

Mandanten-Information: So setzen Sie die Änderungen bei Mindestlohn, Mini- und Midijobs richtig um

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

der gesetzliche Mindestlohn erhöht(e) sich in diesem Jahr ganze drei Mal: zum 01.01. auf 9,82 €, zum 01.07. auf 10,45 € und zum 01.10. auf 12 € brutto je Arbeitsstunde. Das ist eine Steigerung von 25 % innerhalb eines einzigen Jahres. Zudem werden die Verdienstobergrenzen bei Mini- und Midijobs angehoben.

Was bedeutet das für Sie als Arbeitgeber? Und wie setzen Sie die Änderungen am besten um? In diesem Schreiben stellen wir Ihnen die wichtigsten Neuerungen vor und zeigen auf, was in der Praxis auf Sie zukommt. Wenn Sie Fragen zu Ihrem individuellen Fall haben oder wenn Ihnen Einzelheiten unklar sind, kontaktieren Sie uns bitte. Wir helfen Ihnen gern weiter.

Inhaltsverzeichnis

1	Was ändert sich beim Mindestlohn?	1
2	Was ändert sich bei Minijobs?	3
3	Was ändert sich bei Midijobs?	4

1. Was ändert sich beim Mindestlohn?

1.1 Was Sie über den Mindestlohn wissen müssen

Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben grundsätzlich **alle in Deutschland tätigen Arbeitnehmer über 18 Jahre**. Das gilt auch für ausländische Arbeitnehmer - selbst dann, wenn sie bei einem ausländischen Arbeitgeber angestellt sind. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) kennt nur wenige **Ausnahmen**:

- Auszubildende (sie haben jedoch Anspruch auf eine Mindestvergütung, die seit dem 01.01.2022 bei 585 € pro Monat im ersten Ausbildungsjahr liegt)
- (ehemalige) Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer neuen Beschäftigung
- Pflichtpraktikanten
- ehrenamtliche Mitarbeiter
- Arbeitnehmer unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss
- Freiberufler

Das MiLoG regelt nicht, welche **Vergütungsbestandteile** im Einzelnen auf den Mindestlohn anzurechnen sind. In Anlehnung an die Rechtsprechung nennt die Generalzoll-direktion auf ihrer Website aber folgende Beispiele:

- Auf den Mindestlohn **anrechenbar** sind Zulagen und Zuschläge, mit denen die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung vergütet wird, Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld im jeweiligen Fälligkeitszeitraum, aber auch Gefahren-, Schicht- und Schmutzzulagen, Überstunden-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, Akkord- und Qualitätsprämien.
- **Nicht anrechenbar** sind Vergütungsbestandteile, die nicht für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung gezahlt werden, wie etwa Aufwandsentschädigungen, Nachtzuschläge, Trinkgelder, Sachbezüge, Beiträge zur Altersversorgung und sonstige vermögenswirksame Leistungen.

Dokumentationspflichten

Dass Sie den Mindestlohn zahlen, müssen Sie als Arbeitgeber nachweisen können. Das gilt, wenn Sie

- in einer für Schwarzarbeit anfälligen sogenannten **Risikobranche** tätig sind (z.B. Bau-, Gaststätten- oder Gebäudereinigungsgewerbe) oder
- **Minijobber** beschäftigen.

In diesem Fall 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.

1.2 Achtung: Das ändert sich!

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 wird dieser spätestens alle zwei Jahre angepasst - in letzter Zeit auch häufiger. Bis zum 30.06.2022 betrug die Lohnuntergrenze 9,82 €. Zum **01.07.2022** stieg sie turnusmäßig auf **10,45 €** und zum **01.10.2022** wird sie noch einmal außerplanmäßig auf **12 €** angehoben.

Hinweis: Bei jeder Mindestloohnerhöhung müssen Sie Ihre Lohnzahlungen aufs Neue unter die Lupe nehmen. Denn falsche Berechnungen führen zu Lohnnachzahlungen, Nachzahlungen an die Sozialversicherung und im schlimmsten Fall auch zu hohen Bußgeldern. Sie sind sogar für die Subunternehmen haftbar, die Sie beauftragen.

