

Mandanteninformation

Lohn und Gehalt ab
01.10.2022

Steuern, Abgaben, Recht

Floehr · Hermes & Partner GbR
Steuerberater · RechtsanwälteGrenzstraße 115-117
47799 KrefeldTelefon: 02151 58 66 0
Telefax: 02151 58 66 66E-Mail: info@fhp-krefeld.de
www.fhp.tax**Redaktionsstand für diese Mandanteninformation ist
der 17.10.2022.**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Oktober treten erneut einige gesetzliche Änderungen im Bereich Lohn und Gehalt in Kraft:

• Mini-, Midijob und Mindestlohn ab Oktober 2022

Ab dem 01.10.2022 treten neue Regeln für Mini- und Midijobs in Kraft. Außerdem steigt der Mindestlohn.

• Kurzarbeitergeld:

Der erleichterte Zugang wird verlängert.

• Nachweisgesetz:

Ab dem 01.08.2022 haben Arbeitgeber erweiterte Nachweispflichten gegenüber Arbeitnehmern.

Dieses Informationsdokument wird in Abständen aktualisiert. Bitte beachten Sie den jeweiligen Redaktionsstand und informieren sich ggf. auf unserer Internetseite über eine aktualisierte Information.Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung. Bitte sprechen Sie uns an, bevor Sie handeln.

Haben Sie Fragen zu anderen Themen? Wir beraten Sie gerne.

Ihr Team FHP

Steuern: Iris Floehr Axel Briesemeister

Recht: JUDr. Andreas Paus Thorsten Müller

Lohnsteuer, Minijobs, Mindestlohn

Es gilt wie immer:

- **Bitte entscheiden Sie nicht allein aufgrund dieses Informationspapiers.**
- **Aufgrund der dynamischen Entwicklung könnten Informationen überholt sein. Die Auslegungsbedürftigkeit vieler Tatbestände ist eine Fehlerquelle.**
- **Die Regelungen sind unverändert sehr kompliziert und fehleranfällig.**
- **Bitte beachten Sie, dass z.B. Tarifverträge für Sie bindend sein könnten und daher erweiterte Pflichten gelten.**

Wir haben nachfolgend nicht nur Veränderungen, sondern auch bestehende Regeln und Mechanismen dargestellt.

Die Ausführungen sind unbenommen sehr umfangreich, berücksichtigen jedoch die vom Gesetzgeber von Ihnen zu beachtenden Regelungen. Wir denken, Sie können hierdurch ermessen, in welchem komplizierten rechtlichen Umfeld sich unsere Leistungen im Bereich Lohn und Gehalt bewegen.

Nutzen Sie also vor Entscheidungen unser Beratungsangebot.

Handlungsbedarf besteht insbesondere für folgende Fälle:

- **Im Bereich Steuern und Abgaben**
 - Bestehende Minijobs mit geringfügiger Entlohnung:
 - Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 €
 - Neuer Höchstbetrag 520,00 €
 - Neue Festlegung der maximalen Wochenarbeitszeit
 - Anpassung der Stundenaufzeichnungen
 - Anpassung bestehender Arbeitsverträge
 - Fälle mit Überschreitungen der monatlichen Entgeltgrenze
 - bestehende Minijobs mit kurzfristiger Beschäftigung
 - Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 €
 - Anpassung der Stundenaufzeichnungen
 - Anpassung bestehender Arbeitsverträge
 - bestehende Midijobs
 - Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 €
 - neuer Höchstbetrag 1.600,00 €
 - Übergangsregelung bis 31.12.2023 Altfälle
 - Anpassung bestehender Arbeitsverträge
 - reguläre Arbeitsverhältnisse
 - Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 €
 - Anpassung bestehender Arbeitsverträge
- **Im Bereich Recht / Arbeitsrecht hinsichtlich des Nachweisgesetzes**
 - Alle bestehenden Arbeitsverhältnisse
 - Alle Neueinstellungen

Steuern und Abgaben

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn steigt ab dem 01.10.2022 erneut, um 14,8 % von 10,45 Euro auf 12,00 €.

