

# Referentenentwurf

## des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

### Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn

(Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG)

#### A. Problem und Ziel

Der mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn hat sich bewährt. Vom gesetzlichen Mindestlohn haben rund vier Millionen Menschen profitiert, ohne dass dabei negative Beschäftigungseffekte hervorgerufen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigt oder das gesamtwirtschaftliche Preisniveau spürbar beeinflusst worden sind.

Seine Evaluation hat aber auch Entwicklungspotentiale aufgezeigt: Im europäischen Vergleich fällt der deutsche Mindestlohn, gemessen am prozentualen Anteil des nationalen Medianlohns, unterdurchschnittlich gering aus. Steigende Lebenshaltungs-, insbesondere auch Wohnkosten, stellen zudem die Geeignetheit des Mindestlohns, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können, in Frage. Daneben genügt eine mit dem Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht, um eine armutsvermeidende Altersrente zu erreichen.

Ziel ist es, mit einer Anhebung des Mindestlohns die bestehenden Entwicklungspotentiale zu nutzen und einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.

#### B. Lösung

Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wird zum 1. Oktober 2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöht. Hierdurch wird das Instrument dahingehend weiterentwickelt, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission.

#### C. Alternativen

Keine.

#### D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch das Gesetz entstehen für die öffentliche Hand zusätzliche Kosten durch erforderliche Anhebungen von Löhnen und Gehältern von geschätzt rund 4,41 Millionen Euro im Jahr 2022.

Durch die Anhebung des Mindestlohns ist in der Sozialversicherung mit Mehreinnahmen von insgesamt annähernd 0,7 Milliarden Euro zu rechnen.

Gleichzeitig resultieren im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch Minderausgaben durch einen verringerten Zahlbetrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen neben Einkommen aus Erwerbstätigkeit beziehen, im Bundeshaushalt sowie in den Haushalten der Kommunen.

## **E. Erfüllungsaufwand**

### **E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

### **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

#### Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Für die Wirtschaft ergibt sich im Hinblick auf die Dokumentationspflichten nach § 17 Absatz 1 und Absatz 2 Mindestlohngesetz infolge der Anhebung der Schwellenwerte ein laufender Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten von ca. 99,56 Millionen Euro.

### **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Durch die Folgeregelung bei der fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes entsteht für die Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger Anpassungsaufwand in Höhe von rund 70 000 Euro (Anpassungen im IT-Verfahren und im manuellen Leistungsverfahren) sowie im Falle weiterer Anhebungen des Mindestlohns jeweils ein Anpassungsaufwand von rund 13 000 Euro.

## **F. Weitere Kosten**

Soweit durch das Gesetz eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, kommt es bei den betroffenen Arbeitgebern zu höheren Lohnkosten von geschätzt rund 1,63 Milliarden Euro im Jahr 2022.

Als Folge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns können sich bei vollständiger Überwälzung der Lohn- und Gehaltssteigerungen die Preise für Güter und Dienstleistungen moderat erhöhen. Eine Quantifizierung dieses Effekts ist nicht möglich.

# **Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn**

### **(Mindestloohnerhöhungsgesetz – MiLoEG)**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

## **Artikel 1**

### **Änderung des Mindestlohngesetzes**

Das Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Oktober 2022 brutto 12 Euro je Zeitsunde.“

2. § 9 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „erstmals“ gestrichen, die Angabe „2016“ durch die Angabe „2023“ und die Angabe „2017“ durch die Angabe „2024“ ersetzt.
- b) In Absatz 4 wird nach dem Wort „Beschäftigung“ das Wort „im“ durch das Wort „in“ ersetzt.

## **Artikel 2**

### **Änderung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung**

§ 1 Absatz 1 der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung vom 29. Juli 2015 (BAnz AT 31.07.2015 V1) wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 werden die Wörter „Monatsentgelt brutto 2 958 Euro überschreitet“ durch die Wörter „Bruttomonatsentgelt einen Betrag überschreitet, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für 348 geleistete Arbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz zustünde“ ersetzt.
2. In Satz 3 werden die Wörter „Monatsentgelt brutto 2 000 Euro überschreitet“ durch die Wörter „Bruttomonatsentgelt einen Betrag überschreitet, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für 232 geleistete Arbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz zustünde“ ersetzt.

## **Artikel 3**

### **Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch**

In § 152 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch [...] geändert worden ist, wird der Punkt am Ende durch die Wörter „, mindestens jedoch ein Arbeitsentgelt in Höhe des Betrages, der sich ergibt, wenn der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz mit einem Siebtel der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die für Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt, vervielfacht wird.“ ersetzt.

