



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-769
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Klus
Durchwahl 0511 1241-130
E-Mail Axel.Klus@evlka.de

Datum 3. Dez. 2014
Aktenzeichen GenA 303-7 / 72, 73
R. 230

mit Korrekturen/Ergänzungen

- vom 04.12.2014 (Bsp. 3 zu Ziff. 2.2.2)
- vom 11.12.2014 (Bsp. 1 zu Ziff. 2)
- vom 18.12.2014 (Änderung der Anl. 1 § 2 Abs. 3;
Überarbeitung der Anlagen 2 u. 3)
- vom 14.01.2015 (Einfügung der Ziff. 3.1)

Handreichung zum Mindestlohngesetz (MiLoG)

**Auswirkungen für den kirchlichen Bereich,
Pflichten der Anstellungsträger**

1. Das Mindestlohngesetz gilt für **alle** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
2. Im kirchlichen Bereich (DienstVO i.V.m. TV-L) liegen die tariflichen Stundenentgelte in allen Entgeltgruppen über dem gesetzlichen Mindestlohn.
3. Über die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete **Mehrarbeitsstunden** können jedoch das vertragliche Entgelt soweit **mindern**, dass für die geleistete Arbeit der Mindestlohn fällig wird, mit der Folge, dass sich die **Personalausgaben erhöhen**.
Mit der **Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos** (im Sinne des MiLoG) kann dies in bestimmtem Umfang vermieden werden.
4. Der Anstellungsträger ist **verpflichtet**, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit der geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **aufzuzeichnen** und mindestens zwei Jahre **aufzubewahren**.
5. Der Verstoß gegen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes ist eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR bzw. bis zu 500.000 EUR geahndet werden kann.
6. Das Mindestlohngesetz gilt grundsätzlich auch für **Praktikantenverhältnisse**; es gibt jedoch **Ausnahmen** (z.B. Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, Schülerbetriebspraktika).
7. Für die Praktikantinnen und Praktikanten, **die unter das Mindestlohngesetz fallen** (vgl. Nr. 5), gilt nunmehr auch das Nachweisgesetz.

Am 16. August 2014 ist das Tarifautonomiestärkungsgesetz¹ in Kraft getreten. Mit Artikel 1 dieses Gesetzes wurde das Mindestlohngesetz² eingeführt.

Aus den Bestimmungen des Mindestlohngesetzes ergeben sich für den kirchlichen Bereich die folgenden Auswirkungen:

1. Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

Das Mindestlohngesetz gilt seit dem 16. August 2014 für **sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (§ 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG) – im kirchlichen Bereich also für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnis die Dienstvertragsordnung³ (DienstVO) Anwendung findet.

Keine Anwendung findet das Mindestlohngesetz auf **Auszubildende** sowie auf **ehrenamtlich Tätige** (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

Zu beachten: Auch wenn auf das Entgelt der sogenannte Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26a Einkommensteuergesetz) angewendet wird, handelt es sich **nicht** um eine ehrenamtliche Tätigkeit, sodass auch für diese Fälle das Mindestlohngesetz gilt.

Auf Kinder unter 15 Jahren (soweit sie überhaupt beschäftigt werden dürfen) und auf **Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung** findet das Mindestlohngesetz ebenfalls keine Anwendung (§ 22 Abs. 2 MiLoG).

Vom Mindestlohngesetz **erfasst werden aber Praktikantinnen und Praktikanten** (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG). Das Mindestlohngesetz sieht hier jedoch **Ausnahmen** vor (*siehe hierzu Abschnitt 4 dieses Schreibens*).

Die Einhaltung der Bestimmungen des Mindestlohngesetzes kann von der Zollverwaltung sowie von anderen Behörden (z.B. Finanzämter, Träger der Rentenversicherung) geprüft werden (§ 15 MiLoG i.V.m. dem SchwArbG⁴).

Der Verstoß gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes ist eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet werden kann, der Verstoß gegen die Pflicht, das Arbeitsentgelt rechtzeitig und mindestens in Höhe des Mindestlohnes auszuzahlen, mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 EUR.

