

Gesetzesantrag
des Landes Nordrhein-Westfalen

Entwurf eines Gesetzes zur Reform der geringfügigen Beschäftigung und zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung**A. Problem und Ziel**

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich allen anderen Beschäftigten gleichgestellt. Dieser Grundsatz wird jedoch in der Praxis häufig unterlaufen. So werden geringfügig Beschäftigten elementare arbeitsrechtliche Ansprüche wie z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutter- und Kündigungsschutz oder bezahlter Urlaub versagt.

Außerdem haben geringfügig Beschäftigte häufig lange Arbeitszeiten und erreichen wegen der Einhaltung der 400 Euro Grenze geringe Stundenlöhne.

B. Lösung

Der Entwurf sieht im Vierten Buch Sozialgesetzbuch für geringfügig Beschäftigte eine Begrenzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf zwölf Stunden vor. Bei Überschreiten dieser zeitlichen Begrenzung liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Eine längere Arbeitszeit als 12 Stunden führt bei der maximalen Entlohnung von 400 Euro im Monat zu Löhnen von weniger als 8,50 Euro. Mit der zeitlichen Begrenzung soll also erreicht werden, dass auch geringfügig Beschäftigte angemessen entlohnt werden.

Darüber hinaus wird die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zur zwingenden Voraussetzung für die Anwendung der gesetzlichen Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte. Bei Verstoß gegen arbeitsrechtliche Vorschriften sowie gegen Pflichten zur Führung von Entgeltunterlagen wird die Anwendung der begünstigenden Regelungen für geringfügige Beschäftigung ausgeschlossen. Die Arbeitgeber müssen in diesen Fällen die vollen Sozialversicherungsbeiträge für die gesamte Zeit der Beschäftigung zahlen, mindestens aber für 3 Monate und auf

der Basis von mindestens 400 Euro; eine Beteiligung der Versicherten an der Beitragstragung wird ausgeschlossen.

Zur Flankierung und besseren Umsetzung dieser Regelungen werden eine Sofortmeldung für geringfügige Beschäftigungen eingeführt und durch Änderungen im Nachweisgesetz sichergestellt, dass die Beschäftigten auch tatsächlich über ihre Rechte informiert werden.

Arbeitgeber, die illegale Beschäftigung – sei es von eigentlich sozialversicherungspflichtig oder von geringfügig Beschäftigten – ermöglichen, werden mit zusätzlichen Sanktionen belegt, die sich an den Regelungen bei illegaler Beschäftigung von Ausländern orientieren.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Durch die Einführung einer wöchentlichen Stundengrenze im SGB IV kommt es zu einer höheren Zahl von Nebenbeschäftigungen, bei denen der Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse V oder VI vorzunehmen ist. Bei den Finanzämtern führt dies zu einem zusätzlichen, nicht näher bezifferbaren Arbeitsaufwand, da die Anwendung der Steuerklassen V und VI im Lohnsteuerabzugsverfahren automatisch die Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung zur Folge hat (§ 46 Abs. 2 Nrn. 2 und 3a des Einkommensteuergesetzes).

Darüber hinaus besteht erhöhter Kontrollbedarf hinsichtlich der Einhaltung der Wochenarbeitszeiten. Behörden zur Bekämpfung von Schwarzarbeit werden unter Umständen zusätzliche Stellen schaffen müssen. Demgegenüber stehen aber auch erhöhte Beitragseinnahmen aus den Prüfungen (Sanktionsbeiträge) sowie Bußgelder.

3. Steuermehreinnahmen

Der mit der Einführung einer wöchentlichen 12-Stundengrenze im Sozialversicherungsrecht in bestimmten Fällen verbundene Übergang von der Pauschalbesteuerung zur Regelbesteuerung führt insgesamt zu geringen, nicht näher bezifferbaren Steuermehreinnahmen.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Bürokratiekosten

Für Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger oder die Verwaltung entstehen aus der Gesetzesänderung keine Bürokratiekosten oder Informationspflichten.

