

25.02.22

AIS - FS - Fz - G - Wi

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

A. Problem und Ziel

Der mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) 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.

Die Evaluation des gesetzlichen Mindestlohns hat aber auch Entwicklungspotentiale aufgezeigt: Im europäischen Vergleich fällt der deutsche Mindestlohn, gemessen am prozentualen Anteil des nationalen Medianlohns, unterdurchschnittlich gering aus. Steigende Lebenshaltungskosten, insbesondere auch Wohnkosten, stellen zudem die Geeignetheit des Mindestlohns in Frage, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können. 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.

Bei einem Großteil geringfügig entlohnter Beschäftigter orientiert sich der erzielte Verdienst am gesetzlichen Mindestlohn. Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt seit dem Jahr 2013 unverändert 450 Euro monatlich, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither deutlich gestiegen sind. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung, auch aufgrund eines ansteigenden Mindestlohns, ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten Minijobs ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob die Entgeltgrenze bei gleichbleibender Arbeitszeit überschritten wird. Wird danach die Arbeitszeit verkürzt, werden nicht nur die Hinzuverdienstmöglichkeiten der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiges Beschäftigungspotenzial begrenzt. Geringfügige Beschäftigung wird zudem überwiegend von Frauen ausgeübt. Auch deshalb gilt es zugleich, Hürden abzubauen, die die Aufnahme

Fristablauf: 08.04.22

einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, und zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu muss der Übergangsbereich weiterentwickelt werden.

B. Lösung

Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wird mit dem Mindestloohnerhöhungsgesetz 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 Mindestlohnhöhe stärker Berücksichtigung findet. Über künftige Anpassungen der Höhe des Mindestlohns entscheidet weiterhin die Mindestlohnkommission.

Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet.

Zugleich werden Maßnahmen getroffen, die die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt.

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1 300 Euro auf 1 600 Euro angehoben. Diese Maßnahme trägt nicht nur dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung, sondern bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher. Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Dazu wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Aus Sicht betroffener Arbeitgeber hat dies einen transparenten und linear verlaufenden Tarif zur Folge, aus Sicht der Beschäftigten folgt einem höheren Bruttolohn dann zumindest vor Steuern auch ein höherer Nettolohn, so dass sich Mehrarbeit für die Beschäftigten lohnt und nicht durch einen überproportionalen Anstieg ihrer Beitragsbelastung entwertet wird.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch den Gesetzentwurf entstehen den Zweigen der Sozialversicherung im Saldo Mehreinnahmen in Höhe von annähernd 0,5 Milliarden Euro im Jahr 2022 und in Höhe von 1,4 Milliarden Euro pro Jahr ab dem Jahr 2023.

Durch die Regelungen zur Anhebung des Mindestlohns entstehen für die öffentliche Hand zusätzliche Kosten durch erforderliche Anhebungen von Löhnen und Gehältern von geschätzt rund 4,41 Millionen Euro im Jahr 2022 und von rund 14,9 Millionen Euro pro Jahr ab dem Jahr 2023.

Für den Bundeshaushalt entstehen im Saldo Minderausgaben in Höhe von 65 Millionen Euro im Jahr 2022, im Jahr 2023 in Höhe von 260 Millionen Euro und ab dem Jahr 2024 in Höhe von 110 Millionen Euro pro Jahr.

Für die Kommunen entstehen im Saldo Minderausgaben in Höhe von 10 Millionen Euro im Jahr 2022 und in Höhe von 35 Millionen Euro pro Jahr ab dem Jahr 2023.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Bürgerinnen und Bürger werden um etwa 189 000 Stunden jährlich entlastet.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft erhöht sich im Saldo von Mehraufwand und Einsparungen um rund 74 Millionen Euro und unterliegt insoweit der Kompensationspflicht nach dem One in, one out-Prinzip. Der Umstellungsaufwand beträgt rund 39 Millionen Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Für die Wirtschaft ergibt sich im Hinblick auf die Dokumentationspflichten nach § 17 Absatz 1 und Absatz 2 des Mindestlohngesetzes infolge der Anhebung der Schwellenwerte ein laufender Erfüllungsaufwand aus vier Informationspflichten von rund 99 Millionen Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein Umstellungsaufwand auf Bundes- und Landesebene von rund 2 Millionen 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 und zu geschätzt rund 5,63 Milliarden Euro im Jahr 2023.

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.

25.02.22

AIS - FS - Fz - G - Wi

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, 25. Februar 2022

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Bodo Ramelow

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen
Olaf Scholz

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

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 „erstmal“ 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 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

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

1. In Satz 1 wird die Angabe „2 958 Euro“ durch die Angabe „4 176 Euro“ ersetzt.

2. In Satz 3 wird die Angabe „2 000 Euro“ durch die Angabe „2 784 Euro“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Das Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 17 Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 4, auch in Verbindung mit Absatz 2 Satz 2 bis 7, sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass für die nach § 7a Absatz 2 Satz 1 verlängerte Dauer der Teilzeitberufsausbildung kein weiterer Anstieg der Vergütung erfolgen muss.“
2. In § 18 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „Vergütungshöhe“ die Wörter „unter Berücksichtigung des § 17 Absatz 5 Satz 3“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Nach § 15i des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist, wird folgender § 15j eingefügt:

„§ 15j

Übergangsregelungen zum Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Erhöht sich durch eine Anpassung des Mindestlohnes die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, so gilt eine Person, die mit der Altersteilzeit vor der Anhebung des Mindestlohnes begonnen hat, weiterhin als versicherungspflichtig beschäftigt, wenn sie

1. bis zu dem Tag, an dem die Anhebung des Mindestlohnes in Kraft tritt, in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden hat,
2. die Voraussetzungen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach der Anhebung des Mindestlohnes nicht mehr erfüllt und
3. die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anhebung des Mindestlohnes geltenden Voraussetzungen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung weiterhin vorliegen.

Mindestlohn ist der Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung.“

Artikel 5

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ 454 Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“.

2. Nach § 76 Absatz 7 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Wird die Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt, bemisst sich dieser Betrag unter entsprechender Berücksichtigung des § 17 Absatz 5 Satz 3 des Berufsbildungsgesetzes.“

3. Folgender § 454 wird angefügt:

„§ 454

Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

§ 76 Absatz 7 Satz 2 in der ab dem ... [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens nach Artikel 14 Absatz 2] geltenden Fassung findet bei vor diesem Tag vereinbarten Ausbildungsvergütungen keine Anwendung.“

Artikel 6

Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch, das zuletzt durch Artikel 5 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 152 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „, mindestens jedoch ein Arbeitsentgelt in Höhe des Betrages, der sich ergibt, wenn der Mindestlohn je Zeitstunde nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung mit einem Siebtel der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt, vervielfacht wird.“ ersetzt.
2. In § 344 Absatz 4 werden die Wörter „§ 163 Absatz 10 des Sechsten Buches“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches“ ersetzt.
3. § 346 Absatz 1a wird wie folgt gefasst:

„(1a) Bei versicherungspflichtig Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 344 Absatz 4 bestimmt, werden die Beiträge abweichend von Absatz 1 Satz 1 getragen

1. von den versicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird,
2. im Übrigen von den Arbeitgebern."
4. In § 347 Nummer 5 Buchstabe c und Nummer 6b im Satzteil nach Buchstabe c wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
5. § 454 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Die folgenden Absätze 2 und 3 werden angefügt:

„(2) Personen, die am 30. September 2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Fassung erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig, solange das Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich übersteigt. Sie werden auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit. Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Die Befreiung wirkt vom 1. Oktober 2022 an, wenn sie bis zum 31. Dezember 2022 beantragt wird, im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist. Die Befreiung gilt nur für die in Satz 1 genannte Beschäftigung.

(3) Bei Anwendung des Absatzes 1 gelten § 134 des Vierten Buches und § 346 Absatz 1a in der bis zum 30. September 2022 geltenden Fassung.“

Artikel 7

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze“.
 - b) Folgende Angabe wird angefügt:

„§ 134 Übergangsregelung zum Übergangsbereich“.
2. In § 7b Nummer 5 werden die Wörter „450 Euro monatlich“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
3. § 8 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 8

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze“.

- b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden die Wörter „im Monat 450“ Euro durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt:

bb) In Nummer 2 werden die Wörter „ihr Entgelt 450 Euro im Monat“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

- c) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

(1b) Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.“

- d) In Absatz 3 werden die Wörter „Absätze 1 und 2“ durch die Wörter „Absätze 1, 1a und 2“ ersetzt.

4. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 wird die Angabe „1 300 Euro“ durch die Angabe „1 600 Euro“ ersetzt.

- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Bei Beschäftigten, deren monatliches Arbeitsentgelt aus einer mehr als geringfügigen Beschäftigung den oberen Grenzbetrag des Übergangsbereichs nach Absatz 2 nicht übersteigt, ist die beitragspflichtige Einnahme BE der Betrag in Euro, der sich nach folgender Formel berechnet:

$$BE = F \times G + \left(\frac{1600}{1600-G} - \frac{G}{1600-G} \times F \right) \times (AE - G).$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt in Euro, G die Geringfügigkeitsgrenze und F der Faktor, der sich berechnet, indem der Wert 28 Prozent geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen

Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor F 0,7009. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor F sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt zu geben. Zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag wird als beitragspflichtige Einnahme der Betrag zu Grunde gelegt, der sich nach folgender Formel berechnet:

$$BE = \left(\frac{1600}{1600-G} \right) \times (AE - G).$$

Dabei ist BE die beitragspflichtige Einnahme in Euro, AE das Arbeitsentgelt in Euro und G die Geringfügigkeitsgrenze. Die §§ 121 und 123 des Sechsten Buches sind anzuwenden. Die Sätze 1 und 6 gelten nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.“

5. § 28a wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 18 werden die Wörter „in § 8 Absatz 1 Nummer 1 genannte Grenze“ durch das Wort „Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 2 Nummer 2 Buchstabe c werden die Wörter „§ 163 Absatz 10 des Sechsten Buches“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 2a oder § 134“ ersetzt.
 - c) In Absatz 7 Satz 1 werden die Wörter „450 Euro im Monat“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
6. Folgender § 134 wird angefügt:

„§ 134

Übergangsregelung zum Übergangsbereich

Bei Beschäftigten, die am 30. September 2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder nach § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Fassung erfüllt, ist bis zum 31. Dezember 2023 beitragspflichtige Einnahme BE in dieser Beschäftigung der Betrag, der sich nach folgender Formel berechnet:

$$BE = FÜ \times 450 + \left(\frac{1300}{1300-450} - \frac{450}{1300-450} \times FÜ \right) \times (AE - 450).$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt und FÜ der Faktor, der berechnet wird, indem der Wert 30 Prozent durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Die §§ 121 und 123 des Sechsten Buches sind anzuwenden. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor FÜ 0,7509. Der Faktor FÜ für das Kalenderjahr 2023 ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2022 im Bundesanzeiger bekannt zu geben. Satz 1 gilt nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.“

Artikel 8

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Personen, die am 30. September 2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 des Vierten Buches oder § 8a des Vierten Buches in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches in der ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Fassung erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig, sofern sie nicht die Voraussetzungen für eine Versicherung nach § 10 erfüllen und solange ihr Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich übersteigt. Sie werden auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht nach Satz 1 befreit. § 8 Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Zeitpunkts des Beginns der Versicherungspflicht der 1. Oktober 2022 tritt.“

2. In § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches oder § 8a des Vierten Buches in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches ausüben, ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.“ ersetzt.

