

Informationen zur Einführung des Mindestlohngesetzes

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Der Mindestlohn - einfach dokumentiert	2
- Warum ist die Arbeitszeitaufzeichnung wichtig?	2
- Was muss erfasst werden?	2
- Was ist bei der Arbeitszeitaufzeichnung noch zu berücksichtigen?	2
2. Für wen gilt die Aufzeichnungspflicht?	3
- Wer musste bereits vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes die Arbeitszeit erfassen?	3
- Wer muss die Arbeitszeit nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes erfassen?	3
3. Die Auftraggeberhaftung	4
4. Klarstellungen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes	5
- für das Schaustellergewerbe	5
- für ehrenamtliche Tätigkeiten	5
- für Vertragsamateure im Sport	5
- für Wald- und Wanderhütten	5

Vorwort

Der flächendeckende Mindestlohn ist ein Meilenstein für Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Die Einführung zum 1. Januar 2015 wird von einer lebhaften öffentlichen Debatte begleitet, in der viele Fragen aufgeworfen wurden. Dieses ist bei einem Gesetzgebungsprojekt dieser Dimension nicht ungewöhnlich. Mit diesem Papier wollen wir Antworten auf die aktuell diskutierten Fragen rund um den Mindestlohn für Eure Diskussionen in den Wahlkreisen geben.

1. Der Mindestlohn - einfach dokumentiert

- Warum ist die Arbeitszeitaufzeichnung wichtig?

Um sicherzustellen, dass der Mindeststundenlohn von 8,50 Euro/Stunde tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen (s. unten) die Pflicht, die geleisteten Arbeitszeiten zu notieren.

- Was muss erfasst werden?

1. Der Beginn der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag).
2. Das Ende der Arbeitszeit (ebenfalls für jeden Arbeitstag).
3. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit, also die geleisteten Stunden abzüglich Pausenzeiten. Die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen aber nicht aufgezeichnet werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter <http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Service/Dokumentationspflicht/inhalt.html> einen Musterstundenzettel für die Arbeitszeitaufzeichnung an.

- Was ist bei der Arbeitszeitaufzeichnung noch zu berücksichtigen?

1. Die Erfassung kann handschriftlich oder maschinell erfolgen. Es ist beispielsweise auch die Nutzung einer App möglich - immer vorausgesetzt, die oben genannten Anforderungen werden erfüllt.
2. Unterschriften der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmer/-innen sind nicht erforderlich.
3. Dass die Liste korrekt ist, hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber sicherzustellen.
4. Die Arbeitszeit muss spätestens eine Woche später dokumentiert sein.
5. Das Dokument verbleibt beim Unternehmen und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden.
6. Die Arbeitszeitrückweise müssen mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden.

2. Für wen gilt die Aufzeichnungspflicht?

Bereits vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) gab es zahlreiche Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit, so dass die Dokumentation der Arbeitszeit weit verbreitet und vielfach in betriebliche Abläufe integriert ist.

- **Wer musste bereits vor dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes die Arbeitszeit erfassen?**
 - Die Koalition aus Union und FDP hat 1994 mit dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eingeführt, dass eine **werktägliche Arbeitszeit von über acht Stunden aufzuzeichnen** ist (§ 16 Abs. 2 ArbZG) ist. An Sonn- und Feiertagen ist jede geleistete Arbeitsstunde aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungspflichten gelten branchenübergreifend.
 - Schon seit Jahren müssen Arbeitgeber/-innen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) aufzeichnen, soweit für die Branche ein **Branchenmindestlohn** in Kraft ist.
 - Nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) besteht bei Bezug von **Wintergeld und Saison-Kurzarbeitergeld** ebenfalls eine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten.

Das Arbeitszeitgesetz von 1994 dient der **Sicherheit und dem Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und geht im Grundsatz vom **Acht-Stunden-Tag** und einer **Sechs-Tage-Woche** aus. Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf **maximal 10 Stunden** mit Ausgleich innerhalb von 6 Monaten ist möglich.

Damit ergibt sich eine **wöchentliche Höchst Arbeitszeit** von **durchschnittlich 48 Stunden** pro Woche. Maximal wären **60 Stunden** (6 x 10 Std.) wöchentlich zulässig. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist jedoch eine **ununterbrochene Ruhezeit** von mindestens **11 Stunden** zu gewähren.

Für die Überwachung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sind allein die Aufsichtsbehörden für den Arbeitsschutz der Bundesländer zuständig. Sie können in gewissem Rahmen auch Ausnahmen genehmigen und tägliche Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus bewilligen.

- **Wer muss die Arbeitszeit nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes erfassen?**

Neu hinzugekommen sind durch das Mindestlohngesetz Dokumentationspflichten nur in folgenden Bereichen:

1. Bei **geringfügig beschäftigten** Arbeitnehmer/-innen mit der **Ausnahme** von allen Minijobbern in **privaten Haushalten**.
2. Die Arbeitnehmer der im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, die nicht schon über **Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vor Einführung des Mindestlohngesetzes dazu verpflichtet waren**. Zu den betroffenen Branchen zählen das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, die Personenbeförderungsgewerbe, Schaustellergewerbe, der

Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft.