Bundesrat

Drucksache **768/11**

28.11.11

Gesetzesantrag
des Landes Nordrhein-Westfalen

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform der geringfügigen
Beschäftigung und zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung**

Ministerpräsidentin
des Landes Nordrhein-Westfalen

Düsseldorf, den 22. November 2011

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Horst Seehofer

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Landesregierung Nordrhein-Westfalen hat beschlossen, dem Bundesrat den
als Anlage mit Begründung beigefügten

Entwurf eines Gesetzes zur Reform der geringfügigen Beschäftigung und
zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung

mit dem Antrag zuzuleiten, seine Einbringung beim Deutschen Bundestag zu
beschließen.

Ich bitte, den Gesetzentwurf gemäß § 36 Absatz 2 der Geschäftsordnung auf die
Tagesordnung der Bundesratssitzung am 16. Dezember 2011 zu setzen und
anschließend den zuständigen Ausschüssen zur Beratung zuzuweisen.

Mit freundlichen Grüßen
Hannelore Kraft

Entwurf eines Gesetzes zur Reform der geringfügigen Beschäftigung und zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

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), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 23c folgende Angabe eingefügt:

„§ 23d Beiträge bei illegaler Beschäftigung und bei Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung“

2. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden vor den Wörtern „das Arbeitsentgelt“ die Wörter „die Beschäftigung regelmäßig höchstens zwölf Stunden in der Woche ausgeübt wird und“ eingefügt.

 - b) Nach Absatz 1 wird eingefügt:

„(1a) Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn arbeitsrechtliche oder tarifvertragliche Vorschriften, insbesondere zum Entgelt, zum Urlaub, zur Lohnfortzahlung und zum Mutter- bzw. Kündigungsschutz, nicht eingehalten werden (Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung). Gleiches gilt, wenn gegen Vorschriften zur Führung von Entgeltunterlagen verstoßen worden ist. § 7 und § 10 Absatz 1 Nummer 5 letzter Halbsatz des Fünften Buches und § 25 Absatz 1 Nummer 5 letzter Halbsatz des Elften Buches bleiben unberührt.“

3. Nach § 23c wird eingefügt:

„§ 23d

Beiträge bei illegaler Beschäftigung und bei Ausschluss
einer geringfügigen Beschäftigung

(1) Bei Beschäftigten, die

1. nicht gemeldet sind oder
2. als geringfügig Beschäftigte gemeldet sind, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen,

ist rückwirkend ab Beginn der Beschäftigung der Beitragsberechnung das zustehende Arbeitsentgelt, mindestens ein Arbeitsentgelt von monatlich 400 Euro, zugrunde zu legen. Es wird vermutet, dass die Beschäftigung mindestens für die Zeit von drei Kalendermonaten bestanden hat.

(2) Die Einzugsstelle kann unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles von der Anwendung der Regelung in Absatz 1 ganz oder teilweise absehen.“

4. In § 28a Absatz 4 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:

„Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Absatz 1 ist eine Meldung nach den Sätzen 1 und 2 unabhängig vom jeweiligen Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig zu erstatten.“

5. § 28g wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Text wird Absatz 1.

b) Folgender Absatz wird angefügt:

„(2) Absatz 1 gilt nicht für Beiträge bei illegaler Beschäftigung und bei Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung.“

6. In § 28i Satz 5 werden nach dem Wort „Beschäftigungen“ die Wörter „und in den Fällen des Ausschlusses einer geringfügigen Beschäftigung“ eingefügt.

Artikel 2

Änderung des Nachweisgesetzes

Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

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

„Der Arbeitgeber hat unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen; eine Ausfertigung der von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnenden Niederschrift ist dem Arbeitnehmer unverzüglich auszuhändigen.“

2. In § 3 wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„Bei Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen gilt § 2 Absatz 1 Satz 1 entsprechend.“

3. Nach § 5 wird angefügt:

„§ 6

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit § 3,

1. die wesentlichen Vertragsbedingungen oder deren Änderung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig niederlegt,
2. eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind

1. die Träger der Rentenversicherung,
2. die Behörden der Zollverwaltung, soweit sie einen Verstoß im Rahmen ihrer Prüfungstätigkeit nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes feststellen.