2. Mindestlohn

Mit dem Mindestlohngesetz wird ab dem 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt; er beträgt nach § 1 Abs. 2 MiLoG je Zeitstunde 8,50 EUR brutto.

¹ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (Tarifautonomiestärkungsgesetz, BGBl. I S. 1348)

² Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG)

³ Dienstvertragsordnung (DienstVO), Rechtssammlung Nr. 440-1

⁴ Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG)

Die Anstellungsträger sind durch das kirchliche Recht verpflichtet, auf die Dienstverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **die Dienstvertragsordnung anzuwenden**. Die tariflichen Tabellenentgelte⁵ je Arbeitsstunde übersteigen in jeder Entgeltgruppe den gesetzlichen Mindestlohn.

Dennoch kann – jedenfalls grundsätzlich – infolge der Ableistung von Mehrarbeit (= über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung) der Fall eintreten, dass der gesetzlich vorgesehene Mindestlohn von 8,50 EUR unterschritten wird. In diesen Fällen entsteht für die gesamte tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Anspruch auf den Mindestlohn.

Beispiel 1:

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten beträgt 4/38,5 Stunden (= 17,39 Std./Monat). Er erhält ein regelmäßiges teilzeitanteiliges Monatsentgelt in Höhe von 166,42 EUR. Damit beträgt das Stundenentgelt 9,57 EUR brutto.

Im Monat Januar 2015 leistet der Beschäftigte 8 Stunden Mehrarbeit.

Dadurch vermindert sich das in diesem Monat auf eine Arbeitsstunde entfallende Entgelt auf 6,55 EUR; der gesetzliche Mindestlohn ist unterschritten:

166,42 EUR/Monat	:	17,39 Std./Monat	=	9,57 EUR/Std.
166,42 EUR	:	25,39 Std.		
		(17,39 + 8)	=	6,55 EUR/Std.
<hr/>				
8,50 EUR	x	25,39 Std.	=	215,82 EUR
aber im Bereich der DienstVO:				
Anspruch auf das tarifliche Entgelt				
9,57 EUR	x	25,39 Std.	=	242,98 EUR
für Jan. 2015				

Unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Auszahlung des Entgelts für die Mehrarbeitsstunden tatsächlich geltend macht, ist das tarifliche Entgelt in diesen Fällen die Grundlage für den Beitragsanspruch der Sozialversicherungsträger.

2.1 Zusammensetzung des Mindestlohns

Der Gesetzgeber hat keine Festlegung getroffen, wie sich der Mindestlohn zusammensetzt. Den Regelungen über die Fälligkeit des Mindestlohns (§ 2 Abs. 1 MiLoG) ist aber indirekt zu entnehmen, dass der Anstellungsträger (= Arbeitgeber) einen ganzen Monat nach dem betreffenden Monat der Arbeitsleistung Zeit haben soll, den Mindestlohn zu zahlen. Hieraus ergibt sich nach unserer Auffassung, dass neben dem Tabellenentgelt auch Zulagen, die nicht von einer tatsächlichen Arbeitsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abhängen (z.B. Entgeltgruppenzulagen), bei der Prüfung des vertraglichen Entgelts am Mindestlohnstandard einzubeziehen sind.

Bei der Überprüfung des Mindestlohnstandard kann nur das berücksichtigt werden, was tatsächlich für den jeweiligen Abrechnungsmonat gezahlt wird. Einmalige Leistungen, wie die Jahressonderzahlung, können somit

⁵ DienstVO i. V. m. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

nicht zum Abgleich mit dem Mindestlohn für andere Monate herangezogen werden; eine fiktive „Zwölfteilung“ ist nicht möglich.

Vermögenswirksame Leistungen sind nicht zu berücksichtigen; sie sind kein Arbeitsentgelt.

2.2 Arbeitszeitkonto, Mehrarbeitsstunden

Nach § 2 Abs. 2 MiLoG wird der Mindestlohn für Mehrarbeitsstunden jedoch **nicht** fällig, wenn

- ein sogenanntes verstetigtes Entgelt gezahlt wird,
- die Mehrarbeitsstunden auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto (im Sinne des MiLoG) eingestellt und
- spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit oder Zahlung des Mindestlohns (nach DienstVO: des tariflichen Entgelts) ausgeglichen werden.

