

Arbeitszeitaufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz und hierzu erlassener Verordnungen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet den Arbeitgeber, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.¹ Das Mindestlohngesetz verschärft diese bisher allgemein durch das Arbeitszeitgesetz in § 16 Abs. 2 ArbZG geregelten Auszeichnungspflichten nun teilweise erheblich.

I. Arbeitszeitaufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) sieht in § 17 MiLoG vor, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 1 SGB IV oder in den in § 2a des SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen überlässt.

1. Wer ist betroffen?

- Arbeitgeber, die sog. Minijobber beschäftigen (unabhängig von der Branche!)
- Arbeitgeber und Entleiher von Zeitarbeitnehmern in den folgenden Branchen:
 - Baugewerbe,
 - Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
 - Personenbeförderungsgewerbe,
 - Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
 - Schaustellergewerbe,
 - Unternehmen der Forstwirtschaft,
 - Gebäudereinigungsgewerbe,
 - Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - Fleischwirtschaft

2. Was ist aufzuzeichnen?

- Beginn,
- Ende **und**
- Dauer der täglichen Arbeitszeit

¹ Vgl. hierzu unser Merkblatt „Arbeitszeitgesetz“ unter: http://www.chemnitz.ihk24.de/recht_und_fair_play/Rechtsinformationen/Arbeits-_und_Sozialrecht/Arbeitsverhaeltnis_und_Arbeitsvertrag/

II. Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes

Das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben Rechtsverordnung erlassen, welche für die obigen Vorgaben einige Ausnahmen bzw. Erleichterungen vorsehen.

1. Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)

Hinweis: Die Verordnung wurde mit Wirkung zum 01.08.2015 geändert.

Die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz werden durch die MiLoDokV stufenweise eingeschränkt:

- Die Obergrenze der Aufzeichnungspflicht ist ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von € 2.958 (brutto). Ab diesem Entgelt ist eine Aufzeichnungspflicht nicht mehr gegeben.
- Diese Obergrenze reduziert sich auf ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von mehr als € 2.000 (brutto), soweit
 - (1.) der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat,

Hinweis: Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt keine fiktive Hochrechnung auf eine Vollbeschäftigung, sodass bspw. ein Entgelt von € 1.500 bei 20 h/Woche eine Aufzeichnungspflicht begründet, obwohl bei Vollzeitbeschäftigung die Aufzeichnungspflicht nicht bestünde.
 - (2.) wobei Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt bleiben

Hinweis: Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt sind bspw. krankheitsbedingte Fehlzeiten über 6 Wochen oder Elternzeit. Der Arbeitgeber muss somit individuell für jeden Arbeitnehmer prüfen, ob der obige Zeitraum von 12 Monaten erreicht ist.
 - (3.) und der Betrieb nicht auch der Baubranche oder der Gebäudereinigung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz unterfällt.

Hinweis: So gilt die Schwelle von € 2.958 unverändert für alle gewerblichen Arbeitnehmer weiter, für die kaufmännisch Beschäftigten erfolgt die Absenkung – aber auch dort erst nach einem Jahr (!) – auf € 2.000.

Branchen wie die Textil- und Bekleidungsindustrie müssen weiterhin bei allen Arbeitnehmern bis € 2.958 aufzeichnen.

Was gilt als verstetigtes Einkommen in diesem Sinne?

Für die Ermittlung des verstetigten Monatsentgelts sind ungeachtet ihrer Anrechenbarkeit auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch nach den §§ 1 und 20 des Mindestlohngesetzes sämtliche verstetigten monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind.

Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht

Ausgenommen von der Aufzeichnungspflicht sind:

- für im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers oder,
- wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist, das vertretungsberechtigte Organs der juristischen Person oder ein Mitglied eines solchen Organs oder ein vertretungsberechtigter Gesellschafter der rechtsfähigen Personengesellschaft.

2. Die Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung (MiLoAufzV)

Die MiLoAufzV sieht vor, dass ein Arbeitgeber,

- soweit er Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen **und**
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht gemäß § 17 MiLoG genügt, wenn für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Was ist eine ausschließlich mobile Tätigkeit?

Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit 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.

Wann unterliegen die Arbeitnehmer keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit, wenn die Arbeit lediglich innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens geleistet werden muss, ohne dass die konkrete Lage (Beginn und Ende) der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber festgelegt wird.

Wann ist eine eigenverantwortliche Einteilung der täglichen Arbeitszeit anzunehmen?

Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer während ihrer täglichen Arbeitszeit regelmäßig nicht durch ihren Arbeitgeber oder Dritte Arbeitsaufträge entgegennehmen oder für entsprechende Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen müssen. Die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages muss in der Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen.

III. Die Gesetze und Rechtsverordnungen zum Abruf im Internet

Das Arbeitszeitgesetz ist abrufbar unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>

Das Mindestlohngesetz ist abrufbar unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf>

Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung ist abrufbar unter:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/neue-mindestlohnverordnung-in-kraft.html>

Die Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung ist abrufbar unter:

<http://www.gesetze-im-internet.de/miloaufzv/>

Dr. Spanke, Stand 01.08.2015