



# SCHLICHTING & MERTENS

STEUERBERATER Partnerschaft mbB

## WICHTIGE MANDANTENINFORMATION

**Mindestlohn ab 01. Januar 2024: € 12,41**

**Arbeit auf Abruf / MiniJob und MidiJob**

Der Mindestlohn in Deutschland beträgt ab dem **01.01.2024 EUR 12,41** je Stunde (bisher EUR 12,00); eine weitere Erhöhung auf EUR 12,82 zum 01.01.2025 ist bereits beschlossen. Parallel steigt die monatliche Entgelt-Grenze des MiniJobs ab dem 01.01.2024 von EUR 520,00 auf EUR 538,00.

Für die sog. MidiJobs liegt damit die neue Geringfügigkeitsgrenze zwischen EUR 538,01 und EUR 2.000,00, innerhalb derer ein gleitender und damit beitragschonender Übergang in die vollständige Sozialversicherungspflicht erfolgt.

Die Bestandsschutzregelung für Arbeitnehmer mit einem Verdienst zwischen EUR 450,01 EUR 520,00 endet am 31.12.2023 (grundsätzlich wäre auch hier bereits die Gleitregelung anzuwenden; diese wurde für das Jahr 2023 gesetzlich ausgesetzt), sodass ab Januar 2024 diese Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigte abgerechnet werden müssen.

Ab dem Jahr 2024 beträgt für Neuverträge die Mindest-Ausbildungsvergütung, die keiner Tarifbindung unterliegen, im 1. Ausbildungsjahr: EUR 649,00; im 2. Ausbildungsjahr: EUR 766,00; im 3. Ausbildungsjahr: EUR 876,00 und im 4. Ausbildungsjahr: EUR 909,00.

Bitte beachten Sie jedoch, dass in Tarifverträgen oder in für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen der Mindestlohn abweichen kann. In diesem Fall gilt der Mindestlohn laut Tarifvertrag. In Zweifelsfällen sollten Sie sich mit dem Arbeitgeberverband hierzu abstimmen oder anwaltlichen Rat einholen.

Für Minijobber in allen Branchen sowie für Arbeitnehmer in speziellen Branchen bringt das Mindestlohngesetz spezielle Melde- und Dokumentationspflichten mit sich.

Dies betrifft insbesondere folgende Branchen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Fleischwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe

Arbeitgeber in diesen Branchen müssen für jeden Arbeitnehmer den Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Arbeitsdauer der täglichen Arbeitszeit zeitnah aufzeichnen (§ 17 MiLoG). Diese sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Aufzeichnung muss bis spätestens zum Ablauf des siebten Tags nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgen.

Dies gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher seine Arbeitnehmer für einen der obigen Bereiche überlässt.

Die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) mit Wirkung vom 01.08.2015 in der Fassung vom 15.12.2023 befreit Arbeitnehmergruppen von Dokumentationspflichten, wenn auf Grund der Ausgestaltung und des Vollzugs ihres Arbeitsvertrages kein nennenswertes Risiko eines Mindestlohnverstoßes vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn der

- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über brutto EUR 4.176,00 erhält
- Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt über brutto EUR 2.784,00 erhält und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf Monate nachweislich gezahlt hat (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben bei der Berechnung des Zeitraums von zwölf Monaten unberücksichtigt)
- für beschäftigte enge Familienangehörige

Bei Pflichtverstößen droht ein Bußgeld bis zu EUR 30.000,00; bei einer Geldbuße von mindestens EUR 2.500,00 kann ein Unternehmen zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden.



# SCHLICHTING & MERTENS

STEUERBERATER Partnerschaft mbB

## WICHTIGE MANDANTENINFORMATION

Die Aufzeichnungspflicht bezieht sich auf die tatsächlich erbrachte und nicht die vereinbarte bzw. geplante Arbeitszeit. Auch die Pausenzeiten, die nicht als Arbeitszeit gelten, sollten aufgezeichnet werden. Eine Unterzeichnung durch den Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, kann aber Streitigkeiten vermeiden.

