

Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

Mindestlohn und Grenze für Midijob steigen

Mindestlohn: Zum 1.7.2022 steigt der Mindestlohn auf 10,45 €/Stunde brutto (derzeit 9,82 €). Ab dem 1.10.2022 ist eine weitere Erhöhung auf 12 €/Stunde geplant. Auch die Entgeltgrenze für Minijobs wird angepasst – und zwar auf 520 €/Monat. Zahlen Sie weniger als den Mindestlohn, drohen bis zu 500 000 € Bußgeld. Die Sozialversicherungsbeiträge müssten Sie dann auch nachzahlen.

Tipp: Prüfen Sie, ob Sie die geltende gesetzliche Verdienstgrenze bei Ihren Minijobbern noch einhalten und kontrollieren Sie die vertraglichen Regelungen. Schließlich wird die Bundesregierung den Mindeststundenlohn in diesem Jahr mehrfach erhöhen. Überschreiten Sie die Grenze, müssen Sie Ihren Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

Denken Sie auch daran, dass Sie bei einem Minijob die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit vertraglich festhalten. Treffen Sie keine Vereinbarungen, gilt automatisch eine Arbeitszeit von 20 Stunden/Woche. Dadurch kann

aus einem Minijob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden. Beispiel: Seit dem 1.1.2022 beträgt der Mindestlohn 9,82 €/Stunde. Die monatliche Verdienstgrenze liegt bei 450 €. Damit dürfte Ihr Angestellter maximal 45,82 Stunden/Monat, dies entspricht 10,57 Stunden/Woche für Sie arbeiten. Ab Oktober sind es monatlich zwar maximal 520 €, bei einem Mindeststundenlohn von 12 € können Sie Ihren Mitarbeiter aber nur rund 43 Stunden einplanen. Dies entspricht einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden.

Midijob: Die Höchstgrenze für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Übergangsbereich, auch bekannt als Midijob, beträgt ab Oktober monatlich 1 600 € (derzeit 1 300 €). Außerdem werden dann Beschäftigte insbesondere im Übergang zwischen dem Minijob und dem Übergangsbereich stärker entlastet, d.h. Sie zahlen deutlich weniger Sozialbeiträge als bisher. Damit steigt der Anreiz, über einem Minijob hinaus erwerbstätig zu sein.

Künftig nur noch elektronische AU

Künftig soll die elektronische AU die „gelben Scheine“ für die Krankenkasse und den Arbeitgeber ersetzen (für gesetzlich Versicherte). Eine Pilotphase läuft bereits.

Seit dem 1.1.2022 übermitteln die Ärzte ohnehin größtenteils bei einer Arbeitsunfähigkeit (AU) Ihres Mitarbeiters die Bescheinigung elektronisch an dessen Krankenkasse. Ab spätestens 1.1.2023 senden die Krankenkassen diese elektronische AU (eAU) dann auch digital an Sie als Arbeitgeber. Allerdings müssen Sie bzw. die lohnabrechnende Stelle diese aktiv bei

der Krankenkasse anfordern (online). Die Pflicht des Arbeitnehmers, Ihnen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform vorzulegen, entfällt dann. Die AU in Papierform wird es dann nur noch für den Arbeitnehmer geben (als Beleg).

Ablauf: Ihr Arbeitnehmer meldet sich krank und geht zum Arzt. Dieser sendet die AU elektronisch an die Krankenkasse. Ihr Arbeitnehmer informiert Sie im Anschluss über die festgestellte Arbeitsunfähigkeit. Sie als Arbeitgeber bzw. die lohnabrechnende Stelle können die AU dann über

das Lohnabrechnungssystem anfordern. Achtung: Der Abruf der AU ist erst einen Tag nach Überschreiten der regulären Attestpflicht bei der Krankenkasse möglich, in der Regel also ab dem vierten Tag der Erkrankung Ihres Mitarbeiters. Für den Abruf benötigen Sie bzw. die lohnabrechnende Stelle den Namen des Mitarbeiters und den Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Rückmeldung der Krankenkasse kann bis zu neun Tage dauern. Aufgrund der zeitlichen Verzögerungen bei den Rückmeldungen kann der Abruf auch bis zu 14 Tage dauern.

Corona-Quarantäne: keine Gutschrift des Urlaubs

Haben Sie einem Mitarbeiter Urlaub gewährt und musste sich dieser währenddessen aufgrund eines Kontaktes zu einer an Covid-19 erkrankten Person in Quarantäne begeben? Dann brauchen Sie ihm diese Urlaubstage nicht

zwangsläufig gutzuschreiben. Das haben die Richter am Landesarbeitsgericht in Schleswig-Holstein entschieden (LAG SH, Urteil vom 15.2.2022, Az.: 1 Sa 208/21, Revision zugelassen).

Überstunden sammeln, auszahlen und Steuern sparen

Überstunden lassen sich trotz guter Planung in der Landwirtschaft kaum vermeiden. Immerhin können Sie diese so auszahlen, dass Ihre Mitarbeiter weniger Steuern zahlen müssen. Denn immer dann, wenn Sie Überstunden für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr im Nachgang auszahlen, ist das Finanzamt verpflichtet, die Ein-Fünftel-Methode anzuwenden, das heißt: Es wird die Steuerlast des Gehaltes ohne Überstundenauszahlung mit der von 1/5 der Überstundenauszahlungen verglichen. Das Fünffache der Differenz

stellt die Steuerlast dar. Durch die Steuerprogression fällt der Steuersatz somit für Ihren Mitarbeiter deutlich niedriger aus als bei einer sofortigen Versteuerung des gesamten Betrages.

