



## Mindestlohngesetz: Erste Erfahrungen und Praxisbeispiele

Der gesetzliche Mindestlohn gilt erst seit ein paar Wochen, aber er verursacht bei den Unternehmen – neben Kostensteigerungen – erhebliche Rechtsunsicherheit und neue Bürokratie; auch für Unternehmen, die Löhne weit über dem 8,50-Euro-Mindestlohn zahlen. Das zeigen die Rückmeldungen vieler Unternehmen bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs).

Die IHKs bieten für Unternehmen Informationen und Unterstützung bei diesem Thema an. In insgesamt rd. 150 Veranstaltungen informierten sich bislang mehr als 8.000 Unternehmen. Zusätzlich informierten die IHKs Unternehmen in mehr als 15.000 telefonischen oder E-Mail-Anfragen. Hierbei zeigte sich die große Verunsicherung bei den Unternehmen, viele Fragen konnten zudem nicht abschließend geklärt werden – auch nicht von Seiten des BMAS oder des Zolls.

Aus der Vielzahl der Unternehmensanfragen zeigen sich unterschiedliche Themenfelder, bei denen die IHK-Organisation erheblichen Änderungsbedarf durch den Gesetzgeber sieht:

1. Auftraggeberhaftung
2. Bürokratie / Aufzeichnungspflichten
3. Praktika / Abschlussarbeiten / Duale Studiengänge
4. Menschen mit Behinderung
5. Rechtsunsicherheit / Prüfung durch den Zoll

### 1. Auftraggeberhaftung

- Die verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung des § 13 MiLoG sorgt für erhebliche Rechtsunsicherheit und steigert den bürokratischen Aufwand in den Betrieben. Vielfach ist nicht klar, ob ein Auftraggeber von der Haftung tatsächlich umfasst wird und damit für eine gesamte potenzielle Auftragskette haftet. Dies gilt insbesondere für gemischte Verträge aus Werk-/Dienst- und Kaufvertragselementen, aber auch bei reinen Werk- und Dienstverträgen.
- Diese Unsicherheit führt derzeit zu einer Flut von Haftungsfreistellungserklärungen zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern. Dies erzeugt hohen bürokratischen Aufwand in den Betrieben. Selbst Firmen, die Löhne jenseits des gesetzlichen Mindestlohns zahlen, sind insofern betroffen, dass sie von Auftragnehmern aufgefordert werden, Haftungserklärungen bzgl. der Mindestlohnzahlungen vorzulegen. Häufig gibt ein Auftragnehmer Teile der geschuldeten Leistung an Unter-auftragnehmer weiter, ohne dass der Auftraggeber davon Kenntnis hat. Hinzu

kommt, dass ein Auftraggeber schon allein aus datenschutzrechtlichen Gründen gar nicht prüfen kann, welche Löhne ein Auftragnehmer zahlt.

Erfahrungen, Fragen und Zitate aus der Praxis:

- *„Wie kann man zur Vermeidung von Haftungsproblemen die Einhaltung des Mindestlohns bei Subunternehmern sicherstellen? Durch schriftliche Bestätigung des Subunternehmers an den Unternehmer? Durch schriftliche Bestätigung der Nachunternehmer eines Subunternehmers an den Unternehmer. Oder an den direkten Subunternehmer oder an beide u.s.f.? Muss man die Lohnunterlagen aller Subunternehmer kopieren lassen und wie oft? Einmal pro Monat, einmal pro Jahr, bei jedem neuen Auftrag? Wie lange soll man diese Lohnunterlagen aufbewahren? Muss man durch Nachfragen bei den Arbeitnehmern der Nachunternehmer die Richtigkeit der Angaben prüfen? Besonders zu diesem Thema werden häufig Musterformulierungen nachgefragt. Eine AGB-rechtsichere Musterformulierung findet man nicht.“*
- *„Haftet ein Hotelier, der ein Reinigungsunternehmen beauftragt, für den Mindestlohn der Arbeitnehmer des Reinigungsunternehmens, weil er sich gegenüber seinen Gästen verpflichtet hat, ein sauberes Hotelzimmer zur Verfügung zu stellen? Wohingegen der Einzelhändler, der seine Büroräume und den Ausstellungsbereich von einer Fremdfirma reinigen lässt wohl nicht dafür haftet, dass die Reinigungsfirma den Mindestlohn bezahlt, denn der saubere Ausstellungsbereich gehört nicht zur Leistungspflicht beim Kauf.“*
- *„Die Unternehmen kämpfen hauptsächlich mit der Flut an unterschiedlichsten Haftungserklärungen, die zwischen den Unternehmen im Umlauf sind. Das ist an Bürokratie nicht mehr zu toppen! Es trifft vor allem kleine und Kleinstunternehmer. Durch die Haftung des Auftraggebers fühlen sie sich unter Generalverdacht gestellt.“*
- *„Es ist ein Riesenaufwand Kundenschreiben zu beantworten, welche bestätigen, dass wir Mindestlohn zahlen. Das fordert quasi jeder Kunde. Gleichzeitig sind wir gezwungen uns ggü. den Lieferanten abzusichern. Ein riesiges Schnellballsystem ist in Gang gesetzt worden ohne wirklich konkret etwas zu bringen. Wer gegen ein Gesetz verstößt, soll direkt belangt werden und nicht diejenigen, welche keine Einblicke haben bzw. wg. Datenschutz haben dürfen.“*

### DIHK-Forderung

- Es bedarf zumindest einer rechtssicheren Klarstellung der aktuellen Regelung (z. B. im Gesetz), dass für die Einhaltung des Mindestlohns nur innerhalb der Subunternehmerkette gehaftet wird – also nur dort, wo ein beauftragter Unternehmer zur Erledigung seiner Aufgaben weitere Unternehmer einschaltet.
- Darüber hinaus ist es jedoch nötig, die Haftung nur auf die jeweils erste Stufe innerhalb dieser Kette zu begrenzen, weil der Auftraggeber i.d.R. keinen Einfluss auf die weiteren Stufen hat.
- Ein höheres Maß an Rechtssicherheit würde allerdings dadurch entstehen, die Haftung verschuldensabhängig auszugestalten.

## 2. Bürokratie / Aufzeichnungspflichten

- Die umfangreichen Dokumentationspflichten des § 17 MiLoG verursachen erheblichen bürokratischen Aufwand, erschweren betriebliche Abläufe, erfordern zusätzliche Personalressourcen und stehen insbesondere bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in keinem Verhältnis zum Nutzen. Vor allem kleine Betriebe, die nicht über eine elektronische Zeiterfassung verfügen, empfinden sie als „Bürokratiemonster“. Bei Minijobbern wird in Betrieben z. T. nur darauf geachtet, dass die vertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt eingehalten wird. Der Lohn wird gleichmäßig ganzjährig gezahlt, die tatsächliche Arbeitszeit pro Monat variiert monatlich aber je nach Bedarf.
- Die Verdienstgrenze für die Aufzeichnungspflichten ist mit 2.958 Euro deutlich zu hoch. Zu deren Berechnung wurden praxisferne Annahmen zugrunde gelegt (29 Arbeitstage im Monat mit 12 Stunden pro Tag). Zudem scheint es keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeit zu geben, was eine Ungleichbehandlung wäre, weil für Teilzeitbeschäftigte höhere Stundenlöhne zugrunde lägen.
- Problematisch ist zudem die kurze Frist von einer Woche für die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit. Dies ist insbesondere für Unternehmen mit vielen Außendienstmitarbeitern problematisch, in denen Letztere die Listen selbst führen und diese nun wöchentlich bei der Zentrale einreichen müssen. Bisher war in der Regel eine monatliche Einreichung üblich.
- Die Aufzeichnungspflicht für mitarbeitende Familienangehörige ist nicht nachvollziehbar und kaum praktikabel. Betriebliche und private Belange sind vielfach nicht voneinander zu trennen.

