

HELLO
2022

Jahreswechsel 2021 / 2022

Wichtige gesetzliche Änderungen für Arbeitgeber:innen & Mitarbeiter:innen

Jeder Jahreswechsel bringt traditionell einige Änderungen rund um Lohn & Gehalt mit sich. Neben den neuen Rechengrößen für die Sozialversicherung haben auch Gesetzesänderungen Einfluss auf Arbeitgeber:innen und Mitarbeiter:innen.

Inhalt

Wie geht es mit dem Kurzarbeitergeld weiter?	05
Kurzarbeit soll Arbeitsplätze sichern	05
Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld: Definition und Gründe	06
Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?	06
Kranke Mitarbeiter können Kurzarbeitergeld bekommen, Minijobber nicht	07
Höhe und Berechnung des Kurzarbeitergelds	07
Kurzarbeitergeld aufstocken	08
Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes	08
Kurzarbeitergeld beantragen: So gehen Sie Schritt für Schritt vor	09
Was gilt bei Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen?	10
Corona Prämie: Verlängert bis März 2022	12
Die Rahmenbedingungen der steuerfreien Sonderleistungen	12
Unbürokratische Corona-Prämie	12
Steuerfreie Corona-Sonderzahlung gilt für alle Branchen	13
Steuerfreiheit gilt nicht für Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld	13
Änderungen in den Rechengrößen der Sozialversicherung und deren Auswirkungen (Rechenbeispiel)	14
Beitragsbemessungsgrenze	14
Beitragssätze zur Sozialversicherung	15
Beitragszuschuss PKV	16
Betriebliche Altersvorsorge	17
Weitere wichtige Kennzahlen	17
Rechenbeispiel	18
Weitere Rechengrößen	18

Elektronische Entgeltunterlagen – was Arbeitgeber:innen beachten sollten	19
Entgeltunterlagen nach BVV zukünftig elektronisch	19
Aktuelle Empfehlung zur Umsetzung	20
Die elektronische Krankmeldung (eAU)	21
eAU: Das Ende der gelben Zettelwirtschaft	21
eAU Übergangfrist für Arztpraxen bis Ende Dezember 2021	23
Zusatzaufgaben für Arbeitgeber:innen	23
FAQ zur eAU	25
Neue Pflichtangaben bei Minijobber:innen: Meldung der Steuer-ID an die Bundesknappschaft	26
Datensatz Betriebsdatenpflege: Darum geht es beim DSBD	27
Was ist die Datensatz Betriebspflege?	27
Elektronisches Verfahren ist Pflicht	27
Neuerungen bei beliebten Benefits wie dem 44€-Sachbezug und Gutscheinen	29
Weitere Änderungen bei steuerfreien Arbeitgeberleistungen 2022	31
Essenszuschuss für Mitarbeiter:innen	31
Betriebliche Altersvorsorge	31
Mindestlohn 2022	32
Gesetzlicher Mindestlohn Deutschland steigt stufenweise bis 2022	32
Wer fällt unter das Mindestlohngesetz (MiLoG)?	32
Aktuelle Mindestlohn Erhöhung 2022: Was gilt für Minijobber?	33
Wer legt die Höhe vom Mindestlohn in Deutschland fest?	33
Was passiert bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz?	34
Überblick: Die Entwicklung des Mindestlohns in Deutschland?	34

Jahreswechsel-Checkliste für Arbeitgeber:innen	35
Vorbereitung	35
Durchführung	36
Neu bei lexoffice Lohn & Gehalt: Betriebsprüferexport – Perfekt vorbereitet für die Lohnsteuer Außenprüfung	38
Was ist der DLS Export?	38
Rechtsgrundlagen	38
So geht's in lexoffice	39
Mit lexoffice Lohn & Gehalt automatisch erledigt:	
Der Lohnsteuerjahresausgleich	40
Lohnsteuerjahresausgleich: Was ist das eigentlich?	40
Ist es Ihre Pflicht als Arbeitgeber einen Lohnsteuerjahresausgleich vorzunehmen?	41
Für welche Mitarbeiter darf ich keinen Lohnsteuerjahresausgleich machen?	42
Fristen für den Lohnsteuerjahresausgleich	42
Wie mache ich den Lohnsteuerjahresausgleich?	43
Jahresausgleich auch für Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer	44
Mit lexoffice Lohn & Gehalt geht es einfach automatisch!	45

Wie geht es mit dem Kurzarbeitergeld weiter?

In der Corona-Pandemie hat der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld (KUG) viele Betriebe finanziell unterstützt. Die Erleichterungen laufen offiziell zum 31.12.2021 aus. Allerdings ist geplant, die Erleichterungen **bis Ende März 2022 zu verlängern**. Danach gelten wieder die „normalen“ Regelungen. Was regulär bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld wichtig ist, lesen Sie hier.

