



## Information zur Dokumentationspflicht nach dem Mindestlohngesetz

Seit dem 01.01.2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn. Seit dem 01.01.2019 beträgt der Mindestlohn 9,19 € brutto pro Arbeitszeitstunde.

Gemäß § 17 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, das Mindestlohngesetz (MiLoG) haben die Arbeitgeber neue und umfangreiche Verpflichtungen zum „Erstellen und Bereithalten von Dokumenten“. Unberührt bleiben die schon bisher, also vor Einführung des Mindestlohngesetzes, geltenden Aufzeichnungspflichten aus den verschiedenen Rechtsverordnungen, Tarifverträgen und Gesetzen, wie z.B. die Pflicht zur Aufzeichnung der über 8 Stunden pro Tag hinausgehenden Arbeitszeit nach § 16 des Arbeitszeitgesetzes, die Aufzeichnungspflicht in der Baubranche oder Geringfügigkeits-Richtlinien" der Sozialversicherungen und der Bundesagentur für Arbeit.

Es sind für alle geringfügig Beschäftigten (mit Ausnahme der Beschäftigung in Privathaushalten im Sinne von § 8a SGB IV) und Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftsbereichen (nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes; siehe nachfolgend Seite 2)

- der **Beginn**,
- das **Ende** und
- die **Dauer der täglichen Arbeitszeit** zu dokumentieren.
- Die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.

### **Zeitpunkt der Aufstellung:**

- die Stunden sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages (also eine Woche später) aufzuzeichnen, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

### **Zeitraum:**

- Diese Dokumentation ist für mindestens zwei Jahre aufzubewahren.



Das Mindestlohngesetz gilt **nicht für Praktikanten im Sinne des § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 4 MiLoG**. Die Dokumentationspflicht nach dem MiLoG gilt also **nicht** für Praktikantinnen und Praktikanten in

- Pflichtpraktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden (Nr. 1);
- freiwilligen Orientierungspraktika bis zu drei Monaten für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (Praktika zwischen Bachelor und Master zählen nicht mehr als Orientierungspraktika, da ein abgeschlossenes Studium vorliegt);
- freiwilligenberufs-/ hochschulausbildungsbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat;
- im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (§§ 68 bis 70).

Für folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine Dokumentationspflicht durch den Arbeitgeber demnach **zwingend**:

1. brachenunabhängig **alle Minijobber** (Ausnahme: Beschäftigte in Privathaushalten)
2. brachenunabhängig **kurzfristig Beschäftigte**
3. alle Arbeitnehmer nachstehender Wirtschaftsbereiche (nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)
  - (1) im **Baugewerbe**,
  - (2) im **Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe**,
  - (3) im **Personenbeförderungsgewerbe**,
  - (4) im **Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe**,
  - (5) im **Schaustellergewerbe**,
  - (6) bei **Unternehmen der Forstwirtschaft**,
  - (7) im **Gebäudereinigungsgewerbe**,
  - (8) bei **Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen**,
  - (9) in der **Fleischwirtschaft**,
  - (10) **Entleiher**, die Arbeitskräfte in den genannten Wirtschaftsbereichen beschäftigen.



### **Ausnahmen, bei denen eine Dokumentationspflicht auch für die obigen Arbeitnehmer nicht besteht:**

Die im Mindestlohngesetz unter § 17 Absatz 1 und 2 geregelte Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit gilt gemäß § 17 Absatz 3 MiLoG i.V.m. Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – (MiLoDokV) nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt **brutto 2.958 Euro** überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 16 Abs. 2) bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der über 8 Stunden pro Tag hinausgehenden Arbeitszeit und zur Aufbewahrung (mindestens zwei Jahre) dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Die Aufzeichnungspflicht entfällt auch bereits dann, wenn das **verstetigte regelmäßige Arbeitsentgelt der letzten vollen zwölf Monate** nachweislich über **2.000 Euro brutto** lag und tatsächlich ausbezahlt worden ist. Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt.

Eine weitere Ausnahme von der Dokumentationspflicht besteht ebenfalls für **im Betrieb des Arbeitgebers arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.** Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, so kommt es auf die Beziehung der Arbeitnehmer zum vertretungsberechtigten Organ der juristischen Person oder zu einem Mitglied eines solchen Organs an oder auf die Beziehung zum vertretungsberechtigten Gesellschafter der rechtsfähigen Personengesellschaft.