Steuerrechtliche Auswirkungen

Bei einer **Gehaltsabrechnung auf Stundenbasis** können Sie ohne weiteres überprüfen, ob Ihre Zahlungen den gesetzlichen Vorgaben genügen oder angepasst werden müssen. Bei einem **festen Monatslohn** gestaltet sich die Sache komplizierter: Das Steuerrecht geht zwar durchschnittlich von 4,35 Wochen pro Monat aus. Da die tatsächliche Anzahl der Arbeitstage aber variiert, sollten Sie den Monatslohn nicht bloß unter Bezugnahme auf diesen Durchschnitt kalkulieren.

Beispiel: Für dieses Beispiel gehen wir von einem Mindestlohn von 10,45 € im ganzen Jahr aus.

A arbeitet 40 Stunden pro Woche. Sein Arbeitgeber hat den Monatslohn nach der steuerlichen Berechnungsmethode ermittelt (4,35 Wochen x 40 Stunden x 10,45 € = 1.818,30 €) und dann auf 1.820 € aufgerundet.

Februar (20 Arbeitstage)
 $1.820 \text{ €} / 20 \text{ Tage} / 8 \text{ Stunden} = 11,38 \text{ €}$

August (23 Arbeitstage)
 $1.820 \text{ €} / 23 \text{ Tage} / 8 \text{ Stunden} = 9,89 \text{ €}$

Während der Stundenlohn von A im Februar hoch genug ist, unterschreitet er im August den gesetzlichen Mindestlohn, obwohl der Monatslohn identisch bleibt.

Hinweis: Da der Mindestlohn regelmäßig angepasst wird, sollten Sie überlegen, ob eine Beschäftigung auf Stundenbasis nicht vorteilhafter ist.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Anders als im Steuerrecht werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem sogenannten Anspruchsprinzip berechnet. Die **Beitragsgrundlage** ist also nicht der Betrag, den der Arbeitnehmer tatsächlich bekommt, sondern der **Lohnanspruch**, der zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen muss. Welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung des Mindestlohns für Sie als Arbeitgeber bei der Sozialversicherung haben kann, zeigt das folgende Beispiel.

Beispiel: B arbeitet 40 Stunden pro Woche und erhält einen Bruttostundenlohn von 10,45 €. Nach der dritten Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2022 traut er sich nicht, diesen bei seinem Arbeitgeber einzufordern, und bekommt weiterhin (auch noch im Jahr 2023):

$174 \text{ Stunden} \times 10,45 \text{ €} = 1.818,30 \text{ € brutto/Monat}$

Nach der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € ergibt sich folgende Berechnung:

$174 \text{ Stunden} \times 12 \text{ €} = 2.088 \text{ €}$ wären richtig
 $1.818,30 \text{ €} - 2.088 \text{ €} = -269,70 \text{ € Differenz/Monat}$

Nach einer Prüfung Anfang 2024, bei der dies auffällt, muss der Arbeitgeber von B für den Zeitraum von Oktober 2022 bis Dezember 2023 sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil (im Beispiel von je 20 %) nachzahlen:

$15 \text{ Monate} \times 269,70 \text{ €} = 4.045,50 \text{ € Gesamtdifferenz}$
 $2 \times (4.045,50 \text{ €} \times 0,2) = 1.618,20 \text{ € Nachzahlung}$

2. Was ändert sich bei Minijobs?

Von einer geringfügigen Beschäftigung bzw. einem Minijob spricht man bei einem Arbeitsverhältnis,

- in dem das regelmäßige Arbeitsentgelt einen gesetzlich definierten Höchstbetrag nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- das nur von kurzer Dauer ist (kurzfristige Beschäftigung).

Beschäftigen Sie Minijobber, müssen Sie diese bei der Minijob-Zentrale anmelden.

2.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Bis zum 30.09.2022 liegt dann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt in der Regel 450 € nicht übersteigt (Geringfügigkeitsgrenze). Geringfügig entlohnte Minijobs können sowohl im Privathaushalt als auch im gewerblichen Bereich ausgeübt werden.

Lohnsteuer

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist **lohnsteuerpflichtig**. Die Zahlung übernehmen Sie als **Arbeitgeber**

- in der Regel pauschal mit 2 % an die Minijob-Zentrale oder
- nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen des Arbeitnehmers direkt an das Finanzamt;
- für geringfügig entlohnte Minijobs, die wegen Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen bei der Krankenkasse gemeldet werden: pauschal mit 20 % an das Finanzamt.

