

**Verordnung
über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz,
dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
(Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV)**

Vom 26. November 2014

Auf Grund des § 16 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), des § 18 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) und des § 17b Absatz 3 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

Meldung

Für die Abgabe der Meldung nach § 16 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den von der Zollverwaltung hierfür vorgesehenen Vordruck verwenden. Entsprechendes gilt für Entleiher hinsichtlich der Meldung nach § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 2

Abwandlung der Anmeldung

(1) Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. an einem Beschäftigungsort
 - a) zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder
 - b) in Schichtarbeit,
2. an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
3. in ausschließlich mobiler Tätigkeit beschäftigt, eine Einsatzplanung vorzulegen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung für jeden Beschäftigungsort die dort eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum auszuweisen. Die Angaben zum Beschäftigungsort müssen die Ortsbezeichnung, die Postleitzahl und, soweit vorhanden, den Straßennamen sowie die Hausnummer enthalten. Der Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer am Beschäftigungsort wird durch die Angabe von Datum und Uhrzeiten konkretisiert. Die Einsatzplanung kann einen Zeitraum von bis zu drei Monaten umfassen. Beim Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Geltungsbereich von Tarifverträgen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken gilt der Schacht als Ort der Beschäftigung.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum sowie die Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu melden. Die Einsatzplanung kann je nach Auftragsicherheit einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen. Sofern die Unterlagen im Ausland bereitgehalten werden, ist der Einsatzplanung eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung in deutscher Sprache im Inland bereitgestellt werden. Diesen Unterlagen sind auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beizufügen.

(4) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 Nummer 3 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Das Erbringen ambulanter Pflegeleistungen wird einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Angaben des Entleihers auf Grund des § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, des § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 3

Änderungsmeldung

(1) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 2 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur melden, wenn der Einsatz am gemeldeten Ort um mindestens acht Stunden verschoben wird.

(2) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 3 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht melden.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung vom 10. September 2010 (BGBl. I S. 1304) außer Kraft.

Berlin, den 26. November 2014

Der Bundesminister der Finanzen
Schäuble

Verordnung

des Bundesministeriums der Finanzen

Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

(Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV)

A. Problem und Ziel

Am 16. August 2014 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in Kraft getreten. Durch § 16 Absatz 1 und 3 MiLoG werden Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Geltungsbereich des MiLoG in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige beschäftigen, und Entleihern in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland Meldepflichten auferlegt. Nach § 16 Absatz 5 MiLoG kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ohne Zustimmung des Bundesrates (BR) das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sieht in § 18 Absatz 1 und 3 eine Meldepflicht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Geltungsbereich des AEntG beschäftigen und im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland auch für Entleiher vor. Nach § 18 Absatz 5 AEntG kann durch Rechtsverordnung des BMF im Einvernehmen mit dem BMAS ohne Zustimmung des BR das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht in § 17b für den Fall der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland Meldepflichten für Entleiher vor, sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Bereits mit der Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung (AEntGMeldV) vom 10. September 2010 (BGBl. I S. 1304) erfolgte eine Vereinfachung des Meldeverfahrens für solche Tätigkeiten, bei denen zum Beispiel in Schichten oder am selben Tag an mehreren Orten sowie ausschließlich mobil gearbeitet wird. Im Hinblick auf das Inkrafttreten des MiLoG und die Einbeziehung weiterer Branchen in das AEntG sowie vergleichbarer Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im MiLoG und im AEntG sowie für Entleiher im MiLoG, im AEntG und im AÜG ist das Meldeverfahren insgesamt für solche Tätigkeiten anzupassen, bei denen zum Beispiel in Schichten oder am selben Tag an mehreren Orten sowie ausschließlich mobil in Deutschland gearbeitet wird. Das Meldeverfahren soll durch eine Einsatzplanung anstelle von Einzelmeldungen vereinfacht werden.

B. Lösung

Erlass einer Verordnung über Meldepflichten nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG, um die gesetzlichen Meldepflichten branchenübergreifend und unabhängig von der Rechtsgrundlage der Meldepflicht zu vereinfachen. Statt einer Einzelmeldung reicht zum Beispiel bei wechselnden Einsatzorten und bei Schichtarbeit auch die Übermittlung einer

Einsatzplanung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten aus. Änderungen brauchen künftig nicht mehr gemeldet zu werden, wenn die Änderung des Einsatzes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht das Maß überschreitet, das durch die Verordnung im Einzelnen definiert ist. Für ausschließlich mobile Tätigkeiten reicht es künftig aus, in der Einsatzplanung Angaben zum Arbeitgeber, zum Beginn und zur voraussichtlichen Dauer der Werk- oder Dienstleistung, zu den voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie zur Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu machen. Diese Angaben können für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten gemeldet werden.

Änderungen der Einsatzplanung bei wechselnden Einsatzorten und bei Schichtarbeit sind künftig erst zu melden, wenn sich der Einsatz um mindestens acht Stunden verschiebt. Für ausschließlich mobile Tätigkeiten entfällt eine Änderungsmeldung.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dieser Verordnung wird eine bestehende Informationspflicht abgeändert und dabei der Erfüllungsaufwand reduziert. Nach geltendem Recht sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie Entleiher im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland verpflichtet, den Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland schriftlich anzumelden (§ 16 Absatz 1 und 3 MiLoG, § 18 Absatz 1 und 3 AEntG und § 17b Absatz 1 AÜG). Mit der Pflicht, eine Einsatzplanung jeweils für einen Zeitraum von bis zu drei beziehungsweise sechs Monaten zu übermitteln sowie durch die geänderten Voraussetzungen für die Abgabe einer geänderten Einsatzplanung, entfallen für Arbeitgeber und Entleiher die Kosten, die bei einer sonst erforderlichen Einzelmeldung von wiederkehrenden Dienstleistungen anfallen.

Es ist von einer jährlichen Nettoentlastung von rund 75 000 Euro auszugehen.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt, sondern bestehende Informationspflichten abgeändert.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Reduzierung der Einzelmeldungen wird der Aufwand, der durch die Entgegennahme und Verarbeitung dieser Meldungen entsteht, reduziert. Zudem sind in bestimmten Fällen Änderungsmeldungen nicht mehr entgegenzunehmen und zu verarbeiten.

F. Weitere Kosten

Keine.