Ausgenommen von dieser neuen Regelung sind alle Arbeitnehmer/innen, die ein verstetigtes, regelmäßiges monatliches Entgelt über dem Schwellenwert von 2.958 Euro beziehen und deren Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber ihren (Grund-)Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nach dem ArbZG nachkommen.

In vielen Branchen gibt es **eingespielte Mechanismen und technische Lösungen für die Aufzeichnung** von „Anfang, Ende und Dauer“: So werden z. B. im Gebäudereinigungshandwerk Einsatzpläne nur um eine Korrekturspalte ergänzt, im Gaststättengewerbe kann allein der Kellnerschlüssel ausreichend sein und im Transportbereich kann auf bestehende Kontrollgeräteaufzeichnungen aufgebaut werden. Viele andere Branchen nutzen ähnlich einfache Zeiterfassungsmöglichkeiten allein schon für die Lohnabrechnung. Daran, dass der Arbeitgeber für die Richtigkeit der Aufzeichnung verantwortlich bleibt, ändert sich nichts.

3. Die Auftraggeberhaftung

Unternehmen, die vertraglich übernommene Verpflichtungen an Subunternehmer weitergeben, haften bei der Einhaltung des Mindestlohns für die **gesamte Auftragskette** inklusive aller Subunternehmer. Diese Haftungsregelung ist schon aus dem AEntG bekannt und dort in ihrer Reichweite durch die Rechtsprechung klar konturiert worden; in dieser Ausgestaltung ist sie vom Gesetzgeber in das Mindestlohngesetz übernommen worden. Hintergrund ist nicht nur, die Verantwortung beauftragender Unternehmen für die Einhaltung von Sozialstandards zu stärken. Vielmehr können **nur so Systeme von Subunternehmerketten verhindert** werden, die oftmals zum Ziel haben, ausbeuterische Arbeitsmethoden zu verschleiern. Dazu greift der Gesetzgeber mit seinem Verweis auf § 14 AEntG auf eine Regelung zurück, die sich bereits bewährt hat.

Die Anwendung der Vorschrift setzt nach der bisherigen Rechtsprechung zur Parallelvorschrift im AEntG voraus, dass (1) ein Unternehmer (2) eine eigene vertragliche Pflicht zur Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen übernommen hat und (3) zur Erfüllung dieser Pflicht einen zusätzlichen Unternehmer beauftragt.

Beispiele bei denen **keine** Auftraggeberhaftung vorliegt:

- Eine Privatperson gibt einen Brief bei der Post auf. Sie haftet nicht für den Postdienstleister, da sie selbst kein Unternehmen ist.
- Ein Unternehmen des produzierenden Gewerbes beauftragt einen Sanitärbetrieb mit der Behebung von Verstopfungen der Toiletten im Firmengebäude.
- Ein Produzent übergibt Waren an einen Spediteur, um den Transport zu besorgen.
- Ein Unternehmer, der als Bauherr eine Bauleistung in Auftrag gibt (Beispiel: Automobilhersteller gibt den Bau einer neuen Werkshalle auf seinem Betriebsgelände in Auftrag).
- Ebenfalls nicht erfasst ist ein Handwerksmeister, der die Kaffeemaschine seiner Werkstattküche reparieren lässt.

4. Klarstellungen zur Anwendung des Mindestlohngesetzes

Darüber hinaus erfolgte in den letzten Wochen eine Reihe an Klarstellungen über die Anwendung des Mindestlohngesetzes:

- **für das Schaustellergewerbe**

Eine Klarstellung ist erfolgt, dass vom Arbeitgeber gewährte Kost und Logis bei Saisonkräften wie in der Landwirtschaft zu einem angemessenen Teil gemäß § 107 Gewerbeordnung und Sozialversicherungsentgeltverordnung angerechnet werden können.

- **für ehrenamtliche Tätigkeiten**

Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen nicht unter den Mindestlohn und bleiben von den Verpflichtungen des Mindestlohngesetzes unberührt. Dazu zählen beispielsweise auch Tätigkeiten eines ehrenamtlichen Übungsleiters und andere ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sportvereinen. Dabei darf es sich aber nicht um Minijobs handeln.

- **für Vertragsamateure im Sport**

Vertragsamateure sind in der Regel keine Arbeitnehmer/-innen, selbst wenn sie als Minijobber angemeldet sind. Für ihr Verhältnis zum Verein ist nicht die finanzielle Gegenleistung prägend, sondern die Förderung des Vereinszwecks und die sportliche Betätigung stehen im Vordergrund (s. BT-Drs. 18/2010 (neu), S. 15). Deshalb gilt für sie der Mindestlohn nicht.

- **für Wald- und Wanderhütten**

Für andere ehrenamtliche Tätigkeiten, wie bspw. von Vereinsmitgliedern im Ausschank von Wald- und Wanderhütten, können weiterhin Aufwandsentschädigungen für konkret entstandene Kosten gezahlt werden, wenn keine Anmeldung zu einem Mini-Job erfolgt ist.