3. § 226 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Bei“ die Wörter „Arbeitnehmerinnen und“ eingefügt und die Wörter „gilt der Betrag der beitragspflichtigen Einnahme nach § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches entsprechend“ durch die Wörter „bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches“ ersetzt.

- b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(5) Für Personen, für die § 7 Absatz 2 Anwendung findet, bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 134 des Vierten Buches.“

4. § 249 Absatz 3 wird durch die folgenden Absätze 3 und 4 ersetzt:

„(3) Abweichend von Absatz 1 werden die Beiträge bei versicherungspflichtig Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 226 Absatz 4 bestimmt, vom Versicherten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der allgemeine oder der ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes, auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird, im Übrigen vom Arbeitgeber getragen.

(4) Abweichend von Absatz 1 werden die Beiträge für Personen, für die § 7 Absatz 2 Anwendung findet, vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der allgemeine oder der ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrundeliegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Versicherten getragen.“

Artikel 9

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 6a des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 276b wie folgt gefasst:

„§ 276b Übergangsregelung für Beschäftigte in Privathaushalten im Übergangsbereich“.

2. Nach § 5 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Anwendung von Satz 1 Nummer 2 ist im gesamten Kalenderjahr die zum 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltende Geringfügigkeitsgrenze maßgebend.“

3. In § 162 Nummer 5 Satzteil vor Satz 2 werden die Wörter „monatlich 450 Euro“ durch die Wörter „das Zwölfwache der Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

4. § 163 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) Bei Beschäftigten, die gegen ein monatliches Arbeitsentgelt bis zum oberen Grenzbetrag des Übergangsbereichs (§ 20 Absatz 2 des Vierten Buches) mehr als geringfügig beschäftigt sind, berechnet sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches.“

- b) Absatz 10 wird aufgehoben.

5. In § 165 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „monatlich 450 Euro“ durch die Wörter „das Zwölfwache der am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

6. § 167 wird wie folgt gefasst:

„§ 167

Freiwillig Versicherte

Die Höhe der monatlichen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillig Versicherte entspricht der am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Geringfügigkeitsgrenze.“

7. § 168 Absatz 1 Nummer 1d wird wie folgt gefasst:

„1d. bei Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 163 Absatz 7 bestimmt, von den Beschäftigten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird, im Übrigen von den Arbeitgebern,“.

8. In § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a und Buchstabe e Satzteil nach Doppelbuchstabe cc wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
9. In § 194 Absatz 1 Satz 1 und 6 wird jeweils die Angabe „§ 163 Absatz 10“ durch die Angabe „§ 163 Absatz 7“ ersetzt.
10. § 276b wird wie folgt gefasst:

„§ 276b

Übergangsregelung für Beschäftigte in Privathaushalten im Übergangsbereich

§ 134 des Vierten Buches findet nur Anwendung auf Beschäftigte in Privathaushalten (§ 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches), die sich nicht von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b befreien lassen. Die Beiträge werden von den Arbeitgebern in Höhe der Hälfte des Betrages getragen, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf das der Beschäftigung zugrundeliegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Beschäftigten.“

Artikel 10

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 wird der Punkt am Ende durch die Wörter „; für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches oder § 8a des Vierten Buches in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches ausüben, ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.“ ersetzt.
2. In § 57 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Absatz 3 und 4“ durch die Wörter „Absatz 3 bis 5“ ersetzt.
3. 1. § 58 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) § 249 Absatz 3 und 4 des Fünften Buches gilt mit der Maßgabe, dass statt des allgemeinen und ermäßigten Beitragssatzes der Krankenkasse und des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes der Beitragssatz der Pflegeversicherung und bei den in Absatz 3 Satz 1 genannten Beschäftigten für die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers ein Beitragssatz in Höhe des um einen Prozentpunkt verminderten Beitragssatzes der Pflegeversicherung Anwendung findet.“
4. In § 59 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte

Das Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891), das zuletzt durch Artikel 20c des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 1 Nummer 1 wird die Angabe „4 800 Euro“ durch die Wörter „das Zwölffache der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
2. In § 27a Absatz 2 Nummer 2 werden die Wörter „450 Euro monatlich“ durch die Wörter „monatlich den Betrag der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
3. In § 27b Absatz 2 Nummer 1 werden die Wörter „450 Euro monatlich“ durch die Wörter „monatlich den Betrag der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
4. Dem § 85 Absatz 9 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Personen, die am 30. September 2022 nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 in der bis zum 30. September 2022 geltenden Fassung von der Versicherungspflicht befreit waren, bleiben von der Versicherungspflicht befreit, solange das für die Befreiung nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 maßgebende Einkommen regelmäßig jährlich 4 800 Euro überschreitet. Sie können bis zum 31. März 2023 erklären, dass die Befreiung von der Versicherungspflicht zum 30. September 2022 enden soll.“

Artikel 12

Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Das Zweite Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2557), das zuletzt durch Artikel 7d des Gesetzes vom 27. September 2021 (BGBl. I S. 4530) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch beträgt das zulässige Gesamteinkommen 450 Euro“ durch die Wörter „sonstige Angehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch zulässig“ ersetzt.
 - b) Satz 2 wird aufgehoben.
2. In § 39 Absatz 4 werden die Wörter „§ 3 Abs. 2 Nr. 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 Nummer 1“ ersetzt und die Wörter „Absatz 1 oder 2“ gestrichen.

Artikel 13

Änderung der Beitragsverfahrensordnung

§ 2 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 2g des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 wird in den Fällen des Übergangsbereichs der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag durch Anwendung des halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses berechnet. Bei Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze ergibt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch durch Anwendung des Faktors F auf das der Beschäftigung nach § 14 in Verbindung mit § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch zugrundeliegende Arbeitsentgelt. Der vom Beschäftigten zu tragende Beitragsanteil wird durch Anwendung des halben sich aus der Summe des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, zur Arbeitsförderung und der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes ergebenden Beitragssatzes auf die nach § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ermittelte beitragspflichtige Einnahme berechnet und gerundet. Der Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten von dem nach Satz 1 errechneten Beitrag ergibt den Beitragsanteil des Arbeitgebers. Überschreiten einzelne Entgelte in Fällen des § 20 Absatz 2a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht die Geringfügigkeitsgrenze, ist kein Beitragsanteil nach Satz 3 zu ermitteln, der Arbeitgeber trägt insoweit den gesamten Beitrag allein. Vom Beschäftigten allein zu tragende Beitragsanteile werden durch Anwendung des maßgebenden Beitragssatzes oder Beitragszuschlags auf die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch berechnet und auf zwei Dezimalstellen gerundet.“

2. Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) In Fällen des § 134 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gelten Absatz 2 Satz 1, 2 und 6 mit der Maßgabe, dass die beitragspflichtige Einnahme nach § 134 Absatz 1 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch berechnet wird. In diesen Fällen wird der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil durch Anwendung des halben sich aus der Summe des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, zur Arbeitsförderung und der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes ergebenden Beitragssatzes auf das der Beschäftigung nach § 14 in Verbindung mit § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuches zugrundeliegende Arbeitsentgelt berechnet und gerundet. Der Abzug des Arbeitgeberanteils von dem nach Satz 1 errechneten Beitrag ergibt den Beitragsanteil des Beschäftigten.“

Artikel 14

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am 1. Oktober 2022 in Kraft.

(2) Die Artikel 1, 3 und 5 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(3) Die Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 9. November 2020 (BGBl. I S. 2356) tritt mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

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

Der mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) 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, Artikel 12 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen, dass bei Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung eine alleinstehende Arbeitnehmerin oder ein alleinstehender Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt regelmäßig bestreiten kann, ohne auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen zu sein. Überdies muss auch im Niedriglohnbereich eine Vollzeitbeschäftigung zur angemessenen Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am gesellschaftlichen Leben befähigen. Steigende Lebenshaltungskosten, insbesondere auch Wohnkosten, stellen die Geeignetheit des Mindestlohns, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können, in Frage. Vor diesem Hintergrund wird der Mindestlohn nach dem Ergebnis der Evaluation von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vielfach als nicht bedarfsgerecht angesehen (BMAS Forschungsbericht 558: Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Kapitel 4.1, Seite 55).

Des Weiteren 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 wird 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 die Aufwärtskonvergenz in Europa zu befördern.

Die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns ist vor diesem Hintergrund sozialstaatlich geboten. Mit der einmaligen gesetzlichen Erhöhung des Mindestlohns auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro wird das Instrument dahingehend weiterentwickelt, dass künftig der Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe bei 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.

Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt seit dem Jahr 2013 unverändert 450 Euro monatlich, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither kontinuierlich gestiegen sind. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten Minijobs ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob die Entgeltgrenze bei gleichbleibender Arbeitszeit überschritten wird, und der Arbeitsvertrag muss gegebenenfalls angepasst werden. Da für einen Minijob vielfach entweder nur oder kaum mehr als der Mindestlohn gezahlt wird, müssten bei einem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zahlreiche Arbeitsverträge überprüft werden. Würde danach die Arbeitszeit verkürzt, würden nicht nur die Verdienstmöglichkeiten der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiges Beschäftigungspotenzial begrenzt. Geringfügige Beschäftigung wird zudem überwiegend von Frauen ausgeübt. Auch deshalb gilt es zugleich, Hürden abzubauen, die die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, und zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Änderung des Mindestlohngesetzes

Der für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltende Mindestlohn wird zum 1. Oktober 2022 einmalig durch Gesetz auf einen Bruttostundenlohn von 12 Euro erhöht. Damit gewährleistet der Mindestlohn einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Erhöhung des Mindestlohns wird dem zur Ermittlung eines angemessenen Mindestlohnniveaus international anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns gerecht. Ein sich an diesem Wert 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 (SGB II), 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 Mindestlohner-

höhung 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 circa 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.

Um den Arbeitgebern Zeit zur Umstellung der Lohnabrechnungen einzuräumen sowie den Tarifvertragsparteien Gelegenheit zu geben, die Tarifwerke gegebenenfalls an die Erhöhung des Mindestlohns anzupassen, wird die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro erst zum Beginn des dritten Quartals vollzogen. Damit wird ein angemessener Ausgleich hergestellt zwischen den betroffenen Belangen der Arbeitgeber und der Tarifvertragsparteien einerseits sowie andererseits dem Ziel des Gesetzgebers, durch Weiterentwicklung des Mindestlohns sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch im Lichte der Ergebnisse seiner Evaluation sowie der aufgezeigten Entwicklungen einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet.

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. Damit wird zeitnah die Entscheidung über die Höhe des Mindestlohns wieder der Mindestlohnkommission überantwortet und der herausgehobenen Stellung der Sozialpartner bei der Lohnfestsetzung entsprochen. Der Mindestlohnkommission obliegt es, dass auch künftig ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt bleibt.

2. Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

Als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro werden die für Ausnahmen von den Dokumentationspflichten nach §§ 16, 17 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) geltenden Schwellenwerte in § 1 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) angepasst.

