



KUNZ RECHTSANWÄLTE
KOBLENZ • MAINZ • BONN

So berechnen Sie Arbeitszeit und Mindestlohn richtig

DVZ-Symposium
Der Mindestlohn und seine Folgen
für Logistikunternehmen
Hamburg, 24. März 2015

Marcus Menster
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Marcus Menster

- **Rechtsanwalt**
- **Fachanwalt für Arbeitsrecht**

- **Tätigkeitsschwerpunkt: Arbeitsrecht für Logistikunternehmen**
- **ständiger Autor der Deutschen Verkehrszeitung**
- **Mitglied des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes**
- **Mitglied des Justizprüfungsamtes Rheinland-Pfalz**
- **Referent für TÜV Rheinland Akademie, ManagementZentrum Mittelrhein**

- **Kanzlei Koblenz • Mainzer Straße 108 • 56068 Koblenz**
- **T. 0261 / 301319 • F. 0261 / 301323 • menster@kunzrechtsanwaelte.de**

- **Bereitschaftszeiten und Mindestlohn**
- **Dokumentation der Arbeitszeiten**

- **Bereitschaftszeiten und Mindestlohn**
- Dokumentation der Arbeitszeiten

§ 1 Mindestlohngesetz – Mindestlohn

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
- (2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. [...]

§ 21a Arbeitszeitgesetz – Beschäftigung im Straßentransport

- (3) Abweichend von § 2 Abs. 1 ist keine Arbeitszeit:
 1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
 2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;
 3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit. [...]



Arbeitsbereitschaft

Während der Arbeitsbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeitstätigkeit bereit.



Bereitschaftszeiten

Beim Bereitschaftsdienst hat der Arbeitnehmer sich, ohne dass von ihm wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit auf Anweisung hin unverzüglich aufnehmen kann.



Rufbereitschaft

Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer, ebenfalls wie beim Bereitschaftsdienst, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitnehmer kann sich hierfür aber an einem Ort seiner Wahl aufhalten, der dem Arbeitgeber anzuzeigen ist. In der Sache muss der Arbeitnehmer seine jederzeitige Erreichbarkeit sicherstellen.



- Bereitschaftszeiten sind grundsätzlich vergütungspflichtige Arbeitszeit
- dies gilt auch für Beifahrerzeiten mit Mehrfahrerverkehr (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.04.2011)
- Höhe der Vergütung für Bereitschaftszeiten kann niedriger festgesetzt werden als Vergütung für Vollarbeit
 - Voraussetzung: Klare und verständliche Vereinbarung
 - Einschränkung: gesetzlicher Mindestlohn darf nicht unterschritten werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2014, zu Mindestlohnvorschriften auf Basis des Arbeitnehmerentsendegesetzes)
- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz ist gemäß § 3 MiLoG unabdingbar und zwingend, auch für die Tarifvertragsparteien
 - Mindestlohn gilt für jede Arbeitsstunde, gleich ob für Vollarbeit oder für Bereitschaftszeiten

Beispiel: MTV für Lohnempfänger im Güterkraftverkehrs- und Speditionsgewerbe Hamburg

§ 3 Abs. 5 BSt. d)

Die Entlohnung des Fahrpersonals richtet sich nach folgenden Grundsätzen:

- Arbeits- und Bereitschaftszeiten sowie Beifahrerzeiten im Regionalverkehr zu 100 %,
- Kabinen- und Beifahrerzeiten im Fernverkehr (§ 4 Ziff. 4. LTV) zu 70 %.
- Für Pausen, Ruhezeiten und Zeiten auf einer Fähre oder im Zug als Begleitpersonal erfolgt keine Vergütung.



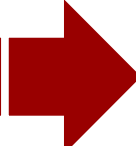
**Die 70%-Quote
unterschreitet in
allen Lohngruppen
den Mindestlohn**

- Bereitschaftszeiten und Mindestlohn
- **Dokumentation der Arbeitszeiten**

- in bestimmten Bereichen müssen Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer dokumentieren
- dies gilt für geringfügig Beschäftigte in allen Branchen
- in besonders gefährdeten Branchen unabhängig vom Beschäftigungsumfang:
 - im Baugewerbe
 - im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - im Personenbeförderungsgewerbe
 - im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
 - im Schaustellergewerbe
 - bei Unternehmen der Forstwirtschaft
 - im Gebäudereinigungsgewerbe
 - bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - in der Fleischwirtschaft

- Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung (MiLoAufzV) schafft Erleichterungen,
 - soweit Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind,
 - diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
 - sich diese ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen.
- Arbeitgeber muss für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (also nicht deren Beginn und Ende) aufzeichnen
- im Transport- und Beförderungsgewerbe liegt zwar eine solche mobile Tätigkeit vor
- aber: konkrete Vorgaben für Lage der Arbeitszeit durch Disposition, Dienstplanung und Kundenvorgaben
- keine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit, die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages liegt nicht in der Verantwortung der Fahrer
- keine Anwendbarkeit für Fahrpersonal
- in der Regel nur für reisende Angestellte anwendbar

Ausnahmen von der Dokumentationspflicht

- Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) hebt die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz auf
 - für Arbeitnehmer mit einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von mehr als € 2.958 (brutto),
 wenn der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 des ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

§ 16 Arbeitszeitgesetz - Aushang und Arbeitszeitzachweise

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...]. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

- es müssen folglich ohnehin für alle Arbeitnehmer in allen Branchen dokumentiert werden:
 - Arbeitszeiten von mehr als 8 Stunden an Montagen bis Samstagen
 - alle Arbeitszeiten an Sonntagen und Feiertagen

- das Mindestlohngesetz schreibt keine Form vor, mögliche Beispiele
 - Speicherung Daten Zeiterfassung
 - handschriftliche Aufzeichnungen
 - tabellarische Erfassung in EDV
- Arbeitgeber kann Erfassung an den Arbeitnehmer delegieren
- Aufzeichnungen müssen den Prüfbehörden vorgelegt oder als Datensatz zur Verfügung gestellt werden können
- Sonderfall: Nutzung der Kontrollgerätedaten
 - grundsätzlich möglich
 - Problem: Erfassungsfrist am 7. Tag nach der Arbeitsleistung
 - Problem: Dauer der Speicherung, Datenschutz
 - hoher Umfang der Speicherung nicht zweckmäßig
 - Empfehlung: Export der erforderlichen Daten aus Kontrollgerätedaten und Speicherung in gesondertem Dokument



*Der Mindestlohn gilt.
So einfach ist das.*



STUNDENZETTEL
NAME: L. MÜLLER

Tag	Beginn	Ende	Arbeitszeit (abzüglich Pausen)
Mo	8:00	17:30	9
Di	8:20	16:00	7

Bildquelle: http://www.der-mindestlohn-gilt.de/SharedDocs/Bilder/ml/art-dokumentationspflicht.jpg?__blob=poster

Oder doch nicht?