Kurzarbeit soll Arbeitsplätze sichern

Unter Kurzarbeit ist die vorübergehende Kürzung der normalen, betrieblichen Arbeitszeit zu verstehen. Der damit verbundene Lohnausfall für die Mitarbeiter:innen kann teilweise durch das sogenannte Kurzarbeitergeld (KUG) kompensiert werden. Dieses verringerte Entgelt zahlt der:die Arbeitgeber:in zwar zunächst ebenfalls an die Arbeitnehmer:innen aus. Auf Antrag erhält er:sie es aber von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

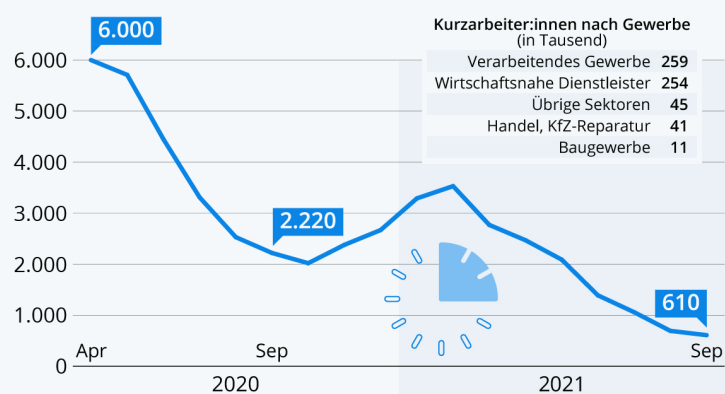
Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden und hat den Zweck

- Arbeitsplätze zu erhalten und
- Betriebe davor zu schützen, eingearbeiteten Arbeitnehmer:innen kündigen zu müssen.

Arbeitgeber:innen können Kurzarbeit nicht einfach anordnen. Sie benötigen die Zustimmung der Mitarbeiter:innen oder eine Ermächtigung aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung.

Kurzarbeit kontinuierlich im Sinkflug

Anzahl der Kurzarbeiter:innen seit April 2020 (in Tausend)*



* Apr - Jun 2021: Hochrechnung Bundesagentur für Arbeit;
Jul - Sep 2021: Schätzung ifo Institut
Quelle: ifo Institut



statista

Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld: Definition und Gründe

Kurzarbeit meint die **vorübergehende Reduzierung der üblichen Arbeitszeit inkl. einer Reduzierung des Entgelts**. Einen Teil des entfallenden Entgelts übernimmt dabei der Staat. Das ist das sogenannte Kurzarbeitergeld. Kurzarbeit ist für das gesamte Unternehmen möglich, aber auch nur für einzelne Abteilungen.

Kurzarbeit wird häufig aufgrund von wirtschaftlichen Gründen angemeldet, z. B. wenn **Arbeits- oder Auftragsmangel** herrscht, ebenso wenn es an Rohstoffen mangelt und aufgrund dessen zur Einschränkung in der Produktion kommt. Auch bei **Kapitalmangel** kann Kurzarbeit angemeldet werden.

Ebenfalls ein Grund für Kurzarbeit ist ein **unabwendbares Ereignis** nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 SGB III wie z. B.:

- Hochwasser
- Stromsperre bei Energiemangel
- behördliche Anordnung
- Epidemie oder Pandemie

Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Damit man Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitergeld beantragen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. So muss z. B. ein **erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall** vorliegen. Der Mindestumfang des Entgeltausfalls muss im anspruchsberechtigten Kalendermonat bei **einem Drittel der Belegschaft mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts** betragen. Minijobber:innen werden mitgerechnet, auch wenn sie kein KUG bekommen, Azubis werden nicht mitgerechnet.

Der Arbeitsausfall muss außerdem **vorübergehend und unvermeidbar** sein. Ein Arbeitsausfall ist dann vorübergehend, wenn Arbeitnehmende in absehbarer Zeit wieder in vollem Umfang arbeiten können. Unvermeidbar meint, dass vor der Anzeige der

Kurzarbeit Maßnahmen ergriffen wurden, wie z. B. Abbau von Überstunden, um die Kurzarbeit zu umgehen.

Hinweis

In der **Corona-Pandemie** ist es für den Zeitraum vom 1.3.2020 bis 31.12.2021 (bzw. im Falle einer Verlängerung bis zum 31.3.2022) ausreichend, wenn 10 Prozent der Belegschaft einen Entgeltsausfall von mehr als 10 Prozent haben.

Kranke Mitarbeiter können Kurzarbeitergeld bekommen, Minijobber nicht

Der Bezug von Kurzarbeitergeld setzt ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis voraus. Minijobber bekommen kein Kurzarbeitergeld, weil sie in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind.

Arbeitnehmer können auch bei Krankheit Kurzarbeitergeld erhalten und zwar

- wenn sie während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkranken und
- solange Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Höhe und Berechnung des Kurzarbeitergelds

Das Kurzarbeitergeld beträgt 67 Prozent des Nettoverdienstaufschlags für Arbeitnehmer:innen mit mindestens einem Kind und 60 Prozent des Nettoverdienstaufschlags für alle anderen Arbeitnehmer:innen.

