

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Herrn Staatssekretär  
Thorben Albrecht  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin

Per E-Mail

**Kürzel**  
R 01/2015 EI/Pe/CM

**Telefon**  
030/27876-2

**Telefax**  
030/27876-798

**E-Mail**  
dstv.berlin@dstv.de

**Datum**  
13.02.2015

## Mindestlohngesetz

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Albrecht,

wir freuen uns auf das Gespräch, welches wir am 26.2.2015 in Ihrem Hause mit Ihnen führen dürfen. Wie Sie wissen, repräsentiert der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) bundesweit rund 36.500 und damit über 60 % der selbstständig in eigener Kanzlei tätigen Berufsangehörigen. Er vertritt ihre Interessen im Berufsrecht, im Steuerrecht, in der Rechnungslegung und im Prüfungswesen. Die Berufsangehörigen sind als Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Berufsgesellschaften in den uns angehörenden 16 regionalen Mitgliedsverbänden freiwillig zusammengeschlossen.

Wie der Presse zu entnehmen war, werden in Ihrem Hause gegenwärtig Überlegungen angestellt, ob im Bereich des Mindestlohngesetzes einzelne Modifikationen bzw. Präzisierungen vorgenommen werden sollten. Gerne möchten wir deshalb auf diesem Wege die Gelegenheit nutzen, Ihnen mit Blick auf die Mindestlohnregeln einige Aspekte vorzustellen, die aus Sicht der steuerberatenden und prüfenden Berufe einer weiteren Diskussion bedürfen.

1. Nach § 17 MiLoG sind **besondere Aufzeichnungspflichten** zu beachten, indem für alle Arbeitnehmer in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftszweigen sowie für alle geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 SGB IV Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden müssen. Diese Aufzeichnung ist spätestens sieben Tage nach der erbrachten Arbeitsleistung anzufertigen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Viele Mandantenunternehmen, gerade aus dem

mittelständischen Bereich, sehen hierin einen erheblichen bürokratischen Aufwand, der den betroffenen Wirtschaftsbereichen und –zweigen auferlegt wird.

Der DStV regt an, die Aufzeichnungspflichten zu lockern und zumindest die in der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) vom 18.12.2014 festgelegte Entgeltgrenze, bis zu der diese Dokumentationspflicht gilt, deutlich abzusenken. Unsere Ansicht nach ist das dort genannte regelmäßige Bruttomonatsentgelt von 2.958 Euro, wenn man etwa berücksichtigt, dass ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer bei Zahlung des Mindestlohns einen Monatsverdienst von rund 1.500 Euro erzielt, deutlich zu hoch angesetzt. Viele der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind häufig in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt und erzielen damit sogar nur einen entsprechend geringeren monatlichen Verdienst (beispielsweise 750 Euro für eine halbtägige Beschäftigung). Vor diesem Hintergrund würde eine Verringerung der Grenze hier unseres Erachtens bereits zu einer deutlichen Entlastung der Unternehmen hinsichtlich des Bürokratieaufwandes führen.

Für sog. Minijobber sollten die Aufzeichnungspflichten nach unserem Dafürhalten komplett entfallen, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, aus dem sich der vereinbarte Stundenlohn und die Arbeitszeit eindeutig ergeben.

2. Hinsichtlich der Gewährung eines etwaigen **Weihnachts- und/oder Urlaubsgeldes** weist das Ministerium in seiner Broschüre „Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn“ darauf hin, dass eine Auszahlung bei der Berechnung des Mindestlohn insoweit Berücksichtigung finden könne, als dass es über das gesamte Jahr verteilt mit den monatlichen Abrechnungen zu je einem Zwölftel ausgezahlt wird. Wir geben zu bedenken, dass dies in der praktischen Umsetzung für die betroffenen Unternehmen gleichwohl mit einem erheblichen zusätzlichen Berechnungsaufwand verbunden ist, um die Einhaltung des Mindestlohns sicherzustellen.
3. Nach § 13 MiLoG i.V.m. § 14 S. 2 AEntG soll im Rahmen einer **Auftraggeberhaftung** bei Einschaltung von Subunternehmern der Auftraggeber gegenüber den Arbeitnehmern des Subunternehmers auf Zahlung des Mindestlohns wie ein Bürge haften, allerdings beschränkt auf das Nettoentgelt. Wir verstehen diese Regelung aufgrund der erläuternden Ausführungen Ihres Hauses dahingehend, dass aufgrund der uneingeschränkten Bezugnahme auf § 14 AEntG hier nur die Haftung des

Generalunternehmers in Fällen klassischer Subunternehmerketten, d.h. in Fällen der Identität des ursprünglich vergebenen Auftrags, geregelt werden soll.

