

# Mindestlohngesetz (MiLoG)

## Information zur Dokumentationspflicht

„Bürokratiemonstrum“, „Bremse“, „Plage“ und „Dokumentationswahnsinn“ betiteln Zeitungen dieser Tage die im Mindestlohngesetz verankerte Dokumentationspflicht.

### Um was geht es bei der Dokumentationspflicht?

§ 16 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Arbeitszeitgesetz sah bereits seit Langem vor, dass die Arbeitszeit zu dokumentieren ist.

Daher ist die Dokumentation der Arbeitszeit überhaupt nichts Neues und auch nicht im Speziellen auf das Mindestlohngesetz zurück zu führen. Denn: Schon lange ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Arbeitszeiten, die über die erlaubten acht Stunden pro Tag hinausgehen, aufgezeichnet werden müssen. Dies setzt jedoch logischerweise voraus, dass die reguläre Arbeitszeit erfasst werden muss...

Für Branchen, für die ein für allgemeinverbindlich erklärter Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gilt, gibt es eine generelle Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeiten (Beginn, Ende und Dauer) ebenfalls schon lange.

§ 17 Abs. 1 MiLoG enthält lediglich erweiterte Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten. Bereits bisher galten neben tarifvertraglichen bzw. arbeitsrechtlichen Aufzeichnungsvorschriften (z. B. § 2 Nachweisgesetz) für die Sozialversicherung Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers, mit denen die zutreffende Ermittlung des Arbeitsentgelts nachgewiesen werden muss (§ 8 Beitragsverfahrensordnung).

Die Aufzeichnungspflichten werden durch das Mindestlohngesetz für zwei Fallgruppen erweitert:

☞ Für **geringfügig und kurzfristig Beschäftigte** (§ 8 Abs. 1 SGB IV), unabhängig von der Branche des Arbeitgebers (mit Ausnahme von Minijobbern in Privathaushalten),

☞ sowie für **Arbeitgeber in den Wirtschaftsbereichen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (SchwarzArbG), sofern nicht bereits eine Aufzeichnungspflicht gemäß Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) besteht.

Dabei handelt es sich um folgende Branchen: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft,

Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft.

Die Aufregung um die Dokumentationspflichten ist nur bedingt nachvollziehbar, da diese **ausdrücklich unbürokratisch** ablaufen können:

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein **einfaches Formblatt<sup>1</sup>** aushändigen, auf dem diese den Beginn ihrer Tätigkeit aufschreiben, ebenso das Ende. Darüber hinaus ist die gesamte Arbeitszeit einzutragen. Dies dient dazu, eine Pause oder unterbrochene Arbeitszeiten dokumentieren zu können.

Die **exakte Lage und Dauer** der Unterbrechung oder einzelner Pausen **muss** überhaupt **nicht dokumentiert** werden. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Angaben stimmen, er muss das Formblatt aber nicht unterschreiben, ebenso wenig der Arbeitnehmer. Aus Beweisgründen ist eine Unterschrift arbeitsrechtlich allerdings ratsam. Die Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert sein, also eine Woche später. Damit ist sichergestellt, dass die Aufzeichnung den (noch erinnerlichen) Tatsachen entspricht. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden. Es ist also ratsam, die aktuelle Aufzeichnung griffbereit zu haben.

Laut Zoll<sup>2</sup> sind die **Arbeitszeitaufzeichnungen nicht** an eine **bestimmte Form gebunden** und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Sofern für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits Planungen, z.B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen.

Darüber hinaus ist eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, nach § 1 Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) zulässig, wenn

- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,
- Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und
- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

**Mobile Tätigkeiten** sind nicht an Beschäftigungsorte gebunden. 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. Die Arbeitsleistung im Bereich der

---

<sup>1</sup> [http://www.der-mindestlohn-gilt.de/SharedDocs/Downloads/ml/ml-aufzeichnungspflicht-beispiel-zeiterfassungsbogen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.der-mindestlohn-gilt.de/SharedDocs/Downloads/ml/ml-aufzeichnungspflicht-beispiel-zeiterfassungsbogen.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>2</sup> [http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten\\_node.html](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html)

vereinfachten Aufzeichnung muss lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei einteilen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein **verstetigtes Arbeitsentgelt** von **mehr als 2.958 Euro monatlich** beziehen und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit (über 8 Arbeitsstunden an Werktagen sowie Sonn- und Feiertagsarbeit insgesamt) und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt, sind Meldungen nach dem Mindestlohngesetz **entbehrlich** (§ 1 Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV)).