Hinweis

Aufgrund der **Corona-Pandemie** erhöht sich das KUG aktuell ab dem vierten Monat auf 70 Prozent bzw. 77 Prozent für Arbeitnehmer:innen mit mindestens einem Kind und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent.

Das Kurzarbeitergeld muss durch die Buchhaltung oder den:die Steuerberater:in selbst berechnet werden. Für die Berechnung stellt die Agentur für Arbeit eine Tabelle zur Verfügung. Wenn Sie ein Lohnprogramm wie lexoffice Lohn & Gehalt nutzen wird das Kurzarbeitergeld automatisch berechnet und so korrekt in Ihre Lohnabrechnung übernommen.

Kurzarbeitergeld aufstocken

Arbeitgeber:innen können freiwillig einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen und es somit aufstocken. Pflicht ist eine Aufstockung dann, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen diese vorsehen.

Hinweis

Bis zum 31. Dezember 2021 (bzw. im Falle einer Verlängerung bis zum 31.3.2022) ist der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld aufgrund der **Corona-Pandemie** steuerfrei.

Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes

Das KUG wird i. d. R. für 12 Monate bezahlt. Unter bestimmten Voraussetzungen, z. B. wenn besondere Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt herrschen wie in der Corona-Pandemie, wird das Kurzarbeitergeld für bis zu 24 Monate gezahlt.

Kurzarbeitergeld beantragen: So gehen Sie Schritt für Schritt vor

1 Mitarbeiter informieren/ Einverständnis einholen

Haben Sie sich entschlossen, Kurzarbeit einzuführen, sind zunächst die Arbeitnehmer zu informieren. Damit Kurzarbeit eingeführt werden kann, benötigen Arbeitgeber:innen eine Ermächtigung, z. B. ergibt sich diese aus einer tariflichen Regelung oder Betriebsvereinbarung. Ist kein Betriebsrat vorhanden, ist die Zustimmung jedes Arbeitnehmers einzuholen.

2 Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit anzeigen

Sie müssen die Kurzarbeit bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich anzeigen. Das Antragsformular finden Sie hier. Die Beantragung ist auch online möglich. Hierzu müssen Sie sich für das eServices-Portal der Agentur für Arbeit anmelden unter <https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>. Zudem kann man die Arbeitsagentur Mo-Fr. von 8-18 Uhr unter 0800-4555520 kostenfrei erreichen und sich beraten lassen.

Wichtig

Die Anzeige muss spätestens am letzten Tag des Monats, in dem das erste Mal Kurzarbeit stattgefunden hat, eingehen. Wird nach einer Unterbrechung von drei Monaten oder mehr erneut Kurzarbeit nötig, muss dies erneut bei der Arbeitsagentur angezeigt werden.

3 Prüfung und Bewilligung

Die Arbeitsagentur prüft, ob Sie die Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllen und darf hierfür Einsicht in alle relevanten Unterlagen nehmen. Fällt die Prüfung positiv aus, können Sie jeden Monat KUG abrechnen und die Erstattung beantragen.

4 Kurzarbeitergeld abrechnen & Gehalt auszahlen

Im Rahmen der ganz normalen Lohnabrechnung berechnen Sie das Kurzarbeitergeld und das Entgelt für geleistete Arbeit und zahlen es an den Arbeitnehmer aus. Das ist mit den gängigen Lohnabrechnungsprogrammen problemlos möglich.

So auch bei lexoffice Lohn & Gehalt. Wir unterstützen Sie von der Prüfung der Voraussetzungen, über den Antrag, die Abrechnung bis zur Erstattung. Details dazu unter [Funktionen > Kurzarbeit >>](#)

5 Erstattung beantragen

Im Folgemonat beantragen Sie bei der Agentur für Arbeit die Erstattung des ausgezahlten Kurzarbeitergeldes. Der „Leistungsantrag“ muss dort innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats eingehen. Auch das Formular „Leistungsantrag“ finden Sie auf der Website der Bundesanstalt für Arbeit.

6 Prüfung und Auszahlung

Das Arbeitsamt prüft den Erstattungsantrag und zahlt das KUG rückwirkend für den Vormonat.

Hinweis

Teilen Sie der Agentur für Arbeit alle Änderungen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit umgehend mit. Den jeweiligen Antrag markieren Sie dazu als Korrektur-Antrag.

Was gilt bei Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen?

Lohnsteuer fällt auf das Kurzarbeitergeld nicht an. Die Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallstunden tragen Arbeitgeber:innen allein. Bis 31. Dezember 2021 (bzw. im Falle einer Verlängerung bis zum 31. März 2022) werden die Sozialversicherungsbeiträge allerdings von der Agentur für Arbeit aufgrund der Corona-Pandemie pauschal erstattet.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die Ausfallstunden aus dem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Für die Arbeitslosenversicherung fallen keine Beiträge an. Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen entrichten für das Arbeitsentgelt, das für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird, Beiträge nach den üblichen Regelungen.