Beispiel 2:

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit eines Mitarbeiters, der die Außenanlagen pflegt, beträgt 4 Stunden (= 17,39 Stunden/Monat). Er ist in der Entgeltgruppe 2 TV-L eingruppiert und der Entgeltstufe 3 zugeordnet; er erhält ein regelmäßiges teilzeitanteiliges Monatsentgelt in Höhe von 209,03 EUR; entsprechend beträgt das Stundenentgelt 12,02 EUR brutto. Mit dem Mitarbeiter ist ein Arbeitszeitkonto (im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG) vereinbart.

Aufgrund besonderer Umstände leistet der Mitarbeiter im Monat Januar 2015 Mehrarbeit im Umfang von 7 Stunden.

Die 7 Stunden Mehrarbeit werden auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Dadurch bleiben sie bei der Prüfung des Mindestlohnstandards im Monat Januar 2015 unberücksichtigt.

2.2.1 Einrichtung eines Arbeitszeitkontos, schriftliche Vereinbarung

Die Führung des Arbeitszeitkontos muss zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Anstellungsträger schriftlich vereinbart sein.

Eine schriftliche Vereinbarung liegt auch vor, wenn das Arbeitszeitkonto in einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung für den gesamten Bereich des Anstellungsträgers oder einen Teilbereich geregelt ist.

Mit unseren Durchführungsbestimmungen zur DienstVO und zum TV-L hatten wir unter Ziff. 10 bestimmt, dass Arbeitszeitkonten bis auf weiteres nicht eingerichtet werden dürfen. Diese Durchführungsbestimmung wird insoweit geändert, dass nur Langzeitarbeitskonten im Sinne von § 10 Abs. 6 TV-L bis auf weiteres nicht eingerichtet werden dürfen.

Solange eine Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten mit der Mitarbeitervertretung nicht abgeschlossen ist, empfehlen wir, die schriftliche Vereinbarung des Arbeitszeitkontos nach dem als Anlage 1 beigefügten Muster

/

vorzunehmen. Das Muster haben wir im Intranet unserer Landeskirche im Word-Format bereitgestellt⁶.

Für eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung über Arbeitszeitkonten werden wir eine Muster-Dienstvereinbarung erarbeiten und mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen abstimmen. Zu gegebener Zeit werden wir Sie hierüber informieren.

2.2.2 Höchstgrenze für die Übertragung von Mehrarbeitsstunden

Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen **monatlich jeweils 50 v.H. der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** nicht übersteigen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG).

Mehrarbeitsstunden, die in einem Monat über diese Grenze hinausgehen, sind spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats mit dem tariflichen Entgelt zu vergüten.

Zu beachten ist, dass die Mehrarbeitsstunden, die über den Umfang von 50 v.H. der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinausgehen und nicht auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden dürfen, den tatsächlich auf eine Arbeitsstunde entfallenden Anteil des verstetigten (Monats-)Entgelts für diesen Monat mindern, ggf. bis unter das Mindestlohn-Niveau.

Beispiel 3:

Der Mitarbeiter aus Beispiel 2 leistet aufgrund besonderer Umstände im Monat Februar 2015 Mehrarbeit im Umfang von 20 Stunden. Davon werden 8,69 Stunden (= Höchstgrenze, 50 v.H. der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit) auf das Arbeitszeitkonto übertragen. Die darüber hinausgehende Mehrarbeitszeit von 11,31 Stunden ist bei der Prüfung des tatsächlich auf eine Arbeitsstunde entfallenden Arbeitsentgelts für den Monat Februar 2015 zu berücksichtigen.