- vom 01.07.2022 bis zum 30.09.2022 betrug der Mindestlohn 10,45 €
- bis zum 30.06.2022 betrug der Mindestlohn 9,82 €

Auf den Mindestlohn haben (fast) alle Arbeitnehmer Anspruch - auch Minijobber und jobbende Rentner. Keinen Anspruch haben z. B. Auszubildende. Auch für Minijobs gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Geringfügige Beschäftigung, auch Minijob genannt

- Zum 01.10.2022 steigt die Verdienstobergrenze für geringfügig entlohnte Minijobs von 450,00 € auf 520,00 €.

- Definition der zwei Varianten des Minijobs:

Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen, die die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten (siehe Definition unten). Es gibt zwei Arten von Minijobs:

- Minijobs mit einer geringfügigen Entlohnung:
 - Höchstens 520 € (bisher 450 €) monatliches Arbeitsentgelt.
 - Die Anzahl der Stunden, die Minijobber im Monat arbeiten dürfen, ergibt sich aus dem Stundenlohn, dies sind jetzt max. 43,33 h, also ca. 10 h / Woche.

oder

- Minijobs mit einer kurzfristigen Beschäftigung:
 - Arbeitseinsatz von höchstens drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Jahr,
 - und der Voraussetzung, dass der Job wird nicht berufsmäßig ausgeübt.
 - Wichtig: Der Begriff „nicht berufsmäßig ausgeübt“ ist Gegenstand ständiger Auseinandersetzungen bei Prüfungen, es bedarf daher hierzu bedarf es einer Beratung, insbesondere bei Wiederholungen.
 - Das monatliche Entgelt ist bei Minijobs mit einer kurzfristigen Beschäftigung allerdings nicht auf 520,00 € monatlich begrenzt.

Exkurs Begrifflichkeiten: Andere Bezeichnungen im Bereich Minijob sind: 450-Euro-Job (früher), 520-Euro-Job, geringfügige Beschäftigung, kurzfristige Beschäftigung.

- Neue, verschärfte Geringfügigkeitsgrenze, bei geringfügig entlohnten Minijobs nur noch 2 Monate Überschreitung der 520,00 € im Jahr

Nachfolgendes bezieht sich auf die geringfügig entlohnten Minijobs (520,00 €)!

- Die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze („geringfügige Beschäftigung“) wird durch die Rahmenbedingungen des Minijobs und der Entwicklung des Mindestlohnes definiert. Vom 1. Oktober 2022 an entwickelt sich die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist es unschädlich, wenn die Geringfügigkeitsgrenze der geringfügigen Entlohnung nur „gelegentlich und unvorhersehbar“ überschritten wird.

Das bedeutet, dass maximal zwei Monate im Jahr die Verdienstobergrenze von jetzt 520,00 € im Monat überschritten werden darf. Darüber hinaus darf der Verdienst in dem Kalendermonat der Überschreitung maximal das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze betragen (also $2 \times 520,00 \text{ €} = 1.040 \text{ €}$).

Bisher: Bis zum 30. September 2022 galt nach den Geringfügigkeits-Richtlinien im Rahmen der Auslegung in Anlehnung an die kurzfristige Beschäftigung ein dreimaliges nicht vorhersehbares Überschreiten der monatlichen Entgeltgrenze innerhalb eines Zeitjahres unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts als zulässig.

- Der Begriff des „gelegentlichen und unvorhersehbaren“ Überschreitens ist ständiger Streitpunkt in Prüfungen des Finanzamtes und der Sozialversicherung.

- Abgaben des Arbeitgebers bei Minijobs

- Grundsätzlich keine Veränderung. Betragsmäßig entstehen höhere Kosten bei Ausnutzung der neuen Höchstgrenze bei den geringfügig entlohnten Minijobs. Für geringfügig entlohnte Minijobs und Midijobs gelten unterschiedlich Regelungen zu den Abgaben.
- Abgaben geringfügig entlohnte Minijobs:

- Nach wie vor gilt: Die geringfügig entlohnten Minijobs sind für Arbeitnehmer in der Regel steuer- und bis auf einen geringen Anteil am Rentenversicherungsbeitrag sozialversicherungsfrei.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, es gehen zulasten des Arbeitnehmers 3,6 % des Lohns an die Rentenversicherung, also bei 520,00 € $3,6 \% = 18,72 \text{ €}$. Der Auszahlungsbetrag an den Arbeitnehmer beträgt in diesem Fall also $520,00 \text{ €} - 18,72 \text{ €} = 501,28 \text{ €}$