Hinweis

Arbeitnehmer:innen, die in einem Jahr mehr als 410 Euro Kurzarbeitergeld bezogen haben, müssen eine Einkommensteuererklärung im darauffolgenden Jahr bis zum 31. Juli abgeben. Weisen Sie Ihre Arbeitnehmer:innen am besten darauf hin. Wir empfehlen hier die [Kurzarbeit Steuererklärung von smartsteuer für nur 0,99 € >>](#)

Corona Prämie: Verlängert bis März 2022

Die im Rahmen der Corona Pandemie eingeführte steuerfreie Sonderzahlung kann noch bis zum 31.03.2022 ausgezahlt werden. **Aber: Der Betrag von 1.500 € steht wie auch schon beim Jahreswechsel 2020/2021 nicht noch einmal neu zur Verfügung.** Nur wenn Sie als Arbeitgeber:in den Betrag **noch nicht bis zur vollen Höhe ausgeschöpft** haben, können Sie diese wertschätzende Maßnahme noch nutzen.

Die Details zur steuerfreien Unterstützung Ihrer Beschäftigten in dieser Pandemie finden Sie noch einmal hier.

Die Rahmenbedingungen der steuerfreien Sonderleistungen

Von dem Erlass des Bundesfinanzministeriums werden Sonderleistungen erfasst, die Angestellte zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022 erhalten. Wichtige Voraussetzung dabei ist: Die besondere Unterstützung muss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erfolgen. Bei einer Entgeltumwandlung ist keine Steuerbefreiung möglich.

Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Barzuschüsse als auch für Sachbezüge bis zu einem Wert von 1.500 Euro. Weil steuerfreie Einnahmen prinzipiell nicht zum Arbeitsentgelt zählen, sind die Sonderleistungen auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Unbürokratische Corona-Prämie

Damit die Steuerbefreiung unbürokratisch bleibt, muss der Arbeitgeber nicht, wie sonst üblich, prüfen, ob die in den Lohnsteuer-Richtlinien genannten Bedingungen für Beihilfen und Unterstützungen erfüllt sind. Auch die sonst gültige Grenze für steuerbefreite Unterstützungen von 600 Euro kann ignoriert werden. Denn: Aufgrund der Corona-Pandemie wird pauschal angenommen, dass eine die Unterstützung rechtfertigende Situation vorliegt. Die Aufzeichnungspflicht ist aber nach wie vor zu beachten: Die steuerfreien Leistungen müssen im Lohnkonto des Beschäftigten dokumentiert werden.

Steuerfreie Corona-Sonderzahlung gilt für alle Branchen

Die Steuerbefreiung ist in erster Linie für in der Corona-Pandemie besonders geforderte Beschäftigte gedacht, wie zum Beispiel Angestellte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder im Lebensmittelhandel. Weil im Steuerrecht nicht nach Berufen getrennt wird, gilt die Steuerfreiheit aber für alle Branchen. Das bedeutet, jeder Arbeitgeber kann seinen Angestellten eine steuerfreie Sonderleistung zukommen lassen.

Steuerfreiheit gilt nicht für Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Für Zuschüsse, die der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld gewährt, gilt die Steuerfreiheit nicht. Das gleiche gilt für Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet. Diese fallen weder unter die erwähnte Steuerbefreiung noch unter die Steuerbefreiung für Lohnersatzleistungen. Eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch steuerbefreite Sonderleistungen ist damit also de facto nicht möglich.

Änderungen in den Rechengrößen der Sozialversicherung und deren Auswirkungen (Rechenbeispiel)

Alle Jahre wieder... Die der Lohnabrechnung zugrunde liegenden Rechengrößen für die Berechnung der Abgaben an die Sozialversicherung ändern sich mit dem Jahreswechsel 2021 / 2022. Das hat Auswirkungen auf die Personalkosten von Arbeitgeber:innen und auf das Netto im Geldbeutel von Arbeitnehmer:innen.

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die Kranken- und Pflegeversicherung bleiben gleich. Die Beitragsbemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung entwickeln sich in Ost und West unterschiedlich. Während sie im Westen sinkt, steigt sie im Osten weiter an.

Als **Grundlage für die Festsetzung** durch Bundesregierung und Bundesrat dient die **Verdienstentwicklung** des Vorjahres. **Die Rechengrößen bilden 2022 also die in der Corona-Pandemie bedingte Lohnentwicklung 2020 ab.** Die Grundlage der jährlichen Berechnung der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV West ist die Lohnzuwachsrate West. Sie lag im Jahr 2020 bei -0,34%. Die Rechengrößen in den neuen Ländern steigen aufgrund der gesetzlich festgelegten Rentenangleichung Ost unabhängig



von der Lohnentwicklung. Für die Beitragsbemessungsgrenzen KV/PV ist die bundesweite Einkommensentwicklung maßgebend. Hier lag der Wert im Jahr 2020 bei -0,15%. Neben der Lohnentwicklung sind bei der Fortschreibung der Rechengrößen spezifische Rundungsregelungen zu beachten, die zum Teil dazu führen, dass sich die Rechengrößen gegenüber dem Vorjahr wie hier bei der KV/PV nicht verändern.

