



Flügel
Priller & Partner
Steuerberatungsgesellschaft mbB

Änderungen in der Lohnabrechnung - Informationen für Arbeitgeber

Worauf Sie achten sollten

November 2022

- 1** Erhöhung des Mindestlohns
- 2** Das neue Nachweisgesetz
- 3** Inflationsausgleichsprämie

Das sind die neuen steuerliche Änderungen in der Lohnabrechnung - worauf Sie jetzt achten sollten.


Immer wieder gibt es vor allem in Bezug auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung neue Gesetzesänderungen, die wir Ihnen (Stand November 2022) zusammengefasst haben.

Bitte zögern Sie nicht, Ihre Sachbearbeiterin oder Ihren Sachbearbeiter bei Fragen zu kontaktieren.

Die Bundesregierung beschließt Erhöhung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn liegt seit dem 01.10.2022 bei 12,00 € in der Stunde.

ACHTUNG:

 Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden und müssen selbst dann an Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn im Arbeitsvertrag eine geringere Vergütung vereinbart ist. Der konkret zu zahlende Mindestlohn kann sich aus dem Arbeitnehmerentsendegesetz (branchenbezogen und auch für im Ausland ansässige Arbeitgeber verbindlich, die im Inland Arbeitnehmer beschäftigen), einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag (branchenbezogen und/oder räumlich begrenzt) oder dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (branchenunabhängig, bundesweit) ergeben. Für Berufsausbildungsverhältnisse, die seit dem 01.01.2020 begonnen haben, enthält § 17 BBiG zudem eine abgestufte Mindestlohnregelung.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn.

Keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind:

- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- ehrenamtlich Tätige sowie Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung,
- Selbstständige,
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt,
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten.

Was gilt für Personen mit einem Minijob?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung – und damit auch für Minijobberinnen und Minijobber. Er ist ein Bruttostundenlohn. Damit eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden möglich ist, steigt mit der Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 die Minijob-Grenze auf 520 Euro.

Minijob-Verträge

Die Anhebung des Stundenlohns auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns kann – je nach vereinbarter Arbeitszeit – dazu führen, dass die 520-EUR-Grenze überschritten wird.

HINWEISE & HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

 Damit die 520-EUR-Grenze nicht überschritten wird und es bei einem Minijob bleibt:

- Verträge anpassen und feste Arbeitszeiten vereinbaren.
- Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrags mit Zustimmung des Arbeitnehmers.
- Einseitige Änderungskündigung.
- Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Gleitzonenbeschäftigung.
- Möglichkeit der Entgeltumwandlung prüfen.

Der Arbeitgeber trägt bei einem Minijob die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Er ist verpflichtet, die Arbeitszeiten von Minijobbern aufzeichnen und diese Aufzeichnungen zwei Jahre lang aufbewahren, um sie bei einer Prüfung durch den Zoll vorlegen zu können.

Wann unterliegen Arbeitgeber einer Dokumentationspflicht?

Eine Dokumentationspflicht der Arbeitgeber gilt generell für geringfügig Beschäftigte und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche. Dazu zählen etwa das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, der Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch Zeitungszustellerinnen und -zusteller und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen.

Neue Höchstgrenze im Übergangsbereich = Midijob

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Arbeitseinkommen die Geringfügigkeitsgrenze von 520,00 EUR übersteigt, werden sozialversicherungspflichtig.

Um Arbeitnehmer mit einem geringen Einkommen zu entlasten, wurde 2003 die sogenannte Gleitzone-Regelung eingeführt. Hiernach sind Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich zwar versicherungspflichtig, allerdings hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen.

Zum 01.10.2022 wurden die Verdienstgrenzen für die Anwendung der Midijob-Regelung neu festgelegt und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge geändert.

Der Übergangsbereich umfasst Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (520,01 Euro) bis maximal 1.600 Euro und ab 01.01.2023 bis 2.000 Euro.

Die Beitragsbelastung für Arbeitgeber im Übergangsbereich ändert sich ab 01. Oktober 2022. Denn der Beitragsanteil für Arbeitgeber wird höher und der Beitragsanteil für Arbeitnehmer wird im Gegenzug niedriger.

Die Berechnung der Beiträge und die Verteilung der Beitragslast für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt gesondert für jeden Versicherungszweig in drei Schritten. Zunächst werden der Gesamtbeitrag (Schritt 1) und der Beitragsanteil des Arbeitnehmers (Schritt 2) über jeweils gesonderte Formeln ermittelt. In Schritt 3 ergibt sich dann der Arbeitgeberbeitragsanteil durch Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils vom Gesamtbeitrag.

Beispiel:

Arbeitsentgelt 650 Euro, Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge.

Schritt 1:

Berechnung des Gesamtbeitrags, ausgehend von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme, die über die Formel nach § 20 Abs. 2a S. 1 SGB IV ermittelt wird.

Reduzierte beitragspflichtige Einnahme: 513,19 Euro

(1,1440111111 x 650 Euro - 230,4177777777)

Gesamtbeitrag RV: 95,46 Euro

(513,19 Euro x 9,3 % = 47,73 Euro x 2)

Schritt 2:

Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers ausgehend der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme, die über die Formel nach § 20 Abs. 2a S. 6 SGB IV ermittelt wird.

Reduzierte beitragspflichtige Einnahme: 192,59 Euro

(1,4814814814 x 650 Euro - 770,3703703703)

Arbeitnehmerbeitragsanteil RV: 17,91 Euro

(192,59 Euro x 9,3 %)

Schritt 3:

Berechnung des Arbeitgeberbeitragsanteils durch Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils vom Gesamtbeitrag.

