

Im Rahmen der Einführung des Mindestlohnes sind auch die Aufzeichnungspflichten neu strukturiert worden. Bisher waren nur die Bereiche, die besonders anfällig für Schwarzarbeiten sind, mit Aufzeichnungspflichten belegt. Zu nennen sind hier: Baugewerbe, Gaststätten, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, sowie Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Aufzuzeichnen sind

- Beginn
- Ende und
- Dauer der täglichen Arbeitszeiten
- Gewährter Urlaub
- Zeiten der Krankheit

Nunmehr wurde diese Aufzeichnungspflicht auch für alle geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber bis 450,00 €) und kurzfristig Beschäftigte (70 Tage oder drei Monate) eingeführt. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten unterliegen keinen Aufzeichnungspflichten!

Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren und müssen wöchentlich geführt werden; § 17 Mindestlohngesetz.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass auch Mini-Jobber normale Arbeitnehmer sind und sie somit Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsfristen haben. In den Stundenaufzeichnungen müssen daher auch die gewährten Pausen, Urlaube sowie Krankzeiten ersichtlich sein.

Da oft die Frage auftritt, welcher Urlaub einem Mini-Jobber zusteht:

- grundsätzlich gilt der im Arbeitsvertrag vereinbarte Urlaub
- mangels anderer Regelungen ist der gesetzliche Mindesturlaub zu gewähren, welcher vier Wochen bei einer 5-Tage-Woche beträgt.
Sollte im Arbeitsvertrag nichts ausgewiesen sein, hat auch der Mini-Jobber Anspruch auf diesen gesetzlichen Mindesturlaub (vier Wochen).

Beispiel:

Haben Sie folglich mit Ihrem Mini-Jobber vereinbart, dass er regelmäßig zehn Wochenstunden leistet ergibt sich an Urlaubsanspruch:

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden	
Arbeitszeit Mini-Jobber	10 Stunden	= 25 %

Mindesturlaub Vollzeitbeschäftigter = 160 Stunden

Bei 25 %iger Arbeitsleistung stehen dem Mini-Jobber daher 25 % von 160 Stunden = 40 Stunden Urlaub im Jahr zu.

Es ist zulässig, dass der Mini-Jobber auch geringe Über- oder Unterstunden je Monat hat, ohne dass dies eine Gefahr in der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung darstellt. Arbeitsschwankungen im Sinne eines Stundenkontos können daher auch bei einem Mini-Jobber geführt werden.

Entsprechende Aufzeichnungsmuster können bei uns auf der Webseite unter <http://www.heingmbh.de/aktuelles/download> abgerufen werden.