

Verordnungsentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Erste Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

A. Problem und Ziel

Die Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) gelten in Bezug auf alle Arbeitnehmerinnen und 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. Nach § 17 Absatz 3 MiLoG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 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. Von dieser Ermächtigungsgrundlage hat das BMAS Gebrauch gemacht und zeitgleich zum Inkrafttreten des MiLoG am 1. Januar 2015 mit der Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung - MiLoDokV) vom 18. Dezember 2014 (BAz AT 29.12.2014 V1) Ausnahmen von der Melde-, Arbeitszeitaufzeichnungs- und der Unterlagenbereithaltungspflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2 958 Euro brutto überschreitet, wenn der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes ohnehin bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Mit der Verordnung zu den Dokumentationspflichten nach den §§ 16 und 17 des Mindestlohngesetzes und den §§ 18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung - MiLoDokV) vom 29. Juli 2015 (BAz AT 31.07.2015 V1) wurde die bisherige Ausnahmeregelung vereinfacht und um eine zusätzliche Alternative mit einem Schwellenwert von 2 000 Euro brutto für die Fälle ergänzt, in denen der Arbeitgeber dieses Monatsgehalt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Durch Artikel 2 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) wurden die Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV angepasst. Ohne diese Folgeänderung zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf brutto 12 Euro je Zeitstunde wären nach dem Mindestlohngesetz dokumentationspflichtige Arbeitgeber regelmäßig von der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung für Vollzeitarbeitsverhältnisse befreit gewesen. Eine Kontrolle durch den Zoll wäre dadurch deutlich erschwert gewesen.

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wird auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 26. Juni 2023 durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung zum 1. Januar 2024 auf brutto 12,41 Euro je Zeitstunde und zum 1. Januar 2025 auf brutto 12,82 Euro je Zeitstunde angehoben. Daher werden die Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV ebenfalls zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 entsprechend der Entwicklung der Mindestlohnhöhe angepasst.

B. Lösung

Anpassung der Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV durch Ministerverordnung des BMAS.

Mit der vorliegenden Verordnung werden die Gehalts-Schwellenwerte des § 1 Absatz 1 MiLoDokV entsprechend der Entwicklung der Mindestlohnhöhe wie folgt angepasst:

	Satz 1	Satz 3
derzeit	4 176 Euro	2 784 Euro
ab dem 1. Januar 2024	4 319 Euro	2 879 Euro
ab dem 1. Januar 2025	4 461 Euro	2 974 Euro

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

Mit dem Inkrafttreten der Verordnung entsteht kein neuer laufender Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

Verordnungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Erste Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

Vom ...

Auf Grund des § 17 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, der durch Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe b des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Artikel 1

Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

§ 1 Absatz 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung vom 29. Juli 2015 (BAnz AT 31.07.2015 V1), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 wird die Angabe „4 176 Euro“ durch die Angabe „4 319 Euro“ ersetzt.
2. In Satz 3 wird die Angabe „2 784 Euro“ durch die Angabe „2 879 Euro“ ersetzt.

Artikel 2

Weitere Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

§ 1 Absatz 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, die zuletzt durch Artikel 1 dieser Verordnung geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 wird die Angabe „4 319 Euro“ durch die Angabe „4 461 Euro“ ersetzt.
2. In Satz 3 wird die Angabe „2 879 Euro“ durch die Angabe „2 974 Euro“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am ... [einsetzen: 1. Januar 2024, sofern die Verkündung bis zum diesem Datum erfolgt. Bei späterer Verkündung Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats.] in Kraft.

(2) Artikel 2 tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Durch Artikel 2 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 (BGBl. I S. 969) wurden die Gehalts-Schwellenwerte der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) angepasst. Die Dokumentationspflichten des § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG gelten demnach seit dem 1. Oktober 2022 nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 4 176 Euro brutto überschreitet; für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2 784 Euro überschreitet und deren Arbeitgeber dieses Monatsgehalt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat, gilt dies entsprechend.

Ohne diese Folgeänderung zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf brutto 12 Euro je Zeitstunde wären nach dem Mindestlohngesetz dokumentationspflichtige Arbeitgeber regelmäßig von der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung für Vollzeitarbeitsverhältnisse befreit gewesen. Eine Kontrolle durch den Zoll wäre dadurch deutlich erschwert gewesen.

Da der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 26. Juni 2023 durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung zum 1. Januar 2024 auf brutto 12,41 Euro je Zeitstunde und zum 1. Januar 2025 auf brutto 12,82 Euro je Zeitstunde angehoben wird, werden die Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV ebenfalls zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 entsprechend der Entwicklung der Mindestlohnhöhe angepasst.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Durch die Erste Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung werden die Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV entsprechend der Entwicklung der Mindestlohnhöhe angepasst.

Die Schwellenwerte des § 1 Absatz 1 MiLoDokV werden wie folgt erhöht:

	Satz 1	Satz 3
derzeit	4 176 Euro	2 784 Euro
ab dem 1. Januar 2024	4 319 Euro	2 879 Euro
ab dem 1. Januar 2025	4 461 Euro	2 974 Euro

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

III. Alternativen

Keine.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Verordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

V. Verordnungsfolgen

Die Anhebung der Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV entsprechend der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2024 und zum 1. Januar 2025 stellt sicher, dass auch nach der durch die Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung erfolgenden Erhöhung des Mindestlohns um insgesamt 6,83 Prozent nur solche Arbeitsverhältnisse vom Anwendungsbereich der Dokumentationspflichten der §§ 16, 17 MiLoG ausgenommen sind, bei denen auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstößes besteht beziehungsweise eine Arbeitszeitaufzeichnung zur tatsächlichen Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs nicht erforderlich ist.