## **Artikel 4**

### **Inkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 2 tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Ziel ist es, den durch den gesetzlichen Mindestlohn vermittelten Schutz zu erhöhen, um angemessene Mindestarbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Der mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz eingeführte allgemeine gesetzliche Mindestlohn hat sich bewährt. Vom gesetzlichen Mindestlohn haben rund vier Millionen Menschen profitiert, ohne dass dabei negative Beschäftigungseffekte hervorgerufen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigt oder das gesamtwirtschaftliche Preisniveau spürbar beeinflusst worden sind.

Bei seiner Einführung zum 1. Januar 2015 hat der Gesetzgeber mit einem Bruttostundenlohn von 8,50 Euro einen bewusst vorsichtigen Einstieg gewählt, der sich an der Pfändungsfreigrenze orientierte. Seine Evaluation hat vor diesem Hintergrund verschiedene Entwicklungspotentiale aufgezeigt:

Im europäischen Vergleich fällt der deutsche Mindestlohn unterdurchschnittlich gering aus. Gemessen am prozentualen Anteil des nationalen Bruttomedianlohns erreicht der deutsche Mindestlohn lediglich einen der hinteren Ränge (BMAS, Forschungsbericht 561: Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz 2020, Seite 53).

Es ist ein Gebot der auch in Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen, dass bei Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung ein alleinstehender Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt regelmäßig bestreiten kann, ohne auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen zu sein. Über dies muss auch im Niedriglohnbereich eine Vollzeitbeschäftigung zur angemessenen Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am gesellschaftlichen Leben befähigen. Steigende Lebenshaltungs- insbesondere auch Wohnkosten stellen die Geeignetheit des Mindestlohns, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können, in Frage. Nach dem Ergebnis der Evaluation wird der Mindestlohn vor diesem Hintergrund vielfach als nicht bedarfsgerecht angesehen (BMAS Forschungsbericht 558: Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Kapitel 4.1, Seite 55).

Weiterhin genügt eine mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütete Vollzeitbeschäftigung nicht, um eine armutsvermeidende Altersrente zu erreichen (BMAS, Forschungsbericht 558: Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Kapitel 4.4.2, Seiten 77-78).

Schließlich wurde auch auf europäischer Ebene mit der Initiative für einen Europäischen Mindestlohnrahmen das Ziel angemessener Löhne als wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft verfolgt und die Notwendigkeit gesehen, insbesondere durch einen angemessenen Mindestlohnschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem strukturellen Trend einer infolge von Globalisierung, Digitalisierung und der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen stärkeren Polarisierung der Arbeitsmärkte entgegenzuwirken sowie Aufwärtskonvergenz in Europa zu befördern.

Die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns ist vor diesem Hintergrund sozialstaatlich geboten. Mit der einmaligen Erhöhung des Mindestlohns auf einen Bruttostun-

denlohn von 12 Euro wird das Instrument dahingehend weiterentwickelt, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Gleichzeitig wird ein Anreiz zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit gesetzt sowie die Stabilität sozialer Sicherungssysteme gestärkt. Damit steht die Erhöhung des Mindestlohns zugleich im Einklang mit dem europäischen Leitbild einer inklusiven, partizipativen und nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung wie es unter anderem in der Initiative für einen Europäischen Mindestlohnrahmen sowie der Europäischen Säule sozialer Rechte formuliert wird.

## **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

### **1. Änderung des Mindestlohngesetzes**

Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wird zum 1. Oktober 2022 einmalig auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöht.

Die Erhöhung des Mindestlohns wird dem in der internationalen Mindestlohnforschung zur Ermittlung eines angemessenen Mindestlohnlevels anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns gerecht und gewährleistet damit einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein sich an diesem Schwellenwert orientierender Mindestlohn ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise, über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben und für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen. Damit wird der Mindestlohn dahingehend weiterentwickelt, dass der Aspekt einer angemessenen gesellschaftlichen Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Mindestlohn beschäftigt werden, bessere Berücksichtigung findet.

Gleichzeitig bewirkt die Erhöhung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel finanziell bessergestellt werden als vergleichbare Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Auf diese Weise wird ein Anreiz zur Aufnahme von Erwerbstätigkeit gesetzt, ohne die sozialrechtliche Pflicht des Staates zur Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums in Frage zu stellen.