(4) § 112 Absätze 2 und 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuchs gelten entsprechend.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des dritten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ausgangslage

Geringfügige Beschäftigungen liegen nach § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

Eine Sozialversicherungspflicht besteht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht. Der Arbeitgeber hat jedoch pauschale Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung zu entrichten. Für den Beschäftigten besteht die Möglichkeit, die Beiträge zur Rentenversicherung freiwillig aufzustocken. Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten gelten reduzierte Pauschalbeiträge; zusätzlich ist für sie eine vereinfachte Meldung, das sogenannte Haushaltscheckverfahren, eingeführt worden.

Die zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale).

Steuerrechtlich bestehen drei Varianten: Für Arbeitgeber, die sozialversicherungsrechtlich einen pauschalen Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung entrichten erfolgt eine Pauschalierung der Lohnsteuer in Höhe von 2 %. Muss der Arbeitgeber keinen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten, erfolgt die Pauschalierung in Höhe von 20 %. Grundsätzlich ist jedoch auch die Erhebung der Lohnsteuer nach der individuellen Lohnsteuerklasse möglich.

Am 30. Juni 2011 übten rund 7,17 Millionen Menschen eine geringfügige Beschäftigung aus (inkl. Privathaushalte). Sie nutzen damit die Möglichkeit, unter günstigen sozialversicherungsrechtlichen bzw. steuerrechtlichen Bedingungen im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung einen geringen Verdienst bzw. Hinzuverdienst zu erzielen.

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich allen anderen Beschäftigten gleichgestellt. Die begünstigenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen haben aber offensichtlich den falschen Eindruck erweckt, geringfügig Beschäftigte hätten einen rechtlich weniger schutzwürdigen Arbeitnehmerstatus mit der Folge, dass ihnen häufig - zu unrecht - elementare arbeitsrechtliche Ansprüche (zustehendes Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Kündigungsschutz oder bezahlter Urlaub) versagt werden.

Vielfach werden Arbeitsaufgaben unter Zugrundelegung unrealistischer Arbeitszeiten vereinbart, sodass der in Aussicht gestellte Lohn erst nach deutlich mehr Arbeitsstunden erzielt wird. Damit liegen die tatsächlich erzielten Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten oftmals deutlich unter denen vergleichbarer anderer Beschäftigter.

II. Ziele

Die Neuregulierung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse soll die Arbeitsbedingungen für geringfügig Beschäftigte verbessern und illegaler Beschäftigung entgegen wirken.

Der Gesetzentwurf sieht eine Begrenzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf zwölf Stunden vor. Damit soll eine Benachteiligung der geringfügig Beschäftigten durch exzessive Ausdehnung der Arbeitszeit bei gleichbleibender Lohnhöhe verhindert werden.

Ziel ist auch, die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte von geringfügig Beschäftigten zu verbessern. Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften wird zur zwingenden Voraussetzung für die Anwendung der gesetzlichen Sondervorschriften für geringfügig Beschäftigte. Arbeitgeber, die arbeitsrechtliche Vorschriften nicht beachten, müssen damit rechnen, dass sie nachträglich für ihre Arbeitnehmer höhere Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Ein Hinweis an die Einzugsstelle genügt, um von Amts wegen ein Überprüfungsverfahren beim Arbeitgeber einzuleiten. Folge dieser Überprüfung ist, dass dem Rentenversicherungskonto des Arbeitnehmers ggf. zusätzliche Beitragszeiten gutgeschrieben werden.

Darüber hinaus werden Arbeitgeber, die illegal Personen beschäftigen – sei es sozialversicherungspflichtig oder geringfügig – mit zusätzlichen Sanktionen belegt, die sich an den Regelungen bei Beschäftigung von Ausländern ohne Arbeitsgenehmigung bzw. ohne zur Erwerbstätigkeit berechtigenden Aufenthaltstitel nach § 98a Aufenthaltsgesetz orientieren.

III. Finanzielle Auswirkungen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Arbeitsrecht, den Arbeitsschutz und die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Bei der Anpassung der Inhaltsübersicht handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund der Einfügung eines neuen Paragraphen.

Zu Nummer 2 (§ 8)

Zu Buchstabe a

In den Arbeitsverträgen von geringfügig Beschäftigten werden häufig Arbeitsaufgaben vereinbart und dabei unrealistische Arbeitszeiten zugrunde gelegt. Der in Aussicht gestellte Lohn wird dadurch erst nach deutlich mehr Arbeitsstunden als vereinbart erzielt. Damit liegen die tatsächlich erzielten Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten häufig erheblich unter denen vergleichbarer anderer Beschäftigter.

