

B & K Rechts-Hinweis

06/2019

Mindestlohn - Praxisprobleme und Fallstricke für Unternehmen

I. Anwendungsbereich

Bereits seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Geringfügige Arbeitsverhältnisse („Minijobs“) sind dabei ebenso betroffen wie Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse und werden vom Anwendungsbereich des MiLoG grundsätzlich erfasst.

Für das Jahr 2019 gilt seit dem 01.01.2019 ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von €9,19 brutto pro Stunde. Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich gezahlt wird und nicht nur vertraglich vereinbart ist, sieht zum Beispiel § 17 des MiLoG bestimmte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Unternehmen vor. Die sich dadurch in der Praxis ergebenden Probleme sind vielfältig.

II. Neue Anforderungen für Unternehmen

Nicht erst seit dem jüngsten EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung (Az.: C-55/18) gilt, dass Unternehmen gut beraten sind,

wenn sie die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter in geeigneter Form dokumentieren. Insbesondere in den Branchen, in denen sich das Thema Mindestlohn typischerweise stellt, finden vermehrt Kontrollen durch die Zollbehörden statt, bei denen z. B. die tatsächlich geleisteten Stunden innerhalb eines Monats mit dem - regelmäßig gleichbleibenden - monatlichen Arbeitsentgelt abgeglichen werden.

Sowohl die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns als auch die Nichtbeachtung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten können teilweise erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen. So stellt die Unterschreitung des Mindestlohns eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu €500.000,00 geahndet werden kann. Auch ein Verstoß gegen die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten ist bußgeldbewehrt und kann mit einer Geldbuße von bis zu €30.000,00 geahndet werden kann (§ 21 MiLoG).

Weitere Fallstricke können sich aus dem Sozialversicherungs- und dem Steuerrecht ergeben. Sozialversicherungsbei-

tragsansprüche entstehen bereits dann, wenn der Anspruch auf Arbeitsentgelt entstanden ist. Dementsprechend kommt es bei der Beitragsberechnung zu der Sozialversicherung nicht auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Stundenlohns an, sondern auf den Anspruch des Arbeitnehmers (auf Mindestlohn). Dies führt in der Praxis häufig zu Problemen, insbesondere, weil die Vorschriften aus dem MiLoG regelmäßig nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit anderen (arbeitsrechtlichen) Vorschriften beachtet werden müssen.

Soweit z. B. im Arbeitsvertrag keine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist, stellt sich insbesondere das Problem der sog. Abrufarbeit. Zu beachten ist, dass, soweit die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag nicht ausdrücklich festgelegt ist, nach § 12 Absatz 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt. Fehlt also eine Regelung zur Arbeitszeit, so kann das entsprechende Auswirkungen auf geringfügige Arbeitsverhältnisse haben. In solchen Fällen droht unter Umständen der Verlust des sozialrechtlichen Geringverdienerprivilegs.

Auch wegen der Anhebung des Mindestlohnes kann es zu einer Überschreitung der „Minijob-Grenze“ kommen. Aus Arbeitgeber-Sicht empfiehlt sich daher - auch bestehende - arbeitsvertragliche Regelungen genau zu überprüfen und ggf. entsprechend abzuändern.

In der Praxis stellen sich in diesem Bereich immer wieder, mitunter haftungsträchtige, Probleme. Für das Jahr 2017 meldete der Zoll z.B. rund 2.500 Ermittlungsverfahren - allein wegen Verstößen gegen das MiLoG, wobei es in ca. der Hälfte der Verfahren zu Bußgeldern für die Unternehmen kam.

III. Erheblich gestiegene Kontroll-dichte und Haftungsrisiko

In der Praxis ist daher festzustellen, dass mit den gestiegenen Anforderungen an die Unternehmen in diesem Bereich auch das Haftungsrisiko steigt.

Ein Beispiel dafür, dass mit den höheren Anforderungen an Unternehmen auch die Kontrolldichte und damit im Falle von Verstößen auch das Haftungsrisiko steigt, ist, dass allein der für die Überwachung der Einhaltung der Anforderungen aus dem Mindestlohngesetz zuständige Zoll bis 2021 mind. 6.000 neue Mitarbeiter erhalten soll, was zu einem Anstieg der Kontrolldichte führen dürfte. Im Bereich Compliance gab es einer jüngst veröffentlichten Studie zufolge im vergangenen Jahr in rund 43 Prozent der deutschen Unternehmen Compliance-Fälle. Den finanziellen Schaden beziffern 17 Prozent der betroffenen Unternehmen in diesem Bereich auf mehr als €100.000,00. Die Sicherstellung der Einhaltung des MiLoG, insbesondere auch im Bereich der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten, ist für Unter-

nehmen daher eine regelmäßige, wiederkehrende Pflichtaufgabe, bei der wir Ihnen gerne behilflich sind.

IV. Unser Tipp

Aufgrund der verschärften Anforderungen für Unternehmen in diesem Bereich und weil das Thema Regelkonformität („Compliance“), insbesondere auch für mittelständische Unternehmen, immer bedeutender wird, verdient das Thema aus der Sicht der Unternehmen Beachtung.

Umso wichtiger ist es, sich den veränderten und zunehmend komplexeren Anforderungen zu stellen.

Das Arbeitsrecht und ganz speziell das Mindestlohngesetz sind dafür nur ein Beispiel, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass der gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.01.2020 € 9,35 brutto pro Stunde betragen wird.

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.