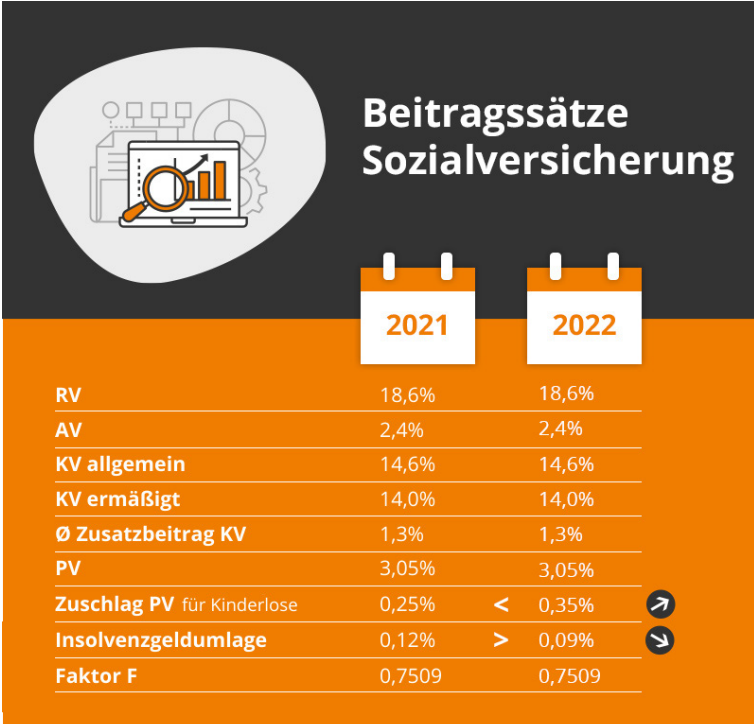
Was ist die Beitragsbemessungsgrenze?

Wikipedia definiert den Begriff wie folgt: „Die Beitragsbemessungsgrenze ist eine Rechengröße im deutschen Sozialversicherungsrecht. Sie bestimmt, bis zu welchem Betrag das Arbeitsentgelt oder die Rente eines gesetzlich Versicherten für Beiträge der gesetzlichen Sozialversicherung herangezogen wird.“ **Das heißt, bis zur Beitragsbemessungsgrenze ist das Einkommen eines:r Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei.**

Beitragssätze zur Sozialversicherung

Bei den Beitragssätzen zur Sozialversicherung gibt es mit dem Jahreswechsel 2021 / 2022 wie auch schon im Vorjahr kaum Veränderungen. Einzig der Zuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose steigt von 0,25% auf 0,35% an. Dieser ist alleinig seitens Arbeitnehmer:in zu tragen.

Die Insolvenzgeldumlage sinkt wieder (von 0,12% auf 0,09%) nach dem sich der Prozentsatz beim vorangegangenen Jahreswechsel von 0,06% auf 0,12% verdoppelt hatte.



	2021	2022	
RV	18,6%	18,6%	
AV	2,4%	2,4%	
KV allgemein	14,6%	14,6%	
KV ermäßigt	14,0%	14,0%	
Ø Zusatzbeitrag KV	1,3%	1,3%	
PV	3,05%	3,05%	
Zuschlag PV für Kinderlose	0,25%	< 0,35%	➔
Insolvenzgeldumlage	0,12%	> 0,09%	➔
Faktor F	0,7509	0,7509	

Im letzten Jahr stieg auch der durchschnittliche Zusatzbeitrag zur GKV, um die Corona-Belastungen aufzufangen. Dieser bleibt in diesem Jahr trotz anhaltender Pandemielage aber stabil. Seit Januar 2019 teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber diesen **Zusatzbeitrag zur GKV**.

