 13 MiLoG lapidar, findet die Vorschrift des § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz Anwendung. Darin wiederum ist geregelt, dass derjenige, der einen Auftrag vergibt, „wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat“, für die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften bezüglich der Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens haftet. Damit besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich an einen Dritten, nämlich den Auftraggeber des Arbeitgebers (also des beauftragten Unternehmens) zu wenden, sollte er den Mindestlohn nicht erhalten.

Und welche Formvorschriften muss das beauftragende Unternehmen hierbei beachten? Ausnahmsweise keine. Aber hier raten Experten, sich zur Abwechslung freiwillig einer Hinweispflicht zu unterwerfen. Das bedeutet: Unternehmen sollten bereits bei der Vergabe von Aufträgen die Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, aufnehmen. ■

THOMAS MUSCHIOL ist Rechtsanwalt in Freiburg.