Das im Monat Februar 2015 auf eine Arbeitsstunde entfallende Entgelt beträgt nur 7,28 EUR; der gesetzliche Mindestlohn ist unterschritten:

$$\begin{aligned} 209,03 \text{ EUR/Monat} & : 17,39 \text{ Std./Monat} = 12,02 \text{ EUR/Std.} \\ 209,03 \text{ EUR} & : 28,70 \text{ Std.} \\ & (17,39 + 11,31) = 7,28 \text{ EUR/Std.} \end{aligned}$$

Für 28,70 Arbeitsstunden im Monat Februar 2015 besteht Anspruch auf den Mindestlohn. Mit der Auszahlung des tariflichen Entgelts ist dieser Anspruch erfüllt; das tarifliche Stundenentgelt ist höher als der gesetzliche Mindestlohn.

2.2.3 Muster für ein Arbeitszeitkonto

Ein Muster für ein Arbeitszeitkonto haben wir als Anlage 2 der Rundverfügung G 1/2015 vom 13. Januar 2015 beigefügt (s. *Anlage 2 zu dieser Handreichung*). Eine entsprechende Excel-Datei mit Rechenfunktion haben wir im Intranet unserer Landeskirche bereitgestellt⁷.

Die Anlage 2 der gedruckten Fassung der Rundverfügung G 1/2015 musste überarbeitet werden. Deshalb weicht die Anlage 2 dieser PDF-Datei von der unter dem Datum am 13.01.2015 gedruckten Fassung der Rundverfügung ab.

⁶ Intranet - Personalrecht – Mitarbeiterrecht – Praxis – Arbeitshilfen, Muster – Formulare ...

⁷ Intranet - Personalrecht – Mitarbeiterrecht – Praxis – Arbeitshilfen, Muster – Arbeitshilfen

2.2.4 Erfasste Mehrarbeitsstunden

2.2.4.1 Ausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten

Die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Mehrarbeitsstunden sind spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch die bezahlte Gewährung entsprechender Freizeit oder durch die Zahlung des Entgelts auszugleichen (§ 2 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz MiLoG).

2.2.4.2 Ausnahme

Die gesetzliche Verpflichtung, dass die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Mehrarbeitsstunden spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung auszugleichen sind (§ 2 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz MiLoG), greift nicht bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen bereits durch die Zahlung des verstetigten Entgelts der Anspruch auf den Mindestlohn erfüllt ist.

Dies ist bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fall, die bereits durch das verstetigte Monatsentgelt für alle geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt des Zwölfmonatszeitraums ein Entgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns erhalten.

Beispiel 4:

Eine Diakonin ist in der Entgeltgruppe 9 eingruppiert und der Entgeltstufe 3 zugeordnet. Unter Berücksichtigung der Entgeltgruppenzulage nach Anlage 2 der DienstVO Abschnitt C beträgt das auf eine Stunde entfallende Entgelt 18,66 EUR brutto.

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit beträgt 4 Stunden (= 208,71 Stunden/ Jahr). Die Mitarbeiterin leistet im Laufe von 12 Monaten 80 Mehrarbeitsstunden.

Das durchschnittlich auf eine Arbeitsstunde entfallende Entgelt beträgt 12,76 EUR:

$$\begin{aligned} 3.893,64 \text{ EUR/Jahr} & : 208,71 \text{ Std./Jahr} & = 18,66 \text{ EUR/Std.} \\ 3.893,64 \text{ EUR} & : 288,71 \text{ Std.} \\ & (208,71 + 80) & = 13,49 \text{ EUR/Std.} \end{aligned}$$

Die gesetzliche Verpflichtung, dass die Mehrarbeitsstunden innerhalb von 12 Kalendermonaten auszugleichen sind, greift in diesem Fall nicht.

Der vorgenannte Ausnahmetatbestand ist jedenfalls immer dann gegeben, wenn ein verstetigtes Monatsentgelt in Höhe von mindestens 2.218,00 EUR gezahlt wird.

2.2.4.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, so sind die zu diesem Zeitpunkt noch auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Mehrarbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat durch die Zahlung des tariflichen Entgelts abzugelten.

2.3 Ausschlussfrist, Verjährung

Nach § 3 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam.

