Hamburger Software

Erhöhung des Mindestlohns und neue dynamische Geringfügigkeitsgrenze

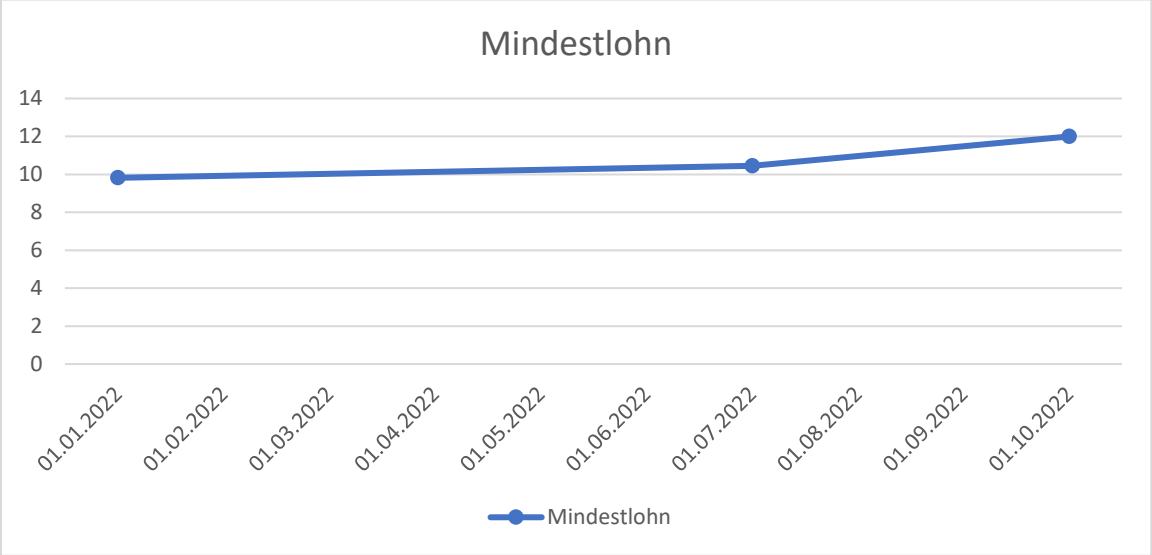
Dynamische Geringfügigkeitsgrenze (Absatz 1a §8 SGB IV)

Ab dem 01.10.2022 orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an den gesetzlichen Mindestlohn und erhöht sich dynamisch mit dem Mindestlohn. Die dynamische Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich dabei an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Die Formel berechnet sich wie folgt: Der Mindestlohn wird mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet. Der Wert 130 entspricht 13 Wochen (3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Die Berechnungsformel für die Geringfügigkeitsgrenze lautet demnach „Mindestlohn x 130 / 3“

Da sich der Mindestlohn ab dem 01.10.2022 auf 12,00 Euro je Arbeitsstunde erhöht, ergibt sich daraus folgende Berechnung: 12,00 Euro x 130 / 3 = 520,00 Euro

Anhebung des Mindestlohns



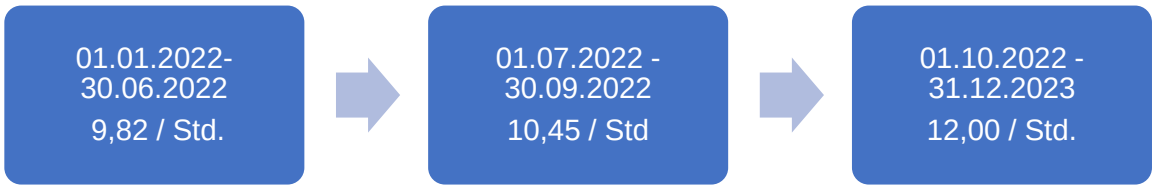
Im Jahr 2022 wurde der Mindestlohn bisher in zwei Schritten erhöht und ab dem 01. Oktober 2022 folgt die dritte Erhöhung. In dem Zuge sind ggf. die vertraglich geregelten Arbeitsstunden, gerade bei geringfügig Beschäftigten zu prüfen:

01.01.2022: Erhöhung auf 9,82 Euro entspricht 45 Stunden (450,00 Euro / 9,82 Euro = 45,82 Stunden)

01.07.2022: Erhöhung auf 10,45 Euro entspricht 43 Stunden (450,00 Euro / 10,45 Euro = 45,06 Stunden)

01.10.2022 Erhöhung auf 12,00 Euro entspricht 43 Stunden (520,00 Euro /12,00 Euro = 43,33 Stunden)

© HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG
Alle Angaben ohne Gewähr, Änderungen vorbehalten.