Darüber hinaus entlastet die Erhöhung die sozialen Sicherungssysteme und trägt zu ihrem nachhaltigen Schutz bei. So sind im Hinblick auf die voraussichtlich etwa 6,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für ihre Arbeit bei Inkrafttreten der Mindestloohnerhöhung einen Stundenlohn unterhalb der Schwelle von 12 Euro erhalten, Einnahmensteigerungen im Bereich der Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen sowie Entlastungen im Bereich der Sozialleistungen zu erwarten.

Weiterhin kann die nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns verbleibende Zahl von ca. 111 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die trotz Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung auf den Bezug von Sozialleistungen im Bereich der Grundsicherung angewiesen sind (Bundesagentur für Arbeit, Jahresdurchschnitt 2020), reduziert werden. Dies entlastet die sozialen Sicherungssysteme. Zudem wird dazu beigetragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit auf Grundlage des Mindestlohns selbst eine angemessene Lebensgrundlage sichern können, ohne auf ergänzende Transferleistungen angewiesen zu sein.

Nicht zuletzt leistet die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns einen besseren Beitrag, dass Beschäftigte, die im Niedriglohnsektor tätig sind, Altersrenten oberhalb des Grundsicherungsniveaus erreichen.

Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission. Ihre nächste Anpassungsentscheidung erfolgt zum 30. Juni 2023 und betrifft die Anpassung mit Wirkung zum 1. Januar 2024. Ihr obliegt es, dass auch

künftig ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt bleibt.

## **2. Änderung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung**

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro werden die für Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) geltenden Schwellenwerte in § 1 der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) angepasst. Hierdurch wird weiterhin eine effektive Durchsetzung des Mindestlohns sichergestellt.

## **3. Folgeänderung bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes**

Eine Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro ergibt sich auch im Recht des Arbeitslosengeldes. Die Regelung stellt sicher, dass bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einem fiktiven Arbeitsentgelt mindestens ein Betrag in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zugrunde zu legen ist.

## **III. Alternativen**

Keine.

## **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Dem Bund steht nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht zu. Diese Regelungskompetenz erstreckt sich auch auf Änderungen des MiLoG und der MiLoDokV. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Änderungen der Sozialgesetzbücher ergibt sich ebenfalls aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung).

## **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Gesetzesentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

## **VI. Gesetzesfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Mit der vorgesehenen Mindestlohnerhöhung durch Änderung des MiLoG ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Der Gesetzesentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Erhöhung des Mindestlohns verbessert die Einkommenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich. Frauen profitieren hiervon überdurchschnittlich, ebenso Beschäftigte in Ostdeutschland. Der Mindestlohn leistet einen Beitrag zur fairen Einkommensverteilung und fördert damit die wirtschaftliche und soziale Teilhabe.

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Durch das Gesetz werden auf der Basis der neuen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes für die öffentliche Hand zusätzliche Kosten durch erforderliche Anhebungen von Löhnen und Gehältern von geschätzt rund 4,41 Millionen Euro im Jahr 2022 erwartet.

Ausgehend von der Annahme einer Zunahme der beitragspflichtigen Lohnsumme um 1,63 Milliarden Euro sowie, dass dieser Lohnzuwachs weitgehend einer Verbeitragung in der Sozialversicherung zum derzeit geltenden Gesamtbeitragssatz von rund 40 Prozent unterliegt, zeichnen sich Mehreinnahmen der Sozialversicherung von insgesamt annähernd 0,7 Milliarden Euro ab.

Bei der Bundesagentur für Arbeit kommt es durch die Anhebung des Mindestlohns zu Mehrausgaben für aktive Leistungen sowie Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung, soweit sich deren Höhe an Entgelten bemisst (zum Beispiel Arbeitsentgeltzuschuss, Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld).

Die Folgeänderungen bei der fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes führen jährlich zu Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in Höhe eines einstelligen Millionenbetrags.

Steigende Löhne und Gehälter für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewirken auch eine Ausgabenminderung bei den Sozialleistungen. Insbesondere bei denen, die trotz Einkommen aus Erwerbstätigkeit auf Transferleistungen angewiesen sind, vermindern sich die Ausgaben für Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch im Bundeshaushalt und in den Haushalten der Kommunen. Mehrausgaben ergeben sich im Eingliederungstitel durch aktive Leistungen, soweit sich deren Höhe an Entgelten bemisst (zum Beispiel Leistungen des Teilhabechancengesetzes, die Lohnkostenerstattungen an Arbeitgeber beinhalten).