Für Praktikanten kommt es auf den Einzelfall an; grundsätzlich sind auch sie in den Bereich des MiLoG einbezogen.

### **Arbeit auf Abruf:**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist dabei auf Folgendes zu achten.

Für Teilzeitbeschäftigte sowie für Fälle der Befristung gilt ab dem 01.01.2019 folgende Regelung:

- Sofern keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gelten 20 Stunden je Woche als vereinbart.
- Sofern keine tägliche Arbeitszeit festgelegt ist, ist der Arbeitnehmer täglich mindestens 3 Stunden durchgängig zu beschäftigen.
- Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit, dürfen maximal 25% der vereinbarten Mindestarbeitszeit zusätzlich abgerufen werden.
- Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, sind zwingend 80% dieser Arbeitszeit abzurufen.
- Die Abruf-Arbeit ist dem Arbeitnehmer mindestens 4 Tage im Voraus mitzuteilen.

### **Gefahrenpotenzial:**

Bei diesen Abrufarbeitsverträgen droht die volle Sozialversicherungspflicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze (ab 01.01.2024 EUR 538,-) überschritten wird und keine Regelung zur Arbeitszeit getroffen wird. Und die Grenze wird bei einem Mindestlohn von EUR 12,41, einer als vereinbart geltenden Arbeitszeit von 20 Wochenstunden und bei rechnerischen 4,33 Wochen/Monat deutlich überschritten (EUR 1.074,70). Folge: volle Sozialversicherungspflicht (und nicht nur pauschale Kranken- und Rentenversicherung wie sonst bei einem 520 EUR-Job üblich).

Wir empfehlen daher – sofern noch nicht geschehen – in einem schriftlichen Nachtrag zum Arbeitsvertrag die Arbeitszeit zu regeln. Sofern aus betrieblichen Gründen keine Festvergütung (auch hier mit Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit) vereinbart werden kann, verbleibt u.E. nur die Vereinbarung und Einrichtung von Arbeitszeitkonten, sodass bei einer vereinbarten, aber tatsächlich nicht erreichten wöchentlichen Mindestarbeitszeit diese dann vom Arbeitszeitkonto in Abzug gebracht wird. Die Führung des Arbeitszeitkontos erfolgt dabei nicht im Rahmen der von uns erstellten monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung und wäre daher anderweitig zu organisieren. Der mit der Gesetzesänderung einhergehende zusätzliche organisatorische Aufwand ist leider entsprechend hoch.

Es ist davon auszugehen, dass zukünftige Betriebsprüfungen der Sozialversicherung dieses Thema aufgreifen und Beträge – immerhin für 4 Jahre – nachfordern, wenn in den Arbeitsverträgen keine Regelung zur Arbeitszeit getroffen wurde.

Aus berufsrechtlichen Gründen können wir hierzu nicht weitergehend beraten, sodass ggf. eine Abstimmung mit Ihren Interessenvertretungen (Arbeitgeberverband, Kammern, etc.) erfolgen sollte.

### **Midijobs:**

Midijobs sind solche, die ab 01.01.2024 im Bereich zwischen EUR 538,01 und EUR 2.000,- liegen (bis 31.12.2023 zwischen EUR 520,01 und EUR 1.600,-).

Es handelt sich dann um ein der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegendes Beschäftigungsverhältnis, wobei der Arbeitgeberanteil unverändert, der Arbeitnehmeranteil hingegen niedriger ist als bei einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis.

Stand Dezember 2023

#### Haftungsausschluss:

Bitte beachten Sie, dass diese Mandanten-Information lediglich als allgemeine Information gedacht ist; obwohl mit größter Sorgfalt erstellt, ist daraus weder ein Anspruch auf Vollständigkeit noch Richtigkeit abzuleiten. Im Einzelfall ist stets vorab qualifizierter Rat einzuholen, für den wir gerne zur Verfügung stehen.