

Große Anfrage

der Fraktion der FDP/DVP

und

Antwort

der Landesregierung

Mindestlohn: Kontrolle und Konsequenzen

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

- I. **Abgrenzungs- und Durchführungsschwierigkeiten (insbesondere auch bei ehrenamtlich arbeitenden Vereinen und Verbänden)**
 1. In welcher Form wurden Verbände und Vereine in Baden-Württemberg über die erforderliche Umsetzung der Bestimmungen des seit 1. Januar 2015 geltenden „Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)“ informiert?
 2. Welche Auswirkungen dieses Gesetzes erwartet sie auf die professionellen, semiprofessionellen und die damit verbundenen ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden?
 3. Plant sie Verbesserungen oder Erleichterungen bei der Umsetzung der Gesetzesbestimmungen in diesem Bereich bei Vereinen und Verbänden, etwa durch Handlungsempfehlungen zur besseren Abgrenzung von Tätigkeiten im ehrenamtlichen/professionellen Bereich und falls dies der Fall ist, welche sind dies?

- II. **Belastungen für Betriebe (insbesondere Meldepflicht [§ 16], Erstellen und Bereithalten von Dokumenten [§ 17] und Bußgeldvorschriften [§ 21])**
 1. Ist ihr bekannt, ob erwogen wird, für kleine und mittlere Betriebe eine Vereinfachung in der Erfassung der Arbeitszeitaufzeichnungen, beispielsweise bei simultanen Arbeitszeiten einer größeren Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zu ermöglichen?

2. Welche Möglichkeiten gibt es aus ihrer Sicht für Betriebe, bei kurzfristig auftretenden Anforderungen und Nachfragen in vertretbarer Zeit und mit vertretbarem Aufwand eine Ausnahmegenehmigung von der zulässigen Maximalarbeitszeit von 10 Arbeitsstunden pro Tag nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes zu erhalten?
3. Ist vorgesehen, bei der Kontrolle der erforderlichen Formalitäten die Betriebe bei ersten Fehlern in der Erfassung der Arbeitszeiten zunächst zu verwarnen oder droht in jedem Fall bei der ersten Kontrolle ein Bußgeld?
4. Haben Betriebe, die nicht den erforderlichen Dokumentationspflichten bei der Arbeitszeiterfassung nachkommen, mit weitergehenden Kontrollen ihrer Buchführung zu rechnen?
5. Welchen bürokratischen Aufwand (Unternehmen und öffentliche Verwaltungen) sowie welche tatsächlichen Hindernisse erwartet sie für die Kontrollbehörden bei der Überwachung des Mindestlohns im Bereich der Fahrerinnen und Fahrer von Speditionsfirmen, auch im Hinblick auf die Haftung des Auftraggebers für die Einhaltung des Mindestlohns bei Fahrten des Im- und Exports, Kobotagefahrten sowie bei reinen Transitfahrten bei dessen Auftragnehmer und ggf. dessen Unterauftragnehmer?

III. Regelungen zu Praktika (Persönlicher Anwendungsbereich – § 22)

1. Welche Auswirkungen erwartet sie auf die Angebotslage von Praktika (v. a. in Bezug auf freiwillige Praktika, auch im Anschluss an Pflichtpraktika) durch die Umsetzung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes?
2. Wie wird die Einhaltung der Voraussetzungen, die zur Entbindung der Mindestlohnpflicht bei Praktika führen, überwacht?

IV. Reduzierung der Bürokratie

1. Wie bewertet sie aus ihrer Sicht die Ankündigung der Bundeskanzlerin von Mitte Januar 2015 in Greifswald, Bürokratie bei der Umsetzung der Bestimmungen zum Mindestlohn abzubauen?
2. Wäre dies nach ihrer Einschätzung unter Anwendung der im Gesetz unter § 17 Absatz 4 vorgesehenen Vereinfachungs- und Abwandlungsmöglichkeit durch Bestimmung des Bundesministeriums der Finanzen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales möglich?
3. Hält sie dies für sinnvoll und plant sie einen dahin gehenden Vorstoß auf Bundesebene?