### Erfahrungen, Fragen und Zitate aus der Praxis:

- *„Eine immense Zettelwirtschaft (da wöchentlich), insbesondere in Branchen bei denen viele Minijobber eingesetzt werden. Viele sehen auch das Problem, dass sie den Mitarbeitern wegen dieser Zettel ewig „hinterherrennen“ müssen und dadurch einen großen Aufwand haben. Verwirrung und Unklarheit herrscht vielfach auch bei der Frage, ob es genügt, wenn die Arbeitnehmer selbst aufzeichnen und ob eine Unterschrift erforderlich ist (laut der Information des BMAS auf [www.der-mindestlohn-gilt.de](http://www.der-mindestlohn-gilt.de) ist eine Unterschrift nicht erforderlich). Hier wären klare, eindeutige Vorgaben und Regelungen wünschenswert.“*
- *„Der Zeitaufwand steigt enorm. Die Aushilfen sollen gerade in Zeiten helfen, in denen viel los ist. Wenn dann noch für eine Vielzahl von Aushilfen Aufzeichnungen geführt werden müssen, bleibt die eigentliche Arbeit doch wieder liegen. Dieser bürokratische Aufwand steht in keinem Verhältnis zum Nutzen. Dann kann gleich auf die Aushilfen verzichtet werden.“*
- *„Die Dokumentationspflicht ist eine zusätzlich enorme Bürokratielast für die Betriebe. Die Unternehmen müssen für die Bürokratiebewältigung verhältnismäßig viel zu viel Zeit investieren. Es fehlt die Praxisnähe dieses neuen Gesetzes. Die bürokratischer gewordene Zeiterfassung lasse keine Spielräume zu, die doch gerade in dieser Branche (Gastgewerbe) nötig wären. Bei Veranstaltungen kann man nicht immer pünktlich Schluss machen. Da kann es durchaus auch mal passieren, dass die Feier eine oder zwei Stunden länger dauert. Aber die Arbeitskraft steht leider dann nicht mehr zur Verfügung, bzw.“*

*es müsste eine zweite Schicht eingesetzt werden. Dies ist aus Sicht der Unternehmer völlig weltfremd.“*

- *„Als Abrechnungsstelle für meine Klienten sehe ich, wie schwierig die Erfassung der Daten ist. Die meisten müssen diese Dokumentation per Hand nachvollziehen, da sich ein Erfassungssystem nicht rentiert. Bei einigen ist es auch so, dass die Aushilfen (z. B. Putzdienst) direkt von zu Hause zum Kunden fahren. Wie soll die Geschäftsführung hier der Dokumentationspflicht nachkommen? Zu den Kunden fahren und überprüfen wann die Mitarbeiter gekommen sind?“*
- *„Durch die Dokumentationspflichten der Arbeitszeit auch für nicht geringfügig Beschäftigte wird der Unternehmer in seiner Unternehmenskultur eingeschränkt. Wir hatten bisher keinerlei Zeiterfassung für Fach- und Führungskräfte. Die Arbeitszeit wurde rein auf Vertrauensbasis geleistet. Es kann nicht sein, dass dieses wichtige Kulturelement durch die Neuregelungen praktisch abgeschafft werden muss.“*
- *„Unsere Kunden sind Sicherheitsdienste. Die Dokumentationspflichten in dem Bereich sind enorm. Hier wird eine riesige Bürokratie aufgebaut. Wie sollten mobile Mitarbeiter, die täglich an mehreren Orten arbeiten, ihre Arbeitszeiten festhalten? Wie soll das das Unternehmen ernsthaft kontrollieren? In dem Bereich muss man dem Mitarbeiter einfach vertrauen. Man kann nur im Nachhinein das dokumentieren, was einem der Mitarbeiter mitteilt.“*

### DIHK-Forderung

- Der Verdienstgrenze, ab der die Aufzeichnungspflicht entfällt, sollten realistische Annahmen zugrunde gelegt werden (z. B. 48 Wochenstunden, 4,3 Wochen pro Monat plus „Sicherheitsaufschlag = 1.900 Euro).
- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung muss bei der Berechnung der Verdienstgrenze Rechnung getragen werden.
- Für die Aufzeichnung sollten längere Fristen gelten, deshalb sollte spätestens am Monatsende die Liste vollständig vorliegen, nicht innerhalb einer Woche. Sinnvoll erscheint auch ein zeitlicher Gleichlauf mit den Lohnabrechnungsunterlagen.
- Die Aufzeichnungspflicht für Familienangehörige sollte entfallen.