Die Änderung sieht vor, dass geringfügig Beschäftigte maximal 12 Stunden in der Woche arbeiten dürfen. Eine längere Arbeitszeit als 12 Stunden führt bei der maximalen Entlohnung von 400 Euro im Monat zu Löhnen von weniger als 8,50 Euro. Dies soll verhindert werden.

Die Anwendung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte wird somit von der wöchentlichen Arbeitszeit abhängig gemacht. Im Umkehrschluss bedeutet dies für Beschäftigte, die zwar mit ihrem Monatsverdienst unter 400 Euro liegen, aber wöchentlich mehr als 12 Stunden arbeiten, dass die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind und die Regelbesteuerung durchzuführen ist.

Zu Buchstabe b

In der Praxis ist immer wieder festzustellen, dass geringfügig Beschäftigten die ihnen zustehenden arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Ansprüche vorenthalten werden. Um Arbeitgeber anzuhalten, die auch für geringfügig Beschäftigte geltenden arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Vorschriften zum Entgelt, zum Urlaubsanspruch, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, zum Mutterschutz und zum Kündigungsschutz tatsächlich einzuhalten, wird in Satz 1 die Anwendung der begünstigenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Minijobs bei Verstoß gegen die vorgenannten zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften rückwirkend ausgeschlossen.

Gleiches gilt, wenn gegen Vorschriften zur Führung von Entgeltunterlagen verstoßen wird, so z. B. zum Nachweis der geleisteten Arbeitszeit. Damit soll die Kontrolle der Einhaltung der zeitlichen Begrenzung auf höchstens zwölf Stunden Arbeitszeit pro Woche für geringfügige Beschäftigungen erleichtert werden.

Um ungewollte versicherungsrechtliche Konsequenzen für die Kranken- und Pflegeversicherung auszuschließen, wird in Satz 3 klargestellt, dass der nachträgliche Ausschluss der geringfügigen Beschäftigung nach Satz 1 nicht zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führt und die entgeltlichen Voraussetzungen für die beitragsfreie Familienversicherung nicht zu Lasten der Beschäftigten verändert werden.

Wegen des Rückwirkungsverbots kann die Neuregelung nur Verstöße nach deren Inkrafttreten sanktionieren.

Zu Nummer 3 (§ 23d)

§ 23d enthält Sonderregelungen zu den Beiträgen für nicht gemeldete Beschäftigte und Beschäftigte, die als geringfügig Beschäftigte gemeldet sind, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen.

Danach sind Beiträge für das zu leistende Arbeitsentgelt ab Beginn der Beschäftigung, rückwirkend mindestens für drei Monate, zu entrichten. Hierbei ist der Beitragszahlung - unabhängig vom vereinbarten Lohn - mindestens ein Entgelt in Höhe von 400 Euro, bei höheren Entgeltansprüchen – wie schon nach geltendem Recht - der zutreffende Betrag, zugrunde zu legen. Dies gilt unbeschadet der in § 8 Absatz 1a Satz 2 SGB IV-E enthaltenen Regelung zum Versicherungsstatus auch für die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Die Gleitzone Regelung (§ 20 SGB IV) kommt nicht zum tragen, weil § 23d insoweit eine Sonderregelung darstellt.

Die Regelung orientiert sich an der Sanktionsregelung bei illegaler Beschäftigung in § 98a Aufenthaltsgesetz.

Absatz 2 stellt es in das Ermessen der Einzugsstelle, aufgrund der Gesamtumstände des Einzelfalles von einer Sanktion abzusehen. Damit soll gewährleistet werden, dass z. B. geringfügige oder einzelne Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorschriften nicht unverhältnismäßig hart geahndet werden. So ist im Einzelfall abzuwägen, ob es sich um einen systematischen Verstoß handelt oder der Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen Vorschriften lediglich vereinzelt oder nicht gravierend verletzt hat. Zudem sind die Besonderheiten von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten zu berücksichtigen.