27. 01. 2015

Dr. Rülke
und Fraktion

Begründung

Die Umsetzung der Bestimmungen zum Mindestlohn führt in einigen wichtigen Bereichen zu Problemen. Dabei zeichnen sich Auswirkungen ab, mit denen im Vorfeld offenbar nicht gerechnet wurde. Vereine und Verbände tun sich schwer, ehrenamtliche Tätigkeiten von solchen abzugrenzen, die unter die Mindestlohnbestimmungen fallen. Die Angebotslage von Praktika außerhalb der Pflichtpraktika

im Rahmen einer Ausbildung droht stark eingeschränkt zu werden und der bürokratische Aufwand zur Dokumentation und Überwachung führt bei Betrieben und Institutionen zu großen Bedenken bei der Schaffung von Praktikantenstellen. Im Bereich von Transitfahrten auf dem Territorium der Bundesrepublik ist bei wirksamer Überprüfung mit erheblichem bürokratischen Mehraufwand zu rechnen. Die Große Anfrage hat das Ziel, konkrete bürokratische Auswirkungen und Kontrollbelastungen auf Vereine, Verbände, Firmen und Verwaltungen zu verdeutlichen und gegebenenfalls Verbesserungsmöglichkeiten bei der Umsetzung aufzuzeigen.

Antwort

Schreiben des Staatsministeriums vom 10. März 2015 Nr. III:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Krebs

Ministerin im Staatsministerium

Anlage: Schreiben des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren

Mit Schreiben vom 4. März 2015 Nr. 0141.5/15/6408 beantwortet das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

Wir fragen die Landesregierung:

I. Abgrenzungs- und Durchführungsschwierigkeiten (insbesondere auch bei ehrenamtlich arbeitenden Vereinen und Verbänden)

1. In welcher Form wurden Verbände und Vereine in Baden-Württemberg über die erforderliche Umsetzung der Bestimmungen des seit 1. Januar 2015 geltenden „Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)“ informiert?

Zu I. 1.:

Das Mindestlohngesetz ist Bestandteil des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, das der Deutsche Bundestag am 11. August 2014 beschlossen hat. Die Bundesregierung hat mit der Homepage www.der-mindestlohn-gilt.de bereits frühzeitig ein umfassendes Informationsangebot geschaffen. Hier können sich Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen über verschiedene Fragen zum Mindestlohn umfassend informieren. Die Inhalte dieser Website werden laufend aktualisiert und ergänzt. Darüber hinaus ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereits seit Oktober 2014 von Montag bis Donnerstag jeweils von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine Hotline unter der Telefonnummer 030/60280028 eingerichtet, die entsprechende Auskünfte erteilt.

2. Welche Auswirkungen dieses Gesetzes erwartet sie auf die professionellen, semi-professionellen und die damit verbundenen ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden?

Zu I. 2.:

Bei der Erarbeitung des Mindestlohngesetzes haben sich die Regierungsparteien im Bund darauf verständigt, dass der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gilt, § 1 Abs. 1 MiLoG. Von dem persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes sind neben der weiteren in § 22 MiLoG genannten Ausnahmen gemäß § 22 Abs. 3 MiLoG ehrenamtlich Tätige ausgenommen.

Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Mit einem Arbeitsverhältnis ist die berechnete Erwartung einer angemessenen Gegenleistung für die erbrachte Leistung verbunden. Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist dagegen dadurch gekennzeichnet, dass von dem ehrenamtlich Tätigen eine Vergütung grundsätzlich nicht erwartet wird und sie insofern nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dient. Sie ist vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls.