3. Gesetzliche Klarstellung im Berufsbildungsgesetz

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) erfolgt in § 17 Absatz 5 Satz 3 sowie § 18 Absatz 3 Satz 2 eine gesetzliche Klarstellung zur Mindestausbildungsvergütung bei Teilzeitberufsausbildungen.

4. Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Die Geringfügigkeitsgrenze wird so definiert, dass sie einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen entspricht. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet.

Zugleich werden Maßnahmen getroffen, die die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt.

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1 300 Euro auf 1 600 Euro angehoben. Diese Maßnahme trägt nicht nur dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung, sondern bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher. Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um die Grenzbelastung beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Auf der anderen Seite wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie einem transparenten und linearen Tarif unterliegen. Aus Sicht der Beschäftigten folgt einem höheren Bruttolohn dann auch ein höherer Nettolohn bei einem im Vergleich zur bisherigen Rechtslage geringeren Einstiegstarif, so dass sich Mehrarbeit lohnt und ein überproportionaler Anstieg ihrer Beitragsbelastung vermieden wird.

5. Weitere Änderungen der Sozialgesetzbücher, des Altersteilzeitgesetzes, des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte, des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte und der Beitragsverfahrensordnung

Im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) wird durch eine Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro sichergestellt, dass bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einem fiktiven Arbeitsentgelt mindestens ein Betrag in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zugrunde zu legen ist. Eine weitere Folgeänderung zur Änderung des BBiG stellt klar, dass das Zusammenspiel von Mindestausbildungsvergütung und Teilzeitberufsausbildungen bei der jährlichen Steigerung der Ausbildungsvergütung auch auf die Erstattung der Ausbildungsvergütung bei außerbetrieblichen Berufsausbildungen Anwendung findet.

Im Übrigen werden in den besonderen Vorschriften des Sozialgesetzbuchs und in den weiteren sozialrechtlichen Vorschriften vor allem Folgeänderungen zu den Änderungen bezüglich der Geringfügigkeitsgrenze und des Übergangsbereichs im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) vorgenommen. Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung versicherungsfrei beschäftigt würden, bleibt die Versicherungspflicht und damit der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung längstens bis zum 31. Dezember 2023 erhalten. Sie haben innerhalb dieses Zeitraumes die Möglichkeit, ihre Beschäftigung unter Berücksichtigung der neuen Geringfügigkeitsgrenze anzupassen. Im Sechsten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) wird neben den erforderlichen Folgeänderungen unter anderem auch geregelt, dass zur Verminderung des bürokratischen Aufwandes von versicherungspflichtigen Selbstständigen, freiwillig Versicherten und den Trägern der Rentenversicherung bei der Prüfung der Versicherungspflicht und des Mindestbeitrages immer auf die am 1. Januar eines Kalenderjahres geltende Geringfügigkeitsgrenze abgestellt wird. Eine unterjährige Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze bleibt in diesem Zusammenhang also ohne Auswirkungen.

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, der MiLoDokV und des BBiG. Die konkurrierende 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 Mindestloohnerhöhung durch Änderung des MiLoG ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

Die gesetzliche Regelung zur Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ermöglicht künftig immer eine Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen und setzt damit eine klare Obergrenze hinsichtlich der möglichen Arbeitszeit. Indem die Geringfügigkeitsgrenze entsprechend dem Mindestlohn steigt, entfällt vielfach die Notwendigkeit einer Überprüfung bestehender Arbeitsverträge. Die gesetzliche Regelung des unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze gibt einfach zu überprüfende Kriterien vor.

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. 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. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten, die von der Erhöhung profitieren, beträgt rund 57 Prozent. Ebenso kommt die Erhöhung des Mindestlohn Beschäftigten in Ostdeutschland überdurchschnittlich häufig zugute. Die Erhöhung des Mindestlohns trägt damit sowohl zur Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern als auch zur Angleichung des Lohnniveaus in Ost- und Westdeutschland bei. Der Mindestlohn leistet zudem einen Beitrag zur fairen Einkommensverteilung und fördert damit die wirtschaftliche und soziale Teilhabe.

Aus den weiteren Regelungen ergeben sich keine wesentlichen Auswirkungen auf die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Regelungen betreffen die Indikatoren der Nachhaltigkeitsstrategie wie Generationengerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt nur am Rande.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

a) Erhöhung des Mindestlohns

Durch die Regelungen zur Erhöhung des Mindestlohns werden nach Schätzungen 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 und von rund 14,9 Millionen pro Jahr ab dem Jahr 2023 erwartet.

Ausgehend von der Annahme einer Zunahme der beitragspflichtigen Lohnsumme um jährlich 5,63 Milliarden Euro ab dem Jahr 2023 sowie der Annahme, dass dieser Lohnzuwachs weitgehend einer Verbeitragung in der Sozialversicherung zum derzeit geltenden Gesamtbeitragssatz von rund 40 Prozent unterliegt, zeichnen sich Mehreinnahmen der Sozialversicherung von jährlich insgesamt rund 2,2 Milliarden Euro ab, die sich auf die einzelnen Sozialversicherungszweige wie folgt verteilen:

1,0 Milliarden Euro in der Rentenversicherung,

0,9 Milliarden Euro in der Krankenversicherung

0,2 Milliarden Euro in der Pflegeversicherung und

0,1 Milliarden Euro in der Arbeitslosenversicherung.

Im Jahr 2022 betragen die Mehreinnahmen auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens 0,7 Milliarden Euro (Renten- und Krankenversicherung jeweils 0,3 Milliarden Euro, Pflegeversicherung und Arbeitsförderung jeweils 0,05 Milliarden Euro). Wegen möglicher Verhaltensänderungen sind diese Schätzungen mit Unsicherheiten verbunden.

Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit kommt es durch die Erhöhung 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 zur Änderung des BBiG (Präzisierung der Mindestausbildungsvergütung in Teilzeitausbildungen) im SGB III führen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit zu Minderausgaben in sehr geringfügigem Umfang.

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

Die Regelungen zur Erhöhung des Mindestlohns führen durch Anrechnung höherer Nettoeinkommen bei erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ab dem Jahr 2023 jährlich zu Minderausgaben in Höhe von rund 110 Millionen Euro im Bundeshaushalt und 20 Millionen Euro in den Haushalten der Kommunen.

Im Jahr 2022 fallen diese Minderausgaben auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens anteilig in Höhe von rund 30 Millionen Euro im Bundeshaushalt und rund 5 Millionen Euro in den Haushalten der Kommunen an.

Mehrausgaben für den Bundeshaushalt ergeben sich zudem im Eingliederungstitel im SGB II durch aktive Leistungen, soweit sich deren Höhe an Entgelten bemisst (zum Beispiel Leistungen des Teilhabechancengesetzes, die Lohnkostenerstattungen an Arbeitgeber beinhalten).

Durch die Erhöhung des Mindestlohns entstehen im Bereich des 3. und 4. Kapitels des SGB XII geringfügige nicht bezifferbare Einsparungen.

Durch die Erhöhung des Mindestlohns ist im Bereich des Kinderzuschlags nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) mit Mehrausgaben des Bundes von weniger als 5 Millionen Euro pro Jahr zu rechnen. Für das Jahr 2022 ist auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens mit anteiligen Mehrausgaben zu rechnen, die nicht beziffert werden können.

Im Bereich des Elterngeldes nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) führen die Änderungen durch die Erhöhung des Mindestlohns zu Mehrausgaben ab dem Jahr 2024 beim Bund von etwa 150 Millionen Euro jährlich. Für die Jahre 2022 und 2023 ist auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens und beziehungsweise oder der Berechnung des Elterngeldes anhand des Einkommens im Bemessungszeitraum mit anteiligen Mehrausgaben zu rechnen, die nicht beziffert werden können.

Die Erhöhung des Mindestlohns verbessert die Möglichkeit für private Unterhaltszahlungen. Dies wirkt sich in nicht bezifferbarem Umfang dämpfend auf die Leistungsausgaben nach dem Unterhaltsvorschussgesetz sowie förderlich auf die Einnahmenentwicklung beim Unterhaltsrückgriff aus.

b) Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro und der Glättung und Ausweitung des Übergangsbereichs auf 1 600 Euro werden die Beschäftigten bei den Sozialversicherungsbeiträgen in einer Größenordnung von rund 1,6 Milliarden Euro jährlich entlastet. Für die Sozialversicherung insgesamt ergeben sich in den Jahren ab 2023 jährliche Mindereinnahmen in Höhe von knapp 0,8 Milliarden Euro, die sich zusammensetzen aus Mindereinnahmen für die

Rentenversicherung von knapp 0,4 Milliarden Euro

Krankenversicherung von etwa 0,3 Milliarden Euro

Pflegeversicherung von etwa 0,05 Milliarden Euro und die

Arbeitsförderung von etwa 0,05 Milliarden Euro.

Im Jahr 2022 fallen die Mindereinnahmen auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens anteilig an (Renten- und Krankenversicherung jeweils 0,1 Milliarden Euro, Pflegeversicherung und Arbeitsförderung jeweils 0,01 Milliarden Euro). Wegen möglicher Verhaltensänderungen sind diese Schätzungen mit Unsicherheiten verbunden.

Die Änderungen im Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte zur Anhebung der Befreiungsgrenze führen zu geringfügigen, nicht quantifizierbaren Mehreinnahmen für den Bund, während die Änderungen zu der Anhebung der Mindesthinzuverdienstgrenzen für den Bund zu geringfügigen, nicht quantifizierbaren Mehrausgaben führen.

Die Änderungen im Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte haben keine finanziellen Auswirkungen für den Bund.

Die Regelungen zur Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und Glättung und Ausweitung des Übergangsbereichs führen durch Anrechnung höherer Nettoeinkommen bei erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ab dem Jahr 2023 jährlich zu Minderausgaben in Höhe von rund 135 Millionen Euro im Bundeshaushalt und rund 15 Millionen Euro in den Haushalten der Kommunen.

Im Jahr 2022 fallen diese Minderausgaben auf Grund des unterjährigen Inkrafttretens anteilig in Höhe von rund 35 Millionen Euro im Bundeshaushalt und rund 5 Millionen Euro in den Haushalten der Kommunen an.

Durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze dürfte es im Bereich des SGB XII weder zu Kosten noch zu Einsparungen kommen.

Im Bereich des Kinderzuschlags nach dem BKGG führen die Änderungen zu Minderausgaben beim Bund von etwa 20 Millionen Euro jährlich. Rund 7 000 Familien mit 15 000 Kindern weniger haben einen Anspruch auf den Kinderzuschlag. Für das Jahr 2022 ist auf Grund

des unterjährigen Inkrafttretens mit anteiligen Minderausgaben zu rechnen, die nicht beziffert werden können.

Im Bereich des Elterngeldes nach dem BEEG führen die Änderungen im Mini- und Midijob-Bereich zu möglichen Mehrausgaben in nicht bezifferbarer Höhe.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Die Bürgerinnen und Bürger werden mit rund 189 000 Stunden entlastet.

