

Universität Würzburg, Sanderring 2, 97070 Würzburg

Per E-Mail  
An alle Dienststellen  
der Universität Würzburg  
ohne Klinikum

Sachbearbeiter: Herr Voll  
Telefon 0931 / 31-85276  
Telefax 0931 / 31-82605  
personal@zv.uni-wuerzburg.de  
www.uni-wuerzburg.de

Würzburg, 18.02.2015

**Unser Zeichen: 4 – MiLoG/Dok**

**Regelungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ab 01.01.2015  
hier: Dokumentationspflichten des Arbeitgebers**

**Anl.:** 1 Muster Zeiterfassung geringfügige Beschäftigte

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum 01.01.2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzgebers war es, ein Mindestmaß an Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. In diesem Zusammenhang kam es zur Erhöhung der Stundenentgelte für studentische Hilfskräfte und der bereits mit Schreiben vom 18.11.2014 mitgeteilten Konkretisierung von Praktikumsverhältnissen. Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten aus dem MiLoG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

Um eine Umgehung des Gesetzes durch eine formal korrekte Zahlung des Mindestlohnes bei quantitativer Erhöhung der Arbeitszeit zu verhindern, sieht das MiLoG eine besondere Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht für den Arbeitgeber vor.

Gemäß § 17 Abs. 1 MiLoG ist ein Arbeitgeber, der

- geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen i. S. d. § 8 Abs. 1 SGB IV oder
- Arbeitnehmer/innen in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen

beschäftigt, verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer/innen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Insbesondere im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte aber auch in den übrigen Bereichen hat die Regelung für geringfügige Beschäftigte konkrete Auswirkungen für die Julius-Maximilians-Universität.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung),
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate (bei Beschäftigungsbeginn ab 01.01.2015: drei Monate) oder 50 Arbeitstage (bei Beschäftigungsbeginn ab 01.01.2015: 70 Arbeitstage) nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

Hierzu zählen auch die Praktikumsverhältnisse, die unter den Mindestlohn fallen.

Ein Verstoß gegen die o. g. Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1 MiLoG stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden.

Die Einhaltung dieser Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist von den jeweiligen Personalverantwortlichen der Beschäftigungsstelle sicherzustellen.

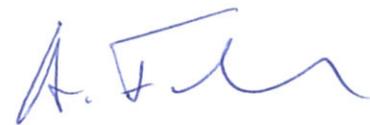
**Wir bitten Sie daher dringend dafür Sorge zu tragen, dass für sämtliche geringfügig Beschäftigte (inklusive studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden.**

Die zuständige Einzugs- und Meldestelle für geringfügige Beschäftigungen hat zur Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung das beigefügte [Dokumentationsmuster](#) bereitgestellt, welches Sie für die Aufzeichnungen verwenden können. Diese Erfassungsbögen bitten wir in Ihrem Bereich - auch nach Ausscheiden der Mitarbeiter - jeweils mindestens zwei Jahre aufzubewahren und für eine etwaige Prüfung durch die Zollbehörden bereitzuhalten.

Wir bitten dabei insbesondere um Beachtung, dass die bei Ihnen tätigen geringfügig Beschäftigten selbstverständlich nur in dem jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenumfang eingesetzt werden dürfen und die somit dokumentierte Arbeitszeit mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit übereinstimmen muss.

Besteht in Einzelfällen Unsicherheit darüber, ob bei einem Ihrer Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, können Sie sich gerne an die jeweils zuständigen Sachbearbeiter/innen der Personalabteilung wenden.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. A. Forchel  
Präsident



Dr. Uwe Klug  
Kanzler