### 3. Praktika / Abschlussarbeiten / Duale Studiengänge

- Praktikanten unterliegen grundsätzlich dem Mindestlohn. Ausgenommen sind Pflichtpraktika, Orientierungspraktika und berufs- oder hochschulausbildungsbegleitende Praktika bis zu drei Monaten.
- Bei den Unternehmen herrscht Unsicherheit und deutliche Zurückhaltung bei der Vergabe von Praktikumsplätzen infolge der Mindestlohnregelung. Auch große Unternehmen berichten, dass sie weniger Praktika anbieten. Neben den Kosten spielen Rechtsunsicherheit und administrativer Aufwand dabei eine Rolle. Der wichtige Einblick in die Praxis für junge Menschen geht dadurch verloren. Auch der Aspekt, dass Praktikanten mit Mindestlohn mehr verdienen als Auszubildende trägt dazu bei, dass Unternehmen auf Praktikanten verzichten, weil dies gegenüber den Auszubildenden nicht zu vermitteln ist.

- Unklarheiten zeigen sich z. B. bei der Frage, wie eine Schule / eine Hochschule ein Pflichtpraktikum in Schul- oder Studienordnung beschreiben muss. Oft ist das Wort „Pflichtpraktikum“ nicht enthalten und die Unternehmen sind unsicher, ob sie ein angefragtes Praktikum als Pflichtpraktikum werten können. Die Unternehmen haben mehr Aufwand, sich das Pflichtpraktikum von der jeweiligen Einrichtung nochmals bestätigen zu lassen. Hier würde eine Empfehlung an Schulen / Hochschulen, ihre Schul- und Studienordnungen eindeutig zu formulieren, sicherlich helfen.
- Unklarheiten bestehen ferner bei „Dualen Studiengängen“, die betriebliche Ausbildung und Studium kombinieren. Auch nach Abschluss der Ausbildung werden während des Studiums Praxisphasen absolviert. Hier ist unklar, ob der Mindestlohn gilt.
- Ebenfalls unklar ist, wie mit Praktika für Abschlussarbeiten umgegangen wird. Einerseits vertritt die Mindestlohn-Hotline des BMAS die Auffassung, dass die in Unternehmen verbrachte Zeit zur ausschließlichen Erstellung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten regelmäßig als Pflichtpraktikum eingestuft werden kann und deshalb nicht dem MiLoG unterliegt. Dies deshalb, weil die Anfertigung der Abschlussarbeit Teil einer Hochschulausbildung und in den jeweiligen Studienordnungen vorgeschrieben sei. Andererseits liegen Berichte vor, dass zuständige Behörden verneinen, dass es sich um „Pflichtpraktika“ handelt, da die Arbeiten theoretisch auch in der Hochschule geschrieben werden könnten. Es bestehen hier seitens der Wirtschaft Unsicherheiten, da die Studienordnungen insoweit regelmäßig keine betriebliche Praxisphase vorgeben. Die Sprachregelung des BMAS via Telefonhotline schafft für Unternehmen keine Rechtssicherheit. Es ist zu befürchten, dass die Bereitschaft der Unternehmen abnimmt, Abschlussarbeiten im Rahmen betrieblicher Praxis zu ermöglichen.
- Viele Unternehmen berichten zudem, dass ein dreimonatiges Praktikum zu kurz sei, um ausreichend Einblicke in die Tätigkeiten zu bekommen. Quereinsteiger finden z. T. über Praktika den Weg in Beschäftigung. Der Mindestlohn sei zu hoch, um entsprechende Praktika anbieten zu können.