Für die verschiedenen Tätigkeiten in den Vereinen und Verbänden bedeutet dies, dass im Einzelfall abgegrenzt werden muss, ob ein Arbeitsverhältnis oder eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt. Sofern Tätigkeiten nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dienen, sondern vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber den Belangen des Gemeinwohls sind, werden diese zumeist als ehrenamtliche Tätigkeit einzuordnen sein und damit nicht dem Mindestlohngesetz unterfallen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) und der Deutsche Fußballbund e. V. (DFB) haben sich am 23. Februar 2015 auf einen Lösungsansatz für die sogenannten Vertragsamateure im Sport verständigt. Diese sind Mitglieder des Vereins und erhalten für ihren sportlichen

Einsatz eine geringe Bezahlung, üblicherweise als geringfügig Beschäftigte (Minijobber). Grundsätzlich ist bei einem Mini-Job davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmerverhältnis vorliegt und damit der Mindestlohn zu zahlen ist. Um für die Sportvereine Klarheit zu schaffen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verdeutlicht, dass bei Einhaltung der nachfolgend genannten Bedingungen trotz Anmeldung über einen Mini-Job nicht von einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen ist und das Mindestlohngesetz somit keine Anwendung findet: Nicht von einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen ist, wenn Sporttreibende im Amateur- und Freizeitbereich mit dem Einsatz ihrer sportlichen Fähigkeiten keine wirtschaftlichen Interessen verfolgen, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Für die Beurteilung, ob ein Vertragsspieler eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer ist, kommt es jeweils auf die Betrachtung aller maßgebenden Umstände des konkreten Einzelfalls an. Insbesondere ist die Vertragsgestaltung und -abwicklung von Bedeutung. Aus dieser muss hervorgehen, dass das Engagement für den Verein nicht zu Erwerbszwecken in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen Abhängigkeit erbracht wird. Dies ist durch die Vereine „vor Ort“ sicherzustellen.

Welche konkreten Auswirkungen das Mindestlohngesetz im Übrigen auf die Arbeit in den Vereinen und Verbänden hat, lässt sich derzeit nicht beurteilen. Im Hinblick darauf, dass der gesetzliche Mindestlohn erst seit Anfang dieses Jahres gilt, liegen wegen des sehr kurzen Zeitraums keine belastbaren Zahlen vor und sind seriöse Prognosen nicht möglich. Zwischenzeitlich hat die Bundesregierung angekündigt, die Regeln bis Anfang April 2015 auf überflüssige Bürokratie zu überprüfen. Zunächst sollen die problematischen Bereiche der Pflicht für Arbeitgeber aufgelistet werden, Arbeitszeiten zu dokumentieren. Danach solle es dann zu einer gemeinsamen Bewertung kommen.

3. Plant sie Verbesserungen oder Erleichterungen bei der Umsetzung der Gesetzesbestimmungen in diesem Bereich bei Vereinen und Verbänden, etwa durch Handlungsempfehlungen zur besseren Abgrenzung von Tätigkeiten im ehrenamtlichen/professionellen Bereich und falls dies der Fall ist, welche sind dies?

Zu I. 3.:

Für die Abgrenzung einer ehrenamtlichen Tätigkeit von einem Arbeitsverhältnis kommt es auf eine Gesamtwürdigung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles an. Dabei sind die in der Antwort zu Frage I. 2. dargestellten Merkmale anzuwenden. Vereine und Verbände sind insofern gehalten, im Einzelfall zu überprüfen, ob bei den für sie Tätigen die Voraussetzungen einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines Arbeitsverhältnisses vorliegen (siehe auch Antwort zu Frage I. 2.). Diese Abgrenzung ist nicht erst durch Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes verursacht worden ist. Sie ist aus (sozialversicherungs-)rechtlichen Gründen – unabhängig von der Geltung eines gesetzlichen Mindestlohns – erforderlich.

Weitere Hilfestellungen in Abgrenzungsfragen bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit seinem in der Antwort zu Frage I. 1. dargestellten Informationsangebot. Informationen sind auch über Merkblätter oder eine telefonische Auskunftsstelle des Zolls zu erhalten. Im Übrigen verweist die Landesregierung auf die Zuständigkeit des Bundes.