Der Mindestlohn wird nach dem Gesetzeswortlaut für die **tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung** geschuldet. Damit werden von der Regelung des § 3 MiLoG **nicht** erfasst gesetzliche Ansprüche auf **Fortzahlung des Entgelts** aus besonderem Anlass. Hierzu gehören insbesondere das Urlaubsentgelt nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen.

Die Regelung des § 3 MiLoG hat zur Folge, dass die Ausschlussfrist nach § 27 DienstVO i.V.m. § 37 TV-L keine Anwendung findet, **soweit** es um den Mindestlohnanspruch geht. Der Mindestlohnanspruch unterliegt nur der regelmäßigen 3-jährigen Verjährung (§ 195 BGB).

Dies bedeutet, dass der Anteil des tariflichen Stundenentgelts bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes unter den Schutz des § 3 MiLoG fällt und die Ausschlussfrist auf diesen Anteil keine Anwendung findet.

Soweit die tariflichen Entgeltansprüche über den Mindestlohnanspruch hinausgehen, unterfallen sie ebenso wie Zulagen, Sonderzahlungen und sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis weiterhin den Ausschlussfristen der DienstVO i.V.m. dem TV-L und können nur in diesem Zeitrahmen geltend gemacht werden.

3. Aufzeichnung der Arbeitsstunden, die von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistet werden

Das tarifliche Tabellenentgelt (DienstVO i.V.m. TV-L), das auf jede vertraglich vereinbarte Arbeitsstunde entfällt, übersteigt in allen Entgeltgruppen den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 MiLoG – jedenfalls grundsätzlich (*vgl. Abschnitt 2*).

Auch wenn der Mindestlohn nicht zum Tragen kommt, sind die Anstellungsträger dennoch **verpflichtet**, die **von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** (im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV) **tatsächlich geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen** (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Dadurch ist u. a. sichergestellt, dass der Anstellungsträger die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei Überprüfungen durch die Zollverwaltung oder andere Behörden nachweisen kann.

Die Art und Weise, wie die Angaben zur Arbeitszeit (Beginn, Ende, Dauer) erfasst und dokumentiert werden, ist nicht vorgeschrieben. Der Anstellungsträger muss aber darlegen können, welche Methode er für die Aufzeichnung gewählt hat (wie: Journal eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems, monatlicher Ausdruck [*z. B. einer Excel-Datei*], Eintragungen in eine entsprechende Liste).

Ein **Muster** für die Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden haben wir als Anlage 1 der Rundverfügung G 1/2015 vom 13. Januar 2015 beigelegt (*s. Anlage 3 zu dieser Handreichung*). Eine entsprechende Excel-Datei

Die Anlage 1 der gedruckten Fassung der Rundverfügung G 1/2015 musste überarbeitet werden. Deshalb weicht die Anlage 3 dieser PDF-Datei von der unter dem Datum am 13.01.2015 gedruckten Fassung der Rundverfügung ab.

mit Rechenfunktion haben wir im Intranet unserer Landeskirche bereitgestellt⁸.

Ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem erfüllt in der Regel die gesetzlichen Anforderungen an die Aufzeichnung der Arbeitszeit.

Die gesetzliche Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit besteht nur für die geringfügig Beschäftigten (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG). Die Aufzeichnung der Arbeitszeit der übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nach unserer Auffassung aber unerlässlich, wenn die Führung eines Arbeitszeitkontos vereinbart ist (*vgl. Ziff. 2.2*).

Der Anstellungsträger kann die Aufgabe, die erforderlichen Angaben zur Arbeitszeit zu erfassen, auch delegieren, z. B. auf die Einrichtungsleitung oder sogar auf die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter selbst. In jedem Fall trägt der Anstellungsträger aber die Verantwortung und muss bei der Feststellung von Versäumnissen oder Fehlern im Rahmen einer Überprüfung mit einem Ordnungswidrigkeitsverfahren rechnen.

Der Beginn, das Ende und die Dauer der jeweiligen täglichen Arbeitszeit ist **spätestens bis zum Ablauf des 7. Kalendertages** aufzuzeichnen, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt.

Beispiel 5:

Die geringfügig beschäftigte Pfarramtssekretärin arbeitet regelmäßig dienstags und freitags.