#### Erfahrungen, Fragen und Zitate aus der Praxis:

- *Ein Unternehmen nimmt am „Niedersachsen Technikum“ der Hochschule Hannover teil und will junge Frauen zur Aufnahme eines natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studiums motivieren. Junge Frauen – in der Regel direkt nach dem Abitur – erhalten die Möglichkeit in ihrer Entscheidungsphase Studien- und Berufserfahrung im technischen Bereich zu sammeln. Die gelungene Kombination von einem Tag Hochschule und vier Praxistagen im Betrieb je Woche hat wesentlich zum Erfolg des Projektes beigetragen. Die Dauer des Programms beträgt 6 Monate. Die Praktikantinnen erhalten bislang eine Aufwandsentschädigung, die alle Praktikumskosten abdeckt. Da die Praktikantinnen in ihrer Zeit in alle technischen Bereiche hineinschnuppern sollen, bringen sie keinen rechenbaren Beitrag fürs Unternehmen und der Mindestlohn ist nicht angemessen. Wenn der Mindestlohn für derartige studienbegleitende Praktika bestehen bleibt, muss sich das Unternehmen aus dieser Art der MINT-Fachkräftegewinnung zurückziehen.*
- *„Einschränkungen bzw. Zwänge bei Praktika und praktischen Diplom-, Master-, Studienarbeiten sind extrem ärgerlich und schaden dem Bildungssystem in*

*der Vernetzung von Wirtschaft und Hochschulen zum Schaden aller Beteiligten, besonders der Studierenden. Durch den Mindestlohn müssen wir unsere – unserer Meinung nach sehr angemessene – Praktikumsvergütung fast verdoppeln. Es ist zudem den „Pflichtpraktikanten“ kaum zu vermitteln, dass sie deutlich weniger Entgelt erhalten sollen, als die Praktikanten, die nicht unter die Ausnahmen des Mindestlohngesetzes fallen. Dies erzeugt Ungerechtigkeit!“*

- *„Die von Unternehmen betreuten Masterarbeiten gehen in der Regel weit über den gesetzlich fixierten Maximalzeitraum von drei Monaten für freiwillige Praktika hinaus. Aussagen der zuständigen Behörden, dass es sich nicht um „Pflichtpraktika“ handelt, führen z. B. dazu, dass von einem hannoverschen Mittelständler bekannt ist, dass er die Zusammenarbeit mit der Universität in diesem Bereich einstellen wird. Von einem sehr großen Automobilzulieferer hören wir, dass die Zahl der betreuten Master-Studenten auf 20 Prozent des aktuellen Standes heruntergefahren werden soll. Im Sinne der Berufsorientierung halten wir dies für katastrophal. Von den Unternehmen werden auch Zweifel vorgebracht, ob an der Hochschule überhaupt ausreichend Betreuungskapazitäten vorhanden sind, um alle Studenten selbst zu betreuen. Zumindest ist zu befürchten, dass zukünftig nur noch die Studenten in den Genuss einer praxisnahen Abschlussarbeit kommen werden, bei denen erwartete Qualität und thematischer Inhalt der Masterarbeit einen unmittelbar erkennbaren Gegenwert für das angefragte Unternehmen haben.“*
- *„Wir haben Studenten in unterschiedlichen Dualen Studiengängen. Während der vorlesungsfreien Zeit sind die Studenten im Betrieb um Praxiserfahrung zu sammeln und Ihre Projekte zu bearbeiten. In einigen Studienordnungen sind diese Praxissemester als freiwillige Praktika deklariert, was zur Folge hat, dass die Stunden, die die Studenten leisten, mit dem Mindestlohn vergütet werden müssen. In anderen Studienordnungen sind diese Praxissemester als Pflichtpraktika deklariert, was dazu führt, dass das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet. Hier gibt es leider keine einheitlichen Richtlinien. Eine korrekte Beurteilung jedes Einzelfalls ist mit viel bürokratischem Aufwand, Nachweisen etc... verbunden.“*

### DIHK-Forderung

- Rechtssichere Klarstellung, dass Praktika/Praxisphasen im Rahmen dualer Studiengänge durchgängig vom Mindestlohn ausgenommen sind.
- Rechtssichere Klarstellung, dass die Anfertigung von Abschlussarbeiten im Unternehmen grundsätzlich vom Mindestlohn ausgenommen ist.
- Orientierungspraktika sollten auch dann vom Mindestlohn ausgenommen werden, wenn bereits eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt (z. B. für berufliche Umorientierung oder Bachelor-Absolventen).
- Rechtssichere Klarstellung, dass Umschulungsmaßnahmen vom Mindestlohn ausgenommen sind.