II. Belastungen für Betriebe (insbesondere Meldepflicht [§ 16], Erstellen und Bereithalten von Dokumenten [§ 17] und Bußgeldvorschriften [§ 21])

1. Ist ihr bekannt, ob erwogen wird, für kleine und mittlere Betriebe eine Vereinfachung in der Erfassung der Arbeitszeitaufzeichnungen, beispielweise bei simultanen Arbeitszeiten einer größeren Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zu ermöglichen?

Zu II. 1.:

Die Arbeitszeitaufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht des § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG gilt (branchenunabhängig) für alle gewerblich tätigen Minijobber (§ 8 Abs. 1 SGB IV) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den in § 2 a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftssektoren beschäftigt werden. Die Vorschrift ist § 19 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) nachgebildet. In der Praxis der tariflichen Mindestlöhne hatte sich herausgestellt, dass es zwar häufig möglich war, den gezahlten Lohn festzustellen, nicht aber die Dauer der Arbeitszeit, für die der Lohn gezahlt wurde. Die Melde- (§ 16 MiLoG) und Aufzeichnungspflichten sollen dieser Schwierigkeit und der damit verbundenen erschwerten Kontrolle entgegenwirken. Die Dokumentationspflichten sind zwar mit einem gewissen Arbeitsaufwand für den Arbeitgeber verbunden. Sie sind jedoch erforderlich, um einen Missbrauch und ein Unterlaufen des Gesetzes zu verhindern.

Um einer überbordenden Belastung der Arbeitgeber entgegenzuwirken, wurden durch die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) und die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) die Aufzeichnungspflichten den Anforderungen der betrieblichen Praxis entsprechend eingeschränkt.

2. Welche Möglichkeiten gibt es aus ihrer Sicht für Betriebe, bei kurzfristig auftretenden Anforderungen und Nachfragen in vertretbarer Zeit und mit vertretbarem Aufwand eine Ausnahmegenehmigung von der zulässigen Maximalarbeitszeit von 10 Arbeitsstunden pro Tag nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes zu erhalten?

Zu II. 2.:

Sofern ein entsprechender Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags vorliegt, kann von § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) abgewichen werden. Einer behördlichen Ausnahmegenehmigung bedarf es in diesem Fall nicht. Über eine behördliche Ausnahmegenehmigung kann grundsätzlich von der individualarbeitsrechtlich zulässigen Arbeitszeit nicht abgewichen werden.

Im Übrigen kennt das Arbeitszeitgesetz verschiedene Ausnahmetatbestände, bei denen von § 3 ArbZG abgewichen werden kann. So kann zum Beispiel in Nottfällen von § 3 ArbZG abgewichen werden (§ 14 Abs. 1 ArbZG). Einer behördlichen Genehmigung bedarf es in diesem Fall nicht.

Weitere Ausnahmen können durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden, z. B. längere Arbeitszeiten für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten, für Bau- und Montagestellen sowie im Bereich Saison- und Kampagnebetriebe.

3. Ist vorgesehen, bei der Kontrolle der erforderlichen Formalitäten die Betriebe bei ersten Fehlern in der Erfassung der Arbeitszeiten zunächst zu warnen oder droht in jedem Fall bei der ersten Kontrolle ein Bußgeld?

Zu II. 3.:

Die Zuständigkeit für die Überprüfung der Einhaltung der Pflichten aus dem Mindestlohngesetz liegt gemäß § 14 MiLoG – wie bereits bei den Branchenmindestlöhnen – bei der Zollverwaltung und zwar bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Da es sich bei der Zollverwaltung um eine Bundesbehörde handelt, fallen Fragen zu dem einzelnen Vorgehen im Rahmen der Kontrolle in die Zuständigkeit auf Bundesebene.

