

# Der Worte sind genug gewechselt...

**Der Mitarbeiter als Mitunternehmer; ein Wunsch den viele Unternehmer und Unternehmerinnen haben, der leider jedoch nur in wenigen Fällen wirklich in Erfüllung geht. Auch wenn diese Aussage nicht der „political correctness“ entspricht, zeigen sich im Alltag nicht selten Abweichungen in der Bewertung betrieblicher Erfordernisse zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung.**

Dies resultiert weniger aus einem bösen Willen heraus, als dem Umstand einer unterschiedlichen Bewertung. So werden bspw. das Führen von Stundenzetteln und Checklisten und deren zeitnahe Abgabe im Büro vom Mitarbeiter oftmals als ein lästiges Übel angesehen. Im Ergebnis führt das dann nicht selten zu lückenhaften Angaben, bei wem genau gearbeitet und welche Leistungen ausgeführt wurden. Aus Mitarbeitersicht dienen die Stundenzettel vorrangig zur Berechnung seines Lohnanspruchs. Das diese Aufzeichnungen Grundlage für die Rechnungsstellung bilden, sei es als Teil oder Schlussrechnung und auch zur Erfassung von Zusatzleistungen, wird so nicht immer wahrgenommen. Auch nicht, dass die Baustellenstunden in die Nachkalkulation einfließen und das Baustellenergebnis bestimmen. Gerade hier zeigen sich in der Praxis auffallend häufig Unterschiede in der Summe der Baustellenstunden, die für die Lohnabrechnung vom Mitarbeiter geschrieben werden und den Mitschreibungen der Baustellenstunden bspw. des Bautagebuchs oder der Baustellenakte. Mit einer signifikanten höheren Anzahl der Stunden der „Eigenmitschreibung“ für die Lohnabrechnung.

Während diese Probleme noch „hausintern“ gemanagt werden können, bspw. durch die Frage, warum können die Baustellenstunden nicht nur einmal erfasst und dann gleichzeitig Grundlage für die Baustellenbetrachtung und die Lohnabrechnung werden (beide Angaben müssten logischerweise ja identisch sein), sind die Anforderungen an die Form der Lohnaufzeichnung durch den Zoll weniger diskutabel.

## Aufzeichnungspflichten nach Mindestlohn

Mit dem Mindestlohngesetz wurden leider auch neue Aufzeichnungspflichten festgelegt. So sind für geringfügig Beschäftigte (450,00 €) und kurzfristig Beschäftigte und für Branchen, die unter die Regelung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes fallen, folgende Aufzeichnungspflichten vorgesehen:

Es ist der **Beginn, das Ende und die Dauer** der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung muss zwei Jahre aufgehoben werden.

Die Dokumentation und Aufzeichnung der Arbeitszeiten muss innerhalb 1 Woche (7 Kalendertage) vorliegen. Einen Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht ist eine Ordnungswidrigkeit



Es schreibt für Sie

Diplom-Betriebswirt  
Wolfgang Krauß

Seit über 25 Jahren in der betriebswirtschaftlichen Beratung von Handwerksbetrieben tätig

Kolbing 35 · 83556 Griesstätt  
Telefon: (0 80 39) 90 97 220  
Mobil: (01 72) 7 49 91 02  
E-Mail: wolfgangkrauss-beratung@t-online.de  
Internet: www.beratungfuershandwerk.de  
www.die-erfolgswerker.de



Es schreibt für Sie

RA Andreas Becker

Fachanwalt für Bau- und  
Architektenrecht

Nienburger Str. 14a  
30167 Hannover  
Telefon: (05 11) 123 137 0  
Fax: (05 11) 123 137 20  
E-Mail: info@becker-baurecht.de  
Internet: www.becker-baurecht.de

und kann mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

## Arbeitszeitkonten

Werden Mehrleistungen auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, so ist das Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohngesetz innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen.

Grund ist der, dass eine Leistung von Überstunden dazu führen kann, dass der Mitarbeiter in dem jeweiligen Monat nicht den Mindestlohn erhalten könnte. Aus diesem Grunde müssen die Arbeitskonten regelmäßig überprüft werden, so dass diese innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen werden.

## Arbeitszeitbetrug

In vielen Betrieben werden die tatsächlich geleisteten Stunden handschriftlich erfasst. Leider werden Arbeitszeiten oftmals geschönt eingetragen, weil Mitarbeiter z. B. manchmal zu spät zur Arbeit kommen und dann aber ihren eigentlich Arbeitsbeginn in diese Listen eintragen. Bei solchen Eintragungen handelt es sich nicht um einen Kavaliärsdelikt, sondern um einen Arbeitszeitbetrug.

Als Arbeitsgeber erfolgt eine Lohnabrechnung auf Basis der eingetragenen Stunden. Der Auftraggeber muss jedoch lediglich für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden eine Vergütung entrichten. Wird eine Arbeitszeit eingetragen, die nicht als tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden ist, so handelt es sich schlichtweg um Betrug, der neben den arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch strafrechtliche Konsequenzen haben kann und auch zivilrechtliche – hier die Rückforderung der zu viel gezahlten Vergütung.

Das Beispiel der Lohnaufzeichnungen zeigt auf, dass betriebliche Prozesse verbindlich vereinbart werden müssen. Im Regelfall erfolgt dies mündlich in Form eines Gesprächs.

Dies hat allerdings den Nachteil, dass hierbei Dinge in der nachträglichen Betrachtung vergessen oder gar falsch verstanden werden können. Auch in einem Streitfall vor Gericht wird immer danach entschieden werden, was letztendlich formal belegt werden kann.

Es hat sich daher bewährt für wichtige zu vereinbarenden Anweisungen die Schriftform zu wählen, bspw. in Form einer Betriebsanweisung. Diese wird dann mit dem Mitarbeiter besprochen, ausgehändigt und ein vom Mitarbeiter unterschriebenes Exemplar der Personalakte zu geführt. Insbesondere die durch den Mitarbeiter zu leistenden Unterschrift hat in der praktischen Umsetzung zu einer deutlichen Verbesserung des Erinnerungsvermögens geführt.

Betriebsanweisungen sind ein wichtiges Mittel zur Steuerung des Betriebes. Betriebsanweisungen können folgende Punkte bei der Formulierung berücksichtigen:

1. Festlegen eines Anwendungsbereiches!
2. Auf konkrete Gefahren hinweisen
3. Verhaltensregeln festlegen

## Beispiel für eine Betriebsanweisung:

Mitarbeiter

**Betr.: Betriebsanweisung Rauchverbot**

Sehr geehrter Herr xxx,

auf unseren Baustellen und in unserem Betrieb herrscht Rauchverbot während der Arbeitszeit. Das Rauchen ist in den Pausenzeiten gestattet, dabei ist zu beachten, dass evtl. besondere Raucherzonen ausgewiesen sind.

Die meisten unserer Kunden wünschen nicht, dass in ihren Räumen geraucht wird, dass Verlassen des Arbeitsplatzes für eine „Raucherpause“ außerhalb der Pausenzeiten dulden wir nicht.

Bitte bestätigen Sie uns mit Ihrer Unterschrift, dass Sie das Rauchverbot auf den Baustellen und im Betrieb zur Kenntnis genommen haben und reichen uns das unterschriebene Exemplar für unsere Dokumentation zurück.

Ort, Datum \_\_\_\_\_  
(Unterschrift)