

## Entbürokratisierung des Mindestlohngesetzes

### Hintergrund

- Das Mindestlohngesetz (MiLoG) enthält diverse Vorschriften, die den Bürokratieaufwand für Arbeitgeber deutlich erhöht haben. Im aktuellen Koalitionsvertrag haben sich CDU, CSU und SPD auf ein Bürokratieabbaugesetz III verständigt.

### Aktuelle Lage

- Insbesondere die folgenden Regelungen im MiLoG erfordern dringend eine Entbürokratisierung:
  - **Dokumentationspflichten:** Im Einzelhandel sind deutschlandweit über 800.000 geringfügig Beschäftigte tätig, so dass die eingeführte Aufzeichnungspflicht für geringfügig Beschäftigte hinsichtlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit in vielen Handelsunternehmen zu einem erheblichen Zuwachs an Bürokratie geführt hat.
  - **Auftraggeberhaftung:** Die verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung im MiLoG hat zu einem erheblichen Haftungsrisiko geführt. Viele Unternehmen haben in der Folge damit begonnen, von ihren Subunternehmern umfassende schriftliche Bestätigungen darüber zu verlangen, dass diese ihren Verpflichtungen aus dem MiLoG nachkommen. Teilweise versuchen Unternehmen sich sogar mit Bürgschaften gegenüber ihrem Vertragspartner abzusichern.
  - **Praktika:** Nach unseren Erkenntnissen hat die grundsätzliche Einbeziehung von Praktikanten in die Mindestlohnregelungen und insbesondere die sich daraus ergebende Rechtsunsicherheit, ob ein Praktikum mindestlohnpflichtig ist oder nicht, zu einem deutlichen Rückgang des Angebots an Praktika und zu einer Verkürzung der Dauer von Praktika durch die Handelsunternehmen geführt. Praktika über drei Monate werden in der Regel gar nicht mehr angeboten, Orientierungspraktika und studienbegleitende Praktika sind zumindest stark rückläufig.

### Position

- Die **Dokumentationspflichten** für geringfügig Beschäftigte sind abzuschaffen. Vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen, in denen zumeist keine automatisierte Arbeitszeiterfassung erfolgt, sind damit oft überfordert. Die zusätzliche Aufzeichnungspflicht ist auch nicht gerechtfertigt. Schließlich hat der Gesetzgeber im TzBfG klargestellt, dass es sich bei geringfügiger Beschäftigung um eine normale Teilzeitbeschäftigung handelt. Nicht ersichtlich ist auch, warum die Gefahr einer Stundenmanipulation bei geringfügig Beschäftigten höher sein soll, als bei einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung. Das Gegenteil ist der Fall: Durch die hohe Pauschalabgabe ist die geringfügige Beschäftigung für Arbeitgeber teurer als ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Eine „Unterschlagung“ geleisteter Arbeitsstunden, etwa um unter der für die geringfügige Beschäftigung maßgeblichen 450-Euro-Grenze zu bleiben, rechnet sich für den Arbeitgeber daher nicht.
- Der Gesetzgeber müsste klarstellen, dass es sich bei der **Auftraggeberhaftung** nach dem MiLoG – ebenso wie es die Rechtsprechung für das AEntG entschieden hat – um eine „Generalunternehmerhaftung“ handelt, die nur dann eingreift, wenn der Unternehmer seine Dienst- oder Werkvertragsleistungen gegenüber seinem Vertragspartner nicht selbst erbringt, sondern hierzu ein Subunternehmen einschaltet. Außerdem sollte die Haftung des „Generalunternehmers“ darauf beschränkt werden, dass sein unmittelbarer Subunternehmer die Mindestlohnvorschriften einhält. Eine darüber hinausgehende Haftung ist unzumutbar. Außerdem sollte eine Exkulpationsmöglichkeit geschaffen werden, wenn der Auftraggeber darlegen kann, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Auftragnehmer seiner Verpflichtung nach dem MiLoG nicht nachkommt.
- Die Ausnahmeregelungen für **Praktika** sind zu kompliziert und führen vor allem aufgrund der umfangreichen Nachweispflichten zu einem unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten. So muss für ein Pflichtpraktikum beispielsweise eine Bestätigung der Hochschule oder zumindest die Studienordnung vorgelegt und dann auch eingesehen und interpretiert werden. Darüber hinaus sind insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen mit der differenzierten rechtlichen Einordnung der verschiedenen Arten von Praktika nicht selten vollkommen überfordert. Am einfachsten wäre es daher, Praktika – ebenso wie Auszubildende – generell von der Mindestlohnpflicht auszunehmen, da es sich hierbei nicht um Arbeitsverhältnisse handelt. In jedem Fall aber sollten die freiwilligen Praktika nicht drei, sondern mindestens zwölf Monate von der Mindestlohnpflicht ausgenommen werden.