**Aufzeichnungspflichten nach Mindestlohngesetz (MiLoG) u. a. (Muster)**

Zu diesem Muster:

1.     Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.

2.     Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.

3.     Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.

4.     Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.

5.     Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.

6.     Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)

1. Das Formular bezieht sich auf die nach mehreren rechtlichen Bestimmungen dem Arbeitgeber aufgegebenen Aufzeichnungspflichten hinsichtlich der Arbeitszeit der durch den Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer.
2. Nach § 17 MiLoG muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Beschäftigten in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen und für alle geringfügig Beschäftigten im Sinne des [§ 8 SGB IV](http://dejure.org/gesetze/SGB_IV/8.html) (mit Ausnahme der Beschäftigten in Privathaushalten nach [§ 8a SGB IV](http://dejure.org/gesetze/SGB_IV/8a.html)) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen und die Aufzeichnungen wenigstens zwei Jahre - beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt - aufbewahren. § 2a SchwarzArbG betrifft

* das Baugewerbe,
* das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
* das Personenbeförderungsgewerbe, das Speditions-, Transport und das damit verbundene
* Logistikgewerbe,
* das Schaustellergewerbe,
* die Gebäudereinigung,
* die Forstwirtschaft,
* die Fleischwirtschaft sowie
* Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen.

Daneben bestehen schon bislang und unabhängig von den Pflichten zur Aufzeichnung nach MiLoG Aufzeichnungspflichten in den in [§ 4 AEntG](http://dejure.org/gesetze/AEntG/4.html) genannten Branchen (zum Teil mit § 2a SchwarzArbG übereinstimmend). Diese Branchen sind

* das Bauhauptgewerbe und das Baunebengewerbe im Sinne der Baubetriebe-Verordnung vom 28.10.1980 (BGBl. I S. 2033), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 26.04.2006 (BGBl. I S. 1085), in der jeweils geltenden Fassung, einschließlich der Erbringung von Montageleistungen auf Baustellen außerhalb des Betriebssitzes,
* die Gebäudereinigung,
* Briefdienstleistungen,
* Sicherheitsdienstleistungen,
* Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
* Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
* Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
* Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III
* Schlachten und Fleischverarbeitung.

Im Übrigen ist auch im Bereich der Pflege an Aufzeichnungspflichten zu denken ([§§ 13](http://dejure.org/gesetze/AEntG/13.html) i.V.m. [19](http://dejure.org/gesetze/AEntG/19.html) i.V.m. [7 AEntG](http://dejure.org/gesetze/AEntG/7.html)). Im Detail ist hier einiges unklar, denn in der Vergangenheit wurde die Regelung über die Aufzeichnungspflichten häufig folgenlos nicht beachtet; zudem hat der Verordnungsgeber zuletzt mit der Mindestlohnmeldeverordnung (dort § 2 Abs. 4) für Unsicherheit bei der Beurteilung der Rechtslage gesorgt. Siehe im Übrigen auch [§ 19 AEntG](http://dejure.org/gesetze/AEntG/19.html).

3. Das Formular enthält lediglich die gesetzlichen Mindestangaben. Es können natürlich weitere Angaben - z. B. Urlaubs- und Krankheitstage - „eingebaut“ werden. Das kann sich u. a. bei Minijobbern empfehlen, um in diesen Fällen die Gewährung der gesetzlich geregelten Ansprüche des Arbeitnehmers nachweisen zu können.

4. Der Arbeitnehmer muss die entsprechenden Aufzeichnungen nicht unterschreiben. Das kann sich aber gleichwohl empfehlen, wenn denn dem etwaig späteren Streit um die Arbeitszeiten und ggf. anderen Leistungen (z. B. Gewährung von Urlaub) vorgebeugt werden soll.

5. Das Muster unterstellt, dass kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung einschlägig ist. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.