### Bewertung

Dass die Dokumentationspflicht diesen Aufschrei in der Wirtschaft erzeugt, überrascht.

Damit die im Mindestlohngesetz verankerten 8,50 Euro Wirklichkeit werden können müssen diese auch tatsächlich umgerechnet gezahlt werden. Die Dokumentationspflicht wurde von Praktikern im Vorfeld dieses Gesetzes vehement gefordert, damit das Gesetz nicht in der Theorie stecken bleibt.

Die jährliche Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) hatte am 26./27. November 2014 den Beschluss<sup>3</sup> gefasst, dass es erforderlich sei, „*die Arbeitgeber wieder zur generellen Aufzeichnung der Arbeitszeiten zu verpflichten*“, auch wenn sie die gesetzliche Regelarbeitszeit von acht Stunden nicht überschreiten. Eine entsprechende Änderung würde erreichen, so die ASMK, „*dass Verstöße gegen vorgeschriebene Arbeitszeiten nicht mehr problemlos verschleiert werden können. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder bitten die Bundesregierung, entsprechende gesetzgeberische Schritte einzuleiten.*“ **Antragsteller waren alle Bundesländer!**

Das Argument von Arbeitgeberseite, statt für die 3,7 Millionen betroffenen Arbeitnehmer eine schnelle Möglichkeit zu schaffen, den Mindestlohn etwa über ein Schiedsgericht einzufordern, müssten sich nun alle Firmen mit ihren über 42 Millionen Beschäftigten der bürokratischen Kontrollwut stellen, ist interessant. Wie soll denn ein Arbeitnehmer beweisen, dass er tatsächlich wesentlich länger gearbeitet hat ohne schriftliche Aufzeichnungen?

Am 16. März 2015 hat die Bertelsmann Stiftung eine Studie zu Stress am Arbeitsplatz veröffentlicht<sup>4</sup>. Jeder Dritte fühlt sich überfordert. Viele Deutsche gefährden wegen hoher

---

<sup>3</sup> [https://www.lwl.org/spur-download/bag/47\\_2014an.pdf](https://www.lwl.org/spur-download/bag/47_2014an.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/maerz/gesundheitsmonitor-selbstgefaehrdendes-verhalten/>

Arbeitsbelastung ihre Gesundheit. Mehr als 40 Prozent klagen laut einer Studie über stetig steigenden Druck, fast ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten macht keine Pausen.

Arbeitgeber, wie beispielsweise die besonders verärgerten Hoteliers, Gastronomen und Gemüsebauern, können Zeiten mit **hoher arbeitszeitlicher Belastung** durch **Arbeitszeitkonten** abfedern. Diese sind **ausdrücklich** im Mindestlohngesetz erwähnt und **erlaubt**. Auch das **Arbeitszeitgesetz** hilft hier weiter: Die werktägliche Arbeitszeit beträgt nach § 3 Satz 1 ArbZG acht Stunden. Werktage sind die Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Da die Woche sechs Werktage hat, beträgt die nach dem ArbZG höchstzulässige Wochenarbeitszeit also 48 Stunden. Die gesetzliche Höchststarbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, § 3 Satz 2 ArbZG. Das Gesetz stellt im 24-Wochen-Zeitraum (24 x 48 Stunden) 1.152 bzw. im 6-Monats-Zeitraum 1.248 Arbeitsstunden zur Verfügung.

Hinzu kommt, dass es in manchen Branchen (z.B. Gemüseanbau) ohnehin nur zu bestimmten Jahreszeiten zu einem höheren Personalaufwand mit Saisonarbeitern kommt. Für die ganzjährig sozialversicherungspflichtig angestellten Arbeitnehmer bedarf es keiner Dokumentation.

4

#### Transportgewerbe und anderes mobiles Gewerbe

Der Aufschrei der Spediteure ist nicht verständlich. „Und das [MiLoG] legt fest, dass Unternehmen akribisch festhalten, wann Mitarbeiter ihren Dienst angefangen und beendet und wie lange sie gearbeitet haben. Dafür findet Dettendorfer, Spediteur, klare Worte: ‚Diese Dokumentationspflicht ist für uns ein Drama‘, sagt er. ‚Das regt mich auf wie die Sau.‘“ Mittelständler verzweifeln angesichts skurriler Dokumentationspflichten, so die ZEIT<sup>5</sup>.