Beginn, Ende und Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sind spätestens bis zum Ablauf des Dienstags bzw. des Freitags der jeweiligen Folgewoche aufzuzeichnen.

Da der tatsächliche Ablauf eines Arbeitstages aufzuzeichnen ist, empfehlen wir, die Angaben zeitnah zu erfassen, z. B. am Ende des jeweiligen Arbeitstages, und die Aufzeichnungen mindestens monatlich von Seiten des Anstellungsträgers und von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter abzeichnen zu lassen.

Die Aufzeichnungen sind **für die Dauer von mindestens 2 Jahren aufzubewahren**, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

Beispiel 6:

Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter arbeitet am 15. Dez. 2014. Beginn, Ende und Dauer dieser Arbeitsleistung ist spätestens bis zum Ablauf des 22. Dez. 2014 aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist mindestens bis zum Ablauf des 22. Dez. 2016 aufzubewahren.

Beim Einsatz eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems ist sicherzustellen, dass die systemseitige Protokollierung der Zeiterfassung von geringfügig Beschäftigten mindestens zwei Jahre ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt abrufbar ist. Ansonsten ist die systemseitige Protokollierung in anderer geeigneter Weise aufzubewahren.

⁸ Intranet - Personalrecht – Mitarbeiterrecht – Praxis – Arbeitshilfen, Muster – Arbeitshilfen

Vom Anstellungsträger geführte Arbeitszeitaufzeichnungen, die eine Auszahlung begründen, sind zur Aufbewahrung an das zuständige Kirchenamt/Kirchenkreisamt abzugeben.

3.1 Aufzeichnung der Arbeitszeit von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern der Entgeltgruppen 2, 4 und 6

Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker mit C- oder D-Kirchenmusikprüfung oder ohne Kirchenmusikprüfung sind in der Entgeltgruppe 6, 4 oder 2 TV-L eingruppiert. Die mit ihnen vertraglich zu vereinbarende Arbeitszeit bemisst sich nach § 11 Absatz 4 und 5 DienstVO.

Um nachteilige Auswirkungen für diese Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker durch die Aufzeichnung und die Führung eines eventuell vereinbarten Arbeitszeitkontos zu vermeiden, sind die tatsächlich geleisteten Dienste mit den in § 11 Absatz 4 DienstVO festgelegten Stundenumfängen als Arbeitszeit zu erfassen. Mit diesen Stundenumfängen sind Übungszeiten und die eventuelle Vor- oder Nachbereitung der Dienste abgedeckt; diese Zeiten werden somit nicht zusätzlich als Arbeitszeit erfasst.

4. Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf Praktikantenverhältnisse

Vom Mindestlohngesetz werden auch **Praktikantenverhältnisse** erfasst. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG gelten Praktikantinnen und Praktikanten (§ 26 BBiG⁹) grundsätzlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes. Damit besteht u. a. Anspruch auf den Mindestlohn.

In § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG definiert der Gesetzgeber, dass – unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses – Praktikantin oder Praktikant ist, wer sich nach der **tatsächlichen** Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG sieht aber auch **Ausnahmen** vor. Vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes sind die Praktikantinnen und Praktikanten ausgenommen, die

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten;

⁹ § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) - Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

Unter diese Ausnahmeregelung fallen auch die Berufspraktika, die Diakoninnen und Diakone, Sozialarbeiterinnen/-pädagoginnen und Sozialarbeiter/-pädagogen für den Abschluss ihrer Ausbildung bzw. die Erlangung der staatlichen Anerkennung zu absolvieren haben.

Erfasst von dieser Ausnahmeregelung sind auch solche Praktika, die als Voraussetzung zur Aufnahme einer bestimmten Ausbildung oder eines Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind.

- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten;
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) teilnehmen.

Auch wenn diese vorgenannten Praktikantenverhältnisse nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn fallen, haben die Praktikantinnen und Praktikanten nach § 17 i.V.m. § 26 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung. **Die Angemessenheit hängt jeweils vom Einzelfall ab.** Es kann auch angemessen sein, keine Vergütung zu zahlen, z. B. bei den sogenannten Schülerbetriebspraktika, die Schülerinnen und Schüler an allgemein bildenden Schulen zur beruflichen Orientierung und beruflichen Bildung absolvieren.

