

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

Beschränkung der Mindestlohn-Dokumentationspflichten auf bestimmte Arbeitnehmergruppen (Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – MiLoDokV)

15.01.2015 bap | Mit unserem Rundschreiben BAP Recht vom 10.12.2014 haben wir Sie über die am 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohnmelde-Verordnung (MiLoMeldV) und die Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung (MiLoAufzV) informiert.

Im Bundesanzeiger vom 29.12.2014 wurde die ebenfalls am 01.01.2015 in Kraft getretene Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) veröffentlicht. **Sie betrifft Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.958 Euro überschreitet.** Wer als Arbeitgeber solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt, für denjenigen gelten die Pflichten der MiLoMeldV und der MiLoDokV nur eingeschränkt. Konkret heißt das:

- Keine Pflicht zur Abgabe der schriftlichen Anmeldung nach § 16 Absatz 1 oder 3 des Mindestlohngesetzes,
- Keine Pflicht zur Abgabe der Versicherung nach § 16 Absatz 2 oder 4 des Mindestlohngesetzes sowie
- keine Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes.

Voraussetzung für diese Ausnahme von den Mindestlohndokumentationspflichten ist jeweils, dass der Arbeitgeber seine nach § 16 des **Arbeitszeitgesetzes** bestehenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten erfüllt.

Im Anhang zu diesem Rundschreiben finden Sie die im Bundesanzeiger veröffentlichte Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung.

Wegen der Komplexität der Melde- und Aufzeichnungspflichten sollen die sich für Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz im Inland ergebenden Konsequenzen nachstehend kurz zusammengefasst werden:

1. Meldepflicht gemäß § 16 Mindestlohngesetz (MiLoG) für Zeitarbeitsunternehmen unbeachtlich

Die in § 16 MiLoG aufgeführten Melde- und Versicherungspflichten betreffen die Beschäftigung von Arbeitnehmern in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen. Sie gelten ausschließlich für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und für Kundenbetriebe (Entleiher). **Die sich aus § 16 MiLoG ergebenden Pflichten sind für Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz im Inland unbeachtlich.** Dem entsprechend ist auch die zu § 16 MiLoG ergangene Mindestlohnmelde-Verordnung für inländische Zeitarbeitsunternehmen nicht einschlägig.

2. Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten gemäß § 17 Mindestlohngesetz

Gemäß § 17 Absatz 1 MiLoG **müssen in folgenden Fällen die tägliche Arbeitszeit aufgezeichnet und die Aufzeichnungen zwei Jahre lang (für etwaige Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit) aufbewahrt werden:**

- a) bei der **Beschäftigung von geringfügig entlohnten Beschäftigten („450-Euro-Kräfte“/sog. Mini Jobber)** im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV

Hinweis:

Durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz wird keine Höchststundenzahl explizit festgeschrieben. Die Kombination aus Mindestbruttostundenlohn von 8,50 Euro und monatlicher Verdienstobergrenze von 450,00 Euro führt jedoch im Regelfall zu einer Höchstarbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. Höhere Monatsarbeitszeiten sind nur dann ohne Verlust des Status der Sozialversicherungsfreiheit möglich, wenn Arbeitszeitkonten im Sinne des § 2 Absatz 2 MiLoG zur Anwendung kommen.

- b) bei der **Beschäftigung von kurzfristig Beschäftigten („Saisonkräfte“)** gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Hinweis:

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz ist auch eine befristete Ausweitung der kurzfristigen Befristung verabschiedet worden: Gemäß des neuen § 115 SGB IV wurde für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 der maximale Zeitrahmen von zwei auf drei Monate bzw. von 50 auf 70 Tage im Kalenderjahr verlängert.

In beiden o. g. Fällen der geringfügigen Beschäftigung gilt die Aufzeichnungspflicht unabhängig von der Branche in Bezug auf die jeweiligen Arbeitnehmer, jedoch nicht für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

- c) in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Schwarz-ArbG) genannten **Wirtschaftsbe-
reichen oder Wirtschaftszweigen für alle Arbeitnehmer**

In § 2a Schwarz-ArbG sind die Branchen genannt, für die eine Sofortmeldepflicht und Ausweismitführungspflicht am Arbeitsplatz gilt. Es sind dies: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Fleischwirtschaft.

- d) für **Entleiher, denen Zeitarbeitskräfte für Arbeitsleistungen in den unter c) genannten Wirtschaftszweigen überlassen werden.**

Bei der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht handelt es sich in den Fällen a) – c) um eine Pflicht des Arbeitgebers, im Fall d) um eine Pflicht des Entleihers. Die Vorschrift ist § 19 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) nachgebildet. In der Praxis hatte sich herausgestellt, dass es zwar häufig möglich war, den gezahlten Lohn festzustellen, nicht aber die Dauer der Arbeitszeit, für die der Lohn gezahlt wurde.

Hinweis:

Während die aufgrund des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns eingeführten Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für viele Branchen eine neue Herausforderung darstellen, gelten Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Zeitarbeitsunternehmen unabhängig hiervon bereits auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Gemäß § 17c Absatz 2 AÜG ist jedes Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung einer Rechtsverordnung nach § 3a (Lohnuntergrenze) erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Darüber hinaus sind gemäß § 7 Absatz 2 Satz 4 AÜG Geschäftsunterlagen zur Vorlage gegenüber der Erlaubnisbehörde drei Jahre lang aufzubewahren.