### **4. Erfüllungsaufwand**

#### **4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

#### **4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Im Hinblick auf die Meldepflichten des § 16 MiLoG führt die Anhebung der Schwellenwerte der MiLoDokV für im Ausland ansässige Arbeitgeber zu einem geringfügigen, nicht näher quantifizierbaren Erfüllungsaufwand. Es wird von geschätzt 90 000 Entsendevorgänge in Wirtschaftszweige nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ausgegangen. Die Meldung im Internetportal der Generalzolldirektion nimmt etwa fünf Minuten pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer in Anspruch. Der dadurch entstehende Erfüllungsaufwand ist nicht näher quantifizierbar, da das verstetigte Monatsentgelt entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelnen nicht bekannt ist. Da Entsendungen in die Bundesrepublik Deutschland typischerweise aus Staaten mit vergleichsweise niedrigem Lohnniveau erfolgen, kann davon ausgegangen werden, dass nur in einem geringen Maße erstmals Meldungen erforderlich werden.

Auf der Basis der Daten der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes, der Entgeltstatistik und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird geschätzt, dass durch die Anhebung des Schwellenwertes in § 1 Absatz 1 Satz 3 MiLoDokV für rund 766 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Dokumentationsverpflichtungen nach § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG neu entstehen, von denen geschätzt 89,2 Prozent in Vollzeit und 10,8 Prozent in Teilzeit beschäftigt werden. Nach den Ergebnissen der Mindestlohnevaluation kann von einem Zeitaufwand pro täglichem Dokumentationsvorgang von 0,6 Minuten und für die Aufbewahrung der Dokumente von 0,04 Minuten ausgegangen werden.



Allerdings hat insbesondere die COVID 19-Pandemie in den letzten Jahren für eine spürbare Zunahme der Digitalisierung in Unternehmen geführt, beispielsweise, weil neue Geschäftsmodelle entwickelt oder Prozesse effizienter gestaltet wurden. Es wird deswegen angenommen, dass sich die obigen Werte um 20 v.H auf 0,48 Minuten beziehungsweise 0,032 Minuten verringern. Auf Basis von angenommenen 200 jährlichen Arbeitstagen für Vollzeitbeschäftigte sowie 100 jährlichen Arbeitstagen für Teilzeitbeschäftigte und unter der Annahme einer für die Dokumentation erforderlichen mittleren Qualifikation (34 Euro pro Stunde) ergibt sich insoweit durch die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit ein laufender Erfüllungsaufwand in Höhe von ca. 39,42 Millionen Euro. Für die Bereithaltung von Aufzeichnungen nach § 17 Absatz 2 MiLoG wird unter den oben genannten Annahmen von einem laufenden Erfüllungsaufwand in Höhe von ca. 2,63 Millionen Euro ausgegangen.

Auf oben genannter Datenbasis wird geschätzt, dass durch die Anhebung des Schwellenwertes in § 1 Absatz 1 Satz 1 MiLoDokV Dokumentationsverpflichtungen nach § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG für 1 021 301 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu entstehen, von denen geschätzt rund 94 Prozent in Vollzeit beschäftigt werden. Unter den sonst gleichen Annahmen wie oben ergibt sich ein laufender Erfüllungsaufwand durch die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit in Höhe von ca. 53,92 Millionen Euro. Für die Bereithaltung von Aufzeichnungen nach § 17 Absatz 2 MiLoG ergibt sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entgelten in der oberen Entgeltspanne ein laufender Erfüllungsaufwand von ca. 3,59 Millionen Euro.

Für die Wirtschaft ergibt sich im Hinblick auf die Dokumentationspflichten nach § 17 Absatz 1 und Absatz 2 MiLoG infolge der Anhebung der Schwellenwerte mithin ein laufender Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten von ca. 99,56 Millionen Euro.

#### 4.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Folgeregelung bei der fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes entsteht für die Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger Anpassungsaufwand in Höhe von rund 70 000 Euro (Anpassungen im IT-Verfahren und im manuellen Leistungsverfahren) sowie im Falle weiterer Anhebungen des Mindestlohns jeweils ein Anpassungsaufwand von rund 13 000 Euro

### 5. Weitere Kosten

Soweit durch das Gesetz eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, werden auf der Basis der neuen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes bei den betroffenen Arbeitgebern Lohnkostensteigerungen von geschätzt rund 1,63 Milliarden Euro im Jahr 2022 entstehen.