Im Übrigen greift die Ein-Fünftel-Regelung auch, wenn Sie einen Aufhebungsvertrag mit Ihrem Mitarbeiter abschließen und ihm in diesem Zuge die Überstunden für mehr als zwölf Monate rückwirkend auszahlen. Zwar hatte die Finanzverwaltung in NRW dagegen geklagt, unterlag aber in erster als auch letzter Instanz vor Gericht (Bundesfinanzhof, Urteil

vom 2.12.2021, Az.: VI R 23/19). Achtung: Diese Regelung gilt nicht für Geschäftsführer einer Gesellschaft. Die Überstundenvergütung für die Gesellschafter-Geschäftsführer stehen regelmäßig im Verdacht einer verdeckten Gewinnausschüttung. Ein Geschäftsführer hat alle notwendigen Arbeiten zu erledigen, auch wenn diese einen Einsatz außerhalb der Arbeitszeiten erfordern. Die Gesellschaft muss dann den Betrag als Einkommen versteuern und beim Geschäftsführer führt dieser zu Einkünften aus Kapitalvermögen.

Achtung bei Darlehen an Mitarbeiter

Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter einen Kredit zu besonders günstigen Konditionen gewähren, riskieren Sie womöglich Ärger mit dem Finanzamt. Denn der Fiskus kann Ihnen das als verdeckten Lohnbestandteil bzw. geldwerten Vorteil auslegen. Für den Vorteil fallen dann sowohl Lohnsteuer als auch Sozialabgaben an. Allerdings haben Sie einen gewissen Handlungsspielraum:

- Den Zinsvorteil stuft das Finanzamt als Sachlohn ein. Dafür können Sie die Sachbezugsfreigrenze von 50 € pro Monat in Anspruch nehmen. Aber Achtung, wenn Sie diese schon für andere Zuwendungen, z. B. Tankgutschein nutzen, kann dieser dadurch schon verbraucht sein.
- Ein Kredit in Höhe von max. 2.600 € ist unproblematisch. Dabei ist die Höhe zum Ende der Lohnabrechnungszeitraumes entscheidend. Der Betrag von 2.600 € ist eine Freigrenze und kein Freibetrag. Beispiel: Sie geben einem Mitarbeiter einen Kredit von 2.601 €. Dann kalkuliert das Finanzamt den Vorteil anhand der vollen Summe, in diesem Fall 2.601 €. Bei einem Kredit von max. 2.600 €

gehen Sie hingegen steuerfrei aus (BMF, Schreiben vom 19.5.2015, Az.: IV C 5 S 2334/07/0009, Rz. 4).

• Als Arbeitgeber können Sie den geldwerten Vorteil auch pauschal mit 30 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer versteuern und dadurch die Steuerlast für Ihren Mitarbeiter übernehmen. Ihr Mitarbeiter muss dann nur die Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Tipp: Wenn Sie Ärger vermeiden wollen, dann verlangen Sie von Ihrem Mitarbeiter einen ortsüblichen Zins oder gewähren Sie ein Darlehen bis zur maximalen Freigrenze von 2.600 €. Bedenken Sie aber, dass das Finanzamt mehrere Darlehen an einen Mitarbeiter zusammenrechnet.

Holen Sie sich für einen Vergleichszinssatz Angebote von Ihrer Hausbank, anderen Banken vor Ort oder Vergleichsofferten aus dem Internet ein – möglichst wenige Tage vor Abschluss und nicht erst Monate oder sogar Jahre später (Bundesministerium für Finanzen, Schreiben vom 19.5.2015, Az. IV C 5 S 2334/07/0009, Rz. 4 und Rz.10, Abruf-Nr. 144553).

Gut zu wissen

Mindestlohn für Pflichtpraktikum: Viele Agrar-Unis fordern von ihren Studenten ein Vorpraktikum als Zulassungsvoraussetzung. Bislang war unklar, ob während des Praktikums vor Studienbeginn der Mindestlohn greift.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hat nun geurteilt: Für diese Praktika müssen Arbeitgeber

nicht den Mindestlohn zahlen. Das gelte selbst dann, wenn das Praktikum wegen der Zulassungsordnung länger als drei Monate dauere (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.3.2021, Az.: 8 Sa 206/20).

Saisonkräfte: Denken Sie daran, dass die wegen Corona verlängerten Grenzen für kurzfristig Beschäftigte in diesem

Jahr nicht mehr gelten. Stattdessen dürfen Sie Ihre Mitarbeiter maximal 70 Arbeitstage oder für drei Monate lang beschäftigen. Die beiden Grenzen sind nicht mehr an die wöchentlichen Beschäftigungstage gekoppelt.

Wenn Sie Flüchtlinge aus der Ukraine einstellen, benötigen Sie von diesen eine gültige Arbeitserlaubnis.