



## update Arbeitsrecht

13. August 2015

### Lockerung der MiLoDokV

**Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zu Gunsten der Arbeitgeber die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) gelockert.**

Astrid Reich  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Berlin

Nach der MiLoDokV vom 18.12.2014 bestand für Minijobs und für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen (Baugewerbe, Gaststätten – und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions- Transport – und damit verbundene Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft) eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit für Einkommen bis zu 2.958,00 EUR brutto monatlich.

#### **bisherige Dokumentationspflichten**

Nach der am 27.07.2015 verabschiedeten und am 01.08.2015 in Kraft getretenen MiLoDokV (BAntz AT 31.07.2015 V1) bleibt diese Einkommensgrenze für die Aufzeichnungsverpflichtung bestehen. Zusätzlich entfällt die Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, wenn das verstetigte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 2.000,00 EUR brutto überschreitet. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer in den letzten vollen 12 Monaten nachweislich ein Bruttomonatsgehalt von mehr als 2.000,00 EUR brutto erhalten hat. Dabei bleiben Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bei der Berechnung unberücksichtigt.

#### **Erleichterung der Dokumentationspflichten**

Wird danach in einem Monat, z.B. wegen einer Teilzeitvereinbarung, ein Bruttomonatsgehalt von 2000,00 EUR oder weniger gezahlt, beginnt der 12-monatige Zeitraum erneut zu lau-

fen und verzögert sich der Zeitraum, ab dem die Aufzeichnungspflicht entfällt.

Der Begründung zum Verordnungsentwurf ist zu entnehmen, dass ein verstetigtes Arbeitsentgelt nur dann vorliegen soll, wenn der Arbeitnehmer hierauf einen einklagbaren Anspruch hat, ohne dass er einen konkreten Nachweis geleisteter Arbeitsstunden erbringen muss. Damit können z.B. Überstunden bei Ermittlung des regelmäßigen Monatsentgelts nicht berücksichtigt werden.

Der Schwellenwert von 2000,00 EUR brutto gilt sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

Bei im Betrieb des Arbeitgebers arbeitenden Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers entfällt die Aufzeichnungspflicht. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, kommt es auf das Bestehen eines entsprechenden Verhältnisses zum vertretungsberechtigten Organ bzw. dessen Mitglied bzw. eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der Personengesellschaft an.

An der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung für geringfügig Beschäftigte wird unverändert festgehalten.

**Wegfall der Aufzeichnungspflicht für nahe Angehörige**

**geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

**Ihre Ansprechpartnerin zu diesem Thema**



Rechtsanwältin  
**Astrid Reich**  
 T +49 30 88 00 97-30  
 F +49 30 88 00 97-99  
 a.reich@heuking.de

<p>Bitte senden Sie mir den</p> <p><input type="checkbox"/> Newsletter Arbeitsrecht künftig in gedruckter Ausführung</p> <p><input type="checkbox"/> Update Arbeitsrecht</p> <p>zukünftig per Email zu – kostenlos, unverbindlich, jederzeit kündbar.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte Update Arbeitsrecht nicht mehr erhalten.</p> <p>Fax-Antwort an: +49 30 88 00 97-99                  E-Mail-Antwort an: a.reich@heuking.de</p>	<p>Versandservice und Kontakt</p> <p>Ihr Name: .....</p> <p>Ihre Email-Adresse: .....</p> <p>Ihre Adresse: .....</p> <p>.....</p>
<p>Diese und alle weiteren Ausgaben des „Newsletters/Update Arbeitsrecht“ finden Sie im Internet unter <a href="http://www.heuking.de/ueber-uns/newsletter.html">http://www.heuking.de/ueber-uns/newsletter.html</a></p>	<p>Download</p>