



## MANDANTEN KURZINFO

# „Aktuelle Änderungen 2022“

Merkblatt → Lohnbuchhaltung

Stand: 12.10.2022

### INHALTSVERZEICHNIS

„Aktuelle Änderungen 2022“ .....	1
1. Mindestlohn .....	2
2. Minijob.....	2
3. Midijob.....	2
4. Entlastungspaket .....	2
5. Steuerfreie Arbeitgeber-Inflationsausgleichsprämie .....	3
6. Umrechnungsfaktor im Rahmen von MiniJobs .....	3



#### Weitere Kontaktinformationen:

Bei Fragen können Sie uns telefonisch unter  
0721/94415-0 erreichen.

#### Anlagen:

## 1. MINDESTLOHN

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 01. Oktober 2022 auf 12,- Euro brutto je Stunde (10,45 Euro brutto je Stunde seit dem 01. Juli 2022). Für einige Berufsbereiche sind individuelle Tariflöhne gültig (bspw. hat sich der Mindestlohn in der Tariflohngruppe 1 der Gebäudereinigung zum 01.10.2022 auf 13,00 Euro erhöht).

[www.bundesregierung.de/breg-de/suche/mindestlohn-faq-1688186](http://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/mindestlohn-faq-1688186)

## 2. MINIJOB

Die Geringfügigkeitsgrenze im Rahmen eines Minijobs erhöht sich von 450 Euro auf 520 Euro. Im Zusammenhang mit der o.g. Anpassung des Mindestlohns beträgt die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 10 Wochenstunden (arbeitsvertraglich sollte jedoch ein geringerer Wert im Arbeitsvertrag enthalten sein; siehe hierzu Pkt. Nr. 6). Bitte beachten Sie im Rahmen der Erhöhung das Gehalt entsprechend dem gestiegenen Mindestlohn anzupassen.

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist ab dem 01 Oktober 2022 nur noch 2x pro Zeitjahr aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses bis jeweils maximal das 2-fache der Geringfügigkeitsgrenze möglich.

<https://blog.minijob-zentrale.de/faq-520euro/>

## 3. MIDIJOB

Die Midijob-Grenzen werden ab dem 01. Oktober 2022 erhöht (520,01 Euro bis 1.600,00 Euro). Soweit das bisherige Entgelt im Übergangsbereich zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro lag – bisher: sozialversicherungspflichtig – gibt es grundsätzlich bis zum 31.12.2023 Bestandsschutz. Es ist jedoch möglich, sich von dieser Übergangsregel befreien zu lassen.

Bitte setzen Sie sich in solchen Fällen mit uns in Verbindung, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Arbeitnehmer im Übergangsbereich müssen hierüber informiert werden.

## 4. ENTLASTUNGSPAKET

Neben einigen finanziellen und wirtschaftlichen Entlastungen wurden u.a. auch folgende für Sie relevante Entlastungen beschlossen:

- Anhebung der Midijob-Grenze auf 2.000,- Euro
- Inflationsprämie i.H.v. 3.000,- Euro (sv- und steuerfrei); kein gesetzlicher Anspruch.

[www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/drittes-entlastungspaket-2082584](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/drittes-entlastungspaket-2082584)

## 5. STEUERFREIE ARBEITGEBER-INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

Die Bundesregierung hat am 28.09.2022 die Steuerbefreiung von freiwillig gezahlten Inflationsausgleichssonderzahlungen durch Arbeitgeber von bis zu maximal 3.000,00 Euro beschlossen (Zustimmung durch den Bundesrat erfolgte am 07.10.2022). Diese muss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt und kann bis zum 31.12.2024 spätestens abgerechnet werden. Die Hilfe kann unbürokratisch über die Gehaltsabrechnung mit einem Hinweis auf die inflationäre Preissteigerung gezahlt werden. Wir werden hierfür eine eigene Lohnart mit dem Titel „Inflationsausgleichsprämie“ anlegen und über die laufenden Lohnabrechnungen – soweit das von Ihnen gewünscht bzw. gewährt werden soll – abgerechnet werden.

Bitte tragen Sie dafür Sorge, dass besagter Maximalbetrag i.H.v. 3.000,00 Euro nicht überschritten wird; insbesondere, wenn diese auf Raten an die Mitarbeiter ausgezahlt werden.

*Hinweis: Die Inflationsausgleichsprämie wird bei Beziehern von Leistungen nach dem SGB II nicht als Einkommen berücksichtigt.*

[www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/inflationsausgleichspraemie-2130190](http://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/inflationsausgleichspraemie-2130190)

## 6. UMRECHNUNGSFAKTOR IM RAHMEN VON MINIJOBS

Im Rahmen von Lohnberechnungen werden wir des Öfteren mit der Frage konfrontiert, wie man konkret auf Grund des Bruttogehaltes den Stundensatz ausrechnen kann. Arbeitsrechtlich wird mit dem Faktor 4,35 Wochenstunden und sozialversicherungsrechtlich mit 4,33 Wochenarbeitsstunden gerechnet.

Auf Grund dieser zwar sehr geringen Diskrepanz jedoch der starren MiniJob-Grenzen i.H.v. 520,00 Euro empfehlen wir rechtsunverbindlich (bitte klären Sie dies rechtsverbindlich mit Ihrem Fachanwalt für Arbeitsrecht ab) eine arbeitsvertragliche Formulierung bei MiniJob-Arbeitsverträgen, die wie folgt aussehen könnte: „... die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Woche maximal 10 Stunden pro Woche...“ um auf der sicheren Seite zu sein.

Die monatlichen Stundenaufstellungen müssen entsprechend der Arbeitsverträge übereinstimmen. Demzufolge kann bei einem derzeitigen Mindestlohn i.H.v. 12,00 Euro und einem fixen monatlichen Bruttogehalt i.H.v. 520,00 Euro nicht genau von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden ausgegangen werden (sondern von einem geringen Wert: bspw. 9,50 Wochenstunden).