

## AKTUELLE LOHNINFORMATION

### MIT FOLGENDEN THEMEN:

- Mindestloohnerhöhung
- Energiepreispauschale
- Änderungen Nachweisgesetz



*Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,*

*im Bereich der Lohnabrechnung gibt es wesentliche Neuerungen, über die wir Sie hiermit informieren.*

*Dr. Winfried Heide & Heike Noack*

### MINDESTLOHN

Seit **1. Juli 2022** beträgt der Mindestlohn nun **10,45 EUR**.  
Ab dem **1. Oktober 2022** steigt dieser auf **12,00 EUR**.

Im Rahmen der Erhöhung des Mindestlohns wird ab Oktober 2022 sowohl die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) als auch für den Übergangsbereich (Midijobs) erhöht.

Die Entgeltgrenze für Minijobs beträgt dann monatlich **520 EUR**, womit eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn ermöglicht wird. Die Grenze wird zukünftig mit jeder Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns dynamisch erhöht.

Die Höchstgrenze für Midijobs im Übergangsbereich (ehemals Gleitzone) steigt von derzeit 1.300 EUR auf **1.600 EUR** monatlich.

Aus Beschäftigten, die bis zum Inkrafttreten der Neuregelung mit einem Gehalt zwischen 450,01 EUR und 520 EUR versicherungspflichtig im Übergangsbereich abgerechnet werden, werden nicht automatisch Minijobber sondern sie bleiben aus Gründen des Bestandsschutzes bis zum 31. Dezember 2023 weiter versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

**Bitte prüfen Sie im Vorfeld, ob das Bruttogehalt Ihrer Mitarbeiter die Anforderungen an den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 1. Oktober 2022 erfüllt.**

## ENERGIEPREISPAUSCHALE (EPP)

Als Ausgleich für die enorm gestiegenen Energiekosten wurde die **einmalige steuerpflichtige, aber beitragsfreie Energiepreispauschale in Höhe von 300 EUR brutto** von der Bundesregierung beschlossen.

### Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die zum 1. September 2022

- in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis stehen und
- in eine der Steuerklassen 1 – 5 eingereiht sind oder
- als geringfügig Beschäftigte (Minijobber) pauschal versteuerten Arbeitslohn beziehen.

**Bei Minijobs muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt (Muster beigefügt).** Dieses Schreiben ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Ebenfalls Anspruch haben Arbeitnehmer in der passiven Phase der Altersteilzeit sowie Beschäftigte mit einem aktiven Dienstverhältnis, die Lohnersatzleistungen wie Elterngeld, Krankengeld oder Mutterschaftsgeld beziehen. Auch Werkstudenten und Studenten im bezahlten Praktikum sind anspruchsberechtigt.

Rentner und Empfänger von Versorgungsbezügen haben keinen Anspruch auf die EPP.

### Entstehung / Auszahlung des Anspruchs

Der Anspruch auf die EPP entsteht am **1. September 2022**.

**Bitte teilen Sie noch im August mit, ob zum 1. September 2022 Neueinstellungen geplant sind bzw. Mitarbeiter das Unternehmen verlassen werden.**

Arbeitnehmer erhalten die EPP über die Lohnabrechnung vom Arbeitgeber ausgezahlt und für den Arbeitgeber erfolgt eine Refinanzierung aus dem Lohnsteueraufkommen.

#### Monatliche LSt-Anmeldung:

Bei der LSt-Anmeldung für August 2022 kann die EPP in Abzug gebracht und im September 2022 an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

#### Quartalsweise LSt-Anmeldung:

Auszahlung kann auf Oktober verschoben werden und die Verrechnung der Pauschale erfolgt mit der LSt-Anmeldung für das 3. Quartal 2022.

#### Jährliche LSt-Anmeldung:

Wahlrecht ob und wann (September bis Dezember 2022) eine Auszahlung erfolgen soll. Sofern Arbeitgeber auf die Auszahlung verzichtet, kann der Arbeitnehmer die EPP über die Abgabe der Einkommensteuererklärung 2022 im Jahr 2023 erhalten.

#### Keine LSt-Anmeldung:

Sofern Arbeitgeber keine LSt-Anmeldung abgeben, weil sie beispielsweise ausschließlich pauschal versteuerte Minijobber beschäftigen, erfolgt die Anrechnung der EPP ebenfalls über die Einkommensteuererklärung.

Die vom Arbeitgeber ausgezahlte EPP wird auf der Lohnsteuer-Bescheinigung mit dem Großbuchstaben „E“ gekennzeichnet, um Doppelzahlungen zu vermeiden.

## ÄNDERUNGEN NACHWEISGESETZ

Die Änderungen des Nachweisgesetzes zum 1. August 2022 habe ich Ihnen bereits separat zukommen lassen und darauf hingewiesen, dass die Pflichtangaben im Arbeitsvertrag erweitert wurden. Eine Checkliste hierzu haben Sie erhalten.

Die wesentlichsten Arbeitsbedingungen, die Sie der Checkliste entnehmen können, sind schriftlich niederzulegen, die elektronische Form bleibt ausgeschlossen. Verstöße gegen das NachwG werden nun sogar als Ordnungswidrigkeit behandelt und können mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 EUR geahndet werden.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen vor dem 1. August 2022 können Arbeitnehmer verlangen, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß NachwG bzw. Ergänzungen zum Arbeitsvertrag innerhalb einer Woche ausgehändigt werden, sofern noch nicht vorliegend.

Bei Neueinstellungen sind im Gesetz unterschiedliche Fristen vorgesehen für die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen (Vom ersten Tag der Arbeitsleistung bis spätestens einen Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses).

**Bitte lassen Sie Ihre Arbeitsverträge ggf. von einem Fachanwalt prüfen, damit die Rechtssicherheit gegeben ist und um eventuelle Anpassungen zeitnah vorzunehmen.**