Nach Verlautbarung des Stuttgarter Zolls werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zollverwaltung bislang nur präventiv eingesetzt und weisen die Arbeitgeber auf das Mindestlohngesetz hin. Auf diese Weise erhalten die Betriebe zunächst Hilfestellungen und einen weiteren zeitlichen Rahmen, sich den durch das Mindestlohngesetz normierten Anforderungen anzupassen.

4. Haben Betriebe, die nicht den erforderlichen Dokumentationspflichten bei der Arbeitszeiterfassung nachkommen, mit weitergehenden Kontrollen ihrer Buchführung zu rechnen?

Zu II. 4.:

Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden die Kontrollen der Zollverwaltung im Rahmen eines risikoorientierten Prüfansatzes zukünftig verstärkt in Ballungszentren und Schwerpunktbranchen stattfinden. Bei der Entscheidung über Schwerpunktprüfungen werden auch die Anzeigen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Unternehmen berücksichtigt. Im Hinblick auf diesen risikoorientierten Prüfansatz existiert keine einheitliche Zahl, wie häufig Unternehmen im Durchschnitt kontrolliert werden. Die Häufigkeit einer Prüfung hängt vielmehr davon ab, wie wahrscheinlich eine Verletzung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes ist.

5. Welchen bürokratischen Aufwand (Unternehmen und öffentliche Verwaltungen) sowie welche tatsächlichen Hindernisse erwartet sie für die Kontrollbehörden bei der Überwachung des Mindestlohns im Bereich der Fahrerinnen und Fahrer von Speditionsfirmen, auch im Hinblick auf die Haftung des Auftraggebers für die Einhaltung des Mindestlohns bei Fahrten des Im- und Exports, Kabotagefahrten sowie bei reinen Transitfahrten bei dessen Auftragnehmer und ggf. dessen Unterauftragnehmer?

Zu II. 5.:

Wie bereits zu Frage II. 3. ausgeführt, liegt die Zuständigkeit für die Überprüfung der Einhaltung der Pflichten aus dem Mindestlohngesetz bei der FKS. Um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wirksam kontrollieren zu können, ist beabsichtigt, bis zum Jahr 2019 bei der FKS 1.600 neue Stellen zu schaffen. Das Bundesministerium für Finanzen hat seine Entscheidung über die regionale Verteilung dieser neuen Stellen bislang noch nicht abgeschlossen.

Für Transit-Lkw-Fahrer ist darauf hinzuweisen, dass die Geltung des Mindestlohns zunächst bis zur Klärung europarechtlicher Fragen ausgesetzt worden ist. Ausländische Speditionen müssen übergangsweise keine Aufzeichnungen erstellen. In Kraft bleiben die Mindestlohn-Vorschriften, sofern in Deutschland be- und entladen wird.

III. Regelungen zu Praktika (Persönlicher Anwendungsbereich – § 22)

1. Welche Auswirkungen erwartet sie auf die Angebotslage von Praktika (v. a. in Bezug auf freiwillige Praktika, auch im Anschluss an Pflichtpraktika) durch die Umsetzung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes?

Zu III. 1.:

Bislang sind nur Tendenzaussagen für Einzelfälle möglich:

Unternehmen wie Daimler oder Trumpf haben bereits signalisiert, dass sie weiterhin freiwillige Praktika über drei Monate hinaus unter Bezahlung des Mindestlohns anbieten wollen. Der Zulieferer Mahle hat angekündigt, in 2015 genauso viele freiwillige Praktikantenstellen über drei Monate bereitzustellen wie im Jahr 2014.

Die Landesregierung geht insgesamt davon aus, dass sich die Zahl der Stellen für freiwillige Praktika nicht in größerem Umfang ändert. Verändern könnte sich die Angebotslage hinsichtlich der Dauer freiwilliger Praktika. Tendenziell dürften frei-

willige Praktika über drei Monate ab- und bis zu dreimonatige freiwillige Praktika zunehmen. Im Bereich der Pflichtpraktika wird aufgrund der entsprechenden Ausnahme in § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG nicht mit Veränderungen gerechnet.

