

**Beschluss der norddeutschen CDU-Fraktionsvorsitzenden  
zu notwendigen Nachbesserungen an der Gesetzgebung zum Mindestlohn**

beschlossen am 13. April 2015

1 Die norddeutschen CDU-Fraktionsvorsitzenden stehen zum gesetzlichen Mindestlohn  
2 von 8,50 Euro pro Stunde, der seit dem 01.01.2015 deutschlandweit gilt. Dringend  
3 änderungsbedürftig sind aus unserer Sicht allerdings die Dokumentations- und  
4 Haftungsfragen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sind zu-  
5 sammen mit Gewerkschaften und Betriebsräten in der Regel selbst in der Lage, ihre  
6 Rechte durchzusetzen. Anlassbezogene Kontrollen des Zolls reichen unseres Erach-  
7 tens aus. Ein umfassender Überwachungsmechanismus ist dafür nicht notwendig.  
8 Spätestens im April muss die Große Koalition auf Bundesebene eine deutliche  
9 Erleichterung bei den bürokratischen Lasten und den damit verbundenen Kosten im  
10 Zusammenhang mit dem Mindestlohn beschließen. Dabei muss es mindestens zu  
11 folgenden Änderungen kommen:

12

13 1. Die Verdienstschwelle in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLo-  
14 DokV) von monatlich 2.958 € brutto, bis zu der die Arbeitszeiten von geringfü-  
15 gig Beschäftigten, von Beschäftigten in den Branchen nach § 2a Schwarzarbeits-  
16 bekämpfungsgesetz sowie von Leiharbeitnehmern in diesen Branchen zu doku-  
17 mentieren sind, muss – wie vom Parlamentskreis Mittelstand der CDU/CSU-  
18 Bundestagsfraktion gefordert – auf max. 1.900 € brutto gesenkt werden. Sie hat  
19 sich an einem Normalarbeitsverhältnis und nicht an extremen Ausnahmetatbestän-  
20 den zu orientieren.

21

22 2. Die verschuldensunabhängige Auftraggeberhaftung, wonach ein Unternehmen, das  
23 ei-nen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen  
24 be-auftragt, für die Zahlung des Mindestlohns durch dieses Unternehmen sowie

25 der gesamten Nachunternehmerkette wie ein Bürge haftet, bedeutet für viele Fir-  
26 men ein unkalkulierbares Risiko. Diese versuchen sich über Freizeichnungserklä-  
27 rungen, Haftungsübernahmebestätigungen und Bankbürgschaften abzusichern, was  
28 einen immensen bürokratischen und kostenmäßigen Aufwand bedeutet. Wir fordern  
29 daher, die Bürgenhaftung auf Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit zu  
30 begrenzen.

31

32 3. Gerade im Hotel- und Gaststättengewerbe üben Arbeitnehmerinnen und Arbeit-  
33 nehmer häufig neben Ihrem Hauptberuf eine geringfügige Zweitbeschäftigung aus.  
34 Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes erweisen sich für diese Personengruppe,  
35 für mithelfende Angehörige in kleinen Familienbetrieben sowie für Beschäftigte in  
36 der Schaustellerbranche mit ihren saisonalen Schwankungen oft als zu starr. Wir  
37 fordern daher eine Überprüfung des Arbeitszeitvorschriften im Hinblick auf eine  
38 mögliche Flexibilisierung, die den Besonderheiten bestimmter Branchen gerecht  
39 wird. Den grundsätzlichen Schutzcharakter des Gesetzes stellen wir dabei nicht  
40 infrage.

41

42 4. Das Speditionsgewerbe benötigt eine rechtliche Klarstellung, dass Bereitschaftszei-  
43 ten nicht als Arbeitszeiten im Sinne des Mindestlohngesetzes zu werten sind.

44

45 5. Es muss klargestellt werden, dass die Zahlung von Aufwandsentschädigungen an  
46 ehrenamtlich Tätige auch über die steuerlichen Freigrenzen hinaus nicht unter das  
47 Mindestlohngesetz fällt.

48

49 6. Die Verknüpfung der Gehaltsgrenze für den Wegfall der Dokumentationspflicht in  
50 der MiLoDokV mit den Aufzeichnungspflichten nach Arbeitszeitgesetz (ArbZG)  
51 begegnet schwerwiegenden rechtlichen Bedenken. Der Zoll wird dadurch de facto  
52 bei Mindestlohnkontrollen angehalten, auch zu kontrollieren, ob die Vorschriften

53 des Arbeitszeitgesetzes eingehalten wurden. Er ist jedoch für arbeitsschutzrechtli-  
54 che Fragen nicht zuständig. Die Arbeitgeber können die Führung der Arbeitszeit-  
55 nachweise nach ArbZG nicht mehr an ihre Arbeitnehmer übertragen, denn sie  
56 riskieren dadurch die Befreiung von der Dokumentationspflicht zu verwirken. Wir  
57 fordern daher, die Verknüpfung zum Arbeitszeitgesetz in der MiLoDokV zu strei-  
58 chen.

59

60 7. Um unbillige Härten bei der Dokumentationspflicht in einzelnen Branchen zu  
61 vermeiden, muss in regelmäßigen Abständen und auf Basis transparenter Kriterien  
62 geprüft werden, ob die Voraussetzung weiterhin vorliegen, eine Branche in § 2a  
63 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz einzuordnen.