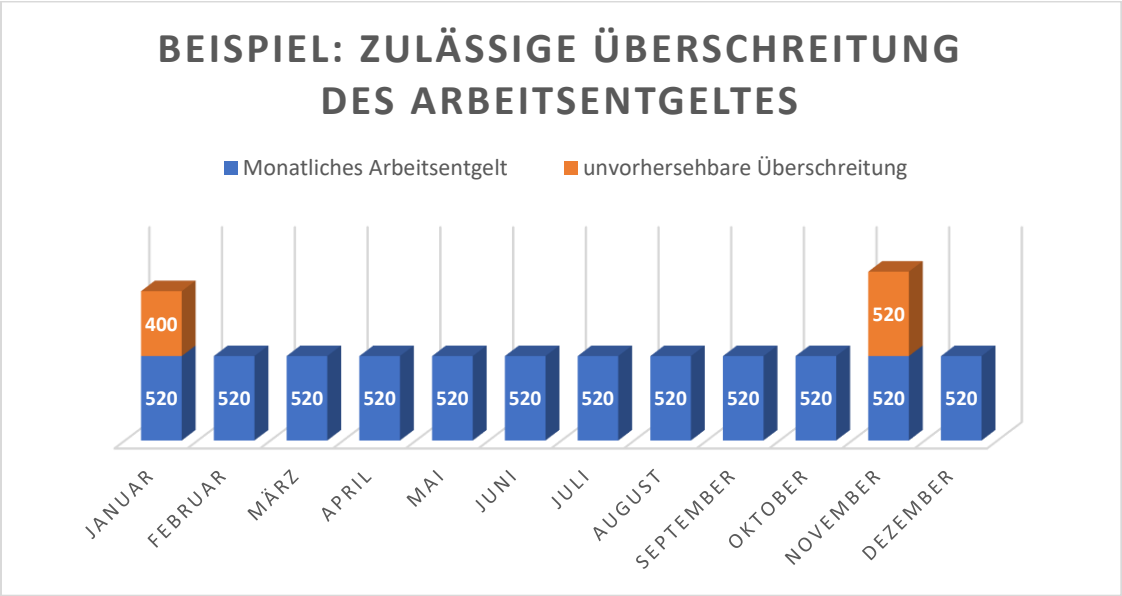


Der Arbeitgeber ist in der Verantwortung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Geringfügige Beschäftigung vorliegen. An dieser Vorgehensweise hat sich nichts geändert. Es muss zur Feststellung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung alle zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) berücksichtigt werden.

Übrigens: Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, dem drohen nicht nur bis zu 500.000 Euro Bußgeld, sondern auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

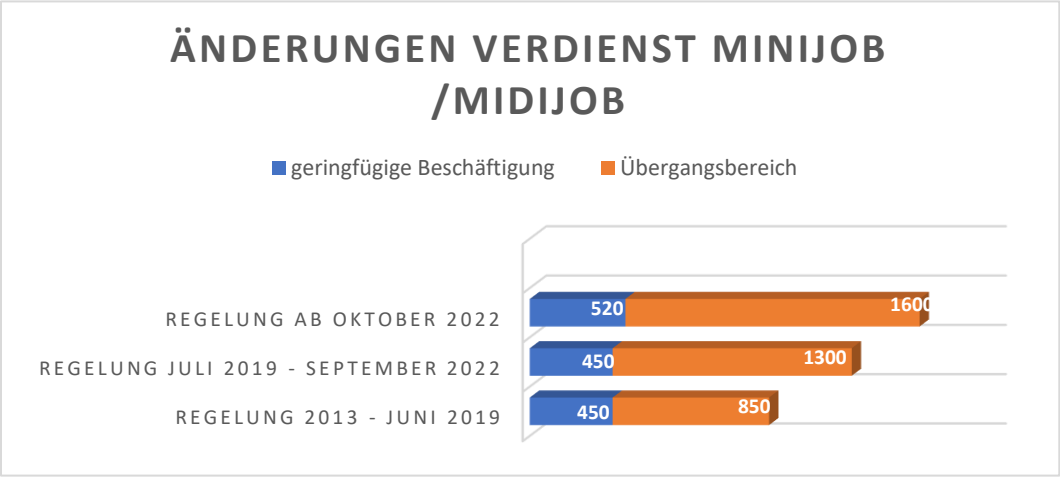
Ab dem 01.10.2022 gibt es eine gesetzliche Definition, wie oft und in welcher Höhe die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden darf.

