

B & K Rechts-Hinweis

03/2018

Mindestlohn – Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sollten unbedingt erfüllt werden

I. Ausgangslage

In den vergangenen Wochen erreichten uns Anfragen bezüglich Ermittlungsverfahren wegen Mindestlohnunterschreitung, die vom Zoll aufgrund von Kontrollmitteilungen der Deutschen Rentenversicherung eingeleitet wurden. In diesem Zusammenhang weisen wir noch einmal nachdrücklich darauf hin, dass eine Unterschreitung des Mindestlohns nicht allein mittels einer Durchsuchung durch den Zoll festgestellt werden kann. Auch die Träger der Rentenversicherung sind verpflichtet, im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung beim Arbeitgeber die Befolgung der Vorschriften zur Einhaltung des allgemeinen Mindestlohns zu überprüfen. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Verstöße gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) fest, kann eine Kontrollmitteilung an den Zoll abgesetzt werden, der dann ein Ermittlungsverfahren einleitet. Daher haben wir für Sie nachfolgend noch einmal das Wichtigste zum MiLoG zusammengefasst.

II. Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf einen Mindestlohn nach dem MiLoG. Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2017 **€8,84 brutto** je Zeitstunde.

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich gezahlt wird und nicht nur vertraglich vereinbart ist, sieht § 17 MiLoG verschärfte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten vor. Es werden zwei Fallgruppen unterschieden:

- unabhängig von der Branche des Arbeitgebers
 - **geringfügig und kurzfristig Beschäftigte** (Minijobber), mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten
- Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach **§ 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (SchwarzArbG)

Es müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Ein Muster eines solchen Stundenzettels kann auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heruntergeladen werden.

(http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/ml-musterbogen.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Die Dokumentation ist jedoch ebenso durch elektronische Zeiterfassungssysteme möglich. Die Aufzeichnungen müssen bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleitung folgenden Kalendertags dokumentiert vorliegen und sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Wie oben ausgeführt, gelten für Arbeitgeber in Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG diese Dokumentationspflichten grundsätzlich hinsichtlich **aller** Arbeitnehmer.

Eine Ausnahme gilt aber nach § 2a SchwarzArbG der Verordnung zu den Mindestlohndokumentationspflichten (MiLoDokV) für Arbeitnehmer

- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt **€2.958,00** (brutto) überschreitet bzw.
- deren regelmäßiges verstetigtes Monatsentgelt **€2.000,00** (brutto) überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Entgelt zwölf volle Monate lang gezahlt hat und die Zahlung nachgewiesen werden kann.

Liegen diese beiden Ausnahmen nicht vor, sind für alle Arbeitnehmer in Wirtschaftsbereichen nach § 2a SchwarzArbG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen!

III. Konsequenzen von Mindestlohnunterschreitung und Nichtbeachtung der Dokumentationspflichten

Sowohl die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns als auch die Nichtbeachtung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten können erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Hier ist zunächst auf die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen hinzuweisen. Sozialversicherungsbeitragsansprüche entstehen bereits dann, wenn der Anspruch auf Arbeitsentgelt entstanden ist. Dementsprechend kommt es bei der Beitragsberechnung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung nicht auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Stundenlohns an, sondern auf den Anspruch des Arbeitnehmers (auf Mindestlohn). Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten führen dazu, dass der Arbeitgeber die Entgeltansprüche seiner Arbeitnehmer und damit die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nicht nachweisen kann. Dies kann im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung durch die Rentenversicherung zur Beitragsnachforderungen unter Ansatz geschätzter Arbeitsentgelte füh-

ren. Stellt die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung eine Unterschreitung des Mindestlohns fest, werden auf Basis des Mindestlohn**anspruchs** die Beiträge nacherhoben.

Die **Unterschreitung des Mindestlohns** stellt außerdem eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer **Geldbuße von bis zu €500.000,00** geahndet werden kann. Auch der **Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten** stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche wiederum mit einer **Geldbuße von bis zu €30.000,00** geahndet werden kann. Stellt die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung Verstöße gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) fest, erlässt sie nicht nur einen Beitragsnachforderungsbescheid, sondern ist auch berechtigt, die Zollverwaltung zu benachrichtigen, die für die Prüfung und Einhaltung der Pflichten nach dem MiLoG zuständig ist.

Schließlich besteht auch das Risiko, dass der betroffene Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen dem Mindestlohn und dem tatsächlich gezahlten Lohn für Zeiträume nach dem 01.01.2015 geltend macht.

IV. Unser Tipp

Im Hinblick auf die erheblichen Konsequenzen, die sowohl aus einer Unterschreitung des Mindestlohns als auch aus der Nichteinhaltung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten folgen, sollten die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben unbedingt eingehalten werden. Besonders die Einhaltung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten ist wichtiger, als es auf den ersten Blick erscheint.

Bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sind wir Ihnen gerne behilflich.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.