- Der Arbeitnehmerbeitrag ist der Unterschiedsbeitrag zwischen dem Gesamt-Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 18,6 % und dem vom Arbeitgeber davon bei geringfügig entlohnten Minijobs zu tragenden Rentenversicherungsbeitrag von 15,0 %. Kommt es zu einer Erhöhung des Rentenversicherungsbeitrages, wird sich der Ansatz von 3,6 % verändern.

Der Arbeitnehmer kann sich allerdings von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, sodass er dann die vollen 520,00 € ausbezahlt bekommt.

Der Arbeitgeber des geringfügig entlohnten Minijobs muss wie bisher zu seinen Lasten auf den Arbeitslohn Sozialabgaben und pauschale Steuern bezahlen, die je nach Art des Beschäftigungsverhältnisses unterschiedlich hoch sind. Hierbei gibt es zwei Standardvarianten:

- Arbeitgeberabgaben regulärer (gewerblicher) geringfügig entlohnter Minijobs ca. 30 %
 - 15,0 % Rentenversicherungsbeitrag
 - 13,0 % Krankenversicherung
 - ca. 0,5 % bis 10 % je nach Branche und Tätigkeit für Unfallversicherung / Berufsgenossenschaft
 - 1,28 % Umlagen für Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft usw.
 - 2 % pauschale Lohnsteuer
 - die Mindestbemessungsgrundlage für diese Abgaben beträgt 175,00 €!
- Arbeitgeberabgaben geringfügig entlohnter Minijob im Privathaushalt ca. 15 %:
 - 5,0 % Rentenversicherungsbeitrag
 - 5,0 % Krankenversicherung, der Arbeitnehmeranteil ist trotzdem 13,6 %, siehe oben
 - ca. 0,5 % bis 10 % je nach Branche und Tätigkeit für Unfallversicherung / Berufsgenossenschaft
 - 1,28 % Umlagen für Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft usw.
 - 2 % pauschale Lohnsteuer
 - die Mindestbemessungsgrundlage für diese Abgaben beträgt 175,00 €!

- Abgaben kurzfristige Minijobs.
 - Im Gegensatz zum Minijob mit einer geringfügigen Entlohnung (bis 520,00 €) ist der Minijob bei einer kurzfristigen Beschäftigung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sozialversicherungsfrei, jedoch unbeschränkt lohnsteuerpflichtig.
 - Die Lohnsteuer wird entweder
 - individuell nach der Steuerklasse zulasten des Arbeitnehmers einbehalten und abgeführt,
 - oder unter bestimmten Bedingungen in Höhe von 25,0 % pauschal zulasten des Arbeitgebers abgeführt. Hierzu bedarf es einer Beratung.

Der Arbeitgeber muss zusätzlich zu seinen Lasten abführen:

- ca. 0,5 % bis 10 % je nach Branche und Tätigkeit für Unfallversicherung / Berufsgenossenschaft
- 1,28 % Umlagen für Lohnfortzahlung bei Krankheit, Mutterschaft usw.

Neue Regelungen beim Midijob:

Definition Midijobs:

- Anstellungsverhältnisse,
 - bei denen die Geringfügigkeitsgrenzen der Minijobs überschritten werden (geringfügige Entlohnung bis 520,00 € oder kurzfristige Beschäftigung 3 Monate / 70 Tage),und
- eine erweiterte Verdienstgrenze nicht überschritten wird.

Das neue Gesetz ändert die Verdienstgrenze im Übergangsbereich der Midijobs. Ein Midijob liegt jetzt bei einer monatlichen Entlohnung zwischen 520,01 und 1.600,00 € vor.

Neu ab dem 01.10.2022 ist bei Midijobs

- die Erhöhung der Verdienstgrenze auf 1.600,00 €,
- daraus resultierend die geänderte Höchststundenzahl durch neuen Mindestlohn.
 - Bis zum 30.09.2022 betragen die Grenzen 450,01 € bis 1.300,00 €
- Für Midijobs, deren Entlohnung in die neue Grenze des geringfügig entlohnten Minijobs von 520,00 € hinein reicht, gibt es eine Übergangsregelung.