Überschreitet das Arbeitsentgelt dauerhaft und regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, wird das Arbeitsverhältnis eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Sollte das Arbeitsentgelt gelegentlich unvorhersehbar überschritten werden, ist dies bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres zulässig und hat dabei keine Auswirkung auf den Status geringfügige Beschäftigung. Dabei darf das Arbeitsentgelt maximal je Kalendermonat bis zum doppelten Betrag der Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden. Ab dem 01.10.2022 entspricht dies 1.040 Euro.



Das bedeutet, für das Jahr 2023 darf bei einem geringfügig Beschäftigten Arbeitnehmer ein rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt nicht mehr betragen als die Anzahl der Kalendermonate der Beschäftigung x 520,00 Euro plus 2 x 520,00 Euro. Bei einer ganzjährigen Beschäftigung entspricht dies 7.280,00 Euro (14 x 520,00 Euro).

Änderungen im Midijob (Übergangsbereich)



Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 1300,00 Euro (Werte bis September 2022) befinden sich im Übergangsbereich.

Die Höchstgrenze wird ab dem 01.10.2022 von 1.300,00 Euro auf 1.600,00 Euro angehoben und die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme (BE) erfolgt aktuell über eine Formel und zukünftig ab dem 01.10.2022 dann über zwei Formeln.

Die Formel für die fiktive beitragspflichtige Einnahme lautet (§ 20 Absatz 2a Satz 1 SGB IV)

F * G + ([1600/(1600-G)] - [G/(1600-G)] * F) * (AE - G)

F= Faktor; G= Geringfügigkeitsgrenze; AE= Arbeitsentgelt

Zudem ändert sich die Berechnung des Faktor F. Es werden anstelle von bisher 30 % dann 28 % genommen und durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz geteilt, das bedeutet der Faktor F ändert sich von 0,7509 auf 0,7009

Als zweite neue Formel wird die beitragspflichtige Einnahme des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag ermittelt (§ 20 Absatz 2a Satz 6 SGB IV)

(1600/(1600-G)) * (AE - G)

G= Geringfügigkeitsgrenze; AE= Arbeitsentgelt

Beispielabrechnung für 2022 Oktober

- Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers beträgt 800,00 €
- Der krankenkassenindividuelle Zusatzbeitragssatz soll 1,3% betragen.
- Der Arbeitnehmer hat die Elterneigenschaft

1. Bestimmung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme:
   0,7009 * 520 + ([1600/(1600-520)] - [520/(1600-520)] * 0,7009) * (800,00 - 520) = 684,79 Euro
2. Berechnung der Gesamtbeiträge

	Gesamtbeitrag Sozialversicherung
Krankenversicherung 14,6 % + Zusatzbeitrag 1,3%	108,88 Euro
Pflegeversicherung 3,05 %	20,88 Euro
Rentenversicherung 18,6 %	127,34 Euro
Arbeitslosenversicherung 2,4 %	16,44 Euro
Summe	273,58 Euro

3. Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag:
   (1600/(1600-520)) * (800,00 - 520) = 414,81 €
4. Berechnung der Arbeitnehmer-Beitragsanteile

	Arbeitnehmeranteil Sozialversicherung
Krankenversicherung 7,95 %	39,98 Euro
Pflegeversicherung 1,525 %	6,33 Euro
Rentenversicherung 9,30 %	38,58 Euro
Arbeitslosenversicherung 1,20 % (Elternschaft liegt vor)	4,98 Euro
Summe	82,87 Euro