Seit 2013 beträgt die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) 450 Euro monatlich. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsentgelt von geringfügig entlohnt Beschäftigten mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze durch eine Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Ist dies der Fall, müsste der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden, damit die Beschäftigung weiterhin als Minijob eingeordnet werden kann. Durch die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehene Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns werden Beschäftigte von dem Aufwand entlastet, bei der Anpassung ihres Arbeitsvertrages mitzuwirken. Dieser Aufwand wird auf 15 Minuten pro Fall geschätzt.

Genauere Zahlen zur Anzahl derjenigen geringfügig entlohnt Beschäftigten liegen nicht vor, die einen Stundenlohn in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns verdienen und mit ihrem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze bleiben. Daher wird auf folgende Quellen zurückgegriffen: Nach einer Auswertung der Minijob-Zentrale zu den Entgeltmeldungen liegt das monatliche Arbeitsentgelt bei knapp 50 Prozent der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Bereich von 350 bis 450 Euro. Laut der Studie „Raus aus der Minijobfalle“ von Tom Krebs und Martin Scheffel (2021) verdienen drei Viertel der geringfügig entlohnt Beschäftigten in Haupttätigkeit weniger als 11,40 Euro brutto pro Stunde. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass ohne eine Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze bei 9,375 Prozent der rund 7,3 Millionen geringfügig entlohnt Beschäftigten (Stand November 2021) bei jeder Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns eine Anpassung der Arbeitsverträge erforderlich wäre. Daraus ergibt sich bei jeder Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze eine Gesamtentlastung in Höhe von rund 171 000 Stunden.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, gelten befristete Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung. Diesen Beschäftigten wird die Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt. Für diejenigen Beschäftigten, die sich für diese Befreiung entscheiden, entsteht eine neue Informationspflicht durch Abgabe entsprechender Anträge. Es wird jedoch angenommen, dass nur wenige Beschäftigte dieses Antragsrecht nutzen werden. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro bewusst eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben möchten statt eine - weitgehend abgabenfreie - geringfügig entlohnte Beschäftigung. Daher wird angenommen, dass dieses Antragsrecht nicht zu einem nennenswerten Mehraufwand für Bürgerinnen und Bürger führt.

Im Bereich des Kinderzuschlags werden Bürgerinnen und Bürger mit etwa 17 500 Stunden jährlich entlastet. Durch die Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung fallen etwa 7000 Familien aus dem Kinderzuschlag heraus und haben durch die Erhöhung des Einkommens keinen Anspruch auf Kinderzuschlag mehr. Damit entfallen diese Anträge, für die jährlich etwa 2,5 Stunden pro Antragsteller benötigt würden.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Im Saldo erhöht sich der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft um rund 74 Millionen Euro. Davon entfallen rund 99 Millionen Euro auf Bürokratiekosten aus Informationspflichten. Der Umstellungsaufwand beträgt rund 39 Millionen Euro.

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 Wirtschaftszweigen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes 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 752 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Dokumentationsverpflichtungen nach § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG neu entstehen, von denen geschätzt 89 Prozent in Vollzeit und 11 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 Prozent 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 rund 38,66 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 rund 2,58 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 rund 1 027 600 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 rund 54,22 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 rund 3,62 Millionen Euro.

Für die Wirtschaft ergeben sich im Hinblick auf die Dokumentationspflichten nach § 17 Absatz 1 und 2 MiLoG infolge der Anhebung der Schwellenwerte mithin Bürokratiekosten aus Informationspflichten von rund 99 Millionen Euro.

Für alle ab Inkrafttreten dieses Gesetzes eingestellten Beschäftigten ist für die Entgeltabrechnung eine Ergänzung des Entgeltabrechnungsprogramms erforderlich. Dies wird im Rahmen der bestehenden Pflegeverträge, die durch jährliche Pauschalzahlungen abgegolten werden, mit eingepflegt. Allerdings sind in dem Zusammenhang außerplanmäßig Umstellungsarbeiten in der Software erforderlich, die turnusmäßig nur zum 1. Januar und zum

1. Juli eines Jahres anfallen. Durch das vorgesehene Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Oktober 2022 entsteht ein zusätzlicher Umstellungsaufwand durch das Einspielen des Updates, die Prüfung im eigenen System, durch mögliche Rückfragen an die Softwareunternehmen sowie das Lesen und Bearbeiten des Leitfadens zu den Neuregelungen. Im Durchschnitt wird hierfür ein Aufwand von 20 Minuten pro Arbeitgeber angenommen. Daraus lässt sich folgender (geschätzter) einmaliger Umstellungsaufwand ableiten:

3,2 Millionen Arbeitgeber x 36,30 Euro Stundenlohn: 3 = 38,7 Millionen Euro

Arbeitgeber, die geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigen, müssen bei einer Lohnerhöhung prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und der der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden muss, damit die Beschäftigung weiterhin als Minijob eingeordnet werden kann. Durch die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehene Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns werden die Arbeitgeber von diesem Aufwand entlastet, soweit der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird.

Der zeitliche Aufwand für die Überprüfung und ggf. Anpassung des Arbeitsvertrages wird auf durchschnittlich 30 Minuten pro Fall geschätzt. Dabei wird berücksichtigt, dass für eine Anpassung des Arbeitsvertrags die Einwilligung der oder des Beschäftigten erforderlich ist. Es wird angenommen, dass ohne eine Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze bei 18,75 Prozent der rund 7,3 Millionen geringfügig entlohnt Beschäftigten (Stand November 2021) bei jeder Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns eine Überprüfung und bei der Hälfte dieser Fälle auch eine Anpassung der Arbeitsverträge erforderlich wäre. Bei einem Lohnsatz von 36,30 Euro pro Stunde beläuft sich demnach die Entlastung bei jeder Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf jeweils rund 25 Millionen Euro.

4.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein Umstellungsaufwand auf Bundes- und Landesebene von rund 2 Millionen Euro.

Durch die Folgeregelung bei der fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes entsteht für die Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 70 000 Euro für Anpassungen im IT-Verfahren und im manuellen Leistungsverfahren) sowie im Falle weiterer Anhebungen des Mindestlohns im Rahmen der regelmäßig erlassenen Anpassungsverordnungen entsprechend den Beschlüssen der Mindestlohnkommission entstände der Bundesagentur für Arbeit jeweils ein Anpassungsaufwand von rund 13 000 Euro. Der Anpassungsaufwand kann aus dem bestehenden Ansatz des Haushalts der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden.

Durch die Änderungen in § 76 Absatz 7 SGB III entsteht bei der Bundesagentur für Arbeit geringer einmaliger Anpassungsaufwand zum Beispiel für die Information der Trägerlandschaft oder die Aktualisierung der Fachlichen Weisungen.

Bei der Minijob-Zentrale als zuständiger Einzugsstelle für die Beiträge geringfügig Beschäftigter entsteht aufgrund der Einführung der neuen Geringfügigkeitsgrenze sowie der neuen Regelungen zum gelegentlichen Überschreiten dieser Grenze ein einmaliger Aufwand insbesondere für die Beratung der Arbeitgeber über die Gesetzesänderung im Rahmen des § 104 SGB IV, die Umstellung und Ergänzung ihrer Programme sowie anfallende Grundsatztätigkeit. Dieser Aufwand wird auf insgesamt 350 000 Euro geschätzt.

Hinzu kommt insbesondere der sonstige Beratungs- und Schulungsbedarf, der sich aus der Neuregelung zum nicht vorhersehbaren Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ergibt und der sich nicht beziffern lässt. Gegebenenfalls besteht hier die Notwendigkeit, die Kapazitäten im Service-Center der Minijob-Zentrale vorübergehend zu erhöhen, um die Anfragen von Arbeitgebern und geringfügig Beschäftigten zu den Auswirkungen des neuen Rechts zeitnah beantworten zu können.

Es wird mit einem einmaligen Aufwand von jeweils überschlägig bis zu 0,5 Millionen Euro für die Träger der Deutschen Rentenversicherung insgesamt, für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung insgesamt für die Anpassung und Implementierung der Programme, der Information und Schulung der Beschäftigten sowie für Informationen an Dritte gerechnet. Der Aufwand für die Renten- und Arbeitslosenversicherung fällt ausschließlich bei bundesunmittelbaren Trägern an. Der Aufwand für die Kranken- und Pflegeversicherung entfällt auf bundes- und landesunmittelbare Träger, eine Bezifferung der Aufteilung kann nicht erfolgen.

Die dynamische Ausgestaltung der Geringfügigkeitsgrenze erfordert zukünftig eine periodische programmtechnische Umsetzung. Soweit die Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Januar oder 1. Juli eines Jahres angehoben wird, also zu einem Zeitpunkt, zu dem weitere dynamische Werte und Rechengrößen programmtechnisch umgesetzt werden müssen, wird mit einem marginalen Aufwand für die Träger der Sozialversicherung gerechnet, der sich nicht beziffern lässt.

Der Übergangsbereich umfasst zukünftig den Entgeltbereich von 520,01 bis 1 600 Euro. Versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, bleiben aus Gründen des Bestandschutzes bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Betroffenen können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Da anzunehmen ist, dass sich diese bewusst für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entschieden haben, wird davon ausgegangen, dass nur wenige Beschäftigte von der Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht Gebrauch machen werden. Im Übergangszeitraum bis Ende des Kalenderjahres 2023 wird daher mit einem marginalen, nicht bezifferbaren Mehraufwand für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung gerechnet.

Der Verwaltung entsteht bei der Anpassung der Onlineanwendung „sv.net“ ein einmaliger Erfüllungsaufwand infolge der Anpassung der Anwendung auf die neue Formel für den Übergangsbereich in Höhe von circa 60 000 Euro.

Im Bereich des Kinderzuschlags wird die Verwaltung geringfügig entlastet. Durch die Reduzierung um rund 7 000 Fälle kommt es in der Familienkasse zu einer geringen, nicht bezifferbaren, Einsparung bei der Bearbeitungszeit.

5. Weitere Kosten

Soweit durch das Gesetz eine Anhebung der Arbeitsentgelte erforderlich wird, entstehen weitere Kosten.

Die neue Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes liegt zum Stand April 2021 als hochgerechneter Einzeldatensatz vor und bildet ein gesamtwirtschaftliches Ergebnis ab.

Für die Schätzung wird das Ergebnis vom April 2021 vom Statistischen Bundesamt mit Annahmen über eine Lohnentwicklung von 4,8 Prozent für Mai 2021 bis September 2022 fortgeschrieben. Dabei wird auch berücksichtigt, dass auf Empfehlung der der Mindestlohnkommission der Mindestlohn zum 1. Juli 2022 bereits auf 10,45 Euro steigt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Stundenlohn danach unter 12 Euro liegt, wird die Differenz zu 12 Euro gebildet und aufsummiert. Für Oktober bis Dezember 2022 ergibt dies einen Wert von rund 1,63 Milliarden Euro.

Für das Jahr 2023 wird von einer weiteren Lohnerhöhung von 3 Prozent ausgegangen. Mit der oben beschriebenen Methode werden weitere Kosten in Höhe von 5,63 Milliarden Euro geschätzt. Dabei ist einzubeziehen, dass die Mindestlohnkommission turnusgemäß zum 1.

Januar 2023 eine Mindestloohnerhöhung empfohlen hätte auf deren Basis die Bundesregierung eine entsprechende Verordnung erlassen hätte. Dieser Effekt bleibt hier unberücksichtigt.

