

Verordnung

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen

(Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV)

A. Problem und Ziel

Die Dokumentationspflichten nach § 16 und § 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) gelten in Bezug auf alle Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Mindestlohn nach den §§ 1 und 20 MiLoG haben, soweit sie in einer Branche nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes beziehungsweise nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sozialversicherungsrechtlich geringfügig beschäftigt sind und nicht aufgrund einer Verordnung nach § 17 Absatz 4 MiLoG etwas anderes bestimmt ist. Diese Dokumentationspflichten sollen auf die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzentriert werden, bei denen dies durch das konkrete Risiko eines Mindestlohnverstoßes in besonderem Maße angezeigt erscheint.

B. Lösung

Nach § 17 Absatz 3 MiLoG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Verpflichtungen eines Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 16 und § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG unter anderem hinsichtlich bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeschränkt oder erweitert werden. Mit der vorliegenden Verordnung wird diejenige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Aufzeichnungs- beziehungsweise Meldepflicht ausgenommen, bei der auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstoßes besteht beziehungsweise eine Arbeitszeitaufzeichnung oder Meldung zur tatsächlichen Durchsetzung des Mindestlohnanpruchs nicht erforderlich ist.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Durch den Verzicht auf die Arbeitszeitaufzeichnung beziehungsweise die Meldung in Bezug auf die in der Verordnung definierte Arbeitnehmergruppe entfällt insoweit der mit den Dokumentationspflichten verbundene Aufwand. Es bleibt eine Restverpflichtung aus § 17 Absatz 2 MiLoG erhalten, jedenfalls die Dokumente, aus denen sich die Zugehörigkeit zu der ausgenommenen Arbeitnehmergruppe ergibt, im Inland in deutscher Sprache bereit zu halten.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Verordnung zu den den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen

(Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV)

Vom ... Dezember 2014

Auf Grund des § 17 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

Die Pflicht zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung nach § 16 Absatz 1 oder 3 des Mindestlohngesetzes, die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Absatz 2 oder 4 des Mindestlohngesetzes sowie die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes werden vorbehaltlich des Satzes 3 dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 958 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Für die Ermittlung des verstetigten Monatsentgelts sind ungeachtet ihrer Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nach den §§ 1 und 20 des Mindestlohngesetzes sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind. In Bezug auf die in Satz 1 genannten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat deren Arbeitgeber diejenigen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereit zu halten, aus denen sich die Erfüllung der in Satz 1 genannten Voraussetzungen ergibt.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Nach § 16 Absatz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, in Bezug auf einen grenzüberschreitend nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer vorab schriftlich bestimmte Daten zu melden; nach § 16 Absatz 2 MiLoG muss er in Bezug auf diesen Arbeitnehmer die Versicherung abgeben, dass er den Mindestlohn einhält. Gleiches gilt für den Entleiher eines aus dem Ausland grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmers. Für alle Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Mindestlohn nach den §§ 1 und 20 MiLoG haben, muss der Arbeitgeber beziehungsweise der Entleiher nach § 17 Absatz 1 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen, soweit sie in einer Branche nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) oder nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) sozialversicherungsrechtlich geringfügig beschäftigt sind und nicht auf Grund einer Verordnung nach § 17 Absatz 4 MiLoG etwas anderes bestimmt ist. Des Weiteren muss er nach § 17 Absatz 2 MiLoG die für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache bereithalten. Die Verpflichtungen nach § 17 MiLoG gelten gleichermaßen für Arbeitgeber mit Sitz im Inland und im Ausland. Nach § 17 Absatz 3 MiLoG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Verpflichtungen eines Arbeitgebers oder eines Entleihers nach den §§ 16 und 17 Absatz 1 und 2 MiLoG unter anderem hinsichtlich bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeschränkt oder erweitert werden.

Mit der vorliegenden Verordnung wird diejenige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Aufzeichnungspflicht ausgenommen, bei der auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstößes besteht beziehungsweise eine Arbeitszeitaufzeichnung zur tatsächlichen Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs nicht erforderlich ist. Gleichzeitig werden so die Dokumentationspflichten auf die Gruppe derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzentriert, bei denen dies durch das konkrete Risiko eines Mindestlohnverstößes in besonderem Maße angezeigt erscheint.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und die auf ihm beruhenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten bleiben von dieser Verordnung unberührt.

II. Verordnungsfolgen

1. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

2. Erfüllungsaufwand

2.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

2.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Nach geltendem Recht sind Arbeitgeber, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 SGB IV oder in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen, verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Durch den Verzicht auf die Arbeitszeitaufzeichnung für die in der Verordnung definierte Arbeitnehmergruppe entfällt insoweit der mit einer Aufzeichnungspflicht zum 1. Januar 2015 entstehende Aufwand. Es bleibt eine Restverpflichtung aus § 17 Absatz 2 MiLoG erhalten, jedenfalls die Dokumente, aus denen sich die Zugehörigkeit zu der ausgenommenen Arbeitnehmergruppe ergibt, im Inland in deutscher Sprache bereit zu halten.

2.3 Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt.

2.4 Sonstiger Erfüllungsaufwand

Keiner.

3. Weitere Kosten

Keine.

4. Weitere Gesetzesfolgen

Gleichstellungspolitische Aspekte und Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht berührt.

