

21.04.2015

# Antrag

der Fraktion der FDP

**Korrekturen bei der Umsetzung des Mindestlohns umgehend auf den Weg bringen:  
Bürokratie abbauen – flexible Arbeitszeitmodelle erhalten – Beschäftigung in Nord-  
rhein-Westfalen sichern**

## I. Ausgangslage

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein gesetzlicher flächendeckender Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Ausgenommen davon werden nur bestimmte Praktika, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende und ehrenamtlich Tätige. Für Arbeitnehmer, die vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses langzeitarbeitslos waren, gilt der Mindestlohn für die ersten sechs Monate der Beschäftigung nicht. Bis 2017 gelten zudem abweichende Regelungen eines allgemein verbindlichen Tarifvertrags fort.

Der gesetzliche Mindestlohn stellt einen gravierenden Eingriff in das bisher gültige System der Lohnfindung dar. Anhand der Daten der Verdienststrukturerhebung lässt sich abschätzen, dass rund neun Prozent der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vom Mindestlohn betroffen sind. Dank der guten konjunkturellen Entwicklung und der Dynamik am Arbeitsmarkt zeigt sich zwar bisher keine generelle Abnahme der Beschäftigung, dennoch zeichnen sich in einigen Branchen und Teilbereichen des Arbeitsmarktes negative Entwicklungen ab. Zudem werden sich viele Beschäftigungswirkungen erst langfristig beurteilen lassen.

Besonders gefährdet sind Arbeitsplätze von geringfügig Beschäftigten, da hier ein überdurchschnittlich hoher Anteil Stundenlöhne bezieht, die vom Mindestlohn betroffen sind. Zudem wird die Verdiensthöchstgrenze für Minijobs in Höhe von 450 Euro bereits bei einer Arbeitszeit von knapp 53 Stunden im Monat erreicht. Wird diese Grenze überschritten, entfällt der Vorteil für die Arbeitnehmer, die dann Sozialbeiträge und Steuern zahlen müssen. Tatsächlich ist die Zahl der Minijobs seit Oktober 2014 deutlich gesunken. Im Januar hat sich der Rückgang stark beschleunigt, so dass in der Summe – bereinigt um saisonale Schwankungen – bisher rund 120.000 Personen weniger beschäftigt sind. In der Frühjahrsprognose der Gemeinschaftsdiagnose erwarten die Institute einen mindestlohnbedingten Rückgang der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2015 um 220.000 Personen, von denen nur ein

Datum des Originals: 21.04.2015/Ausgegeben: 21.04.2015

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter [www.landtag.nrw.de](http://www.landtag.nrw.de)

kleinerer Teil in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt wird. Überwiegend stellen die Minijobs einen Zuverdienst von Schülern, Rentnern, hinzuverdienenden Ehepartnern oder Arbeitslosen dar, so dass sich ihr Wegfall zwar nicht in der Arbeitslosenstatistik bemerkbar macht, aber das jeweilige Haushaltseinkommen reduziert.

Die Aufzeichnungspflichten ergeben sich aus § 17 MiLoG (Mindestlohngesetz) und der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV). Diese sehen die Dokumentation von Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte sowie die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführten Branchen vor (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie Fleischwirtschaft). Für diese entfällt die Aufzeichnungspflicht nur, wenn das Monatsentgelt 2.958 Euro überschreitet.

Durch diese weitgehende Dokumentationspflicht ist gerade in kleineren und mittleren Unternehmen eine materielle und bürokratische Belastung in gravierendem Umfang entstanden. Ein Monatsgehalt von 2.958 Euro wäre bei regulären Arbeitszeiten mit einem Stundenlohn verbunden, der beim doppelten Mindestlohn liegt. Dies bedeutet, dass hier nicht mehr nur der Bereich möglicher konkreter Missbrauchsfälle überprüft werden soll, sondern eine umfassende Kontrolle der Unternehmen stattfindet. Eine deutliche Absenkung des Schwellenwertes wäre problemlos möglich. Es zeigt sich zudem, dass in vielen der betroffenen Branchen die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes die betrieblich oftmals unverzichtbare Flexibilität verhindert. In der Gastronomie ist beispielsweise die maximal zulässige Arbeitszeit von zehn Stunden am Tag bei besonderen Anlässen wie Familienfeiern nicht einzuhalten. Ähnliches gilt z. B. auch für das Schaustellergewerbe, bei dem darüber hinaus die Abgrenzung zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten problematisch ist, wenn letztere am Veranstaltungsort verbracht werden.