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.

Der Wirtschaft entstehen Kosten durch höhere Arbeitgeberbeiträge aufgrund der Glättung des Übergangsbereichs in Höhe von rund 0,8 Milliarden Euro je Jahr. Dies entspricht der Entlastung der Beschäftigten bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten.

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. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten, die von der Erhöhung profitieren, beträgt rund 57 Prozent.

Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist auch aus demografiepolitischer Sicht ein Aspekt, der positiv zu bewerten ist. Sie leistet einen Beitrag, Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis zu mobilisieren.

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt (4,1 Millionen Frauen von 7 Millionen geringfügig entlohnt Beschäftigten im Dezember 2020; Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Die Förderung des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbessert daher insbesondere die Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit und in der Folge die Altersvorsorge von Frauen. Von der Verringerung der Abgaben im Übergangsbereich profitieren weit überwiegend Frauen, die bislang einen Anteil von rund drei Vierteln aller Beschäftigten im Übergangsbereich stellen.

Die im Gesetz vorgesehenen Gesetzesänderungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgesehenen Rechtsänderungen kommt nicht in Betracht, da diese unter anderem wegen der weiteren zu erwartenden Steigerungen des Mindestlohns auf Dauer angelegt sind.

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.

Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und nach § 280 in Verbindung mit § 282 SGB III ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher für die Regelungen in Artikel 5 und 6 dieses Gesetzes nicht.

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

Redaktionelle Änderung.

Zu Artikel 2 (Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung)

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 MiLoDokV 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 4 176 Euro überschreitet. Der Wert entspricht der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer 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 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. Gleichzeitig werden so die Dokumentationspflichten auf die Gruppe derjenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen konzentriert, bei denen dies durch das konkrete Risiko eines Mindestlohnverstoßes in besonderem Maße angezeigt erscheint.

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 2 784

Euro überschreitet. Der Wert entspricht der Bruttolohnsumme, die einem Arbeitnehmer oder einer 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 Mindestlohnverstößes sinkt, wenn ein verstetigtes monatliches Einkommen nachweislich über einen längeren Zeitraum korrekt gezahlt wurde.

Zu Artikel 3 (Änderung des Berufsbildungsgesetzes)

Zu Nummer 1 und 2

Die Regelung dient der gesetzlichen Klarstellung der Rechtslage bei einem Zusammentreffen von Teilzeitberufsausbildung und Mindestausbildungsvergütung. Sie schützt damit die Auszubildenden.

Die Vergütung muss auch bei einer Teilzeitberufsausbildung mindestens jährlich jeweils bis zur gesetzlich bestimmten Höhe der Mindestvergütung für das nächste Ausbildungsjahr ansteigen. Für den Zeitraum, der wegen der Verlängerung nach § 7a Absatz 2 Satz 1 über die in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsjahre hinausgeht, muss die Vergütung nicht weiter ansteigen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Die Regelung dient dem Schutz der Altersteilzeitbeschäftigten, die bis zur Rechtsänderung sowie bei künftigen Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) mehr als geringfügig beschäftigt waren, nach der Erhöhung aber unterhalb der neuen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.

Da die Bestandsschutz- und Übergangsvorschrift in § 454 Absatz 2 SGB III-E nur für eine begrenzte Zeit die Versicherungspflicht fortschreibt, wären ohne eine gesonderte Übergangsregelung im Altersteilzeitgesetz die Voraussetzungen für Altersteilzeitarbeit für die oben genannten Fälle nicht dauerhaft erfüllt. Denn eine Voraussetzung für Altersteilzeitarbeit ist, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III während der gesamten Dauer der Altersteilzeit vorliegt (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 Altersteilzeitgesetz). Die Altersteilzeitarbeit müsste vor dem beabsichtigten Eintritt in die Altersrente beendet werden. Dies wäre den Betroffenen nur schwer vermittelbar, weil sie, je nach vertraglicher Situation, wieder zur Vollarbeitszeit bei ihrem Arbeitgeber zurückkehren oder sich arbeitslos melden müssten. Zudem müssten bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell noch nicht aufgebrauchte Wertguthaben regelmäßig als Störfall verbeitragt und versteuert werden, was einen Mehraufwand für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger bedeuten würde.

Zu Artikel 5 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zur Einfügung des § 454.

Zu Nummer 2

Die gesetzliche Klarstellung im BBiG zum Zusammentreffen von Mindestausbildungsvergütung und Teilzeitausbildung findet auch auf die Erstattung der Ausbildungsvergütung an die Träger außerbetrieblicher Berufsausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit Anwendung.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Übergangsregelung, nach der die Regelung des § 17 Absatz 5 Satz 3 BBiG keine Anwendung auf die Erstattung von bereits vor Inkrafttreten der Neuregelung vereinbarten Ausbildungsvergütungen findet.

Zu Artikel 6 (Weitere Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

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 erzieltetes 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 Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes gilt (vergleiche § 151 Absatz 5 Satz 3).

Die Regelung ist auf Ansprüche auf Arbeitslosengeld anzuwenden, die ab dem 1. Oktober 2022 neu entstehen. In anderen Fällen verbleibt es dem Grundsatz gemäß, dass eine Leistungsbemessung bei Entstehung des Anspruchs erfolgt, bei dem bisherigen Bemessungsentgelt.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Neuregelung in § 20 Absatz 2a des Vierten Buches.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zu der in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches vorgesehenen Neuregelung im Übergangsbereich.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der geringfügigen Beschäftigung in § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zur Anfügung der Absätze 2 und 3.

Zu Buchstabe b

Die Regelung dient dem Schutz der Beschäftigten, die bis zur Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro mehr als geringfügig beschäftigt und ein Arbeitsentgelt oberhalb von 450 Euro und bis zu 520 Euro erzielt haben und damit in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen waren. Der Versicherungsschutz soll für diese Beschäftigten - auch unter den bisherigen beitragsrechtlichen Bedingungen - übergangsweise bis zum 31.

Dezember 2023 aufrechterhalten werden. Sie haben bis zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit, ihre Beschäftigung an die geänderte Geringfügigkeitsgrenze anzupassen und damit ihren Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung weiterhin zu erhalten. Mit der Regelung wird diesen Betroffenen jedoch ein Optionsrecht auf Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt.

Die Befristung der Regelung berücksichtigt, dass zum 1. Januar 2024 eine nächste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes und damit gegebenenfalls auch eine erneute Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ansteht. Eine über den 31. Dezember 2023 hinausreichende Regelung würde zu Ungleichbehandlungen im Verhältnis zu Personengruppen führen, die von künftigen Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze betroffen wären. Zudem würde die Komplexität im Beitragseinzugs- und Meldeverfahren weiter erhöht. Dadurch würden Arbeitgeber mit zusätzlichem bürokratischen Aufwand belastet. Für künftige Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze wird auf Übergangsregelungen verzichtet. Mit der vorgesehenen Veröffentlichung der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit können sich diese Betroffenen zukünftig besser auf die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze einstellen und ihre Beschäftigungsbedingungen zeitnah anpassen, sofern sie ihren Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechterhalten wollen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 8 entsprechend der neuen Überschrift ergänzt.

Zu Buchstabe b

Die Angabe zur Übergangsregelung zum Übergangsbereich (§ 134) wird ergänzt.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Überschrift wird um einen Hinweis auf die neue Legaldefinition der Geringfügigkeitsgrenze ergänzt.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze wird nicht mehr durch einen statischen Wert bestimmt, sondern im neuen Absatz 1a dynamisch ausgestaltet. Dadurch können künftig viele geringfügig entlohnt Beschäftigte von Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns profitieren; statt eine Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren, nehmen ihre Verdienstmöglichkeiten mit steigendem gesetzlichen Mindestlohn zu. Arbeitgeber werden entlastet, da sie nicht mehr prüfen müssen, ob sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf die geringfügig entlohnt Beschäftigten ergibt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Durch Verweisung auf die dynamische Geringfügigkeitsgrenze nach Absatz 1a wird ein Gleichlauf mit der Entgeltgrenze nach Absatz 1 Nummer 1 erreicht, ab der zu prüfen ist, ob eine berufsmäßige Ausübung erfolgt.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz 1a definiert die neue Geringfügigkeitsgrenze als dynamische Obergrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Sie orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn. Die Geringfügigkeitsgrenze ist das im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung höchstens zulässige Arbeitsentgelt im Monat. Sie wird berechnet, indem der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und der sich daraus ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet wird. Die Berechnungsweise ergibt sich aus dem Faktor 10 für die höchstens zulässige Wochenarbeitszeit und dem Faktor 13 Drittel für die Umrechnung auf den Zeitraum eines Monats. Sie ergibt sich aus der Dauer eines Kalenderjahres von 52 Wochen beziehungsweise eines Quartals von 13 Wochen. Eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden entspricht daher einer Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten im Monat. Die Geringfügigkeitsgrenze erhöht sich dementsprechend mit einer Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro. Da sich die Geringfügigkeitsgrenze künftig nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, wird sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Der neue Absatz 1b regelt nunmehr gesetzlich die Möglichkeit und die Grenzen eines unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze. Eine geringfügige Beschäftigung liegt gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Nach den Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) der Spitzenverbände der Sozialversicherung gilt dies jedoch nicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhersehbar überschritten wird. Eine begrenzte, lediglich ausnahmsweise erfolgende Überschreitung soll nicht zu einer unbeabsichtigten Statusänderung und entsprechenden Beitragsnachforderungen führen. Dabei ist jedoch einer möglichen Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu begegnen. Für einen zusätzlichen Hinzuverdienst aufgrund eines nicht mit Sicherheit zu erwartenden Überschreitens wird daher eine Obergrenze festgelegt. Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht danach dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Die Regelung ermöglicht ausnahmsweise eine begrenzte Mehrarbeit aus unvorhersehbarem Anlass sowie Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen.

Zu Buchstabe d

Mit der Ergänzung der Verweisung auch auf den neuen Absatz 1a wird klargestellt, dass die neue dynamische Geringfügigkeitsgrenze auch auf Selbständige Anwendung findet.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Durch eine Anhebung auch der Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich von monatlich 1 300 Euro auf 1 600 Euro wird dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung getragen und eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt erreicht.

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 2a überführt die bisherige Regelung des § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches grundsätzlich in die allgemeinen Vorschriften des Vierten Buches, da sie gleichermaßen für die Arbeitslosen-, Renten- sowie Kranken- und Pflegeversicherung gilt.

