



Ausgabe Januar 2024

# Newsletter Personal

## Erhöhung des Mindestlohnes ab Januar 2024

Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) gibt es seit dem 1. Januar 2015 in Deutschland einen flächendeckenden und weitgehend branchenunabhängigen Mindestlohn, der seitdem mehrfach angehoben wurde. Nachdem die letzte Anpassung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto per Gesetz erfolgte, war nun die Mindestlohnkommission wieder am Zuge. Am 26. Juni 2023 unterbreitete diese den Vorschlag, den Mindestlohn zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro zu erhöhen. Die 4. Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV4) wurde am 29. November 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet und der Vorschlag damit umgesetzt.

### Mindestlohn oberhalb der 12,41 Euro (ab 1. Januar 2024)

In vielen Fällen gibt es jedoch auch Mindestlöhne oberhalb des gesetzlichen Mindestlohnes. Sie sind unter anderem aufgrund eines branchenweit geltenden oder durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages zu zahlen. Daneben gibt es im Falle sittenwidrig geringen Entgelts indirekt einen Anspruch auf eine Art gesetzlichen Mindestlohns.

### Auswirkungen des Mindestlohns auf das Monatsbrutto

Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche besteht ein monatlicher Mindestentgeltanspruch

- in Höhe von 2.151,02 Euro brutto (12,41 Euro × 173,33 Stunden/Monat) ab 1. Januar 2024
- in Höhe von 2.222,09 Euro brutto (12,82 Euro × 173,33 Stunden/Monat) ab 1. Januar 2025.

In Monaten mit überdurchschnittlich vielen Arbeitstagen kann es zu einer höheren Mindestvergütung kommen. So beträgt das Mindestentgelt bei 23 Arbeitstagen in Vollzeit 2.283,44 Euro (23 Arbeitstage x 8 Stunden x 12,41 Euro) bzw. 2.358,88 Euro bei 12,82 Euro. Eine Verrechnung mit „schwachen“ Monaten mit z. B. nur 20 Arbeitstagen ist fraglich. Die strikte Festlegung des Gesetzgebers auf einen Mindeststundenlohn spricht eher gegen eine Möglichkeit der Verrechnung. Andererseits hat der Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund mitgeteilt, dass er eine verstetigte Bruttoentgeltzahlung akzeptieren wird, wenn der Mindestlohn nach folgender Formel gezahlt werde:

$$\text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 13 : 3 \times 12,41 \text{ Euro (12,82 Euro)}$$

## Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Mindestlohn

Die Geringfügigkeitsgrenze wird ab 1. Januar 2024, basierend auf 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen, automatisch von 520 Euro auf 538 Euro angehoben. Im Januar 2025 erfolgt dann eine Erhöhung auf 556 Euro monatlich. Bei Mini-Jobbern ist eine Anpassung der maximalen Stundenanzahl über eine Änderungsvereinbarung daher nur dann erforderlich, wenn das monatliche Bruttoentgelt stabil bleiben soll. Dabei ist zu prüfen, wie das arbeitsrechtlich zulässig ist. Gern stellen wir Ihnen den Kontakt zu unseren Kooperationspartnern, den auf Arbeitsrecht und Sozialrecht spezialisierten [ETL-Rechtsanwälten](#), her. Sie beantworten Ihre rechtlichen Fragen rund um das Thema Mindestlohn.

Für Mini-Jobber ist das ausbezahlte Entgelt durch die Zahl der regelmäßig zu arbeitenden Stunden zu teilen. Dabei muss sich ab 1. Januar 2024 ein Mindestentgelt von 12,41 Euro brutto je Zeitstunde (12,82 Euro ab 1. Januar 2025) ergeben. Damit können auch ab dem 1. Januar 2024 monatlich maximal 43 Zeitstunden vertraglich vereinbart werden, um die Geringfügigkeitsgrenze einzuhalten. Werden Überstunden geleistet, so sind auch diese mindestens mit 12,41 Euro (12,82 Euro ab 1. Januar 2025) zu vergüten oder durch bezahlte Freizeit auszugleichen. Bei der Vergütung von Überstunden ist allerdings stets drauf zu achten, dass die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wird. Denn eine unvorhersehbare Zahlung ist nur zweimal im 12-Monatszeitraum zulässig, wobei für den Kalendermonat - zusammen mit dem laufenden Entgelt - das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (aktuell 1.076 Euro) nicht überschritten werden darf.

Wird die vertragliche Arbeitszeit nicht auf 43 Stunden oder weniger angepasst und der Arbeitgeber zahlt den gesetzlichen Mindestlohn, wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten und aus dem Mini-Job wird ein sozialversicherungspflichtiger Job im Übergangsbereich (Midi-Job). Damit fallen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge an und im Ergebnis sinkt der Nettolohn des Arbeitnehmers.

Wird bei gleicher Arbeitszeit die Vergütung nicht angepasst, verstößt der Arbeitgeber gegen das Mindestlohngesetz und gegen sozialrechtliche Vorschriften. Der Arbeitgeber schuldet die Sozialversicherungsbeiträge für das Entgelt, welches er zahlen müsste (Phantomlohn), der Arbeitnehmer kann die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes einklagen. Um im Jahr 2024 „save“ zu sein, sollten ab dem 1. Januar 2024 monatlich nicht mehr 43 Stunden vertraglich vereinbart werden (12,41 Euro × 43 Stunden = 533,63 Euro).

**Hinweis:** Mini-Jobber dürfen nicht schlechter gestellt werden als andere Arbeitnehmer. Daher haben Mini-Jobber Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Mindestlohn ist dabei auch für das Urlaubsentgelt und die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu beachten.

Gerne stehen wir Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung.

überreicht durch:

Die Erarbeitung des Newsletters erfolgt mit großer Sorgfalt.  
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.