



## **Aktuelles zu Lohn und Gehalt**

Für unsere Mandanten

**Aktuelles zu: Mindestlohn ... Mini-/Midijob - Übergangsbereich ...  
Verfall von Urlaubsansprüchen ... Nachweisgesetz ... Führung  
elektronischer Entgeltunterlagen ... Inflationsausgleichsprämie**

### **Neu - Mindestloohnerhöhung**

Der Mindestlohn beträgt ab **01.10.2022**

**Euro 12,00/Stunde**

Zukünftig wird der Mindestlohn weiterhin auf der Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission angepasst, erstmals wieder bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

### **Neu - Minijob/Midijob - Übergangsbereich**

- Ab dem **1. Oktober 2022** beträgt die Verdienstgrenze **Euro 520,00** im Monat, bei maximal **43,33 Stunden** unter Berücksichtigung des **Mindestlohns von 12,00 Euro pro Stunde**.

- Neu ist auch, dass diese Verdienstgrenze dynamisch ist und sich am Mindestlohn orientiert. Bei einer zukünftigen Erhöhung des Mindestlohnes erhöht sich dann auch die Verdienstgrenze, da sie sich an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden orientiert.
- Eine neue Beurteilung vom Arbeitgeber für den bestehenden Minijob ist nicht zwingend erforderlich, wenn keine Änderung im Verdienst eintritt. Wird hingegen mit der Erhöhung der Verdienstgrenze ab 1. Oktober 2022 die Gelegenheit genutzt, auch den Verdienst in der Beschäftigung zu erhöhen, **müssen Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt eine neue vorausschauende Betrachtung im Rahmen einer Jahres-Prognose von maximal Euro 6.240,00 vornehmen (bei durchgehender mindestens 12 Monate andauernder)**

**ernder Beschäftigung).** Damit wird geprüft, ob weiterhin eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

- Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, den Verdienst aus dem Minijob entsprechend der neuen Verdienstgrenze zu erhöhen. Wie hoch der gezahlte Verdienst ist, hängt von den arbeits- bzw. tarifrechtlichen Vereinbarungen ab.
- Wird die Jahresverdienstgrenze von Euro 6.240,00 nicht überschritten, kann in einzelnen Monaten wegen eines schwankenden Verdienstes auch mehr als Euro 520,00 verdient werden. Im Durchschnitt darf aber monatlich nicht mehr als Euro 520,00 verdient werden. Es liegt dann weiterhin ein Minijob vor. Wird die Jahresverdienstgrenze von Euro 6.240,00 überschritten, ist im Minijob ein **gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten** der monatlichen Verdienstgrenze von Euro 520,00 möglich. „**Gelegentlich**“ ist ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres. „**Unvorhersehbar**“ ist beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz, der wegen einer Krankheitsvertretung entsteht.

#### **Familienversicherung:**

- Die Einkommensgrenze für die Familienversicherung wird zum **01. Oktober 2022 auf die Höhe der neuen Minijob-Verdienstgrenze von Euro 520,00 angehoben**. Für Beschäftigte, die ab Oktober aufgrund dieser Erhöhung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllen, endet die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) automatisch.
- Die Beschäftigten sind dann über die Familienversicherung bei ihrer Krankenkasse gesetzlich krankenversichert und die Beschäftigung wird zum Minijob. Der von dem Beschäftigten vorzulegende Nachweis der Krankenkasse in der Familienversicherung ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

#### **Übergangsregelungen - Bestandschutz:**

- Wer bis zum 30. September 2022 zwischen Euro 450,01 bis Euro 520,00 verdiente, arbeitete im Übergangsbereich und übte einen sogenannten Midijob

aus. Hier gelten bis zu einem Bruttoverdienst von Euro 1.300,00 (ab Oktober 2022 bis Euro 1.600,00 ab Januar 2023 voraussichtlich Euro 2.000,00) besondere Regelungen für die Beitragsberechnung. Ab Oktober 2022 ändert sich auch die Beitragsberechnung: Der Beitragsanteil für den Arbeitgeber wird höher und für den Arbeitnehmer niedriger. Beschäftigte im Übergangsbereich sind in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Aus Midijobbern werden zum 01. Oktober 2022 nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung automatisch Minijobber. Für diesen Personenkreis gelten bis 31.12.2023 Übergangsregelungen in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung. Danach bleiben Arbeitnehmer in diesen Versicherungszweigen bis längstens zum 31. Dezember 2023 unter den bisherigen Regelungen für einen Midijob versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung unterliegen diese Arbeitnehmer hingegen ab dem 1. Oktober 2022 aufgrund eines Minijobs der Versicherungspflicht.