Nach geltendem Recht leisten geringfügig Beschäftigte bei einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keinen Beitrag zur Sozialversicherung. Bei einem Entgelt von nur einem Cent oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze setzen die Regelungen zum Übergangsbereich ein, wonach die Beschäftigten zunächst Beiträge in Höhe von rund 10 Prozent leisten müssen. Insoweit sinkt nach dem bisherigen Beitragsrecht der Nettolohn um rund 45 Euro, so dass ein Nettolohn von mehr als 450 Euro erst wieder ab einem Bruttolohn von etwa 510 Euro erreicht wird. Die Neuregelung beseitigt diesen Belastungssprung. Die Formel zur Entlastung der Beschäftigten im Übergangsbereich wird so geändert, dass der Belastungssprung im Beitragsrecht beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung künftig entfällt. Sie beseitigt damit einen Fehlanreiz für geringfügig Beschäftigte, ihre Arbeitszeit nur deshalb zu begrenzen, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

Arbeitgeber entrichten nach geltendem Recht für einen gewerblichen Minijob in der Regel Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von 28 Prozent. Die Belastung des Arbeitgebers sinkt bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf einen Wert von derzeit rund 20 Prozent. Mit der Neuregelung wird der Arbeitgeberbeitrag im unteren Übergangsbereich erhöht und gleitend von 28 Prozent auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von in der Regel 19,975 Prozent abgeschmolzen. Arbeitgeber entrichten damit einen systemgerechten Beitrag in die Sozialversicherung, da einem höheren Lohn höhere Lohnkosten folgen. Am unteren Ende des Übergangsbereiches werden Arbeitgeber im Vergleich zur bisherigen Regelung stärker belastet, am oberen Ende des Übergangsbereiches gleicht sich die Beitragslast an den regulär zu leistenden Beitrag an.

Der mit der bisherigen Beitragsverteilung für die Beschäftigten verbundene Fehlanreiz entfällt. Künftig erhöhen sich - zumindest vor Steuern - mit einem steigenden Bruttolohn kontinuierlich auch die Nettoeinkommen. Zugleich wird vermieden, dass die gewünschte arbeitsmarktpolitische Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung alleine zu Lasten der Versichertengemeinschaft erzielt wird.

Die Sätze 1 und 2 ergeben wie im geltenden Recht weiterhin die beitragspflichtige Einnahme, aus der sich der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung im Übergangsbereich ableitet. Die Änderungen folgen aus der veränderten Geringfügigkeitsgrenze und der neuen Obergrenze des Übergangsbereichs sowie aus der Angleichung des Beitragssatzes am unteren Rand des Übergangsbereichs von 30 Prozent auf den bei geringfügiger Beschäftigung geltenden Wert von 28 Prozent. Satz 3 entspricht dem bisherigen § 163 Absatz 10 Satz 3 des Sechsten Buches. Satz 4 bestimmt den Faktor F für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Satz 5 entspricht dem bisherigen § 163 Absatz 10 Satz 5 des Sechsten Buches. Die neue Formel in Satz 6 gewährleistet, dass der Arbeitnehmerbeitrag an der Geringfügigkeitsgrenze null ist und bis zur Obergrenze linear auf den regulären Beitragssatz von typischerweise knapp 20 Prozent bei 1 600 Euro ansteigt. Dann ergibt sich der Arbeitgeberbeitrag als Differenz aus dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitnehmerbeitrag. Satz 7 regelt, dass bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen nach den Sätzen 1 und 6 sowie des Faktors F die Regelungen zu den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen und zur Berechnung von Geldbeträgen des Sechsten Buches anzuwenden sind. Bei Satz 8 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des Satz 6.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Nummer 4 und 6 in Verbindung mit Artikel 9 Nummer 4 Buchstabe b und Nummer 9.

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine Bestandsschutzregelung im Zusammenhang mit der Anhebung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 450 auf 520 Euro.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, werden die beitragspflichtigen Einnahmen nach dieser Regelung bestimmt. Sie entspricht der bisherigen Regelung des § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches, ergänzt um die Maßgabe, dass die Regelungen zu den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen und zur Berechnung von Geldbeträgen des Sechsten Buches anzuwenden sind. Da es sich um eine Übergangsregelung handelt, wird der bisherige Faktor F, der sich ergibt, wenn der Wert 30 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird, als Faktor FÜ bezeichnet. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor FÜ 0,7509. Für das Kalenderjahr 2023 ist dieser Faktor vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2022 im Bundesanzeiger bekannt zu geben. Die Bestandsschutzregelung ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet.

Zu Artikel 8 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Der bisherige § 7 Absatz 2 enthielt eine Übergangsregelung aus dem Jahr 2003 und wird auf Grund zeitlicher Überholung gestrichen.

Die neue Regelung schafft einen Bestandsschutz für diejenigen Beschäftigten, die bis zur Änderung der Regelungen zur Grenze einer geringfügigen Beschäftigung und der damit verbundenen Erhöhung der Grenze von 450 auf 520 Euro mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt und dadurch in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren. Satz 1 sieht vor, dass die Versicherungspflicht für diese Beschäftigten längstens bis zum 31. Dezember 2023 fortbesteht. Dies gilt allerdings nur für die aktuelle Beschäftigung, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 vorliegen und solange das Arbeitsentgelt die alte Grenze für eine geringfügige Beschäftigung von 450 Euro übersteigt. Satz 2 enthält für diese Beschäftigten eine Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht. Aus Satz 3 ergibt sich, dass der Antrag auf Befreiung innerhalb von drei Monaten nach dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes zu stellen ist und dass für die Befreiung auch die übrigen Regelungen des § 8 Absatz 2 gelten.

Die Befristung der Regelung berücksichtigt, dass zum 1. Januar 2024 eine nächste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes und damit gegebenenfalls auch eine erneute Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ansteht. Eine über den 31. Dezember 2023 hinausreichende Regelung würde zu Ungleichbehandlungen im Verhältnis zu Personengruppen führen, die von künftigen Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze betroffen wären. Zudem würde die Komplexität im Beitragseinzugs- und Meldeverfahren weiter erhöht. Dadurch würden Arbeitgeber mit zusätzlichem bürokratischen Aufwand belastet. Für künftige Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze wird auf Übergangsregelungen verzichtet. Mit der vor-

gesehenen Veröffentlichung der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze vor dem Inkrafttreten einer Änderung des gesetzlichen Mindestlohns im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit können sich die Betroffenen auf die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze einstellen und ihre Beschäftigungsbedingungen zeitnah anpassen, sofern sie ihren Versicherungsschutz in der Krankenversicherung aufrechterhalten wollen.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur neuen Legaldefinition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches. § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 enthält den Grundsatz, dass nur Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert werden, deren regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB des Vierten Buches nicht überschreitet (2022: 470 Euro monatlich). Als Sonderregelung zu diesem Grundsatz wird das zulässige Gesamteinkommen für Familienversicherte für geringfügig Beschäftigte an die neue Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Absatz 1a des Vierten Buches angepasst. Damit wird sichergestellt, dass alle geringfügig Beschäftigten, die die übrigen Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllen, diese erhalten. So wird vermieden, dass eine geringfügige Beschäftigung wegen des Überschreitens der Einkommensgrenze in der Familienversicherung nicht aufgenommen wird. Dies entspricht der arbeitsmarktpolitischen Funktion der geringfügigen Beschäftigung, einen niedrighschwelligem Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Regelung betrifft die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in der Krankenversicherung für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches („Midi-Jobber“). Diese erfolgt zukünftig nach dem neuen § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches, der die bisher geltende Regelung zur Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches ersetzt und auch inhaltlich angepasst wurde (siehe Begründung zu Artikel 7 Nummer 4 Buchstabe b).

Zu Buchstabe b

Die Regelung betrifft die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme für Personen, die nach § 7 Absatz 2 der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen. Für diesen Personenkreis bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach der Übergangsregelung zum Übergangsbereich in § 134 des Vierten Buches, die der bisherigen Regelung in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches entspricht.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Regelung passt die Beitragstragung durch Versicherte und Arbeitgeber in der Krankenversicherung für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches („Midi-Jobber“) an die Regelung der Beitragsbemessung in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches an, die grundlegend die Bestimmung des vom Versicherten zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag regelt.

Zu Buchstabe b

Die Regelung betrifft die Beitragstragung durch Versicherte und Arbeitgeber für Personen, die nach § 7 Absatz 2 der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen. Die

Regelung entspricht inhaltlich der Regelung zur Beitragstragung bei Beschäftigung im Übergangsbereich im bisherigen § 249 Absatz 3 Satz 1.

Zu Artikel 9 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeregelung zur Einfügung des § 276b.

Zu Nummer 2

Aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität soll sich die Geringfügigkeitsgrenze für Selbstständige nur jeweils zum Jahresanfang ändern. Dies entspricht auch den für diesen Personenkreis getroffenen beitragsrechtlichen Regelungen hinsichtlich des Mindestbeitrags.

Zu Nummer 3

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches. Es wird bei dieser Regelung nunmehr einheitlich auf Jahreswerte abgestellt.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Notwendige Regelung aufgrund der Überführung der ursprünglich in § 163 Absatz 10 enthaltenen Regelung nach § 20 Absatz 2a des Vierten Buches.

Zu Buchstabe b

Der Inhalt des § 163 Absatz 10 wird künftig in § 20 Absatz 2a des Vierten Buches geregelt, da es sich um eine allgemeine Vorschrift handelt, die nicht nur für die Rentenversicherung gilt.

Zu Nummer 5

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für versicherungspflichtige Selbstständige soll sich weiterhin grundsätzlich an der Geringfügigkeitsgrenze orientieren. Deshalb wird die Regelung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches angepasst. Es wird ferner nunmehr einheitlich auf Jahreswerte abgestellt. Um unterjährigen Verwaltungsaufwand sowohl für die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung als auch für die Selbstständigen zu vermeiden, sollen unterjährige Beitragsanpassungen vermieden werden. Deshalb wird im gesamten Kalenderjahr auf die am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltende Geringfügigkeitsgrenze abgestellt.

Zu Nummer 6

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillig Versicherte soll sich weiterhin grundsätzlich an der Geringfügigkeitsgrenze orientieren. Deshalb wird die Regelung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches angepasst. Um unterjährigen Verwaltungsaufwand sowohl für die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung als auch für die freiwillig Versicherten zu vermeiden, sollen unterjährige Beitragsanpassungen vermieden werden. Deshalb wird im gesamten Kalenderjahr auf die am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres geltende Geringfügigkeitsgrenze abgestellt.

Zu Nummer 7

Folgeänderung zur Neuregelung des Übergangsbereichs in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches, nach der die Verteilung der Beitragstragung auf Beschäftigte und Arbeitgeber neu geregelt wird.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches.

Zu Nummer 9

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Überführung der ursprünglich in § 163 Absatz 10 enthaltenen Regelung nach § 20 Absatz 2a des Vierten Buches.

Zu Nummer 10

Im Beitragsrecht wird ein befristetes Übergangsrecht für die Zeit bis zum 31. Dezember 2023 für bisher versicherungspflichtige Beschäftigte in Privathaushalten geschaffen, deren Beschäftigung aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zukünftig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Lassen sich diese Beschäftigten nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien, finden für die Beitragsbemessung und Tragung faktisch weiterhin die Regelungen des bisherigen Übergangsbereichs Anwendung. Die beitragspflichtige Einnahme wird dabei nach § 134 des Vierten Buches bestimmt. Durch dieses Übergangsrecht wird vermieden, dass Beschäftigte in Privathaushalten höhere Rentenversicherungsbeiträge als bisher zu zahlen hätten, weil versicherungspflichtig geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten einen Beitragsanteil von derzeit 13,6 Prozent tragen müssen.

