

Neues vom Gesetzgeber

Der neue Mindestlohn in alten Arbeitsverträgen

Ab dem 1. Oktober 2022 gilt bundesweit der neue Mindestlohn in Höhe von 12 Euro brutto pro Stunde. Neben der Erhöhung des Mindestlohns wurden die Verdienstgrenzen für die geringfügige Beschäftigung und die Beschäftigung im Übergangsbereich angepasst. Für Arbeitgeber besteht Handlungsbedarf; Arbeitsverträge müssen geprüft und ggf. angepasst werden.

Der Mindestlohn betrug seit dem 01.07.2022 10,45 €. Seit dem 01.10.2022 erhält nun jeder Arbeitnehmer 12 € brutto.

Mit der Erhöhung des Mindestlohns steigt auch die Grenze der geringfügigen Beschäftigung („Mini-Job“) von 450 € auf 520 €. Eine Überschreitung jener Grenze ist zwei Mal pro Jahr mit bis zu 1.040 € pro Monat möglich. Der dafür verantwortliche Anstieg der Arbeitsstunden muss jedoch unvorhersehbar eintreten und darf nicht im Voraus geplant werden.

Bei künftigen Erhöhungen des Mindestlohns steigt die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch an. Damit erhöht sie sich automatisch auf den Betrag, welcher einer Arbeitszeit von zehn Stunden die Woche zum Mindestlohntarif entspricht.

Arbeitgeber müssen ihre Arbeitsverträge auf die Einhaltung des Mindestlohns überprüfen und gegebenenfalls anpassen, beispielsweise durch eine Vertragsergänzung. Aufgrund der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze reicht ein Verweis auf die aktuell bestehenden Mindestlohnregelungen im Arbeitsvertrag aus, solange der Arbeitsumfang zehn Stunden pro Woche nicht überschreitet. Bei künftigen Mindestloohnerhöhungen müssen demnach die Arbeitsstunden nicht mehr verringert werden, um nicht aus der geringfügigen Beschäftigung zu fallen.

Im Zuge der Mindestloohnerhöhung ist auch der Rahmen der Beschäftigung im Übergangsbereich („Midi-Job“) angepasst worden. Die obere Grenze beläuft sich auf 1.600 € monatlich (statt: 1.300 €). Damit zahlt der Arbeitnehmer bei einem monatlichen Bruttolohn von

521 € bis 1.600 € reduzierte Sozialversicherungsbeträge. Im Rahmen des dritten Entlastungspakets der Bundesregierung soll die obere Bemessungsgrenze ab dem 01.01.2023 auf 2.000 € ansteigen.

Arbeitgeber sollten prüfen, ob sich durch die Anhebung der Verdienstgrenzen Arbeitsverhältnisse in eine geringfügige Beschäftigung oder Beschäftigung im Übergangsbereich wandeln. Dies führt eventuell zu Meldepflichten an die Minijob-Zentralen oder Krankenkassen und ändert die Abrechnung.

Zu beachten sind zudem die Übergangs- und Bestandsregeln: Arbeitnehmer, die zum 30.09.2022 eine Vergütung zwischen 450 € und 520 € erhalten haben, sind bis zum 31.12.2022 versicherungspflichtig beschäftigt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann allerdings bei den jeweiligen Versicherungsträgern beantragt werden.

Eine Entscheidung der Mindestlohnkommission bezüglich einer Erhöhung des Mindestlohns ist zum 30.06.2023 mit Wirkung zum 01.01.2024 vorgesehen. Wir behalten die Entwicklungen natürlich gespannt mit Ihnen im Blick.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de