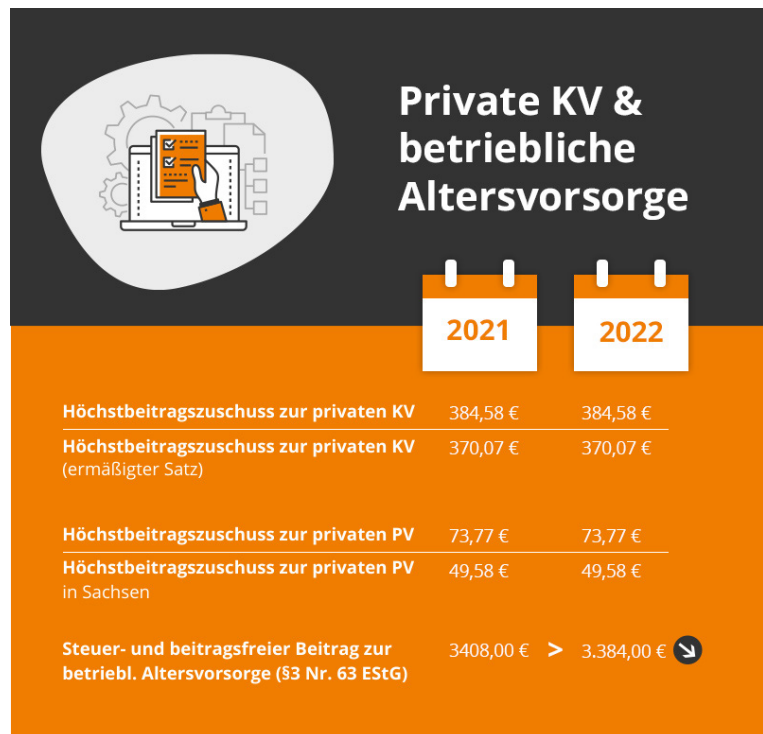
Was ist der Faktor F?

Das erklärt sehr gut das **BMAS**: „Im **Übergangsbereich (früher Gleitzone)** wird für die Berechnung des Arbeitnehmeranteils in den einzelnen Versicherungszweigen ein vermindertes Entgelt zu Grunde gelegt. Dieses verminderte Entgelt wird ermittelt, indem der Faktor F und das tatsächliche Bruttoentgelt in die sogenannte Formel für den Übergangsbereich eingesetzt werden.“

Beitragszuschuss PKV

Der:die Arbeitgeber:in beteiligt sich mit einem steuerfreien Zuschuss an der privaten Krankenversicherung (PKV) seiner Angestellten. Der maximale Arbeitgeberzuschuss beträgt 2022 wie auch bereits im Vorjahr rund 385 Euro. Den Arbeitgeberzuschuss gibt es auch für privat versicherte Familienangehörige.

Auch der Höchstbeitragszuschuss für die private Pflegeversicherung bleibt 2022 gegenüber dem Vorjahr stabil.



Betriebliche Altersvorsorge

Der **steuer- und beitragsfreie Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge sinkt** und liegt 2022 bei 3.384 € und damit **24 € unter dem Beitrag 2021**. Arbeitnehmer:innen, die diesen Beitrag 2021 bis zur Grenze ausgeschöpft haben, müssen **2022 auf die durch die Senkung entstandene Differenz sowohl Steuern als auch Beiträge zahlen**. Die Anbieter betrieblicher Altersvorsorge erlauben i.d.R. keine Beitragsreduktion, um wieder unter diese Grenze zu kommen.

Zudem wird **ab 2022 ein Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge verpflichtend**.

Weitere wichtige Kennzahlen

- **Minijob** Grenze: 450 €
- **Midijob** Grenze (Übergangsbereich, früher Gleitzone): 450,01 € – 1300 €
- Geringverdienergrenze Azubis: 325 €
- **Mindestlohn**: Steigt zum 01. Januar 2022 auf 9,82 € und zum 01. Juli nochmal auf 10,45 €. Beachten Sie bei steigendem Mindestlohn in Kombination mit der Minijob-Grenze die Reduktion der maximal möglichen Arbeitszeit.

Rechenbeispiel

In unserem Rechenbeispiel vergleichen wir die Lohnabrechnung eines:r Angestellten mit einem Kind für die Jahre 2021 und 2022. Aufgrund der Senkung der Lohnsteuer steigt das Netto um 8,50 € pro Monat für 2022 im Vergleich zu 2021. Das entspricht einer Steigerung des Nettolohns um 0,49%.

Für den:die gleiche:n Angestellte:n ohne Kind steigt allerdings der Beitrag zur PV. In diesem Rechenbeispiel wären das 2,5 € pro Monat. Diese Erhöhung frisst die Lohnsteuersenkung nicht vollständig auf; es bleibt ein Nettoplus von 6,50 € pro Monat.



Rechenbeispiel

Angestellte:r mit Kind,
KV 15,9% (14,6%+1,3%)

	01/2021	01/2022
Gehalt	2.500,00 €	2.500,00 €
Krankenversicherung	198,75 €	198,75 €
Rentenversicherung	232,50 €	232,50 €
Arbeitslosenversicherung	30,00 €	30,00 €
Pflegeversicherung	38,13 €	38,13 €
Lohnsteuer	276,41 €	> 267,91 € ➔
Soli	0,00 €	0,00 €
Auszahlung	1.724,21 €	< <u>1.732,71 €</u> ➔

Weitere Rechengrößen

Bei Personalkosten auf Arbeitgeberseite spielen auch die Umlagen (U1, U2 und Insolvenzgeldumlage) sowie der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung eine Rolle.