Auf die Vertragsverhältnisse der Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten findet die Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen¹⁰ i.V.m. dem Tarifvertrag der Länder¹¹ Anwendung.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass die Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen, seit dem 16. August 2014¹² auch unter den Geltungsbereich des **Nachweisgesetzes** fallen.

Entsprechend gilt das Nachweisgesetz (weiterhin) **nicht** für die Praktikantinnen und Praktikanten, die vom Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgenommen sind (wie z. B. die Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten).

Im neuen § 2 Abs. 1a NachwG sind die in der Niederschrift über ein Praktikantenverhältnis aufzunehmenden Vertragsbedingungen aufgeführt. Hierzu gehören insbesondere Angaben über die mit einem Praktikum verfolgten

¹⁰ *Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (ARR-Azubi/Prakt), RS Nr. 440-3*

¹¹ *Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L)*

¹² *Artikel 3a des Tarifautonomiestärkungsgesetzes – Änderung des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)*

Lern- und Ausbildungsziele, sowie zur Dauer des Praktikums und zur Zahlung der Vergütung.

Die Niederschrift muss der Praktikantin bzw. dem Praktikanten **spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit** ausgehändigt werden.

Gemäß Absatz 1a Satz 3 NachwG ist auch in diesen Fällen die elektronische Form für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen ausgeschlossen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage:

gez. Unterschrift

(Dr. Lehmann)

(Muster)

**Vereinbarung
über die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos
im Sinne des § 2 Mindestlohngesetz**

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Frau/Herrn (im Folgenden Mitarbeiterin/Mitarbeiter genannt), wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1

(1) Die tatsächliche geleistete Arbeitszeit wird

- in einer Liste nach dem Muster der Anlage 1 aufgezeichnet. Die Liste wird monatlich abgeschlossen und von den Vereinbarungsparteien unterzeichnet.
- in einer Excel-Datei aufgezeichnet, die der Systematik des Musters der Anlage 1 entspricht. Die Aufzeichnung wird monatlich abgeschlossen, ausgedruckt und von den Vereinbarungsparteien unterzeichnet.
- durch ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem erfasst.

(2) Der Anstellungsträger kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit gemäß Absatz 1 delegieren.

§ 2

(1) Für die Erfassung der monatlich geleisteten Mehr- oder Minderzeiten, die sich aus der Aufzeichnung der Arbeitszeit (§ 1) ergeben, führt der Anstellungsträger ein Arbeitszeitkonto

- nach dem Muster der Anlage 2.
- mittels einer Excel-Datei, die der Systematik des Musters der Anlage 2 entspricht.
- mittels eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems.

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter hat jederzeit das Recht, ihr/sein Arbeitszeitkonto einzusehen.

(2) Arbeitsstunden, die im Kalendermonat

- über die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen oder
- die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeitszeit unterschreiten

werden entsprechend auf das Arbeitszeitkonto eingestellt.

Angefallene Überstunden im Sinne des § 7 Absatz 7 TV-L (*über 38,5 Stunden/Woche hinaus*) werden mit dem Eineinviertelfachen auf das Arbeitszeitkonto eingestellt (§ 12 Nr. 1 DienstVO).

(3) Mehrarbeitsstunden, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit **im jeweiligen Monat um mehr als 50 Prozent übersteigen**, dürfen nicht auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

§ 3

(1) Die Arbeitsstunden nach § 2 Absatz 2 sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freistellung von der Arbeit auszugleichen. Ist das aus dienstlichen/betrieblichen Gründen nicht möglich, sind diese Arbeitsstunden durch die Zahlung des tariflichen Entgelts auszugleichen.

(2) Die Arbeitsstunden nach § 2 Absatz 3 sind spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, mit dem tariflichen Entgelt zu bezahlen.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Ort, Datum)

Der Anstellungsträger:

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter:

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)

