

Informationen zur Gehaltsabrechnung

Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro, Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro und Erweiterung des Übergangsbereichs auf 1.600 Euro ab Oktober 2022

September 2022

Für welche Berufsgruppen gilt der Mindestlohn? Welche Regelungen gelten beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze und welche Anpassungen werden im Übergangsbereich vorgenommen?

Ab dem 1. Oktober 2022 kommt es zu weitreichenden Änderungen in der Entgeltabrechnung. Denn mit dem Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wurden eben nicht nur die Erhöhung des Mindestlohns, sondern auch die damit verbundenen Auswirkungen auf geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) und Beschäftigten im Übergangsbereich (Midijobs) festgelegt.

Erhöhung des Mindestlohns

Hinreichend bekannt ist die Erhöhung des Mindestlohns auf einen Bruttostundenlohn in Höhe von 12 Euro ab dem 1. Oktober 2022. Doch was bedeutet die Erhöhung des Mindestlohns nun für die Entgeltabrechnung? Eigentlich nichts Neues im Vergleich zu den vergangenen sieben Erhöhungen seit Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 (Erhöhung seit Beginn von ca. 41%). Durch diese deutliche Erhöhung werden jedoch größere Auswirkungen erwartet, sodass mehrere Beschäftigten davon betroffen sind. Nochmal zur Erinnerung: Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden im Unternehmen bis auf Auszubildende (Achtung: hier gelten separate Vorschriften), für Pflichtpraktikant:innen, Langzeitarbeitslose, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung und für ehrenamtliche Mitarbeitende (§ 22 Mindestlohngesetz). Auch müssen individuelle Mindestlohnbestimmungen innerhalb von Branchen und Unternehmen berücksichtigt werden.

Geringfügige Beschäftigung (Minijob)

Einhergehend mit der Erhöhung des Mindestlohns wird auch erstmals seit 2014 die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro auf 520 Euro monatlich heraufgesetzt. Neu ist jedoch, dass diese Grenze ab dem 1. Oktober 2022 **dynamisch** ist und sich an dem Mindestlohn orientiert (12 Euro * 10 Stunden pro Woche * 4,33 Wochen pro Monat ~ 520 Euro). Die neuen Grenzen werden zukünftig bei einer Veränderung im Bundesanzeiger bekannt gegeben. An dieser Stelle sei erwähnt, dass für bisher Mitarbeitende in der Gleitzone mit einem Verdienst zwischen 450,01 und 520 Euro eine Übergangsregelung beschlossen wurde, die für diese Gruppe einen Bestandsschutz in der Sozialversicherung bis zum 31. Dezember 2023 festlegt. Arbeitnehmende können jedoch auf den Bestandsschutz verzichten, indem sie einen Antrag beim Arbeitgeber zur Befreiung von der Versicherungspflicht stellen. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der Bestandsschutz entfällt, sobald das monatliche Entgelt unter 450,01 Euro reduziert wird. Eine Rückkehr zu den Bestandsschutzregelungen ist ausgeschlossen.

Die Frage nach den Folgen und Regelungen einer unvorhergesehenen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze in einem Monat dürfte in jedem Unternehmen mit geringfügigen Beschäftigten bekannt sein. Diese Regelungen, bisher bekannt aus den Geringfügigkeitsrichtlinien, wurden nun auch im Gesetz verankert und konkretisiert. Ab dem 1. Oktober 2022 dürfen geringfügig Beschäftigte zweimal im Zeitjahr bis zu einem Verdienst des doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (zunächst also bis zu 1.040 Euro) die Geringfügigkeits-

grenze unvorhersehbar (z. B. Krankheitsvertretung) überschreiten. Sollte abzusehen sein, dass die Geringfügigkeitsgrenze regelmäßig überschritten wird, oder wurde diese innerhalb eines Zeitjahres mehr als zweimal überschritten, endet ab Beginn des Überschreitens die geringfügige Beschäftigung.

Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob)

Ebenfalls werden im Rahmen des Gesetzes auch die Regelungen für Beschäftigungen im Übergangsbereich angepasst (Midijobs). Dabei wird die Grenze für den Bereich von 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben (eine weitere Anhebung der Grenze ab dem 1. Januar 2023 auf 2.000 Euro wurde im Übrigen im Koalitionsausschuss vom 3. September 2022 beschlossen). Außerdem werden die Regelungen zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge unter Berücksichtigung der Geringfügigkeitsgrenze angepasst. Dazu wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für eine geringfügige Beschäftigung zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend den regulären Beiträgen angepasst. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Belastungssprung für die Arbeitnehmenden an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und Anreize für eine solche zu setzen.

In der Summe wird also offensichtlich, dass die Regierung weitergehende Maßnahmen als nur den Mindestlohn beschlossen hat, die entsprechenden Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung haben. Nach der Abwicklung der Energiepreispause wartet also ab Oktober die nächste Herausforderung. Sollten Sie Fragen zu den gesetzlichen Anpassungen haben oder benötigen Sie bei der Beurteilung der Beschäftigungen Unterstützung, fühlen Sie sich frei, uns zu kontaktieren. Wir beraten Sie gerne.



Praxistipps zur Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro, Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro und Erweiterung des Übergangsbereichs auf 1.600 Euro ab Oktober 2022

- Anpassung aller Bruttostundenlöhne auf mindestens 12 Euro (ggf. Anpassung der arbeitsvertraglichen Regelungen)
- Anpassung aller Gehälter, die unter Berücksichtigung der Arbeitszeit einen Bruttoverdienst von unter 12 Euro pro Stunde haben (ggf. Anpassung der arbeitsvertraglichen Regelungen)
- Prüfung der Beschäftigungsverhältnisse zwischen 450,01 bis 520,00 Euro und Abstimmung mit Mitarbeitenden, wie in Zukunft zu verfahren ist (hier gelten noch Bestandsschutzregelungen bis zum 31. Dezember 2023)
- Prüfung der Beschäftigungsverhältnisse mit einem Bruttoverdienst zwischen 1.300,01 und 1.600,00 Euro, ob eine Schlüsselung in den Abrechnungssystemen für den Übergangsbereich notwendig ist

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Heike Strissel
Directorin, Tax
T + 49 69 9587-2106
hstrissel@kpmg.com

Torben Liedtke
Manager, Tax
T + 49 251 59684-8583
tliedtke@kpmg.com

Patrick Franke
Manager, Tax
T +49 69 9587-6882
patricktimfranke@kpmg.com

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.