

# VERSCHÄRFT! DER MINDESTLOHN IST DA

Der Mindestlohn gilt –  
nicht geschenkt, sondern verdient.

So heißt der Slogan vom Bundes-  
ministerium für Arbeit und Soziales.

Der Mindestlohn gilt - und mit ihm die  
verschärften Aufzeichnungspflichten.

Bürokratieabbau sieht anders aus!

Mit Einführung des Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 wurden bereits bestehende Nachweispflichten ausgedehnt.

Um nachweisen zu können, dass der Mindestlohn eingehalten wird, wurden zusätzliche Aufzeichnungspflichten eingeführt.

## Für wen gelten die Aufzeichnungspflichten?

Die Verpflichtung gilt branchenunabhängig für:

- alle geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Ausnahme der Beschäftigung im Privathaushalt)

und

- alle Beschäftigte, die im Sinne des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes (dazu gehört derzeit Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft)

sowie

- Entleiher, die Arbeitskräfte in einem im Rahmen des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftskreises beschäftigen (siehe oben).

## ACHTUNG

**Der Gesetzgeber sieht bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflichten ein Bußgeld von bis zu 30.000 € vor.**

## Wie sind die Dokumentationspflichten zu verstehen und was muss aufgezeichnet werden?

Der Arbeitgeber hat **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit**

aufzuzeichnen.

Die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.

Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit **spätestens** bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert haben (also **eine Woche später**).

Es bestehen **keine besonderen Formvorschriften** für die Aufzeichnung, handschriftliche Aufzeichnungen genügen. Unterschriften des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich.

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit auch von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer aufzeichnen lassen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber weiterhin zu überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden. Der Arbeitgeber bleibt auch weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

Die Aufzeichnungen sind **mindestens zwei Jahre** ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitraum **aufzubewahren**. Wir empfehlen Ihnen, aufgrund der lückenlosen Prüfung der Deutschen Rentenversicherung, die Aufzeichnungen mindestens vier Jahre aufzubewahren.

## Wo sind die Aufzeichnungsunterlagen aufzubewahren?

Der Arbeitgeber kann bestimmen, an welchem Ort im Inland die erforderlichen Aufzeichnungen bereitgehalten werden.

Das Zollamt kann jedoch verlangen, dass die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden. Dies darf jedoch nicht aus reinen Zweckmäßigkeitsgründen erfolgen, sondern muss durch die Zollverwaltung sachgerecht begründet werden.

## Keine Regel ohne Ausnahme

### 1. Ausschließlich mobile Tätigkeiten

Die Aufzeichnungspflichten wurden mit Wirkung vom 01.01.2015 für einige Personengruppen entschärft. Demnach genügt ein Arbeitgeber,

- sofern er Beschäftigte mit ausschließlich mobilen Tätigen beschäftigt,
- diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
- ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,

seiner Aufzeichnungspflicht, wenn für diese Arbeitnehmer/-innen nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

Zu diesen ausschließlich mobilen Tätigkeiten zählen:

- Zustellung von Briefen, Paketen, Druckereierzeugnissen
- Abfallsammlung
- Straßenreinigung
- Winterdienst
- Gütertransport
- Personenbeförderung

**Hinweis:** Für Arbeitnehmer in mobilen Tätigkeiten müssen seit dem 16.08.2014 nach den verschärften Aufzeichnungspflichten die Arbeitszeiten dokumentiert werden. Erst ab dem 01.01.2015 gelten für diese Beschäftigten die oben genannten Vereinfachungen.

### 2. Monatsentgelt über 2.958 €

Des Weiteren werden die Beschäftigten von der Aufzeichnungspflicht herausgenommen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über 2.958 € überschreitet und für die der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

## Petra Benz

Buchhalterin

p.benz@hecht-friedemann.de