1. Nachhaltigkeitsaspekte

Die Verordnung zur Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung.

2. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

3. Erfüllungsaufwand

3.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

3.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Aufgrund der allgemeinen Lohnentwicklung würden diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt bislang knapp den Gehalts-Schwellenwerten der MiLoDokV liegt, diese Schwellenwerte überschreiten, sodass für diese Arbeitsverhältnisse nicht mehr die Pflichten nach den §§ 16, 17 MiLoG gelten würden. Durch die vorgesehene Anhebung der Schwellenwerte wird dieser Effekt vermieden, sodass die Anzahl der unter die Ausnahmereglungen der MiLoDokV fallenden Arbeitsverhältnisse in etwa gleichbleibt. Im Ergebnis ergibt dies keinen neuen laufenden Erfüllungsaufwand.

3.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4. Weitere Kosten

Keine.

5. Weitere Verordnungsfolgen

Gleichstellungspolitische Aspekte und Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht berührt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung)

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro zum 1. Januar 2024 werden die für Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach den §§ 16, 17 MiLoG geltenden Schwellenwerte in § 1 MiLoDokV zu dem genannten Zeitpunkt angepasst. Unberührt bleiben weiterhin andere Aufzeichnungspflichten, etwa nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes.

Zu Nummer 1

Nach Absatz 1 Satz 1 werden die Dokumentationspflichten dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Bruttomonatsentgelt einen Betrag von 4 319 Euro überschreitet. Der Wert entspricht der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für 348 geleistete Arbeitsstunden zu einem Stundenlohn in der ab dem 1. Januar 2024 gemäß § 1 MiLoG in Verbindung mit der nach § 11 MiLoG erlassenen Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung geltenden Mindestlohnhöhe von 12,41 Euro zustünde. Damit wird für den Schwellenwert nach Absatz 1 Satz 1 die nach dem Arbeitszeitgesetz maximal pro Monat zulässige Arbeitsstundenzahl zugrunde gelegt. Dies sind im Fall einer Ausnahmegenehmigung der Arbeitsschutzbehörde täglich zwölf Stunden und – unter zulässiger Nutzung von Sonntagsarbeit – 29 Tagen pro Monat, sodass insgesamt maximal 348 Arbeitsstunden je Monat geleistet werden könnten. Damit wird weiterhin diejenige Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich der Dokumentationspflichten der §§ 16, 17 MiLoG ausgenommen, bei der auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstoßes besteht beziehungsweise eine Arbeitszeitaufzeichnung zur tatsächlichen Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs nicht erforderlich ist.

Zu Nummer 2

Ebenfalls angepasst wird der Schwellenwert des Absatzes 1 Satz 3, der für den Fall gilt, dass der Arbeitgeber das verstetigte Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat. In diesem Fall bestehen keine Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 MiLoG, wenn das verstetigte regelmäßige Bruttomonatsentgelt einen Betrag von 2 879 Euro überschreitet. Der Wert entspricht der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für 232 geleistete Arbeitsstunden zu einem Stundenlohn in der ab dem 1. Januar 2024 geltenden Mindestlohnhöhe von 12,41 Euro zustünde. Dies entspricht – orientiert an der Vorgängerregelung – zwei Drittel des Schwellenwertes des Absatz 1 Satz 1. Der niedrigere Schwellenwert rechtfertigt sich daraus, dass das Risiko eines Mindestlohnverstoßes sinkt, wenn ein verstetigtes monatliches Einkommen nachweislich über einen längeren Zeitraum korrekt gezahlt wurde.

Zu Artikel 2 (Weitere Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung)

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,82 Euro zum 1. Januar 2025 werden die für Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach den §§ 16, 17 MiLoG geltenden Schwellenwerte in § 1 MiLoDokV zu dem genannten Zeitpunkt ebenfalls angepasst. Unberührt bleiben weiterhin andere Aufzeichnungspflichten, etwa nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes.

Zu Nummer 1

Nach Absatz 1 Satz 1 werden die Dokumentationspflichten dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Bruttomonatsentgelt einen Betrag von 4 461 Euro überschreitet. Der Wert entspricht – entsprechend der Begründung zu Artikel 1 Nummer 1 – der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für die nach dem Arbeitszeitgesetz maximal pro Monat zulässige Arbeitsstundenzahl (348 Stunden) zu einem Stundenlohn in Höhe des ab dem 1. Januar 2025 geltenden Mindestlohns (12,82 Euro) zustünde.

Zu Nummer 2

Ebenfalls angepasst wird der Schwellenwert des Absatzes 1 Satz 3, der für den Fall gilt, dass der Arbeitgeber das verstetigte Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat. In diesem Fall bestehen keine Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 MiLoG, wenn das verstetigte regelmäßige Bruttomonatsentgelt einen Betrag von 2 974 Euro überschreitet. Der Wert entspricht der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin für 232 geleistete Arbeitsstunden zu einem Stundenlohn in Höhe des ab dem 1. Januar 2025 geltenden Mindestlohns (12,82 Euro) zustünde. Im Übrigen wird auf die Begründung zu Artikel 1 Nummer 2 verwiesen.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Verordnung soll wie die Vierte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

Zu Absatz 2

Dem weiteren Anpassungsschritt des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2025 entsprechend sollen auch die Gehalts-Schwellenwerte der MiLoDokV zu diesem Zeitpunkt ein weiteres Mal angepasst werden.