Arbeitgeberbeitragsanteil: 77,55 Euro

(95,46 Euro - 17,91 Euro)

Je niedriger das Entgelt in der Gleitzone, desto höher ist der Arbeitgeber-Anteil in der Sozialversicherung.



Das neue Nachweisgesetz seit 01. August 2022

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war.

Das Nachweisgesetz, welches aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) durch den deutschen Gesetzgeber geändert wurde, gilt in seiner Neufassung seit dem 01. August 2022.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit

Ab 01. August 2022 müssen zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- **Enddatum des Arbeitsverhältnisses**
- **Ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer**
- **Sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit**
- **Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung**
- **Die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen**
- **Sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen**

- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellungen ab dem 01. August 2022. Im Gegensatz zur früheren Regelung muss aber 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 in sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen nur schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Dann gilt eine Frist von sieben Tagen. Informationen über den Urlaub, die betriebliche Altersversorgung, die Pflichtfortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

Neu ist auch, dass bei Verstößen ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro droht.



Inflationsausgleichsprämie - Steuerfreie Prämien und Unterstützungen infolge der anhaltenden hohen Inflation

Zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise können Sonderzahlungen oder Unterstützungen an Beschäftigte steuerfrei sowie beitragsfrei in der Sozialversicherung gewährt werden. Begünstigt sind Sonderzahlungen von bis zu 3.000 EUR, die dem Arbeitnehmer befristet vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 zufließen bzw. zugewendet werden.

ACHTUNG:

Die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 EUR ist ein zeitraumbezogener Gesamtbetrag (26.10.22 -31.12.2024) und kein Jahresbetrag.

Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung

Voraussetzung ist, dass die Beihilfen oder Unterstützungen infolge der anhaltend hohen Inflation

- im begünstigten Zeitraum,
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn,
- zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Inflation gezahlt werden.

Steuerlicher Freibetrag

Bei dem Betrag von 3.000 EUR handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag (Höchstbetrag). Die Steuerfreiheit beinhaltet sämtliche Formen von Beihilfen oder Unterstützungen, die Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber erhalten.

PRAXIS-BEISPIEL:

Steuerbefreite Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie:

Arbeitnehmer A erhält von seinem Arbeitgeber B aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung aus Januar 2023 im August 2023 eine Sonderzahlung von 3.000 EUR aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung von B an A i.H.v. 3.000 EUR. Die Auszahlung an A wird

- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von B in der begünstigten Zeit,
- in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gezahlt und
- die gewährte Leistung erfolgt zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen aufgrund der weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise bis zu einem Betrag von 3.000 EUR.

Begünstigte Arbeitnehmer

Als Höchstbetrag für eine steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung gilt pro Arbeitnehmer der Betrag von 3.000 EUR. Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit beschäftigt ist oder ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt. Im Falle eines Ehegatten-Arbeitsverhältnisses muss die Gewährung einer solchen Beihilfe oder Unterstützung jedoch auch unter Fremden üblich sein.

Mehrere Dienstverhältnisse

Eine steuerfreie Sonderzahlung kann für jedes Dienstverhältnis gesondert geleistet werden. Folglich darf der steuerfreie Höchstbetrag von 3.000 EUR pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bei demselben Arbeitgeber mehrere Dienstverhältnisse ausgeübt hat.

Auszahlung in Teilbeträgen oder Ratenzahlung

Hinsichtlich der Zahlungsart darf der Arbeitgeber eine beliebige Verteilung des begünstigten Betrags (max. insgesamt 3.000 EUR) wählen. Folglich kann die Sonderzahlung auch in Teilbeträgen an den Arbeitnehmer geleistet werden. In diesen Fällen ist der begünstigte Zeitraum verstärkt zu beachten.

PRAXIS-BEISPIEL:

Steuerfreie Sonderzahlung in beliebigen Raten:

Arbeitnehmer A erhält von seinem Arbeitgeber B aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung aus Januar 2023 (soweit das Datum am Tag nach Verkündung des Gesetzes liegt) eine Sonderzahlung von 3.600 EUR. Diese Zahlung wird in 6 gleichen Raten von je 600 EUR ab Februar 2023 bis Juli 2023 gezahlt.

Ergebnis: Da es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen von B an A zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die gestiegenen Energie- und Nahrungsmittelpreise handelt, sind die Raten von je 600 EUR für die Monate Februar 2023 bis Juni 2023 lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Zahlung für den Monat Juli 2023 i.H.v. 600 EUR hingegen ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, da diese den Höchstbetrag von 3.000 EUR übersteigt.

Aufzeichnung- und Nachweispflichten

Die steuerfreie Sonderzahlung ist im Lohnkonto aufzuzeichnen, sodass sie bei der Lohnsteuer-Außenprüfung als solche erkennbar ist und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann. Der Zusammenhang mit der Inflation kann sich ergeben aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aus ähnlichen Vereinbarungen (z.B. Tarifverträge oder gesonderte Betriebsvereinbarungen) oder aus Erklärungen des Arbeitgebers (z.B. individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege), in denen die Inflationsausgleichsprämie als solche ausgewiesen ist. Soweit ausnahmsweise keine Verpflichtung zur Führung eines Lohnkontos bestünde (z.B. beim Haushaltsscheck), genügt ein einfacher Zahlungsnachweis. Darüber hinaus ist die Sonderzahlung nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und muss auch nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. Die Inflationsausgleichsprämie unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt.



Flügel
Priller & Partner
Steuerberatungsgesellschaft mbB

fluegel-priller.de

✉ info@fluegel-priller.de

📍 Hofbieber

☎ 06657 7550

Fuldaer Straße 52 a | 36145 Hofbieber

📍 Hilders

☎ 06657 7550

Bahnhofstraße 19 a | 36155 Hilders