Den Midijob kennzeichnen folgende Besonderheiten:

- Lohnsteuer wird zulasten des Arbeitnehmers wie bei einem regulären Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Steuerklasse einbehalten und abgeführt.
- Sozialversicherungsbeiträge werden nach speziellen Regelungen abgeführt:
 - Arbeitgeberbeiträge entstehen in voller Höhe wie bei einem regulären Arbeitsverhältnis zulasten des Arbeitgebers.
 - Arbeitnehmerbeiträge entstehen nur in reduzierter Höhe. Dies führt zu einem höheren Netto des Arbeitnehmers, was letztendlich den Vorteil für den Arbeitnehmer auslöst. Die Formel für die reduzierten Arbeitnehmerbeiträge ist gleitend und würde den Rahmen an dieser Stelle sprengen.

Eine weitere Veränderung zum 01.10.2022 bei den Midijobs wird durch die Erhöhung des Mindestlohnes auf

12,00 € ausgelöst, da sich die maximal zulässigen Arbeitsstunden im Monat zum zweiten Mal in 2022 verändern.

Bei Ausnutzung der 1.600,00 € ab 01.10.2022: 133,33 h.

(bis 30.06.2022: 132,38 h, 01.07.-30.09.2022: 124,4 h,)

Wird die Entgeltgrenze überschritten, wird das Arbeitsverhältnis regulär abgerechnet, d.h. ohne die reduzierten Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung.

- Bestandsschutzregelung beim Midijob im Bereich 450,01 € bis 520,00 € monatlicher Vergütung:
Für diesen Bereich können bis zum 31.12.2023 die alten Midijobregelungen modifiziert fortgeführt werden, obwohl diese Jobs nach den neuen Regelungen eigentlich geringfügig entlohnte Minijobs wären.
Alle Arbeitnehmer, die zum 01.10.2022 in einem bestehenden Arbeitsverhältnis mit einem Lohn bis 520 € im Monat sind, bleiben bis zum 31.12.2023 unter den alten Midijob-Bedingungen versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, die Rentenversicherung unterliegt einer Sonderregelung.

Rechenbeispiel / Gegenüberstellung Midijob / Minijob / Bestandsschutzregelung:

Fallbeispiel: Arbeitslohn für den Job ist 520,00 € mtl.

Hinweis: Kirchensteuerpflicht und andere Gegebenheiten, wie z.B. die individuelle Krankenkasse können die Berechnungen verändern. Die Berechnungen sind rein überschlägig. Es bedarf für eine tatsächliche Entscheidung immer einer individuellen Beratung.

- Variante 520,00 € - „alter“ Midijob, Behandlung bis 30.09.2022:
 - Lohnsteuerabzug individuell von 520,00 €, z.B. wegen Steuerklasse 5: 46,25€
Ggf. Nachversteuerung im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers, wenn der Lohnsteuerabzug zu niedrig war.
 - Arbeitgeberanteile Sozialversicherung: ca. 20 %: ca. 105,00 €
 - Arbeitnehmeranteile Sozialversicherung ca. variabel je nach Formelbereich der Gleitzone, hier ca. 64,00 €
 - Durch individuelle Beiträge zur Berufsgenossenschaft (ca. 0,5 % bis 10 %) sind Abweichungen denkbar.
 - Zahlungsbetrag Arbeitnehmer: 520,00 € ./ 46,25 € ./ 64,00 € = 409,75 €
 - Gesamtkosten Arbeitgeber: 520,00 € + 105,00 € = 625,00 €.
- Variante 520,00 € - alter Midijob aus Zeit vor 01.10.2022, Fortsetzung über Bestandsschutzregelung ab 01.10.2022
 - Lohnsteuerabzug individuell von 520,00 €, z.B. wegen Steuerklasse 5: 46,25€
Ggf. Nachversteuerung im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers, wenn der Lohnsteuerabzug zu niedrig war.
 - Arbeitgeberanteile Sozialversicherung: ca. 26 %: ca. 135,00 €
 - Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung wird beim Midijob mit Übergangsregelung wie bei einem regulären Arbeitsverhältnis berechnet, nur hinsichtlich der 18,6 % Rentenversicherungsanteil erfolgt keine 50/50 Aufteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern wie bei einem Minijob (520,00 €) im Verhältnis 3,6 % / 15,0 %.
 - Arbeitnehmeranteile Sozialversicherung variabel je nach Formelbereich der Gleitzone, hier ca. 52,00 €
 - Zahlungsbetrag Arbeitnehmer: 520,00 € ./ 46,25 € ./ 52,00 € = 421,75 €
 - Gesamtkosten Arbeitgeber: 520,00 € + 135,00 € = 655,00 €