Sozial- und Rentenversicherung

Als **Arbeitgeber** tragen Sie auch hier den Großteil der Abgaben: Beiträge zur **Kranken-, zur Renten- und zur Unfallversicherung (KV, RV, UV)** sowie **Umlagen**. Die Abgaben für gewerbliche und für haushaltsnahe Minijobs sind unterschiedlich hoch und hängen davon ab, ob es sich um geringfügig entlohnte oder kurzfristige Minijobs handelt. Im Folgenden ein Vergleich für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse:

Sozialabgaben Arbeitgeber		
	Gewerbe	Privathaushalt
KV	13 %	5 %
RV	15 % (Arbeitnehmeranteil 3,6 %)	5 % (Arbeitnehmeranteil 13,6 %)
UV	individuell	1,6 %
Umlagen	1,28 %	1,19 %
Lohnsteuer	2 %	2 %

Sozialversicherungsbeiträge, Umlagen und die 2%ige Lohnsteuer zahlen Sie an die Minijob-Zentrale. Alle Abgaben sind am drittletzten Bankarbeitstag des jeweiligen Beschäftigungsmonats fällig. Seit 2022 müssen Sie der Minijob-Zentrale auch die Steuer-Identifikationsnummer Ihrer Beschäftigten melden.

Ihr **Arbeitnehmer** zahlt in der Regel nur **Rentenversicherungsbeiträge**, die Sie als Arbeitgeber zusammen mit den anderen Abgaben an die Minijob-Zentrale abführen. Der Arbeitnehmer hat aber das Recht, sich auf Antrag von seinem Eigenbeitrag befreien zu lassen. Den Antrag muss er schriftlich bei Ihnen einreichen.

Mehrere Beschäftigungsverhältnisse

Hat eine Person mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, so sind diese mit Blick auf die Geringfügigkeitsgrenze zusammenzurechnen. Überschreitet dabei das monatliche Entgelt insgesamt die Grenze, so ist keine der Beschäftigungen geringfügig.

Übt jemand neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine geringfügige Nebenbeschäftigung aus, kann Letztere für ihn auf Antrag sozialversicherungsfrei bleiben (siehe oben). Jede weitere geringfügige Beschäftigung ist jedoch zusammen mit der Hauptbeschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Achtung: Das ändert sich!

Ab dem **01.10.2022** erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf **520 €**. Dies wirkt sich wie folgt auf die maximale Arbeitszeit aus:

Maximale Arbeitszeit			
	bis 30.06.2022	01.07 bis 30.09.2022	ab 01.10.2022
Mindestlohn	9,82 €	10,45 €	12,00 € pro Stunde
Geringfügigkeitsgrenze	450,00 €	450,00 €	520,00 € pro Monat
maximale Stundenzahl	45,82	43,06	43,33 pro Monat

Für die Zukunft wird die Geringfügigkeitsgrenze **dynamisch** ausgestaltet. Das heißt, dass sie sich an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientiert und bei jeder Mindestloohnerhöhung ebenfalls steigt.

Die Umstände, unter denen ein **gelegentliches, unvorhersehbares Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung führt, werden nun gesetzlich geregelt und dabei begrenzt. Unschädlich ist ab dem 01.10.2022, wenn die Grenze innerhalb eines Jahres in nicht mehr als zwei Monaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

2.2 Kurzfristige Beschäftigung

Eine Beschäftigung gilt dann als kurzfristig, wenn sie vertraglich auf maximal **drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr** beschränkt ist und **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird. Mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Minijobs werden mit Blick auf die Zeitgrenzen zusammengerechnet. Ein Einkommenslimit gibt es hier nicht. Beträgt das Arbeitsentgelt aber nicht mehr als 450 € bzw. ab dem 01.10.2022 nicht mehr als 520 €, muss die Berufsmäßigkeit nicht geprüft werden.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, bleibt die kurzfristige Beschäftigung sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer **sozialversicherungsfrei**. Sie tragen nur die Umlagen und den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung. Überschreitet eine als kurzfristig vereinbarte Beschäftigung die Zeitgrenzen, so tritt vom Tag des Überschreitens an die Versicherungspflicht ein.

