

Ihre Ansprechpartnerin:



Dipl.-Finw. Bettina M. Rau-Franz
Steuerberaterin
Zertifizierte Testaments-
vollstreckerin

Tel. 0201 81 09 50
Mail: kontakt@franz-partner.de

Essen, 16. November 2016

AKTUELLES

Arbeitszeitkonten unter Berücksichtigung des Mindest- lohngesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz zieht empfindliche Strafen nach sich. Eine konkrete Form für die Aufzeichnungen der Arbeitszeiten z. B. von Berufskraftfahrern schreibt das Mindestlohngesetz nicht vor. Es genügen daher grundsätzlich handschriftliche Aufzeichnungen. Unternehmen können selbstverständlich auch auf die digitalen Kontrollgeräte ihrer Mitarbeiter zugreifen. Wir weisen darauf hin, dass es hierfür jedoch erforderlich ist, dass die Mitarbeiter - wozu sie auch grundsätzlich verpflichtet sind - jede Arbeits-tätigkeit außerhalb der reinen Fahrzeiten über die Kontrollgeräte erfassen.

Zur Arbeitszeit von Berufskraftfahrern zählen in diesem Zusammenhang insbesondere auch die Be- und Entladezeiten,
die Zeiten für Reinigung-und Wartungsarbeiten,
die Zeiten für die Erledigung gesetzlicher und behördlicher Formalitäten,
die Zeiten für die Überwachung von Be- und Entladungen sowie
die Wartezeiten.

Sofern alle diese Tätigkeiten auch ordnungsgemäß über die Kontrollgeräte erfasst werden, kann hierdurch grundsätzlich die Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz aufgezeichnet werden. Insoweit sollte jedoch nur die zur Erfassung der Arbeitszeit erforderlichen Daten exportiert und archiviert werden, die nach dem Mindestlohngesetz erforderlich sind. Anderenfalls besteht hier die Gefahr, dass die Daten an andere Behörden zwecks Überprüfung der Einhaltung von Lenk-und Ruhezeiten weitergeleitet werden.

Grundsätzlich besteht der Bedarf zur Führung von Arbeitszeitkonten dort, wo Flexibilität gefordert ist, d.h. insbesondere bei saisonalen Schwankungen. Als Arbeitszeitkonten werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle bezeichnet.

Eine Unterscheidung erfolgt im Wesentlichen nach dem zeitlichen Regulierungsrahmen. Es lassen sich zwei Grundtypen unterscheiden, Kurzzeitkonten und Langzeitkonten. Innerhalb dieser Grundtypen gibt es wiederum verschiedene Modelle.

Im Hinblick auf den Mindestlohn eröffnet § 2 Abs. 2 Mindestlohngesetz dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, in ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto einzustellen. Diese Arbeitsstunden sind innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung entweder durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 Mindestlohngesetz die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Insoweit kann durch die Einführung von Arbeitszeitkonten die Fälligkeit von Zahlungsansprüchen flexibler gestaltet werden.

Arbeitszeitkonten sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer attraktiv. So kann z. B. der Arbeitgeber, der in einem Bereich tätig ist, der starken saisonalen Schwankungen unterliegt, den Ausgleich über das Arbeitszeitkonto führen. Bei Arbeitnehmern besteht über ein Arbeitszeitkonto die Möglichkeit, Stunden zu sammeln, um diese beispielsweise dann für ein sabbatical zu verwenden.

Ein Arbeitszeitkonto bedarf keiner besonderen Form. Es kann sowohl elektronisch, als auch handschriftlich geführt werden. Es ist jedoch zwingend darauf zu achten, dass alle nötigen Inhalte vollständig sind und regelmäßig, in der Regel monatlich, aktualisiert werden. Im Arbeitszeitkonto ist die gesamte Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitnehmers zu erfassen. Bei Berufskraftfahrern sind neben der reinen Lenkzeit auch die oben aufgeführten Zeiten zu erfassen.

Wer jedoch gegen die Aufzeichnungspflicht verstößt, muss mit empfindlichen Strafen rechnen. Gemäß § 21 Abs. 3 Mindestlohngesetz kann das Bußgeld bei Verstoß gegen die Aufzeichnungspflichten bis zu 30.000 € betragen. Sollte ein Bußgeld von 2500 € oder mehr festgesetzt werden, so führt dies gemäß § 19 Mindestlohngesetz dazu, dass der Unternehmer von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen wird.

Mit freundlichen Grüßen
Roland Franz & Partner

Dipl.-Finw. Bettina M. Rau-Franz
Steuerberaterin

***Haben Sie noch Fragen? Gerne können Sie uns per Telefon oder E-Mail erreichen.
Wir sind für Sie da!***

Weitere Informationen über unser Unternehmen erhalten Sie im Internet unter
www.franz-partner.de