Das stimmt nicht. Hier muss nur die tägliche Arbeitszeit an sich dokumentiert werden. Im Übrigen müssen die LKWs mit Fahrtenschreibern ausgestattet sein, sodass ohnehin eine Dokumentation stattfinden muss. Laut Wikipedia<sup>6</sup> ist ein Fahrtenschreiber ein „Tachometer mit angeschlossenen Messschreiber, der **Lenk- und Ruhezeiten**, Lenkzeitunterbrechungen, zusätzlich gefahrene Kilometer und die gefahrene Geschwindigkeit aufzeichnet.“

#### Minijobs

Vielen – Arbeitgebern wie Arbeitnehmern - ist immer noch nicht bewusst, dass es sich bei Minijobs um ganz normale Arbeitsverhältnisse handelt. Im Bereich der sogenannten Minijobs ist diese Dokumentationspflicht besonders wichtig.

---

<sup>5</sup> ZEIT ONLINE vom 9. Februar 2015

<sup>6</sup> <http://de.wikipedia.org/wiki/Tachograph>

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ermittelte, dass 54 Prozent der Minijobber einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro verdienen, auch weil sie oft mehr als die nun nur noch zulässigen 52 Stunden arbeiten.

Die Anpassung des Stundenlohns auf 8,50 Euro führt in der Praxis schnell zur Überschreitung der 450-Euro-Grenze (nur noch maximal etwas über 52 Stunden zulässig), da viele Minijobber ein fixes Monatsgehalt unabhängig von der Stundenzahl erhalten. Damit würde jedoch die Beschäftigung von Minijobbern versicherungspflichtig. Die Deckelung auf maximal 15 Arbeitsstunden pro Woche war mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 ersatzlos entfallen.

### Gewerbe nach Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Die Aufregung beispielsweise in den Hotel- und Gaststättenverbänden ist verständlich. Dort sind lange Schichten üblich, es wird häufig gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen.

Immer mehr Missbrauchsfälle kommen nämlich hier ans Tageslicht. Denn wie bereits beschrieben wäre die Aufzeichnungspflicht an sich überhaupt nicht dramatisch, da sehr einfach zu handhaben. Viel komplizierter ist die Situation, dass Köche und Reinigungspersonal häufig ausgebeutet werden.

In der Zeitung DIE ZEIT ist am 5. März 2015 ein erhellender Artikel über die Geschäftspraktiken mancher Arbeitgeber der Branche erschienen. Unter dem Titel „Die Lohnlüge“ ist unter anderem das Schicksal eines ehemaligen Kochs des Luxushotels Adlon in Berlin beschrieben: *„Thomas Nemeth ist ein großer, starker Mann von Anfang 30. Bis vor einiger Zeit war er Koch im Adlon. Zum Frühstück trank er Energydrinks, tagsüber schluckte er Schmerztabletten: Ibuprofen 800. Drei, manchmal vier Stück am Tag. ‚Wenn du 14 Stunden stehst, tun dir die Füße weh‘, sagt er. Um nachts schlafen zu können, nahm er das Beruhigungsmittel Tetraxepam. ...Für seine Arbeit im Hotel bekam Nemeth als ausgebildeter Jungkoch, Commis de cuisine, zwischen 1600 und 1800 Euro brutto pro Monat....In einer durchschnittlichen Arbeitswoche kam der junge Koch auf 50 bis 60 Arbeitsstunden. Oft musste er zusätzlich am Wochenende arbeiten, dann lag er bei mindestens 70....Einmal, zu Beginn seiner Zeit im Adlon, hatte Nemeth es gewagt. Er hatte alle seine Überstunden dokumentiert. Darauf bestellte ihn sein Chef in den Kühlraum...ein gekacheltes Zimmer, rund 30 Quadratmeter groß und vier Grad Celsius kalt. Der Chef schloss die Tür und fing an zu brüllen: Was ihm einfallen? Es sei ‚normal‘, Überstunden zu machen. Und es sei eine ‚Freiheit‘ die Stunden aufzuschreiben, wenn er, Nemeth morgens ‚freiwillig‘ früher komme. ...“*