

Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel
Präsidenten des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Klaus Schlie
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Unterrichtung 19/22
Verteiler: Fraktionen, Mitglieder WI

10. Oktober 2017

Sehr geehrter Herr Präsident,

anliegend übersende ich zur Unterrichtung gem. § 7 Abs. 2 Parlamentsinformationsgesetz (PIG) die vom Kabinett am 05. Oktober 2017 beschlossene Bundesratsinitiative

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mindestlohngesetzes“.

Federführend zuständig ist der Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus.

Mit freundlichen Grüßen



**Gesetzesantrag
des Landes Schleswig-Holstein**

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mindestlohngesetzes

A. Problem und Ziel

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) schreibt für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Branchen die Dokumentation der Arbeitszeit vor. Dies betrifft zum einen branchenübergreifend die Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten (außer in Privathaushalten). Zum anderen müssen Arbeitgeber in den in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) aufgeführten Wirtschaftsbereichen die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzeichnen. Gleiches gilt für Entleiher in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihnen zur Arbeitsleistung in den in § 2 a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen überlassen werden.

Die Dokumentationspflicht stellt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen einen Mehraufwand dar.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Dokumentationspflichten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige einzuschränken oder zu erweitern. Von dieser Verordnungsermächtigung hat das BMAS durch die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung vom 29. Juli 2015 Gebrauch gemacht. Bisher sind jedoch lediglich enge Familienangehörige des Arbeitgebers (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder) sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes monatliches Gehalt mehr als 2.958 Euro (brutto) beträgt, von der Dokumentationspflicht ausgenommen. Zudem gilt die Dokumentationspflicht nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten nachweislich mehr als 2.000 Euro (brutto) pro Monat verdient haben. Eine Unter-

scheidung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten findet bei diesen Schwellenwerten nicht statt. Dabei haben Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer stundenreduzierten Arbeitszeit ein niedrigeres Monatseinkommen. Die Festlegung einer Entgeltgrenze auf Basis eines verstetigten Monatseinkommens führt damit bei Teilzeitbeschäftigten in der Regel zu keiner Verringerung des Bürokratieaufwands.

Um den Bürokratieaufwand zu reduzieren, sollen mit dem Gesetzentwurf die Dokumentationspflichten nach dem MiLoG handhabbarer und praxisnäher gestaltet werden.

B. Lösung

Die Verordnungsermächtigung des § 17 Absatz 3 MiLoG wird um eine Verpflichtung zur Abgrenzung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergänzt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Das Gesetz hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht durch die Regelung kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand. Vielmehr reduziert sich der Bürokratieaufwand bei der Dokumentation der Arbeitszeit.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mindestlohngesetzes

Vom...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Mindestlohngesetzes

Dem § 17 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:
„Bei der Festlegung von Entgeltgrenzen ist die unterschiedliche Arbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung:

A. Allgemeiner Teil

Die im Mindestlohngesetz (MiLoG) für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Wirtschaftsbereiche vorgeschriebene Dokumentationspflicht stellt für viele Unternehmen einen Mehraufwand dar. Besonders betroffen sind kleine und mittlere Unternehmen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zwar von der Verordnungsermächtigung des § 17 Absatz 3 MiLoG Gebrauch gemacht und mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung Ausnahmen von der Dokumentationspflicht bestimmt. Diese sind jedoch unzureichend. So treffen die festgelegten Entgeltgrenzen keine Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Dabei haben Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer stundenreduzierten Arbeitszeit ein niedrigeres Monatseinkommen. Dadurch erreichen sie selbst bei einem Stundenlohn, der deutlich über dem derzeitigen Mindestlohn von 8,84 Euro liegt, in der Regel nicht die Schwellenwerte. Die derzeit festgelegten Entgeltgrenzen führen damit bei Teilzeitbeschäftigten zu keiner Verringerung des Bürokratieaufwands.

Mit dem Gesetz sollen der Bürokratieaufwand reduziert und die Dokumentationspflichten handhabbarer und praxisnäher gestaltet werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des MiLoG)

Die in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung vom 29. Juli 2015 festgelegten Schwellenwerte für Ausnahmen von der Dokumentationspflicht basieren auf einem verstetigten Monatseinkommen. Eine Abgrenzung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten findet nicht statt. Dies hat zur Folge, dass bei Teilzeitbeschäftigung die bestehenden Ausnahmebestimmungen in der Regel nicht greifen. Bei der Festlegung der Schwellenwerte ist daher die stundenreduzierte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen, beispielsweise indem anstelle eines Monatseinkommens eine stundenbezogene Entgeltgrenze festgelegt wird. Damit kann auch unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen Rechnung getragen werden.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.