Zu Nummer 4 (§ 28a)

Durch die Gesetzesänderung soll die Aufdeckung von illegaler Beschäftigung im Niedriglohnsektor erleichtert werden. Die Unfallversicherungsträger werden darüber hinaus in die Lage versetzt, bei Unfällen von nicht gemeldeten geringfügig Beschäftigten Erstattungen für erbrachte Leistungen an die geringfügig Beschäftigten gegen-

über den Arbeitgebern geltend zu machen (Regressforderungen, § 110 Abs. 1a Satz 2 SGB VII).

Zu Nummer 5 (§ 28g)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund der Anfügung des Absatzes 2.

Zu Buchstabe b

Mit der Regelung wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Beiträge bei illegaler Beschäftigung und Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung alleine zu tragen. Dies gilt unbeschadet der in § 8 Absatz 1a Satz 2 SGB IV-E enthaltenen Regelung zum Versicherungsstatus auch für die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Zu Nummer 6 (§ 28i)

Die Regelung stellt klar, dass auch bei Ausschluss geringfügiger Beschäftigungen wegen Rechtsverstößen die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zuständige Einzugsstelle bleibt.

Zu Artikel 2 (Änderung des Nachweisgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 2)

Bisher ist im Nachweisgesetz lediglich geregelt, dass spätestens einen Monat nach vereinbartem Beschäftigungsbeginn die Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen allein vom Arbeitgeber zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen ist. Um die Kenntnis des Arbeitnehmers von seinen Rechten und die bessere Überprüfbarkeit der Kenntnisnahme und Aushändigung zu gewährleisten, wird diese Regelung nach dem Vorbild von § 11 Abs. 2 und 3 Berufsbildungsgesetz abgeändert. Wie im Ausbildungsverhältnis ist die Niederschrift nun von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen; eine Kopie der unterzeichneten Niederschrift ist dem Arbeitnehmer unverzüglich auszuhändigen.

Zu Nummer 2 (§ 3)

Bei jeder Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist die nachprüfbare Kenntnisnahme durch den Arbeitnehmer durch die Erfüllung der Nachweispflicht unter den selben Voraussetzungen wie bei Beschäftigungsbeginn zu gewährleisten.

Zu Nummer 3 (§ 6)

Die EU-Nachweisrichtlinie (EU-Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom 14.10.1991) bezweckt laut Erwägungsgründen Nr. 2 und 12 den Schutz der Arbeitnehmer vor Unkenntnis ihrer Rechte. Dafür sei es erforderlich, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen. In den Schlussbestimmungen (Art. 9 Abs. 1) wird klargestellt, dass die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen müssen, um die Erreichung der Richtlinienziele jederzeit gewährleisten zu können.

Der EuGH hat festgestellt, dass die Mitgliedstaaten allgemein solche Sanktionen vorzusehen haben, die einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz im Hinblick auf die Richtlinienziele gewährleisten.

Dies soll mit der Änderung erreicht werden, indem eine Ahndung des Verstoßes gegen die Nachweispflicht als Ordnungswidrigkeit nach dem Vorbild der § 16 Nr. 8 i. V. m. § 11 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und § 102 Abs. 1 Nr. 1, 2 i. V. m. § 11 Berufsbildungsgesetz eingeführt wird. Um der Gewährleistung einer effektiven Umsetzung des Richtlinienziels des Arbeitnehmerschutzes Nachdruck zu verleihen und den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Nachweispflicht anzuhalten, wird ein Bußgeld in Höhe von bis zu fünftausend Euro vorgesehen.

Zuständige Verwaltungsbehörden sind die Träger der Rentenversicherung, die insbesondere im Rahmen von Betriebsprüfungen Rechtsverstöße feststellen können, und die Behörden der Zollverwaltung im Rahmen ihrer Aufgaben zur Schwarzarbeitsbekämpfung.

Für Einsprüche bei den Rentenversicherungsträgern ist die von der Vertreterversammlung benannte Stelle zuständig. Geldbußen fließen in die Kassen der zuständigen Verwaltungsbehörden.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die dreimonatige Frist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes soll Arbeitgebern Gelegenheit geben, sich über ihre neuen Pflichten zu informieren und sich auf die Rechtsänderungen entsprechend einzustellen.