Die Umlage U1 (Krankheit) sinkt von 1,0% auf 0,9%. Die Umlage U2 (Mutterschutz) sinkt ebenfalls um 0,1 Prozentpunkte von 0,39% auf 0,29%. Auch die Insolvenzgeldumlage ist wie oben bereits geschrieben rückläufig und sinkt auf 0,09%. Der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung, den Arbeitgeber:innen seit 2019 zur Hälfte tragen, bleibt 2022 stabil.

Elektronische Entgeltunterlagen – was Arbeitgeber:innen beachten sollten

Bestimmte Entgeltunterlagen müssen ab dem 1. Januar 2022 elektronisch vorgehalten werden. Es gibt für Arbeitnehmer:innen jedoch eine Übergangsfrist bis Ende 2026.

Entgeltunterlagen nach BVV zukünftig elektronisch

Die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) regelt, welche Entgeltunterlagen Arbeitgeber:innen vorhalten müssen. Wichtig sind diese Unterlagen unter anderem für die Betriebsprüfung. Aus ihnen geht hervor, ob die von Arbeitgeber:innen vorgenommenen versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilungen korrekt sind. Im Zuge der Digitalisierung sollen diese Unterlagen zukünftig – **ab dem 1. Januar 2022 – elektronisch vorgehalten** werden. So sieht es das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vor. Zu diesen Unterlagen gehören im Sinne der BVV unter anderem folgende:

- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse,
- Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen,
- Anträge von Aushilfen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit,
- Unterlagen zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung,
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen,
- Immatrikulationsbescheinigungen von Hochschulen bei Werkstudent:innen sowie
- der Nachweis der Elterneigenschaft.

Aktuelle Empfehlung zur Umsetzung

Die Regelungen treten zwar am 1.1.2022 in Kraft, aber die Grundsätze der Spitzenorganisationen zu den Regeln, wie die elektronischen Dokumente entstehen bzw. vorgehalten werden müssen, werden bis zu diesem Termin nicht vorliegen. Wir empfehlen erst einmal abzuwarten, bis die Spielregeln da sind. Schließlich kann die Verwaltung nicht einerseits die Einhaltung gesetzlicher Regelungen verlangen, wenn sie andererseits der eigenen Pflicht zur Festlegung dieser nicht nachkommt.

Die elektronische Krankmeldung (eAU)

Wer krank ist, erhält von der Arztpraxis einen Nachweis in Form einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) der Arbeitgeberfirma gegenüber. Diese wird nun nach und nach ganz auf elektronisch umgestellt (eAU). Die größte Änderung: Die „krankgeschriebenen“ Mitarbeiter:innen werden die Meldung an die Krankenkasse nicht mehr selbst vornehmen – und Arbeitgeber:innen müssen selbst aktiv werden.

eAU: Das Ende der gelben Zettelwirtschaft

Expert:innen gehen davon aus, dass sich durch die Einführung der eAU, der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, bei rund 77 Millionen Krankmeldungen jährlich jeweils bis zu 230 Millionen Blatt Krankschreibungspapier sparen lassen.

Die Umstellung der Abläufe Schritt für Schritt startete im Oktober. Die Neuregelungen sind Teil eines umfangreichen **Gesetzespakets zum Bürokratieabbau**, das der Bundestag Ende 2019 verabschiedet hat.

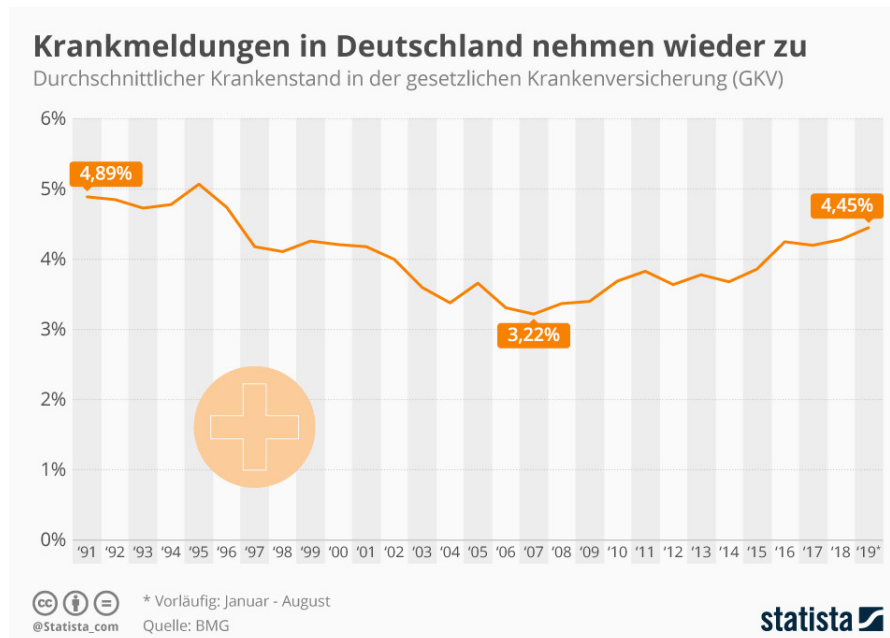
Arbeitgeber:innen sollen ab Juli 2022 in das elektronische Verfahren zum Abruf der elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) einbezogen werden: Damit kommen neue, ebenfalls digitale Aufgaben auf Chef:innen zu, die sich dann selbst um den Erhalt der eAU-Meldung kümmern müssen.