B. Besonderer Teil

Zu § 1

Abweichend von den Bestimmungen des MiLoG finden nach dieser Verordnung die Verpflichtungen eines Arbeitgebers beziehungsweise eines Entleihers zur Meldung nach § 16 Absatz 1 und 3 MiLoG, zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Absatz 2 und 4 MiLoG, die Verpflichtungen zur Erstellung und Aufbewahrung von Arbeitszeitaufzeichnungen nach § 17 Absatz 1 MiLoG und die Pflicht zur Bereithaltung von für Kontrollen erforderlichen Unterlagen nach § 17 Absatz 2 MiLoG keine Anwendung, wenn die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges monatliches Entgelt oberhalb eines näher bestimmten Schwellenwertes von 2 958 Euro erhalten und der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seine nach § 16 Absatz 2 ArbZG bestehende Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen erfüllt.

Ein Schwellenwert in der vorgesehenen Höhe ist geeignet, unter Berücksichtigung des Erfordernisses effizienter Kontrollen einen angemessenen Ausgleich zwischen den Erfordernissen des Arbeitnehmerschutzes einerseits und dem mit einer Aufzeichnungspflicht verbundenen Aufwand für Arbeitgeber und Entleiher andererseits herzustellen. Bei einem Monatsgehalt von 2 958 Euro und mehr lässt sich für die Einschätzung des Risikos eines Mindestlohnverstößes folgende Plausibilitätsprüfung anstellen: Wird - mit Ausnahmegehemmung der Arbeitsschutzbehörde - täglich zwölf Stunden und - unter zulässiger Nutzung von Sonntagsarbeit - an 29 Tagen in einem Monat gearbeitet, so beträgt die danach

mögliche maximale Arbeitsstundenzahl je Monat 348 Stunden. Bei einer Entlohnung mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde entspricht dies einem Monatsgehalt von mindestens 2 958 Euro. Ein solcher Schwellenwert berechtigt angesichts der Tatsache, dass der maximale Höchstarbeitszeitrahmen regelmäßig nicht voll ausgeschöpft wird, zu der Annahme, dass bei Arbeitsverhältnissen dieser Gehaltsklasse die Wahrscheinlichkeit eines Mindestlohnverstößes eher gering sein dürfte und erlaubt insoweit den Verzicht auf eine Dokumentation von Arbeitszeiten beziehungsweise die Abgabe einer Meldung.

Der Schwellenwert ist als absoluter Betrag gleichermaßen für Beschäftigte in Voll- und Teilzeit maßgeblich; dies ist erforderlich, um missbräuchlichen Fallgestaltungen (Kombination von gezielt zu niedrig angesetzten Arbeitszeiten mit einer Praxis unbezahlter Überstunden) entgegenzuwirken.

Die Herausnahme eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin aus den Dokumentationspflichten nach dem MiLoG wird des Weiteren an die Voraussetzung geknüpft, dass in Bezug auf die betreffende Person der Arbeitgeber die ihm obliegenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach § 16 Absatz 2 ArbZG auch tatsächlich erfüllt. Die Verordnung knüpft damit an bereits bestehende Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach dem ArbZG an und macht sich deren arbeitnehmerschützende Wirkung auch für die Durchführung der Kontrollen des Mindestlohns zunutze.

Nach § 16 Absatz 2 Satz 1 ArbZG muss ein Arbeitgeber die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG aufzeichnen. Das ist an Werktagen die über acht Stunden hinausgehende, an Sonn- und Feiertagen die gesamte Arbeitszeit. Nach § 16 Absatz 2 Satz 2 ArbZG ist er verpflichtet, diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese arbeitszeitschutzrechtlichen Verpflichtungen gelten gleichermaßen für Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland; § 16 Absatz 2 ArbZG ist eine auch international zwingende Vorschrift im Sinne des § 2 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Behörden der Zollverwaltung (FKS) sind bereits nach geltendem Recht (§§ 4, 5 SchwarzArbG in Verbindung mit § 15 MiLoG) befugt, Einsicht in sämtliche Geschäftsunterlagen zu nehmen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft zum Beispiel über Lohnzahlungen geben. Dazu gehören auch Aufzeichnungen nach dem ArbZG.

Wird allerdings diese Aufzeichnungspflicht nicht erfüllt, entfällt der Befreiungstatbestand nach der Verordnung und die durch die Verordnung zunächst ausgesetzte gesetzliche Verpflichtung nach dem MiLoG kommt wieder zum Tragen. Da der Arbeitgeber in diesen Fällen auch die Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG nicht geführt hat, hat dies eine originäre Sanktionsmöglichkeit durch die Behörden der Zollverwaltung zur Folge.

Die Zuständigkeit der für die Durchführung des ArbZG zuständigen Behörden bleibt hiervon unberührt: Werden Aufzeichnungen nach dem ArbZG nicht geführt, kann auch dies mit einer Geldbuße sanktioniert werden; zuständig sind die Behörden der Länder. Stellen die Behörden der Zollverwaltung im Rahmen ihrer Prüfungen derartige Verstöße fest, teilen sie dies den Länderbehörden mit.

Die Voraussetzung eines Monatsgehalts von mehr als 2 958 Euro nach Satz 2 ist nur dann erfüllt, wenn es sich um ein vertraglich vereinbartes verstetigtes Monatsgehalt handelt, das dem Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch ohne Nachweis einer konkreten Arbeitsstundenzahl ermöglicht.

Satz 3 stellt insbesondere mit Blick auf Arbeitnehmer eines im Ausland ansässigen Arbeitgebers klar, dass die Befreiung von der Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen selbstverständlich die Unterlagen ausnehmen muss, aus denen sich das Vorliegen der

Voraussetzungen für seine Befreiung von den Dokumentationspflichten nach Satz 1 ergibt.

Zu § 2

Die Verordnung soll zu dem Zeitpunkt in Kraft treten, zu dem nach den §§ 1 und 20 Mi-LoG der Anspruch auf den neuen Mindestlohn besteht.