



**An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Geestland, des Eigenbetriebes Hallen- und Gesundheitsbad, sowie die Tourismus, Kur und Freizeit GmbH**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute geht es aktuell um allgemeine Hinweise im Bereich des **Mindestlohnes**, genauer gesagt, um die **Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten** in bestimmten Branchen.

Hier ein Auszug aus der Broschüre <Der Mindestlohn wirkt> des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Stand: Juni 2015:

Seit dem **1. Januar 2015** gilt in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde. Um sicherzustellen, dass dieser tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen die Pflicht, die Arbeitszeiten zu notieren (Dokumentationspflicht).

### In welchen Branchen muss die Arbeitszeit aufgeschrieben werden?

Die Dokumentationspflicht gilt generell nur für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen z.B. das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch Zeitungszustellerinnen und -zusteller und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen.

### Was muss wie notiert werden?

Auf einem Zettel oder Vordruck (siehe unseren Musterbogen [PDF, 19KB]) muss der Arbeitgeber notieren (oder notieren lassen):

1. den Beginn der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag)
2. das Ende der Arbeitszeit (ebenfalls für jeden Arbeitstag)
3. die Dauer der täglichen Arbeitszeit, also bspw. die Stunden. Achtung: Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.

Alternativ kann auch die BMAS-App "einfach erfasst" genutzt werden.

### Was ist noch zu berücksichtigen:

1. Es ist egal, ob die Liste handschriftlich oder maschinell erstellt und ausgefüllt wird.
2. Unterschriften des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich.
3. Dass die Liste korrekt ist, hat der Arbeitgeber sicherzustellen.
4. Die Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages dokumentiert sein, also eine Woche später.
5. 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.



Die **Dokumentationspflicht** gilt also generell nur für **geringfügig Beschäftigte** (Ausnahme: Minijobber in Privathaushalten).

Die Zollverwaltung als prüfende Stelle ist berechtigt, ohne Vorankündigung die Einhaltung der Dokumentationspflicht zu prüfen. **Um eine einheitliche Regelung für die Minijobber der Stadt Geestland, des Eigenbetriebes Hallen- und Gesundheitsbades, sowie die Tourismus, Kur und Freizeit GmbH zu schaffen, liegt es als Minijobber in Ihrer Verantwortung, Beginn, Ende und Dauer Ihrer täglichen Arbeitszeit handschriftlich oder maschinell zu erfassen und dem Arbeitgeber spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, zur Verfügung stellen zu können!**

**Das bedeutet grundsätzlich nicht, dass die Aufzeichnungen spätestens am 7. Tag, der auf die Arbeitsleistung folgt, in der Personalabteilung abgegeben werden müssen. Sie müssen nur für den Fall der Fälle umgehend vorgelegt werden können!** Auf die Zahlbarmachung der Listen/Stundenzettel/Arbeitsberichte usw. verweisen wir auf die Rathaus-aktuell A1/2016!

Sollten die Aufzeichnungen nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfolgt sein oder die Dokumente nicht vollständig bereitgehalten werden, kann dies mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden.

Wir hoffen zum Thema Mindestlohn ein wenig Licht ins Dunkel gebracht zu haben.



Abschließend sei gesagt: Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) war zu Detailfragen um eine Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bemüht. Das BMAS hat die VKA wissen lassen, dass es für verbindliche Rechtsauskünfte nicht zuständig sei und es letztlich auf die Prüfbehörden, das heißt gemäß der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes auf die Behörden der Zollverwaltung, ankomme. Das Ministerium hat hingegen auf seine allgemeinen Hinweise zu Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn hingewiesen, wobei diese auch hier keine rechtsverbindliche Bewertung darstellen.

Es bleibt also spannend, was die Gesetzgebung zu dieser Thematik noch bekanntgeben wird.

Herzliche Grüße  
Ihr Bereich Zentrale Dienste