Zu Artikel 10 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 des Fünften Buches. Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung wird auch in der sozialen Pflegeversicherung das zulässige Gesamteinkommen für Familienversicherte für geringfügig Beschäftigte an die Geringfügigkeitsgrenze des neuen § 8 Absatz 1a des Vierten Buches angepasst (siehe Begründung zu Artikel 8 Nummer 2).

Zu Nummer 2

Entsprechend des Grundsatzes „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ gilt für die beitragspflichtigen Einnahmen für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches („Midi-Jobber“) in der sozialen Pflegeversicherung ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung zukünftig der neue § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches, der die bisher geltende Regelung zur Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches ersetzt und auch inhaltlich angepasst wurde (siehe Begründung zu Artikel 7 Nummer 4 Buchstabe b). Dementsprechend findet auch die Übergangsregelung im neuen § 226 Absatz 5 des Fünften Buches (siehe Begründung zu Artikel 8 Nummer 3 Buchstabe b) für Personen, die nach dem neuen § 7 Absatz 2 des Fünften Buches der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit auch der sozialen Pflegeversicherung unterliegen, in der sozialen Pflegeversicherung Anwendung.

Zu Nummer 3

Der bisherige § 58 Absatz 5 Satz 1 nahm Bezug auf die Regelung in § 249 Absatz 2 des Fünften Buches, wonach der Arbeitgeber den Beitrag allein für Beschäftigte trägt, soweit Beiträge für Kurzarbeitergeld zu zahlen sind. Dies ist jedoch ebenso in § 58 Absatz 1 Satz 2 geregelt, so dass der bisherige Satz 1 in Absatz 5 gestrichen werden kann.

Die Neufassung des Absatzes 5 passt die Beitragstragung in der gesetzlichen Krankenversicherung durch Versicherte und Arbeitgeber für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches („Midi-Jobber“) sowie Personen, die nach § 7 Absatz 2 des Fünften Buches der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen, für die soziale Pflegeversicherung an die Regelungen der Beitragstragung in § 249 Absatz 3 und 4 des Fünften Buches an. Die Regelungen gelten jedoch mit der Maßgabe, dass statt des allgemeinen und ermäßigten Beitragssatzes der Krankenkasse und des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes, der Beitragssatz der Pflegeversicherung und bei den in § 58 Absatz 3 Satz 1 genannten Beschäftigten für die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers ein Beitragssatz in Höhe des um einen Prozentpunkt verminderten Beitragssatzes der Pflegeversicherung Anwendung findet.

Zu Nummer 4

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches.

Zu Artikel 11 (Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte)

Zu Nummer 1

Mit der Änderung wird die Einkommensgrenze, ab der man sich wegen der Erzielung eines entsprechend hohen außerlandwirtschaftlichen Arbeitsentgelts, Arbeitseinkommens, vergleichbaren Einkommens oder Erwerb ersatz Einkommens von der Versicherungspflicht in der Alterssicherung der Landwirte befreien lassen kann, wieder mit der Geringfügigkeitsgrenze in ihrer jeweils aktuellen Höhe harmonisiert.

Zu Nummer 2

Anpassung der Regelung an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze.

Zu Nummer 3

Anpassung der Regelung an die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze.

Zu Nummer 4

Die Regelung im ersten angefügten Satz lässt aus Vertrauensschutzgründen eine bisherige Befreiung von der Versicherungspflicht fortbestehen, soweit ihre Voraussetzungen nach bisherigem Recht weiter vorliegen. Mit dem zweiten angefügten Satz wird eine befristete Möglichkeit eröffnet, hiervon abweichend der Versicherungspflicht beitreten zu können.

Zu Artikel 12 (Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Voraussetzungen für die Familienversicherung für sonstige Angehörige in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung werden an die Änderungen in § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch angepasst. Damit wird das zulässige Gesamteinkommen für sonstige Angehörige als geringfügig Beschäftigte an die neue Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch angepasst.

Zu Buchstabe b

Beseitigung eines Redaktionsversehens.

Zu Nummer 2

Die Anpassungen in § 249 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bei der Beitragstragung im Übergangsbereich werden entsprechend auf landwirtschaftliche Unternehmer gemäß § 3 Absatz 2 Nummer 1 übertragen.

Zu Artikel 13 (Änderung der Beitragsverfahrensordnung)

Zu Nummer 1

Folgeänderung auf Grund der Neuregelung zum Übergangsbereich §§ 20, 134 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Nummer 2

Folgeänderung auf Grund der Neuregelung zum Übergangsbereich §§ 20, 134 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Artikel 14 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Regelungen des Gesetzes treten grundsätzlich am 1. Oktober 2022 in Kraft.

Zu Absatz 2

Die Artikel 1, 3 und 5 treten am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

Zu Absatz 3

Die Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 9. November 2020 (BGBl. I S. 2356), die die Mindestlohnhöhe für die Zeit ab 1. Januar 2021 bestimmt hat, tritt mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.

Anlage

Aktualisierte Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Absatz 1 NKRG

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (NKR-Nr. 6151, BMAS)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Regelungsentwurf mit folgendem Ergebnis geprüft:

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	- 189.000 Stunden (- 4,73 Mio. Euro)
Wirtschaft	
Jährlicher Erfüllungsaufwand aus Lohndifferenzkosten (*)	5,6 Mrd. Euro
Übriger jährlicher Erfüllungsaufwand: <i>davon aus Informationspflichten:</i>	Im Saldo 74 Mio. Euro <i>Rund 99 Mio. Euro</i>
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	39 Mio. Euro
(*) Das Ressort versteht die Lohndifferenzkosten als „Weitere Kosten“. Dies entspricht nicht dem methodischen Standard, wonach Mindestloohnerhöhungen, die die Bundesregierung eigeninitiativ durch Gesetzesänderung festlegt, als Erfüllungsaufwand zu bilanzieren sind.	
Verwaltung	
Bund & Länder	
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	2 Mio. Euro
Nutzen	Das Ressort hat den Nutzen des Regelungsvorhabens an verschiedenen Stellen des Entwurfs skizziert (u.a. Mehreinnahmen bei der Sozialversicherung).
Weitere Kosten	Der Wirtschaft entstehen Kosten durch höhere Arbeitgeberbeiträge im Übergangsbereichs in Höhe von rund 0,8 Mrd. Euro jährlich.

'One in one out'-Regel	Im Sinne der ‚One in one out‘-Regel der Bundesregierung stellt der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in diesem Regelungsvorhaben ein „In“ von 74 Mio. Euro dar.
Evaluierung	Eine eigenständige Evaluation des Regelungsvorhaben ist nicht vorgesehen, stattdessen werden nach dem gesetzlichen Auftrag der Mindestlohnkommission 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 evaluiert. Die Ergebnisse werden der Bundesregierung in regelmäßigen Berichten zur Verfügung gestellt. Zudem ist die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (§ 280 i. V. m. § 282 SGB III).
<p>Das Ressort hat die Regelungsfolgen grundsätzlich transparent gemacht. Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung wurde lediglich grob abgeschätzt. Zudem ist keine Differenzierung nach Bundes- und Landesebene vorgenommen worden. Für den Erfüllungsaufwand der Wirtschaft ist die Darstellung mit Ausnahme der Lohndifferenzkosten, die sich durch die gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns ergeben, im Wesentlichen nachvollziehbar und methodengerecht.</p> <p>Die Einordnung der Lohndifferenzkosten als „Weitere Kosten“ entspricht nicht der Methodik zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung. Der Erfüllungsaufwand umfasst gem. NKRK § 2 Absatz 1 den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen. Folglich sind durch die Bundesregierung per Gesetzesänderung eigeninitiativ festgelegte Lohnuntergrenzen eindeutig dem laufenden Erfüllungsaufwand zuzuordnen, anders als im vorliegenden Regelungsvorhaben erfolgt.</p> <p>Der Nationale Normenkontrollrat stellt fest, dass die Darstellung der Regelungsfolgen im Hinblick auf die Lohndifferenzkosten nicht methodengerecht ist. Er erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags Einwände.</p>	

II. Regelungsvorhaben

Das Vorhaben umfasst folgende wesentliche Regelungen:

1. Änderung des Mindestlohngesetzes

- Durch das Regelungsvorhaben wird die gemäß Koalitionsvereinbarung vorgesehene Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde umgesetzt.
- Ferner wird festgelegt, dass die Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 über die Höhe des Mindestlohns zu beschließen hat. Nach bisherigem Turnus hätte sie im Sommer 2022 über eine Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Januar 2023 entschieden.

2. Änderung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung

- Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung wird im Hinblick auf Schwellenwerte für Ausnahmen von der Dokumentationspflicht angepasst.

3. Gesetzliche Klarstellung im Berufsbildungsgesetz

- Im Berufsbildungsgesetz erfolgt eine gesetzliche Klarstellung zur Mindestausbildungsvergütung bei Teilzeitberufsausbildungen.

4. Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

- Die Geringfügigkeitsgrenze wird so definiert, dass sie einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen entspricht. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet.
- Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben.

5. Weitere Änderungen der Sozialgesetzbücher, des Altersteilzeitgesetzes, des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte, des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte und der Beitragsverfahrensordnung

- Künftig erfolgt die Bemessung des Arbeitslosengeldes nach einem fiktiven Betrag mindestens in Höhe des Mindestlohns.
- Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung versicherungsfrei beschäftigt würden, bleibt die Versicherungspflicht und damit der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung längstens bis zum 31. Dezember 2023 erhalten.

III. Bewertung

III.1 Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürgern

Bürgerinnen und Bürger werden um rund **189.000 Stunden (4,73 Mio. Euro) jährlich** entlastet.

Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze

Bislang beträgt die Geringfügigkeitsgrenze 450 Euro monatlich. Bei steigenden Löhnen kann diese Grenze überschritten werden, wodurch der Arbeitsvertrag im Hinblick auf die Arbeitszeit angepasst werden muss, damit die Beschäftigung weiterhin als Minijob gelten kann (15 Min. / Fall). Durch Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze sowie deren Dynamisierung entfällt dieses Erfordernis künftig in rund 685.000 Fällen jährlich. Grundlage der Schätzung sind empirische Studien zu Minijobs.

Kinderzuschlag

Im Bereich des Kinderzuschlags werden Bürgerinnen und Bürger um etwa 17.500 Stunden jährlich entlastet. Das Zustandekommen der Zahl ist nicht nachvollziehbar dargestellt worden.

Wirtschaft

Lohndifferenzkosten

Der weitaus größte Anteil an Folgekosten entfällt auf die Erhöhung des Mindestlohns und daraus entstehende Lohndifferenzkosten. Als Datenbasis zur Schätzung der Lohndifferenzkosten dienen Daten der neuen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes (Stand April 2021). Zur Schätzung der Lohndifferenzkosten wird das Ergebnis vom April 2021 vom Statistischen Bundesamt anhand einer fiktiven Lohnentwicklung fortgeschrieben. Grundlage für diese Fortschreibung ist die Prognose des „Arbeitskreises Gesamtwirtschaftliche Vorausschau“ der Bundesregierung. Dabei wird auch berücksichtigt, dass auf Empfehlung der Mindestlohnkommission der Mindestlohn zum 1. Juli 2022 bereits auf 10,45 Euro steigt.