#### 4. Menschen mit Behinderung

- Für Menschen mit Behinderung im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten gilt der Mindestlohn nach Aussage des BMAS nicht. In Integrationsbetrieben hingegen gilt der Mindestlohn – ebenso wie in Unternehmen. Da vielfach eine Leistungsminderung vorliegt, die es vielen Betrieben unmöglich macht, den Mindestlohn zu zahlen, steht zu befürchten, dass Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung eingeschränkt werden.
- Probleme bei Beförderungsleistungen. Mit öffentlichen Auftraggebern haben Unternehmen – weit vor Inkrafttreten des Mindestlohns – Vereinbarungen für Beförderungsleistungen geschlossen (z. B. im Behindertenverkehr). Die vereinbarten Vergütungen sind nun bei Geltung des Mindestlohns teilweise nicht mehr kostendeckend.

Erfahrungen, Fragen und Zitate aus der Praxis:

- *„Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern, die seither unter Mindestlohn gearbeitet haben, aber für 8,50 /Std. nicht mehr haltbar sind für uns.“*
- *„Öffentliche Auftraggeber (z. B. bei Behindertenverkehr) weigern sich z. T., den geänderten Umständen infolge des Mindestlohns durch Vertragsanpassungsverhandlungen Rechnung zu tragen. Pro Fahrt entstehen dem Unternehmen erhebliche Verluste.“*
- *Mehrere Unternehmen weisen darauf hin, dass sie aus unterschiedlichen Motiven Schwerbehinderte beschäftigen – z. B. aus sozialer Verantwortung. Es sei aber nicht vertretbar, für einfachste Arbeiten 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen. Diese Mehrkosten seien nicht zu erwirtschaften. Ferner sei es den übrigen Mitarbeitern (z. B. Facharbeitern) nicht zu vermitteln, dass für eine solche Tätigkeit 8,50 Euro gezahlt wird. Um ein nachvollziehbares und leistungsgerechtes Lohngefüge aufrechtzuerhalten, müsse auch die Vergütung der übrigen Mitarbeiter entsprechend nach oben angepasst werden. Dies sei jedoch wirtschaftlich nicht darstellbar. Kritisch wurde angemerkt, dass diese Regelung nicht für die Beschäftigung in Behindertenwerkstätten gelte. Sofern solche Werkstätten dann Produkte am allgemeinen Markt anböten, stelle dies einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG dar. Unternehmen, die den Grundsatz der Inklusion lebten, würden letztendlich benachteiligt. Der Mindestlohn könne nicht von dem Zufall abhängen, ob Inklusion betrieben wird oder nicht.*

#### DIHK-Forderung

- Für Menschen mit Schwerbehinderung sollte es Sonderregelungen beim Mindestlohn geben, um deren Einstiegs- und Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

## 5. Rechtsunsicherheit / Prüfung durch den Zoll

- Die Umsetzung des MiLoG geht mit einem hohen Maß an Rechtsunsicherheit einher, viele konkrete Fragen von Unternehmen sind bislang ungeklärt. Das BMAS verweist bei seinen veröffentlichten Antworten zum MiLoG darauf, dass das BMAS keine rechtsverbindliche Auslegung des Mindestlohngesetzes, sondern lediglich eine Bewertung in Form von allgemeinen Hinweisen aus seiner Sicht als federführendes Ressort bei der Vorbereitung des Gesetzentwurfs geben könne. Zu einer Rechtsberatung im Hinblick auf konkrete Fallgestaltungen sei das BMAS nicht berufen.
- Der Zoll führt z. B. auf seiner Infowebseite für Unternehmen folgendes aus: „*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...“.*

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Rechtsgrundlage vereinfacht und die Informationen zur Rechtslage seitens des Zolls verständlicher aufbereitet werden müssen.