- Es besteht die Möglichkeit, sich von dieser Versicherungspflicht – gegebenenfalls auch nur in einzelnen Versicherungszweigen – **befreien zu lassen**. Durch die Befreiung von der Versicherungspflicht besteht dann kein Anspruch mehr auf Leistungen aus den entsprechenden Zweigen der Sozialversicherung. **Wird der Antrag bis zum 2. Januar 2023 gestellt, so wirkt die Befreiung rückwirkend ab 1. Oktober 2022.**
- Wenn die beschriebenen Übergangsregelungen angewandt werden, haben es die Arbeitgeber daher vorübergehend, bis längstens zum 31. Dezember 2023, mit **zwei Einzugsstellen** zu tun: In der gesetzlichen Rentenversicherung liegt ein Minijob vor, daher ist hier die Minijob-Zentrale zuständig. Für die anderen Versicherungszweige der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist beitrags- und melde-rechtlich die Zuständigkeit der gesetzlichen Krankenkasse gegeben. Für den Einzug der Umlagen U1 und U2 sowie der Insolvenzgeld-Umlage ist bei Übergangsfällen die Minijob-Zentrale zuständig.

### Rentenversicherung:

- In der Rentenversicherung ist ab 1. Oktober 2022 keine bestandsgeschützte Übergangsregelung erforderlich, weil auch Minijobs rentenversicherungspflichtig sind. Während also Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von Euro 450,01 bis Euro 520,00 aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind, liegt aufgrund derselben Beschäftigung in der Rentenversicherung ein Minijob vor. Wie bei allen Minijobs können sich die Beschäftigten auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht und damit auch von der Zahlung eigener Beitragsanteile befreien lassen

### Neu – Verfall von Urlaubsansprüchen:

- Gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen nach BAG-Rechtsprechung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten. Nach einer neuen EuGH-Entscheidung ist klar, dass dies nicht ohne Weiteres zulässig ist. Zumindest nicht, wenn der Arbeitgeber versäumt hat, auf den drohenden Urlaubsverfall hinzuweisen. **Auf die Mitwirkung kommt es an.** Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) erneut deutlich gemacht. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigte konkret auffordern, ihren Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen und darauf hinweisen, dass dieser ansonsten verfallen kann. Ein Urlaubsverfall ist nach der Grundsatzentscheidung des EuGH vom 6. November 2018 auch aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts in der Regel nur noch möglich, wenn der Arbeitgeber diese Mitwirkungspflicht erfüllt hat.

### Neu - Nachweisgesetz:

- Das Nachweisgesetz verlangt insbesondere keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Der Abschluss eines mündlichen Arbeitsvertrags bleibt dementsprechend uneingeschränkt zulässig und gültig. Die Nachweispflicht entfällt, soweit ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht und dieser die erforderlichen Angaben über die vereinbarten Vertragsbedingungen enthält. Arbeitgeber müssen jedoch bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war.
  - Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
  - Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen
  - Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht
  - Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
  - Nachweis der Elterneigenschaft

- Das neue Nachweisgesetz gilt **grundsätzlich für alle Arbeitnehmer** seit dem **01. August 2022**.
- Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Beschäftigten aushändigen musste (Schriftformerfordernis). Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz zur früheren Regelung muss bereits am ersten Arbeitstag dem Arbeitnehmer die Niederschrift **mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit** vorliegen. Die weiteren Nachweise müssen spätestens innerhalb von sieben Kalendertagen nachgereicht werden. Ändern sich die bei Vertragsschluss vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen, so hat der Arbeitgeber einen Nachweis über die Vertragsänderung spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, auszustellen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Neu ist auch, dass bei Verstößen ein Bußgeld von bis zu Euro 2.000,00 droht.

### Neu – Pflicht zur Führung elektronischer Entgeltunterlagen:

- Seit 01. Januar 2022 müssen Arbeitgeber die ergänzenden Unterlagen zu den Entgeltunterlagen in elektronischer Form führen. Diese Regelung hängt eng mit der elektronischen Betriebsprüfung zusammen, die ab 2023 vorgesehen ist. Inzwischen wurden auch die entsprechenden Grundsätze veröffentlicht. Die ergänzenden Unterlagen zu den Entgeltunterlagen sind in § 8 Abs. 2 BVV aufgelistet. Dazu gehören unter anderem:

Diese Unterlagen sollen Arbeitgeber bereits in elektronischer Form von den zuständigen Stellen oder den Beschäftigten erhalten. Das heißt also, dass die Person, die dem Arbeitgeber eine entsprechende Unterlage einreicht (zum Beispiel eine Immatrikulationsbescheinigung), dies auf digitalem Weg erledigen muss.

**Neu – Inflationsausgleichsprämie:**

Mit dem Entlastungspaket III wurde im Kabinett eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung beschlossen. Arbeitgeber können freiwillig bis Ende 2024 bis zu **Euro 3.000,00 zusätzlich zum Gehalt** pro Beschäftigten an ihre Arbeitnehmer auszahlen (auch an Minijobber und Teilzeitbeschäftigte). Die parlamentarischen Beratungen folgen voraussichtlich noch diesen Herbst.

**Sollten Sie Fragen hierzu haben oder sollten Sie weitergehende Informationen benötigen, stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.**

Mit freundlicher Empfehlung  
Ihr Berater-Team  
RINNINGER & PARTNER mbB

**Kontakt-Box:**

**RINNINGER & PARTNER mbB**  
Steuerberater und Rechtsanwalt

Lindauer Straße 57  
88316 Isny im Allgäu

Telefon: +49 7562 9716 0  
Telefax: +49 7562 9716 97

[mail@rinninger-partner.de](mailto:mail@rinninger-partner.de)