Das Ressort hat diese Lohndifferenzkosten als „Weitere Kosten“ (Oktober – Dezember 2022: 1,63 Mrd. Euro; 2023: 5,63 Mrd. Euro) ausgewiesen. Dieser Darstellung folgt der Nationale Normenkontrollrat nicht. Gemäß NKRG § 2 Absatz 1 umfasst der Erfüllungsaufwand

aufwand den „gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen“. Mindestloohnerhöhungen sind nur dann als „Weitere Kosten“ auszuweisen,

wenn sie auf einen Beschluss der unabhängigen Mindestlohnkommission zurückgehen (vgl. Zweite sowie Dritte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohnes). Das Ressort führt aus, dass eine Entscheidung der Mindestlohnkommission erst wieder mit Wirkung zum 1. Januar 2024 erfolgen wird. Folglich ist die durch die Bundesregierung im vorliegenden Regelungsvorhaben eigeninitiativ festgelegte Lohnuntergrenzen eindeutig dem laufenden Erfüllungsaufwand zuzuordnen. Durch die gesetzliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro entsteht daher zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 5,63 Mrd. Euro.

Übriger Erfüllungsaufwand

Im Saldo erhöht sich der übrige jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft um rund 74 Millionen Euro. Die Summe ergibt sich aus den Be- und Entlastungen (99 Mio. Euro – 25 Mio. Euro). Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 39 Millionen Euro.

Änderung der Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung

Die Änderung der Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung als Folgeänderung zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro führt zu einer Erhöhung der geltenden Schwellenwerte von 2.000 Euro auf 2.784 (untere Entgeltspanne) beziehungsweise von 2.958 auf 4.176 Euro (obere Entgeltspanne).

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Monatsentgelt in den oben genannten Entgeltspannen liegt und die in Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz tätig sind, muss die Arbeitszeit nach § 17 Mindestlohngesetz dokumentiert und diese Dokumentation aufbewahrt werden.

Das Ressort schätzt anhand von Statistiken und Studien nachvollziehbar, dass für rund 750.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich innerhalb der unteren Entgeltspanne befinden, Verpflichtungen nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG neu entstehen. Gemäß Studien beträgt der Zeitaufwand der Arbeitszeitdokumentation pro Tag (Vollzeitbeschäftigte: 200 Tage; Teilzeitbeschäftigte: 100 Tage; Anteil Vollzeitbeschäftigte: 89%) und Fall 29

Sekunden im mittleren Qualifikationsniveau mit einem Stundenlohn von 34 Euro. Insgesamt ergibt sich laufender Erfüllungsaufwand von rund 38,7 Mio. Euro.

Für die Bereithaltung von Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 2 MiLoG wird aufbauend von Studien ein geringfügiger Aufwand (2 Sekunden im mittleren Qualifikationsniveau mit Stundenlohn von 34 Euro) pro Tag und Fall geschätzt. Insgesamt ergibt sich bei den gleichen Annahmen wie oben ein laufender Erfüllungsaufwand von rund 2,6 Mio. Euro.

Laut der neuen Verdienststatistik liegt der Monatsverdienst von 1 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der oberen Entgeltspanne (94% Vollzeit; 6% Teilzeit). Unter den sonst gleichen Annahmen wie oben ergibt sich ein laufender Erfüllungsaufwand durch die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit in Höhe von rund 54 Mio. Euro.

Für die Bereithaltung von Aufzeichnungen nach § 17 Abs. 2 MiLoG ergibt sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entgelten in der oberen Entgeltspanne ein laufender Erfüllungsaufwand von 3,6 Mio. Euro bei sonst gleichen Annahmen.

Insgesamt ergibt sich für die Wirtschaft durch die Anpassung der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung ein laufender Erfüllungsaufwand von rund 99 Mio. Euro durch Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze

Durch die Dynamisierung entfällt für die Wirtschaft die Notwendigkeit, Arbeitsverträge bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze anzupassen, um eine Beschäftigung als Minijob weiterzuführen zu können. Für Prüfen und ggf. Anpassen werden durchschnittlich 30 Minuten pro Fall geschätzt. Das Ressort geht von 1,37 Mio. Fällen pro Jahr aus, wobei in der Hälfte (685.000 Fälle) der Fälle auch eine tatsächliche Anpassung vorgenommen wird. Die resultierende Entlastung beträgt **25 Mio. Euro jährlich**.

Anpassung der Entgeltabrechnung

Das Regelungsvorhaben macht eine Umstellung der Entgeltabrechnungsprogramme der Arbeitgeber erforderlich. Dies wird laut Ressort im Rahmen der bestehenden Pflegeverträge mit eingepflegt. Anpassungen erfolgen hier in der Regel zum Juni oder Juli eines Jahres. Allerdings sind im vorliegenden Fall Umstellungsarbeiten in der Software zum 1. Oktober 2022 notwendig. Dadurch entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand durch das das Einspielen des Updates, die Prüfung im eigenen System, durch mögliche Rückfragen an

die Softwareunternehmen sowie das Lesen und Bearbeiten des Leitfadens zu den Neuregelungen. Das Ressort geht hierfür von durchschnittlich 20 Minuten pro Fall aus. Bei einem Stundensatz von 36,30 Euro ergibt dies für die 3,2 Mio. Arbeitgeber **einen einmaligen Erfüllungsaufwand von 38,7 Mio. Euro.**

Verwaltung

Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung wurde lediglich grob abgeschätzt. Die jeweils betroffenen Organisationen wurden vom Ressort zum entstehenden Aufwand befragt.

Das Ressort veranschlagt für Bund und Länder insgesamt einmaligen Aufwand von rund 2 Mio. Euro. Eine Differenzierung nach Bundes- und Länderebene ist nicht erfolgt. Auf welchen Annahmen, die Schätzungen beruhen ist für den NKR nicht ersichtlich, die Plausibilität daher nicht überprüfbar.

Änderung bei der fiktiven Bemessung des Arbeitsentgelts

In bestimmten Konstellationen ist für die Berechnung des Arbeitslosengeldes ein fiktives Entgelt anzunehmen. Die Änderung bewirkt, dass mindestens ein fiktives Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns zugrunde gelegt wird. Dadurch entsteht für die Bundesagentur für Arbeit ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 70.000 Euro (Anpassungen im IT-Verfahren und im manuellen Leistungsverfahren) sowie pro Anhebung des Mindestlohns jeweils ein geringfügiger einmaliger Aufwand.

Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze

Bei der Minijob-Zentrale als zuständiger Einzugsstelle für die Beiträge geringfügig Beschäftigter entsteht aufgrund der Einführung der neuen Geringfügigkeitsgrenze sowie der neuen Regelungen zum gelegentlichen Überschreiten dieser Grenze einmaliger Erfüllungsaufwand insbesondere für die Beratung der Arbeitgeber über die Gesetzesänderung im Rahmen des § 104 SGB IV, die Umstellung und Ergänzung ihrer Programme sowie anfallende Grundsatztätigkeit in Höhe von geschätzt rund 350.000 Euro.

Zudem wird mit einem einmaligen Aufwand von jeweils überschlägig bis zu 500.000 Euro für die Träger der Deutschen Rentenversicherung insgesamt, für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung insgesamt gerechnet. Der Aufwand entsteht für die Anpassung und Implementierung der

Programme, der Information und Schulung der Beschäftigten sowie für Informationen an Dritte.

Die dynamische Ausgestaltung der Geringfügigkeitsgrenze erfordert zukünftig eine regelmäßige Anpassung der Programme. Soweit die Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Januar oder 1. Juli eines Jahres angehoben wird, also zu einem Zeitpunkt, zu dem weitere dynamische Werte und Rechengrößen programmtechnisch umgesetzt werden müssen, rechnet das Ressort mit einem marginalen Aufwand für die Träger der Sozialversicherung.

Übrige Aufwände

Das Ressort geht von einem geringen einmaligen Erfüllungsaufwand für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung aus.

Bis zum Ende des Jahres 2023 können Betroffene, die bislang versicherungspflichtig sind und auch aus Gründen des Bestandsschutzes bis zum 31. Dezember 2023 sein werden (Entgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro), sich nach Anpassung des Übergangsbereichs von der Versicherungspflicht befreien lassen. Das Ressort geht von wenigen Anträgen aus.

Der Verwaltung entsteht bei der Anpassung der Onlineanwendung „sv.net“ ein **einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 60.000 Euro** durch Anpassung der Anwendung auf die neue Formel für den Übergangsbereich

III.2 Weitere Kosten

Der Wirtschaft entstehen Kosten durch höhere Arbeitgeberbeiträge durch Anpassung der Sozialversicherungsbeiträge im Übergangsbereich in Höhe von rund 800 Mio. Euro pro Jahr.

Das Ressort hat die Lohndifferenzkosten als „Weitere Kosten“ (Oktober – Dezember 2022: 1,63 Mrd. Euro; 2023: 5,63 Mrd. Euro) ausgewiesen. Dieser Darstellung folgt der Nationale Normenkontrollrat nicht. Gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenzen sind methodisch dem Erfüllungsaufwand zuzuordnen.

III.3 'One in one out'-Regel

Im Sinne der ‚One in one out‘-Regel der Bundesregierung stellt der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in diesem Regelungsvorhaben ein „In“ von 74 Mio. Euro dar. Die Summe ergibt sich aus den Be- und Entlastungen (99 Mio. Euro abzüglich 25 Mio. Euro).

III.4 Evaluierung

Eine eigenständige Evaluation des Regelungsvorhaben ist nicht vorgesehen, stattdessen werden nach dem gesetzlichen Auftrag der Mindestlohnkommission 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 evaluiert. Die Ergebnisse werden der Bundesregierung in regelmäßigen Berichten zur Verfügung gestellt. Zudem ist die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (§ 280 i. V. m. § 282 SGB III).

III.5 Nutzen

Das Ressort hat den Nutzen des Regelungsvorhabens an verschiedenen Stellen des Entwurfs skizziert (u.a. Mehreinnahmen bei der Sozialversicherung).

IV. Ergebnis

Das Ressort hat die Regelungsfolgen grundsätzlich transparent gemacht. Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung wurde lediglich grob abgeschätzt. Zudem ist keine Differenzierung nach Bundes- und Landesebene vorgenommen worden. Für den Erfüllungsaufwand der Wirtschaft ist die Darstellung mit Ausnahme der Lohndifferenzkosten, die sich durch die gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns ergeben, im Wesentlichen nachvollziehbar und methodengerecht.

Die Einordnung der Lohndifferenzkosten als „Weitere Kosten“ entspricht nicht der Methodik zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung. Der Erfüllungsaufwand umfasst gem. NKRG § 2 Absatz 1 den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen. Folglich sind durch die Bundesregierung per Gesetzesänderung

eigeninitiativ festgelegte Lohnuntergrenzen eindeutig dem laufenden Erfüllungsaufwand zuzuordnen, anders als im vorliegenden Regelungsvorhaben erfolgt.

Der Nationale Normenkontrollrat stellt fest, dass die Darstellung der Regelungsfolgen im Hinblick auf die Lohndifferenzkosten nicht methodengerecht ist. Er erhebt hiergegen im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags Einwände.

Prof. Dr. Sabine Kuhlmann
Stellv. Vorsitzende

Dr. Thea Dücker
Berichterstatterin