

## **Neuer Verwaltungsaufwand durch das Mindestlohngesetz ab dem 01.01.2015?**

### **Änderungen und Aufzeichnungspflichten bei geringfügig Beschäftigten**

Das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) kommt zum 01.01.2015 und hat für Unternehmer eine neue Dokumentationspflicht im Gepäck. Für alle geringfügig Beschäftigten sind die Arbeitszeiten schriftlich aufzuzeichnen.

Die Aufzeichnungspflicht regelte bisher § 16 Arbeitszeitgesetz nachdem der Arbeitgeber verpflichtet ist die geleistete Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer aufzuzeichnen. In der gängigen Praxis wurde diese Vorschrift jedoch nur selten eingehalten. Um diese Aufzeichnungspflicht zu umgehen wurde ein Arbeitsvertrag mit dem geringfügig Beschäftigten erstellt in dem die Arbeitszeit geregelt war. Die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung Bund akzeptierten diese Arbeitsverträge in der Regel und der Arbeitgeber sparte sich die lästige Dokumentation der Arbeitszeiten.

Der Gesetzgeber unterstellt aber, dass diese Verträge mit den geringfügig Beschäftigten nicht gelebt werden. Es wird unterstellt, dass in der gelebten Praxis erheblich mehr Stunden vom Arbeitnehmer geleistet werden, als im Arbeitsvertrag vereinbart sind. Dadurch kann die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes in den nun anstehenden Prüfungen durch den Zoll nicht überprüft werden.

Das Mindestlohngesetz schreibt nun vor, dass die Arbeitszeiten der geringfügig Beschäftigten innerhalb von 7 Kalendertagen nach Erbringung der Arbeitsleistung schriftlich aufzuzeichnen sind. Die Aufzeichnungspflicht kann vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Dabei sind der Beginn und das Ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen.

Diese Dokumentation der Arbeitszeiten des laufenden Monats ist bei Prüfungen durch den Zoll vor Ort unverzüglich vorzulegen. Nach Monatsende ist diese Dokumentation von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu unterzeichnen und muss danach zu den Abrechnungsunterlagen genommen werden. Die Dokumentation ist im Rahmen der Prüfung von der Deutschen Rentenversicherung Bund zwingend vorzulegen.

Eine Ausnahme von dieser Aufzeichnungspflicht für geringfügig Beschäftigte gilt nur für Privathaushalte.

Verstöße des Arbeitgebers können zu Geldbußen bis zu 300.000 € führen.

Unternehmer sollten bereits jetzt die Aufzeichnungspflichten im Betrieb einführen um sicherzustellen, dass ab 01.01.2015 die Dokumentation der Arbeitszeiten nach den gesetzlichen Vorgaben eingehalten wird.