

# Mindestlohn entbürokratisieren

IHK-Positionen zur Bundestagswahl 2017

## Auf einen Blick

Die Mehrheit der bayerischen Unternehmen klagt über zusätzliche Bürokratie, die die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 mit sich gebracht hat. Im BIHK-Unternehmensbarometer vom Juli 2015 beurteilten 77 % der befragten Unternehmen diese Bürokratiebelastung als „unverhältnismäßig hoch“. Die seither beschlossenen Entlastungen können nur ein erster Schritt sein.

Die zusätzliche bürokratische Belastung für die Unternehmen resultiert aus drei Regelungen:

- **Zivilrechtliche Auftraggeberhaftung, die ein unkalkulierbares Haftungsrisiko darstellt und den Verwaltungsaufwand erhöht**
- **Zusätzliche Aufzeichnungspflichten, die zu umfassend sind**
- **Regelungen zu Praktikanten und Jugendlichen, die zu komplex sind und falsche Anreize setzen**

## Auftraggeberhaftung

Mit der zivilrechtlichen Auftraggeberhaftung versucht der Gesetzgeber, die Wirksamkeit des Mindestlohns zu stärken. Unternehmen sollen hierdurch aus „eigenem“ Interesse darauf achten, dass von ihnen beauftragte Unternehmen die gesetzliche Lohnuntergrenze einhalten.

Von der Auftraggeberhaftung sind weite Teile der oberbayerischen Wirtschaft betroffen, da eine Beauftragung anderer Unternehmen zur Erfüllung eigener vertraglicher Leistungen gängige Praxis ist.

Für die Unternehmen führt die Auftraggeberhaftung jedoch zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit, da sie für etwas haften, was sie nicht kontrollieren können. Nur ein Einblick in die Lohnunterlagen würde eine Kontrolle ermöglichen. Dies ist jedoch – aus guten Gründen – aufgrund des Datenschutzes untersagt. Besonders problematisch ist es, wenn die beauftragten Unternehmen selbst weitere Subunternehmen beauftragen, denn auch in diesem Fall haftet das Unternehmen, welches zu Beginn der Auftragskette steht.

Um das Haftungsrisiko zu reduzieren, lassen sich viele Unternehmen von ihren Auftragnehmern nachweisen, dass diese ihren Mitarbeitern zumindest den Mindestlohn bezahlen. Sowohl für den Auftraggeber als auch den Auftragnehmer erhöht dies den Verwaltungsaufwand, da nicht nur die Dokumente ausgefüllt, sondern diese auch aufbewahrt werden müssen.

Das unkontrollierbare Haftungsrisiko für die Unternehmen sollte reduziert werden, in dem die Haftung zumindest nur bei grober Fahrlässigkeit greift. Eine wirkliche Bürokratieentlastung würde die komplette Streichung der Haftungsregeln insgesamt bringen, denn Unternehmen würden auf die Ausstellung von Mindestlohnklärungen verzichten.

## Stimme der Wirtschaft

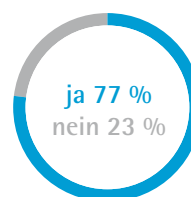
*Wir hadern nicht mit der Höhe des Mindestlohns, denn wir zahlen schon lange mehr und das aus Überzeugung. Die Dokumentationspflicht und die rechtliche Unsicherheit sind für unser internationales Unternehmen jedoch eine Belastung. Und mit der Generalunternehmerklausel haften wir für etwas, das wir nicht kontrollieren können.*

*Georg Dettendorfer, Geschäftsführer  
Johann Dettendorfer Spedition Ferntrans  
GmbH & Co. KG, Vizepräsident der IHK für  
München und Oberbayern*

## Forderung

- **Auftraggeberhaftung abschaffen oder zumindest auf grobe Fahrlässigkeit reduzieren**

## Einschätzung der Unternehmen zu Bürokratie des Mindestlohns



*„Die Bürokratie, die der flächendeckende Mindestlohn mit sich bringt, ist unverhältnismäßig hoch.“*

Quelle: BIHK-Unternehmensbarometer 2015

## Aufzeichnungspflichten

Im Mindestlohngesetz (MiLoG) ist geregelt, dass in bestimmten Branchen die Arbeitszeit für Beschäftigte mit einem Verdienst von bis zu 2.958 Euro sowie für alle dort eingesetzten Zeitarbeitskräfte erfasst werden muss. Die Aufzeichnungspflicht entfällt, wenn in den letzten zwölf Monaten ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von 2.000 Euro nachweislich überschritten wurde. Darüber hinaus gilt die Aufzeichnungspflicht für alle gewerblichen Minijobs. Dokumentiert werden muss Beginn, Ende und Dauer. Die Aufzeichnung muss innerhalb von 7 Arbeitstagen vorliegen und zwei Jahre aufbewahrt werden.