2. Wie wird die Einhaltung der Voraussetzungen, die zur Entbindung der Mindestlohnpflicht bei Praktika führen, überwacht?

Zu III. 2.:

Im Rahmen der Kontrolle der sich aus dem Mindestlohngesetz ergebenden Pflichten obliegt es der FKS zu überprüfen, inwieweit die Voraussetzungen für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns gegeben sind.

Praktikantinnen und Praktikanten i. S. d. § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) unterfallen gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG dem Mindestlohn. Insofern obliegt es der Zollverwaltung, auch bei Praktika die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns zu kontrollieren. Lediglich in den gesetzlich definierten Sonderfällen des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis Nr. 3 MiLoG besteht für ein Praktikum keine Mindestlohnpflicht. Inwieweit einer der Ausnahmetatbestände erfüllt ist, unterliegt ebenfalls der Prüfung der Zollverwaltung.

IV. Reduzierung der Bürokratie

1. Wie bewertet sie aus ihrer Sicht die Ankündigung der Bundeskanzlerin von Mitte Januar 2015 in Greifswald, Bürokratie bei der Umsetzung der Bestimmungen zum Mindestlohn abzubauen?

Zu IV. 1.:

Die Landesregierung begrüßt grundsätzlich die Bemühungen auf Bundesebene, die Bürokratie bei der Umsetzung des Mindestlohns gering zu halten. Gleichzeitig muss im Sinne des Gesetzeszweckes sichergestellt sein, dass sich die Einhaltung des Mindestlohns kontrollieren und durchsetzen lässt.

Die Kritik am Mindestlohngesetz richtet sich insbesondere gegen die Aufzeichnungspflichten, wonach Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit erfassen müssen. Das gilt jedoch nur für gewerblich tätige Minijobber und für Beschäftigte aus neun für Schwarzarbeit anfällige Branchen wie z. B. Bau oder Gastronomie. Darüber hinaus sind nach der MiLoDokV Arbeitsverhältnisse ausgenommen, sofern ein regelmäßiges Monatsentgelt von über € 2.958,00 brutto gegeben ist.

Die bestehenden Dokumentationspflichten sind erforderlich, um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns überprüfen zu können und einen Missbrauch zu verhindern. Anderenfalls würde die Intention des Gesetzes, einen wichtigen Beitrag zur Sicherung einer auskömmlichen Lebensgrundlage zu leisten, ins Leere laufen. Darüber hinaus werden erst durch die aufgrund der Dokumentationspflichten ermöglichten Kontrollen faire Wettbewerbsbedingungen für die Wirtschaft geschaffen. Sofern sich in der Praxis ein weiterer Anpassungsbedarf erweisen wird, hat die Bundesregierung angekündigt, nach entsprechender Prüfung darauf zu reagieren. Belastbare Erkenntnisse liegen jedoch nach weniger als zwei Monaten nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes noch nicht vor.

2. Wäre dies nach ihrer Einschätzung unter Anwendung der im Gesetz unter § 17 Absatz 4 vorgesehenen Vereinfachungs- und Abwandlungsmöglichkeiten durch Bestimmungen des Bundesministeriums der Finanzen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales möglich?

Zu IV. 2.:

§ 17 Abs. 4 sieht vor, dass Vereinfachungen und Abwandlungen bei den Aufzeichnungspflichten im Wege der Rechtsverordnung durch das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrats erlassen werden können.

3. Hält sie dies für sinnvoll und plant sie einen dahin gehenden Vorstoß auf Bundesebene?

Zu IV. 3.:

Nach § 17 Abs. 4 MiLoG kann die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern. Die Prüfung, ob Besonderheiten vorliegen, obliegt der Bundesregierung. Die Landesregierung plant keinen dahin gehenden Vorstoß auf Bundesebene.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren