

Mini-Jobs und Mindestlohn

Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten ab 01. Januar 2015

Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf Minijobs

Ab dem 01. Januar 2015 gilt mit einigen Ausnahmen ein Mindestlohn von EUR 8,50 brutto pro Stunde. Dies gilt auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sogenannte Minijobs, siehe dazu Schwanenland Wissenswert „Handlungsbedarf bei Minijobs bis 31. Dezember 2014“, und hat auch noch weitere Auswirkungen auf diese.

Zum 01. Januar 2015 gibt es daher in verschiedenen Bereichen Handlungsbedarf bei den Minijobs.

Schon bisher gab es eine Dokumentationspflicht aller wesentlichen Punkte des Minijob-Arbeitsverhältnisses. Nun aber müssen zusätzlich für alle Minijobs aufgrund des § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) Arbeitszeitznachweise geführt werden. Dies gilt auch für alle geringfügig Beschäftigten mit einem festen Monatsgehalt.

Was genau muss aufgezeichnet werden?

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen dokumentiert werden.

Bis wann genau müssen die Arbeitszeiten erfasst werden?

Die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten müssen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfolgen.

Wie lange müssen die Aufzeichnungen aufbewahrt werden?

Die für die Kontrolle der Verpflichtungen nach dem MiLoG erforderlichen Unterlagen sind im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, aufzubewahren. Die Berechnung der Aufbewahrungsfrist von maximal zwei Jahren beginnt mit dem Tag, an dem die Aufzeichnung tatsächlich erfolgt.

Gibt es vereinfachte Aufzeichnungspflichten?

Die Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) sieht vor, dass ein Arbeitgeber,

- soweit der Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt ist,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- er sich seine tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilt

seiner Aufzeichnungspflicht gemäß § 17 MiLoG genügt, wenn für diese Arbeitnehmer nur die Dauer (nicht auch Beginn und Ende) der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird. Nach der Ver-

ordnung handelt es sich bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit 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, aber auch bei dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor.

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.

Eine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit liegt vor, wenn 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 Arbeitnehmer liegen.

Welche Folgen hat ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten?

Ein Verstoß gegen § 17 MiLoG stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu EUR 30.000,00 geahndet werden. Darüber hinaus könnte ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten als Anlass dafür genommen werden, dass explizit überprüft wird, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich besteht.

Spezielle Formvorschriften für die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten existieren nicht. Einen Vordruck, den Sie für die erforderliche Dokumentation der Arbeitszeiten verwenden können, finden Sie auf unserer [Website unter Informationen → Vordrucke/Checklisten](#).

Haben Sie weitere Fragen oder wünschen nähere Erläuterungen? Dann sprechen Sie uns bitte an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.