### **Vereinfachung der Dokumentationspflicht:**

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ausschließlich mit mobilen Tätigkeiten beschäftigen (z.B. Paketzusteller, genügen ihrer Aufzeichnungspflicht, wenn insoweit nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird (§ 17 Absatz 4 MiLoG i.V.m. Mindestlohnaufzeichnungsverordnung -MiLoAufzV).

Vorausgesetzt wird dabei, dass

- diese Arbeitnehmer keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können



### **Folgen bei Nichtbeachtung:**

Sofern der Verpflichtung zu Stundenaufzeichnungen nicht nachgekommen worden ist, wäre der Arbeitgeber und ggf. der Arbeitnehmer zu befragen. Ergeben sich Anhaltspunkte für eine Mindestlohnunterschreitung ist aufgrund der bußgeldbewährten Pflichtverletzung (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 bzw. Nr. 8 MiLoG) die Zollverwaltung zu informieren. Schätzungen der vermeintlich tatsächlichen Arbeitsentgelte und daraus folgender Mindestlohndifferenzen sind nicht vorzunehmen.

Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht oder die Pflicht, Unterlagen bereitzuhalten, können mit Geldbußen bis zu 30.000 Euro und die verspätete oder unterbliebene Zahlung von gesetzlichem Mindestlohn mit Geldbußen mit bis zu 500.000 Euro geahndet werden. Bei Geldbußen von wenigstens 2.500 Euro droht zudem der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

### **Zuständigkeit für Kontrollen:**

Für die Überprüfung sind die Behörden der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung zuständig. Bei den Prüfungen dürfen Lohnunterlagen, Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen etc. eingesehen und die Arbeitnehmer befragt werden.

### **Form:**

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 aber weiterhin zu überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden, und er bleibt weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

### Beispiel

	Monat: Januar		Jahr: 2019	
TAG	BEGINN	Ruhepause <i>(nicht zwingend)</i>	ENDE	DAUER
Montag	8:00 Uhr	30 Minuten	16:30 Uhr	8 Stunden
Dienstag	9:00 Uhr	1 Stunde	17:00 Uhr	7 Stunden



Die Aufzeichnung von über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden, z.B. auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto, kann auch mit der Dokumentation der täglichen Arbeitszeit i.S.d § 17 Abs. 1 MiLoG auf einem Dokument erfolgen.

### **Aufbewahrungsort:**

Es ist möglich die Unterlagen beim Steuerberater, Lohnbuchhalter, usw. aufzubewahren. Nach § 16 Absatz 1 Nr. 4 und § 16 Absatz 3 Nr. 4 MiLoG kann der Arbeitgeber grundsätzlich bestimmen, an welchem Ort im Inland die erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden. Als Bereithaltungsort wird häufig der Steuerberater bestimmt. Der Arbeitgeber nimmt demnach die Aufzeichnung vor und kann dann, soweit mit dem Steuerberater vereinbart, diesem die Aufzeichnungen zwecks Aufbewahrung zuleiten. Das Verlangen nach § 17 Absatz 2 Satz 2 MiLoG der Prüfbehörde, die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, ist die Ausnahme. Es darf nicht aus reinen Zweckmäßigkeitgründen erfolgen, sondern muss durch die Zollverwaltung sachgerecht begründet werden. Das wäre z.B. dann der Fall, wenn die erforderlichen Unterlagen an einem Ort aufbewahrt werden, an dem eine Prüfung überhaupt nicht möglich ist. Des Weiteren können - gerade auch in Bezug auf grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - kritische Erfahrungen mit dem betreffenden Arbeitgeber (z.B. Missbrauchs-/Manipulationsfälle) Anlass für eine solche Anordnung der Behörden sein.

Die Möglichkeit den Aufbewahrungsort aus dem Unternehmen zu verlagern, exkulpiert den einzelnen Arbeitgeber jedoch nicht von der ihm durch § 17 MiLoG auferlegten Dokumentationspflicht. Das bedeutet, lediglich der Aufbewahrungsort ändert sich, nicht jedoch die Pflicht des Arbeitgebers die Aufzeichnungen durchzuführen und diese auch zu kontrollieren, soweit die Aufzeichnungen von dem jeweiligen Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, können Sie sich selbstverständlich an uns oder auch an die Mindestlohn-Hotline des Bundes wenden, die von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr unter 030 / 60 28 00 28 erreichbar ist.

Gerne stehen wir Ihnen für eine individuelle Beratung zur Verfügung.