- Insgesamt ist es schwer nachzuvollziehen, dass einerseits viele rechtliche Fragen noch nicht abschließend geklärt sind (die z. B. auch die „Mindestlohn-Hotline“ nicht beantworten kann), der Zoll aber andererseits bereits prüft und ggf. Bußgelder verhängt.
- Es gibt erste Berichte von Mindestlohnkontrollen durch den Zoll, die bzgl. des Auftretens und Vorgehens der Zollbeamten bei Unternehmen Kritik und Unverständnis hervorgerufen haben – auch wenn es sich dabei vermutlich um Einzelfälle handelt. Gerade in Unternehmen mit direktem Kundenkontakt (z. B. Gastronomie) ist ein zurückhaltendes Auftreten des Zolls nötig, das die Unternehmen nicht unter Generalverdacht stellt. Anwesende Kunden / Gäste können nicht immer beurteilen, dass es sich bei solchen Kontrollen um eine Routinetätigkeit des Zolls handelt. Das kann die Reputation von Unternehmen erheblich schädigen.

### Erfahrungen, Fragen und Zitate aus der Praxis:

- *Ein Hotelbetrieb berichtet von einer kompromisslosen und lückenlosen Überprüfung aller Vorgaben des MiLoG bis hin zu Einzelinterviews mit allen anwesenden Beschäftigten (in diesem Fall 70). Der Unternehmer fühlte sich durch das massive Auftreten der Beamten wenig geschmeichelt. Nachweislich wurde außer einer fehlenden schriftlichen Unterrichtung der Mitarbeiter (über Mitführungspflichten von Ausweispapieren am Arbeitsplatz) kein Verstoß festgestellt. Für diesen vergleichsweise geringfügigen Verstoß wurde im Wiederholungsfall ein Bußgeld i. H. v. 5.000 Euro angedroht. Wenn zukünftig vermehrt Kontrollen dieser Sachverhalte durch den Zoll erfolgen sollen, muss deutlich auch über Stilfragen gesprochen werden. Gerade die als vorbildlich geltenden Unternehmen sehen sich durch das massive Auftreten der Behörden ins Zwie-*



*licht gestellt. Dieser Eindruck verschärft sich gravierend, wenn die Beamten in Mannschaftsstärke, uniformiert und bewaffnet erscheinen.“*

- *„Im Rahmen einer betrieblichen Kontrolle in einem Betrieb fragten die Beamten der FKS die Mitarbeiter, wie die Verfahrensweise bei Schichtübergabe gehandhabt wird. Wahrheitsgemäß antworteten die Mitarbeiter, dass der Mitarbeiter der nächsten Schicht immer 5 Minuten vorher kommt, um die Arbeit zu übernehmen. Da diese 5 Minuten aber nicht in der vom Arbeitgeber geführten Arbeitszeitdokumentation auftauchten, wurde festgestellt, dass die Dokumentationspflicht durch den Arbeitgeber verletzt worden sei. Die Konsequenz war ein drakonisches Bußgeld in Höhe von 10.000 Euro für den Arbeitgeber, der 2 Betriebe führt.“*

### DIHK-Forderung

- Jedes Unternehmen sollte ein Recht auf eine verbindliche Auskunft haben (z. B. gegenüber dem Zoll), ob und inwieweit im Einzelfall die Vorschriften über den Mindestlohn anzuwenden sind (analog zur Anrufungsauskunft beim Lohnsteuerrecht). Dadurch lassen sich mindestlohnrelevante Sachverhalte klären und die Rechtssicherheit steigern.
- Der Zoll sollte diejenigen Sachverhalte, die noch nicht rechtssicher geklärt sind, bis auf weiteres nicht prüfen.
- Das Auftreten des Zolls muss angemessen sein, Unternehmen dürfen nicht wie Straftäter behandelt werden; das gilt umso mehr, als Prüfungen i. d. R. ohne jegliche Verdachtsmomente erfolgen. Gespräche mit den Mitarbeitern müssen datenschutzrechtliche Aspekte wahren und dürfen nicht z. B. in Verkaufsräumen oder im Beisein von Kunden erfolgen.

Berlin, 30.03.2015