Abgesehen davon, dass in der Literatur grundsätzliche Bedenken zur Verfassungsmäßigkeit des § 13 MiLoG geäußert werden, sollte unseres Erachtens eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung erfolgen, dass mit der Regelung der Generalunternehmer gemeint ist.

4. Des Weiteren stellt sich die Frage, welche Auswirkungen das Mindestlohngesetz auf etwa bestehende **arbeitsvertragliche Verfall- und Ausschlussklauseln** entfaltet, da nach § 3 Satz 2 und 3 MiLoG Arbeitnehmer auf den Mindestlohn nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten können. Für eine vertragliche Regelung, wonach beispielsweise Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit nach drei Monaten verfallen, könnte dies bedeuten, dass diese Klausel insgesamt unwirksam wäre. Mit Blick auf den Wortlaut des § 3 Satz 1 MiLoG könnten allerdings auch Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten, im Rahmen einer sog. geltungserhaltende Reduktion nur insoweit unwirksam sein. Hier ist eine Klarstellung erforderlich.
5. Schließlich besteht unseres Erachtens durch das Mindestlohngesetz auch die Gefahr, dass Arbeitsplätze generell, aber insbesondere für **Aufstocker von Sozialleistungen** verlorengehen. So ist beispielsweise Hartz-VI-Empfängern ein Hinzuverdienst von 100 Euro netto pro Monat gestattet, ohne dass diese auf die Sozialleistung angerechnet werden. Darüber hinausgehende Verdienste bis zu einem Betrag von 1000 Euro netto pro Monat werden hingegen nach § 11b SGB II zu 80% angerechnet. In der Praxis hätte dies für einen Aufstocker bei gleichbleibender monatlicher Stundenzahl zwar eine entsprechende Nettolohnerhöhung zu Folge, die ihm allerdings durch die Anrechnung von 80% nicht in vollem Umfang zu Gute käme. Der Arbeitgeber muss hingegen in diesem Fall gleichwohl die gesamten Mehrkosten wie z.B. entsprechende SV-Beiträge für die Lohnerhöhung tragen.
6. Abschließend dürfen wir auf einige **berufs- und haftungsrechtliche Fragen** hinweisen, die sich unsere Kolleginnen und Kollegen derzeit zum Mindestlohngesetz stellen. Dabei geht es u.a. um die Frage, inwieweit die Berufsangehörigen besondere Hinweispflichten in Bezug auf die Aufzeichnungspflichten treffen, und ob diese Pflichten generell für alle Mandatsverhältnisse mit den o.g. Berufszweigen bestehen, unabhängig davon, ob es sich im konkreten Fall um Lohnmandate handelt oder nicht. In der Literatur wird insoweit die Auffassung vertreten, dass Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, zumindest soweit es sich nicht um Lohnmandate handelt, in der Regel außerhalb des Mandats

liegen und damit keine Hinweispflichten ausgelöst werden. Auch im Lohnmandat, bei dem die Frage des Arbeitsentgelts eine zentrale Rolle spielt, wird in der Literatur insoweit keine grundsätzliche Verpflichtung des Steuerberaters angenommen, stets Ermittlungen und Prüfungen darüber anzustellen, ob die vom Mandanten gegebenen Auskünfte richtig seien. Vielmehr solle sich der Berater darauf verlassen dürfen, dass Angaben nicht manipuliert wurden, insbesondere wenn auch Plausibilitätskontrollen keine Verstöße ergeben hätten. Anderenfalls müsse der Steuerberater den Mandanten auf Diskrepanzen hinweisen und bei Nichtbehebung der Verstöße das Mandat kündigen. Diese Abgrenzungen sind äußerst schwer vorzunehmen und rechtlich bislang ungeklärt. Daher wären hierzu klare Meinungsäußerungen aus Ihrem Hause wünschenswert. Die Klärung dieser Fragen sollte nicht erst der Rechtsprechung überlassen werden. Sofern das Ministerium hier die Möglichkeit sieht, konkrete Handreichungen anzubieten, wäre dies für die Berufspraxis sehr zu begrüßen. Gerne sind wir bereit, hierzu mit Ihnen in einen Dialog eintreten.

Wir hoffen, dass unsere Überlegungen dazu beitragen können, Sie bei Ihren Überlegungen zu einem möglichen Anpassungsbedarf im Bereich des Mindestlohns zu unterstützen. Wir freuen uns über die Gelegenheit, die angesprochenen Aspekte sowie weitere aufkommende Fragen in dem persönlichen Gespräch am 26.2.2015 vertiefen zu können und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

gez.

StB/WP Harald Elster  
(Präsident)

gez.

RA FASStR Prof. Dr. Axel Pestke  
(Hauptgeschäftsführer)