Darüber hinaus sind die Dokumentationspflichten mit einem Misstrauen gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen verbunden. Vertrauensarbeitszeiten oder auch Tätigkeiten im so genannten Homeoffice werden in der Praxis schwieriger umzusetzen sein, da sich derart flexible Modelle im Hinblick auf die Arbeitszeit kaum genau dokumentieren lassen. Dies gilt u. a. auch bei der Gebäudereinigung für Beschäftigte in der Objektbetreuung, die sich ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich einteilen, aber nicht unter die Ausnahmeregelung für mobile Tätigkeiten fallen. Auch die Beschränkung von Jahresarbeitszeitkonten behindert Flexibilität durch die Vorgabe in § 2 Absatz 2 MiLoG, nach der bei Arbeitszeitkonten eine Überschreitung von maximal 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit zulässig ist. Eine Bemessung der Arbeitsleistung über Stück- und Akkordlöhne ist zwar grundsätzlich weiterhin erlaubt. Dabei muss aber sichergestellt sein, dass Mitarbeiter im Ergebnis bezogen auf die geleisteten Arbeitsstunden den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Hier ist offen, inwieweit bei schwankenden Arbeitsergebnissen (z. B. witterungsbedingt in der Landwirtschaft) ein Ausgleich berechnet werden kann, der in der Gesamtbetrachtung zur Einhaltung des Mindestlohns führt.

§ 13 MiLoG sieht in Verbindung mit § 14 AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) eine Haftung des beauftragenden Unternehmers für die Verpflichtungen zur Zahlung des Mindestlohns bei Werk- und Dienstverträgen vor, die nicht nur den direkt beauftragten Nachunternehmer betrifft, sondern auch weitere Subunternehmer, die in keiner direkten Vertragsbeziehung zum eigentlichen Auftraggeber stehen. Durch diese Haftungsregelungen ist eine intransparente und kaum zu kontrollierende Haftungskette entstanden. Die ursprünglich vorgesehene Haftungsbefreiung im Falle von nicht grob fahrlässiger Unkenntnis wurde hingegen im weiteren Gesetzgebungsverfahren gestrichen. In unserer arbeitsteiligen Wirtschaft brauchen wir aber die Flexibilität, Werkverträge und Zeitarbeit einzusetzen.

## II. Beschlussfassung

Der Landtag fordert die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen,

1. den Schwellenwert für die Nichtanwendung der Dokumentationspflichten in der Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) von 2.958 Euro auf 1.900 Euro im Monat oder weniger abzusenken;
2. flexiblere Lösungen zum Nachweis der Arbeitszeit insbesondere für geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte im Homeoffice und bei anderen Modellen individueller Vertrauensarbeitszeit einzuführen, z. B. durch Vorlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages, aus dem sich der vereinbarte Stundenlohn und die regulär abzuleistende Arbeitszeit eindeutig ergeben oder durch Vorlage von Einsatz- bzw. Dienstplänen;
3. das Arbeitszeitgesetz so zu ergänzen, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden leichter ermöglicht wird wie z. B. in Gastronomie und Schaustellergewerbe;
4. eine Jahresbetrachtung des Lohns unter Einbeziehung von Ansprüchen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie die Nutzung von Jahresarbeitszeitkonten zu vereinfachen, u. a. durch Streichung der Grenze gemäß § 2 Absatz 2 MiLoG;
5. für weitere bestehende Unklarheiten und rechtlich offene Fragen einfache und flexible Lösungen zu finden; dies betrifft u. a. die Berechnung bei schwankenden Akkordlöhnen, die Abgrenzung von Arbeitszeiten z. B. im Schaustellergewerbe, aber auch die Abgrenzung zwischen Ehrenamt und Beschäftigung;
6. den Umfang der Haftung für Werk-/Dienstverträge im In- und Ausland klarzustellen und auf Mindestlohnverstöße des vom Auftraggeber unmittelbar beauftragten Unternehmens (keine Kettenhaftung) sowie auf den Tatbestand vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handelns zu beschränken;
7. die unbedingte Sperre für Wiederholungen bei freiwilligen studienbegleitenden Praktika im selben Unternehmen gemäß § 22 Absatz 1 Ziffer 3 MiLoG aufzuheben.

Christian Lindner  
Christof Rasche  
Ulrich Alda  
Susanne Schneider  
Ralph Bombis  
Dietmar Brockes

und Fraktion