

Verordnung des Bundesministeriums der Finanzen

Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

(Mindestlohnaufzeichnungsverordnung – MiLoAufzV)

Vom ...

Auf Grund des § 17 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) und des § 19 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, der durch Artikel 6 Nummer 12 Buchstabe c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

Vereinfachung und Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung

(1) Abweichend von § 17 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes und § 19 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes genügt ein Arbeitgeber,

1. soweit er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
2. diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
3. sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

(2) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 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. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen im Sinne des Absatzes 1 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. Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 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.

- 4 -

§ 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Berlin, den

Der Bundesminister der Finanzen

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Wesentlicher Inhalt

Mit der Verordnung über Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sollen auf Grund von branchenspezifischen Besonderheiten die gesetzlichen Vorgaben zur Aufzeichnungspflicht angepasst und vereinfacht werden. Dies ist wegen der Unterschiede der von einer Aufzeichnungspflicht betroffenen Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige im Hinblick auf die Organisation der Arbeitsabläufe erforderlich. In der Rechtsverordnung soll die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG und dem AEntG für bestimmte Tätigkeiten abgewandelt werden. Betroffen sind solche Bereiche, in welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich Tätigkeiten erbringen, die nicht an einen einzelnen Beschäftigungsort gebunden sind und deren Durchführung nicht einer bestimmten Adresse zugeordnet werden kann (mobile Tätigkeiten), der konkrete Zeitraum (Beginn und Ende) der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber nicht festgelegt ist und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. In diesen Fällen reicht es aus, nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Von dieser Verordnung unberührt bleiben Aufzeichnungspflichten in sonstigen Rechtsvorschriften, insbesondere die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sowie der Sozialvorschriften im Straßenverkehr über die Aufzeichnung von Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten.

Eine einheitliche Verordnung ist erforderlich, da die Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber im MiLoG und im AEntG identisch sind und es vergleichbare Tätigkeiten im Geltungsbereich des MiLoG und des AEntG geben kann, die das Erfordernis derselben Abwandlung bei der Arbeitszeitaufzeichnung begründen.

II. Verordnungsfolgen

1. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

2. Erfüllungsaufwand

2.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

2.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Nach geltendem Recht sind Arbeitgeber, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches (SGB IV) oder in den in § 2a des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigten, verpflichtet, 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 Aufzeich-

nungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Durch die vereinfachte Aufzeichnung entfällt die Aufzeichnung der konkreten Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit. Die Aufzeichnungspflicht beschränkt sich auf die Aufzeichnung der Dauer der Arbeitszeit.

Die Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG und dem AEntG bewirkt branchenübergreifend für alle Arbeitgeber eine Erleichterung der Aufzeichnungspflicht, soweit sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit entsprechenden Tätigkeiten beschäftigen.

Die Reduzierung der Aufzeichnungspflicht auf die Dauer der täglichen Arbeitszeit dürfte sich allerdings nur für solche Arbeitgeber auswirken, die die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit nicht ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse dokumentieren (zum Beispiel nach § 28f SGB IV in Verbindung mit § 8 Beitragsverfahrensverordnung). Eine Schätzung der ersparten Kosten, die sich aus der Erleichterung der Aufzeichnung ergibt, ist nicht möglich.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt.

2.3. Sonstiger Erfüllungsaufwand

Keiner.

2.4. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

3. Weitere Kosten

Keine.

III. Gleichstellungsrelevanz

Gleichstellungspolitische Aspekte sind nicht berührt.

IV. Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit

Keine.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Vereinfachung und Abwandlung der Arbeitszeitaufzeichnung)

Die Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung im AEntG wurde ursprünglich - entsprechend dem damaligen Anwendungsbereich des AEntG - für Tätigkeiten im Baugewerbe geschaffen und basiert auf der Annahme, dass die Arbeit in der Regel an einem festen Beschäftigungsort (zum Beispiel Baustelle) aufgenommen und beendet wird.

Die nunmehr nach dem MiLoG und dem AEntG darüber hinaus von einer Aufzeichnungspflicht betroffenen Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige sowie die Ausgestaltung der in diesen Bereichen typischen Tätigkeiten unterscheiden sich im Hinblick auf die Or-

ganisation und die Arbeitsabläufe voneinander. So gibt es Tätigkeiten, die üblicherweise nicht an einzelne Beschäftigungsorte gebunden sind und bei denen die Arbeitsleistung nicht unter der Aufsicht des Arbeitgebers oder eines Vertreters des Arbeitgebers erfolgt. Zudem gibt es Tätigkeiten, bei denen die konkrete Lage der Arbeitszeit für den Arbeitgeber unerheblich ist, solange die Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitraum erbracht wird und bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insofern ihre Arbeitszeit in diesem Zeitkorridor eigenverantwortlich einteilen können.

Diese Besonderheiten im Hinblick auf Organisation und Arbeitsablauf berücksichtigt § 1, der nun ein Verfahren vorsieht, welches die Interessen der betroffenen Arbeitgeber und das Erfordernis wirksamer staatlicher Kontrollen zum Ausgleich bringt.

Absatz 1 regelt, unter welchen Voraussetzungen von der gesetzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungspflicht abgewichen werden kann. Es muss sich um eine ausschließlich mobile Tätigkeit handeln, bei welcher der Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (Beginn und Ende) nicht vorgibt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen. Damit ein Arbeitgeber von der Pflicht, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen, abweichen kann, müssen die Voraussetzungen in ihrer Gesamtheit erfüllt sein. Liegen die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen vor, wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfassen.

Dabei muss die aufgezeichnete Dauer der Arbeitszeit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entsprechen. In welcher Art und Weise der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Aufzeichnung nachkommt, insbesondere, ob er diese Aufzeichnung von seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchführen lässt, obliegt seiner Entscheidung und richtet sich maßgeblich nach den betrieblichen Rahmenbedingungen. Insofern obliegt Arbeitgebern auch die Entscheidung, ob Grundlage der Arbeitszeitaufzeichnung eine durch den Arbeitgeber ermittelte Soll-Arbeitszeit (Dauer) ist, die bei Abweichungen durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu korrigieren ist. Dies setzt in jedem Fall eine rechtzeitige Mitteilung der ermittelten Soll-Arbeitszeit an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer voraus. Dieses Verfahren bietet insoweit eine Erleichterung, als die "Routine" bereits standardmäßig vorbereitet erfasst wird und lediglich Ausnahmen, soweit die tatsächliche Arbeitszeit von der Soll-Arbeitszeit abweicht, individuell nachträglich eingearbeitet werden müssen. Gerade in Fällen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit ohne regelmäßigen Kontakt zum Arbeitgeber erbringen, vermeidet diese Art der Aufzeichnung Mehraufwendungen. Denn statt einer je Arbeitstag erforderlichen Meldung der Dauer der Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt der Arbeitgeber lediglich die Korrektur seiner ermittelten Soll-Arbeitszeit von diesen durchführen.

Absatz 2 definiert die Voraussetzungen, bei deren gleichzeitigem Vorliegen Arbeitgeber abweichend von den gesetzlichen Regelungen nach § 17 Absatz 1 Satz 1 MiLoG und § 19 Absatz 1 Satz 1 AEntG ihrer Aufzeichnungspflicht genügen, wenn die tägliche Dauer der Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dokumentiert wird.

Satz 1 definiert ausschließlich mobile Tätigkeiten. Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an einzelne Beschäftigungsorte gebunden ist.

Satz 2 führt Beispiele für ausschließlich mobile Tätigkeiten auf. Eine solche liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Im Gegensatz zu sonstigen mobilen Tätigkeiten, bei denen sich die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zu verschiedenen Objekten begeben müssen, um die Arbeitsleistung zu erbringen, steht bei einer mobilen Tätigkeit im Sinne dieser Verord-

nung die Dienstleistung des Transports beziehungsweise die Ausführung der Dienstleistung im Vordergrund.

Satz 3 definiert, wann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen. Wesentliches Merkmal ist, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Erfüllung ihrer Arbeitsleistung lediglich einen zeitlichen Rahmen vorgeben, die konkrete Lage der Arbeitszeit und damit der konkrete Beginn und das Ende der Arbeitszeit jedoch nicht festgelegt werden. Innerhalb dieses zeitlichen Korridors arbeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei und ohne Weisungen hinsichtlich ihrer Arbeits- und Pausenzeiten. Ebenfalls von dieser Regelung umfasst sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber entweder den frühesten Zeitpunkt oder das späteste Ende der Erbringung der Arbeitsleistung bestimmt.

Die Sätze 4 und 5 erläutern das Merkmal der eigenverantwortlichen Einteilung der Arbeitszeit. Prägend für dieses Tätigkeitsmerkmal ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können und keine verdeckten oder direkten Arbeitszeitvorgaben durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Vorgabe eines täglichen Arbeitsauftrags durch den Arbeitgeber, wie zum Beispiel die Zustellung einer bestimmten Anzahl an Druckerzeugnissen oder Paketen, steht der Eigenverantwortlichkeit nicht entgegen.

Zu § 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.