- Variante neuer 520,00 € - Job ab 01.10.2022: Abrechnung als regulärer geringfügig entlohnter 520,00 € Minijob.
 - Lohnsteuerabzug Arbeitnehmer: 0,00 €
 - Arbeitgeberanteile Sozialversicherung + zu übernehmende Lohnsteuer: mindestens 31,78 % = 162,66
 - Durch individuelle Beiträge zur Berufsgenossenschaft (ca. 0,5 % bis 10 %) sind Abweichungen denkbar.
 - Arbeitnehmeranteile Rentenversicherung 3,6 %: 18,72 €
 - Auszahlungsbetrag Arbeitnehmer: 520,00 \cdot 18,72 € = 501,28 €
 - Gesamtkosten Arbeitgeber: 520,00 € + 162,66 € = 682,66 €

Kurzarbeitergeld: Erleichterter Zugang verlängert

Das Kabinett hat den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld verlängert. Die aktuell bestehenden Zugangserleichterungen für das Kurzarbeitergeld werden um drei Monate verlängert. Sie gelten nun über den 30.09. hinaus bis Ende 2022. Das hat das Kabinett am 14.09.2022 beschlossen.

Recht / Arbeitsrecht / Nachweisgesetz

Die Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) traten zum 01.08.2022 in Kraft. Aus den Änderungen folgt in der Regel ein in Schriftform zu wahrender Handlungsbedarf für Arbeitgeber:

- Eingeführt wurden erweiterte Nachweispflichten der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern, kurzzeitig beschäftigten Aushilfen und geringfügig Beschäftigten hinsichtlich des Regelungsinhaltes des Arbeitsvertrages, und zwar grds. ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses. Die wichtigsten Punkte sind:
 - Benennung von Inhalt und Art der Tätigkeit
 - Regelung der Vergütungsbestandteile (Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts)
 - Dauer der Probezeit (soweit vereinbart)
 - Regelung der vereinbarten Arbeitszeit, vereinbarte Ruhezeiten und Ruhepausen
 - Regelung zu Überstunden, insbesondere die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden
 - Verfahren bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (Schriftformerfordernis, Angabe von Kündigungsfristen sowie die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage)
- Betroffene Arbeitsverhältnisse
 - Bestehende Arbeitsverhältnisse
Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen sind die neuen Regelungen des Nachweisgesetzes zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer aufgefordert werden, die neuen Informationen nach dem Nachweisgesetz innerhalb von sieben Kalendertagen schriftlich mitzuteilen. Es ist zu empfehlen, sich hierauf vorzubereiten.
 - Neueinstellungen
Die neuen Regelungen des Nachweisgesetzes mit den festgelegten Informationspflichten sind bei allen Neueinstellungen zu beachten. In der Regel ist eine Anpassung der Vorlagen der Arbeitsverträge erforderlich.

Auf einen Nachweis, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils einen wechselseitig unterzeichneten Vertrag erhalten haben, sollte geachtet werden.

Hinweis: Eine E-Mail mit unterzeichnetem Vertrags-PDF erfüllt das Formerfordernis nicht.

Bei einem Verstoß gegen die Regelungen des Nachweisgesetzes ist mit einem Bußgeld von bis zu 2000 € je Verstoß zu rechnen.

Bitte lassen Sie sich von unserer Rechtsabteilung durch die Rechtsanwälte

- **JUDr. Andreas Paus**
- **Thorsten Müller**

beraten und Ihren individuellen Handlungsbedarf ermitteln.