Der Arbeitslohn ist uneingeschränkt **lohnsteuerpflichtig**. Es gilt das übliche Steuerabzugsverfahren entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder pauschal mit 25 %. Für die Pauschalierung müssen allerdings weitere Voraussetzungen erfüllt sein.

Hinweis: Seit dem 01.01.2022 müssen Sie bei der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten angeben, wie dieser für die Dauer des Arbeitsverhältnisses krankenversichert ist. Dafür übermittelt Ihnen die Minijob-Zentrale eine Rückmeldung, ob für diesen Arbeitnehmer weitere kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bestehen oder bestanden haben.

Die Rückmeldung müssen Sie in die Beurteilung der Zeitgrenzen einbeziehen. Da diese jedoch keine Aussage über den Umfang der anderen Beschäftigungen enthält, sollten Sie den tatsächlichen Umfang bei Ihrem Arbeitnehmer erfragen.

3. Was ändert sich bei Midijobs?

Als Midijob bezeichnet man bis zum 30.09.2022 ein Beschäftigungsverhältnis mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 1.300 € im Monat. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend. In diesem sogenannten Übergangsbereich hängt der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Sozialversicherung vom Bruttoarbeitsentgelt ab, während der Arbeitgeberanteil bisher konstant ist. Eine Steuervergünstigung besteht nicht.

Achtung: Das ändert sich!

Zum **01.10.2022** verschieben sich auch hier die Grenzen: Der Übergangsbereich liegt dann **zwischen 520,01 € und 1.600 € im Monat**.

Beispiel: Bei dem alten Mindestlohn von 9,82 € durfte Midijobber C maximal 132,38 Stunden pro Monat arbeiten, um mit einem Verdienst von 1.299,97 € im Übergangsbereich zu bleiben.

Bei einem Mindestlohn von 10,45 € und einem gleichbleibenden Arbeitsumfang von 132,38 Stunden würde C 1.383,37 € verdienen und damit die Entgeltgrenze für Midijobs überschreiten. Um im Übergangsbereich zu bleiben, muss der Arbeitsumfang auf 124,4 Stunden reduziert werden.

Bei einem Mindestlohn von 12 € und der auf 1.600 € angehobenen Entgeltgrenze kann der Arbeitsumfang von C wieder auf 133,33 Stunden erhöht werden.

Zudem **steigt Ihr Beitragsanteil in der Sozialversicherung**, während sich der Anteil der Arbeitnehmer reduziert. Ihr Anteil beginnt dann bei 28 % im unteren Entgeltbereich und wird bis zur Obergrenze gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Die Angaben in der folgenden Tabelle sind ein Beispiel für die neue Verteilung, jedoch nicht allgemeingültig:

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile (AN, AG)				
	Anteil bis 30.09.		Anteil ab 01.10.	
Entgelt	AG	AN	AG	AN
600 €	119,85 €	82,97 €	158,49 €	23,67 €
1.400 €	279,65 €	279,65 €	287,39 €	260,41 €

Beschäftigte, die am 30.09.2022 Midijobber mit einem durchschnittlichen Arbeitsentgelt bis 520 € im Monat sind und deren Arbeitsentgelt sich danach nicht erhöht, bleiben aufgrund einer **Bestandsschutzregelung** bis zum 31.12.2023 unter den alten Midijob-Bedingungen versicherungspflichtig in der **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung**. Auf Antrag können sie von der Versicherungspflicht befreit werden.

In der **Rentenversicherung** gibt es eine Bestandsschutzregelung nur für Beschäftigte in Privathaushalten. Alle anderen werden am 01.10.2022 zu Minijobbern. Die Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, bis im Minijob eine Befreiung beantragt wird.

Hinweis: Im Übergangszeitraum werden Sie als Arbeitgeber für Bestandsschutzfälle also mit zwei Einstellungsstellen zu tun haben: wegen der Rentenversicherung mit der Minijob-Zentrale und wegen der anderen Versicherungszweige mit der Krankenkasse.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Steuerberaterin
Ines Witt-Rachube

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.
Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!
Rechtsstand: 30.06.2022