

+++ Wichtige Informationen zu den Änderungen beim Mindestlohn +++

Erneute Änderung des Mindestlohns

Ab dem **01.01.2024** erhöht sich der Mindestlohn auf **12,41 EUR brutto je Arbeitsstunde**.

Mit der Erhöhung des Mindestlohns zum 01.01.2024 gelten die folgenden Geringfügigkeitsgrenzen:

Für den **Minijob** beträgt die neue Grenze **538,00 Euro**, anstatt bisher 520,00 Euro

Für den **Midijob** (Übergangsbereich) liegt die neue Grenze zwischen **538,01 Euro und 2.000,00 Euro**, anstatt bisher 520,01 Euro und 2.000,00 Euro.

Die **Bestandsschutzregelung** für Arbeitnehmer mit einem Verdienst zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro **endet am 31.12.2023**. Ab Januar 2024 müssen diese Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigte abgerechnet werden.

Bitte beachten Sie, ab dem **01.01.2025** erhöht sich der Mindestlohn auf **12,82 EUR brutto je Arbeitsstunde**.

Bitte teilen Sie uns die Veränderungen bei Ihren Mitarbeitern ab dem 01.01.2024 mit.

Die bereits bisher gültigen **Dokumentationspflichten** bleiben weiterhin unverändert bestehen.

Sie müssen als Arbeitgeber – wie auch bereits bisher - nachweisen können, dass Sie den Mindestlohn zahlen.

Das gilt generell für alle Arbeitsverhältnisse, wenn Sie in einer für Schwarzarbeit anfälligen, sogenannten **Risikobranche** tätig sind:

- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Baugewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- im Gebäudereinigungsgewerbe
- bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- in der Fleischwirtschaft

oder

generell branchenunabhängig, falls Sie **Minijobber** beschäftigen.

In diesen Fällen müssen Sie bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen Sie zwei Jahre aufbewahren und bei Kontrollen vorlegen können.

Daneben regelt die Verordnung, dass eine Aufzeichnungspflicht für **im Betrieb arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern** des Arbeitgebers nicht erforderlich ist. Sollte es sich bei dem Arbeitgeber um eine juristische Person (z. B. GmbH) handeln oder eine rechtsfähige Personengesellschaft (z. B. KG), dann kommt es auf die Verwandtschaft bzw. Beziehung zum vertretungsberechtigten Organ der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft an.

**Hinweis:** Diese Ausnahme gilt auch für Minijobber, d. h. bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen – Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers.

Bitte verwenden Sie zum Nachweis gerne unsere Vorlagen zur Arbeitszeiterfassung

Vorlage zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit



Firma:

Name des Mitarbeiters:

Pers.-Nr.:  Monat/Jahr:

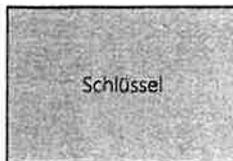
Kalen- dertag	Beginn (Uhrzeit)	Pause (Dauer)	Ende (Uhrzeit)	Dauer (Summe)	*	aufgezeichnet am:	Bemerkungen
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							

Summe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Datum      Unterschrift des Arbeitnehmers

\_\_\_\_\_  
Datum      Unterschrift des Arbeitgebers

\* Tragen Sie in diese Spalte eines der folgenden Kürzel ein, wenn es für diesen Kalendertag zutrifft:



- K Krank
- U Urlaub
- UU unbezahlter Urlaub
- F Feiertag
- SA Stundenweise abwesend
- SU Stundenweise Urlaub

Informationen finden Sie in der Info-Datenbank im Dok.-Nr.: 1070992