Rund 12.500 (ca. 9 %) der oberbayerischen HR-Unternehmen (inkl. Betriebsstätten, ohne KGTs) sind in Branchen wie zum Beispiel Speditionen und Gastronomie tätig, denen aufgrund des MiLoGs zusätzliche Aufzeichnungspflichten auferlegt wurden. Zudem gibt es in Bayern im gewerblichen Bereich rund 1,16 Mio. geringfügig entlohnte Minijobs, für die unabhängig von der Branche die Arbeitszeit erfasst werden muss.

Problematisch ist einerseits, dass die für die Aufzeichnungspflicht angesetzte Verdienstgrenze zu hoch ist und somit auch für Arbeitnehmer, die weit mehr als den Mindestlohn verdienen, die Arbeitszeit erfasst werden muss. Andererseits wird nicht zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden. Für dieselbe Lohngruppe können damit unterschiedliche Bestimmungen je nach vertraglicher Arbeitszeit gelten. Da der Mindestlohn auf die Entlohnung pro Stunde abzielt, ist es nicht überzeugend, dass die Stundenanzahl bei der Verdienstgrenze nicht berücksichtigt wird. Sinnvoll wäre es, eine vollzeitäquivalente Einkommensgrenze von 1.900 Euro anzusetzen. Damit würde einerseits unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen Rechnung getragen. Andererseits wären selbst mit dieser Grenze noch Beschäftigte erfasst, die 48 Stunden pro Woche (wöchentliche Höchstarbeitszeit) mit einem Stundenlohn von 9 Euro arbeiten.

Die 7-Tages-Frist zur Vorlage der Arbeitszeitnachweise ist insbesondere bei Dienstreisen oder wenn Beschäftigte nicht täglich arbeiten schwierig einzuhalten. Da zudem die Gehaltsabrechnungen von den Unternehmen in der Regel monatlich erstellt werden, würde eine Fristverlängerung auf das Ende des Folgemonats besser zu den betrieblichen Abläufen passen.

## Komplizierte Ausnahmeregelungen bei Praktika und falsche Anreizsetzung für junge Erwachsene

Grundsätzlich gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausnahmeregelungen gibt es jedoch für Praktikanten sowie für Jugendliche bis 18 Jahre ohne Berufsausbildung. Von den Regelungen sind weite Teile der oberbayerischen Wirtschaft betroffen, da durch Praktika sowie Ausbildung zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses beigetragen wird.

Der Gesetzgeber will mit der grundsätzlichen Einbeziehung von Praktikanten Dauerpraktika entgegenwirken. Allerdings sind die Ausnahmen komplex und die Unternehmen müssen im Einzelfall prüfen, ob eine Ausnahme zutrifft. Da sich hieraus eine Rechtsunsicherheit ergeben kann, halten sich die Unternehmen mit Praktika tendenziell zurück. Dies zeigen auch die Ergebnisse des BIHK-Unternehmensbarometers vom Juli 2015: 16 % der Unternehmen wollen in Folge des Mindestlohns keine Praktikanten mehr beschäftigen. Andere Studien kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Praktikanten gesunken ist.

Um die Komplexität zu reduzieren, die Einzelfallprüfung zu vermeiden sowie die sich daraus ergebende Rechtsunsicherheit auszuschließen, sollten Praktika generell bis zu einer Dauer von sechs Monaten vom Mindestlohn ausgenommen werden. Der Sachverständigenrat fordert in seinem aktuellen Gutachten sogar eine generelle Ausnahmeregelung für Praktika bis zu 12 Monaten. Dies würde die Unsicherheit sowie den Verwaltungsaufwand der Unternehmen reduzieren, was wieder zu mehr Praktika führen dürfte. Auch mit diesen generellen Regelungen könnte Dauerpraktika entgegengewirkt werden.

Mit der Altersgrenze für Jugendliche ohne Berufsausbildung will der Gesetzgeber verhindern, dass Jugendliche anstelle einer Berufsausbildung einer Tätigkeit nachgehen, mit der sie kurzfristig mehr verdienen können. Diese Ausnahmeregelung ist grundsätzlich sinnvoll. Im Ausbildungsjahr 2015 waren rund 45 % der Auszubildenden zu Ausbildungsbeginn älter als 18 Jahre. Daher sollte die Altersgrenze auf 25 Jahre erhöht werden, um auch für diese Gruppe die Anreize richtig zu setzen.

### Ansprechpartner:

Dr. Jochen Wiegmann  089 5116-0  [wiegmann@muenchen.ihk.de](mailto:wiegmann@muenchen.ihk.de)

## Forderungen



- Grenze für Aufzeichnungspflicht auf vollzeit-äquivalente Einkommen umstellen und auf 1.900 Euro absenken
- 7-Tages-Frist auf Ende Folgemonat ausweiten

## Forderungen



- Praktika sechs Monate vom Mindestlohn ausnehmen
- Altersgrenze für Jugendliche ohne Ausbildung von 18 auf 25 Jahre anheben

## Verwandte Themen



- Bürokratie abbauen
- Digitalisierung der Arbeitswelt
- Fachkräfte sichern



Weitere Informationen finden Sie im Internet unter [ihk-muenchen.de](http://ihk-muenchen.de)