5. Berechnung der Arbeitgeber-Beitragsanteile

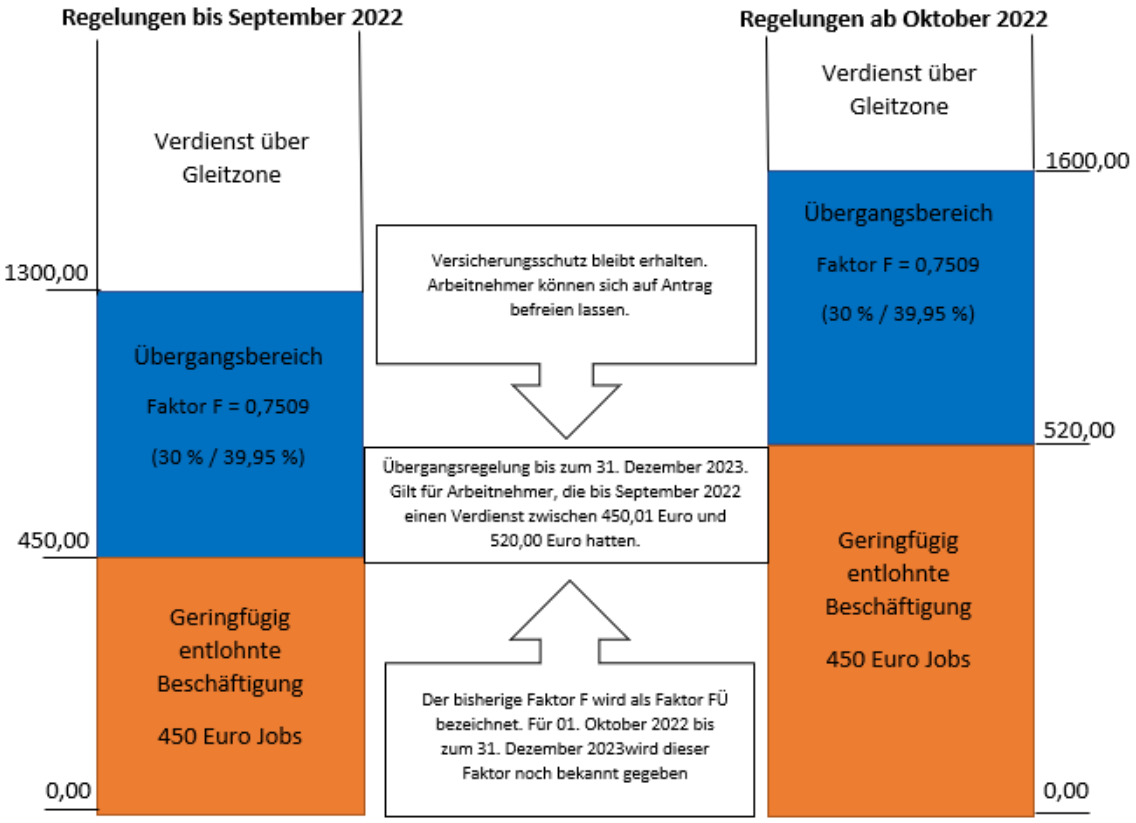
	Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Gesamtbeitrag – Arbeitnehmeranteil)
Krankenversicherung 7,95 %	75,90 Euro
Pflegeversicherung 1,525 %	14,55 Euro
Rentenversicherung 9,30 %	88,80 Euro
Arbeitslosenversicherung 1,20 % (Elternschaft liegt vor)	11,46 Euro
Summe	190,71 Euro

Übergangsregelungen

Versicherungspflichtig Beschäftigte, für die bis zum Inkrafttreten der Neuregelung die bisherigen Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520,00 Euro erzielten, bleiben aus Gründen des Bestandsschutzes bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Betroffene Arbeitnehmer haben die Möglichkeit sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Hierfür ist ein Antrag beim Arbeitgeber zum 02. Januar 2023. Dieser Antrag ist den Entgeltunterlagen beizulegen.

Sofern die Frist versäumt wird, kann keine Befreiung im Bereich der KV und PV mehr beantragt werden. Bei der AV wirkt die Befreiung vom 1. Oktober 2022 an, wenn sie bis zum 02.01.2023 beantragt wird. Im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist.

Bei der Rentenversicherung gibt es keine Übergangsregelung. Hier gilt sofern ein Arbeitnehmer über den 30. September 2022 hinaus ein Arbeitsentgelt von regelmäßig 450,01 bis 520 EUR im Monat erzielt, wird ab dem 01. Oktober 2022 Versicherungspflichtig aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Von der Rentenversicherungspflicht kann sich der geringfügig Beschäftigte auf Antrag befreien lassen.

Für künftige Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze wird auf Übergangsregelungen verzichtet. Die nächste Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze ist voraussichtlich zum 01.01.2024, da zu diesem Zeitpunkt der Mindestlohn erhöht wird.