Als Folge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns können sich bei vollständiger Überwälzung der Lohn- und Gehaltssteigerungen die Preise für Güter und Dienstleistungen moderat erhöhen. Eine Quantifizierung dieses Effekts ist nicht möglich.

### 6. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitische Auswirkung der Gesetzesänderung wurde geprüft.

Von der Anhebung des allgemeinen Mindestlohns werden in besonderem Maße Frauen profitieren, da sie überproportional häufig ein Entgelt von weniger als 12 Euro pro Stunde erzielen.

## **VII. Befristung; Evaluierung**

Die Mindestlohnkommission hat nach § 9 Absatz 4 MiLoG weiterhin die Aufgabe, laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität zu evaluieren und ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit ihrem Anpassungsbeschluss zur Verfügung zu stellen.

### **B. Besonderer Teil**

#### **Zu Artikel 1 (Änderung des Mindestlohngesetzes)**

##### **Zu Nummer 1**

Der gesetzliche Mindestlohn wird einmalig per Gesetz ab dem 1. Oktober 2022 auf brutto 12 Euro je Zeitstunde erhöht. Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission.

##### **Zu Nummer 2**

##### **Zu Buchstabe a**

Die Mindestlohnkommission hat zum 30. Juni 2023 über die nächste Anpassung der Höhe des Mindestlohns zu beschließen. Der Beschluss kann durch Rechtsverordnung der Bundesregierung mit Wirkung zum 1. Januar 2024 verbindlich gemacht werden. Die darauffolgenden Anpassungsentscheidungen erfolgen im Anpassungsrhythmus des § 9 Absatz 1 Satz 2 MiLoG von zwei Jahren.

##### **Zu Buchstabe b**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

#### **Zu Artikel 2 (Änderung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung)**

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro werden die für Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 MiLoG geltenden Schwellenwerte in § 1 der MiLoDokV angepasst, um weiterhin eine effektive Durchsetzung des Mindestlohns sicherzustellen.

##### **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 überschreitet, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für 348 geleistete Arbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz 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 von den 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. Gleichzeitig werden so die Dokumentationspflichten

ten auf die Gruppe derjenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konzentriert, bei denen dies durch das konkrete Risiko eines Mindestlohnverstoßes in besonderem Maße angezeigt erscheint. Im Gegensatz zur Vorgängerregelung wird jedoch kein fester Schwellenwert festgesetzt, sondern dieser dynamisch anhand der jeweils geltenden Mindestlohnhöhe bestimmt.

## **Zu Nummer 2**

Ebenfalls dynamisiert 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 überschreitet, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für 232 geleistete Arbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz 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 3 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuches)**

Die Regelungen zur fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes finden Anwendung, wenn innerhalb des maßgeblichen Bemessungsrahmens kein Bemessungszeitraum von mindestens 150 Tagen mit Anspruch auf Arbeitsentgelt festgestellt werden kann. In diesem Fall ist für die Berechnung des Arbeitslosengeldes nicht mehr auf ein in der Vergangenheit erzielt Entgelt zurückzugreifen, sondern ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das künftig in einer neuen Beschäftigung erzielt werden kann. Dieses fiktive Arbeitsentgelt richtet sich nach insgesamt vier Qualifikationsgruppen, denen jeweils ein an die Bezugsgröße der Sozialversicherung gekoppeltes Entgelt zugeordnet ist. Die Änderung stellt sicher, dass bei der fiktiven Bemessung, mindestens ein Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das sich unter Berücksichtigung des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohns ergibt.

Für die Ermittlung des konkreten fiktiven kalendertäglichen Bemessungsentgelts wird dabei, der pauschalierenden Zielsetzung der fiktiven Bemessung entsprechend, die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit berücksichtigt, die für Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt (vgl. § 151 Absatz 5 Satz 3 Drittes Buch Sozialgesetzbuch).

Die Regelung ist auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld anzuwenden, die ab dem Tag des Inkrafttretens des Gesetzes neu entstehen. In anderen Fällen verbleibt es dem Grundsatz gemäß, dass eine Leistungsbemessung bei Entstehung des Anspruchs erfolgt, bei dem bisherigen Bemessungsentgelt.

## **Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)**

Nach Absatz 1 treten die Regelungen am Tag nach der Verkündung in Kraft. Nach Absatz 2 tritt Artikel 2 am 1. Oktober 2022 und damit zeitgleich mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro in Kraft.