Der grundsätzliche Ablauf ändert sich nicht:

Deine Mitarbeiter:innen **müssen sich weiterhin krankmelden**, sie werden durch die digitalen Abläufe im Hintergrund nicht von der eigenen Meldepflicht befreit und können dir per Telefon, Whatsapp oder SMS oder Mail Bescheid geben. Die Pflicht, für die zuverlässige Zustellung der Krankmeldung Sorge zu tragen, liegt immer noch bei Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

Doch der berühmte „gelbe Schein“ existiert nicht mehr und du als Arbeitgeber:in musst dir in Zukunft die Daten selbst bei der Krankenkasse abholen.

Dabei erfährst du nicht die Einzelheiten der Erkrankung, versteht sich. Die sind und bleiben vertraulich. **Doch du hast als Arbeitgeber:in dann den Job am Hals, den bürokratischen Abläufen der Krankenkasse die eigentliche Meldung abzurufen.**



Ob die eAu klappt, hängt von der IT-Kompetenz der Kassen ab

Bisher musste ein Arzt auf dem traditionellen Weg die Krankschreibung dreifach ausstellen – für den/die Arbeitgeber:in, die Krankenkasse und die erkrankte Person. Patient:innen schickten das Papier dann selbst an die Firma und die Kasse weiter – ein umständlicher und langsamer papierlastiger Prozess, doch auch ein sehr übersichtlicher.

Jetzt informiert der Arzt oder die Ärztin mit wenigen Klicks digital die Krankenkasse und du musst als Arbeitgeber:in die Daten dann dort abfragen. Das klappt natürlich erst, wenn die Daten zur Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters von der Krankenversicherung auch eingestellt wurden und elektronisch bereitstehen.

eAU Übergangfrist für Arztpraxen bis Ende Dezember 2021

Bis zum Jahresende haben Arztpraxen noch die Möglichkeit, die technischen Voraussetzungen zu schaffen. Patient:innen wird nichts übrigbleiben, als in jedem Fall zu fragen, ob sie die Meldung immer noch selbst vornehmen müssen.

Die Vorteile der eAU:

- viel weniger Papier, kein Porto, kein Versand
- schnellere Abläufe und niedrigere Fehlerquoten
- Arbeitnehmer:innen werden konkret entlastet
- weniger Bürokratie für Patienten, Kassen und Praxen
- keine Gefahr mehr, Ansprüche durch späte Meldungen zu verlieren

Die andere Seite der eAU:

- Eine Krankmeldung wird zur Zusatzaufgabe für Arbeitgeber:innen
- Abläufe sind von der IT-Kompetenz der Kassen abhängig:
- Firmen müssen sich den bürokratischen Prozessen der Kassen unterordnen
- Datensicherheit wird eine Herausforderung werden.

Zusatzaufgaben für Arbeitgeber:innen

Aus einer Bringschuld deiner Mitarbeiter:innen wird deine Abholpflicht als Arbeitgeber:in. Wie gut die Abwicklung der eAU dann für alle Beteiligten klappt, das wird davon abhängen, wie gut die Krankenkassen ihre IT im Griff haben.

Deine Mitarbeiter:innen müssen sich nicht mehr selbst darum kümmern, dass die AU rechtzeitig bei der Kasse eintrifft. Damit verringert sich das Risiko, dass ihnen Bezüge aberkannt werden, weil Meldungen zu spät eintreffen.

Seit dem 1. Oktober 2021 läuft eine Übergangsfrist

Seit dem 1. Oktober 2021, spätestens aber ab dem 1. Januar 2022 schickt der behandelnde Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung direkt digital an die gesetzliche Krankenkasse der erkrankten Person. Bis zum 30. Juni 2022 erhalten die Mitarbeiter:innen weiterhin den „gelben Schein“ und müssen selbst dafür sorgen, dass die entsprechende Kopie in der Arbeitgeberfirma ankommt.

Sie werden auch in Zukunft immer ein „Beweisexemplar“ bekommen mit der Begründung, dass ja bei der digitalen Übertragung auch Störungen auftreten könnten.

Ab dem 1. Juli 2022 musst du als Chefin oder Chef dann mit der Krankenkasse arbeiten, indem du die Krankmeldung von der Kasse selbst anforderst. Die Mitarbeiter:innen müssen weiterhin Bescheid geben wie bisher, sie haben das „Beweisexemplar“, aber du als Arbeitgeber:in bist nun zum Abruf der Daten berechtigt bzw. verpflichtet.

Diese Berechtigung liegt vor, wenn die erkrankte Person zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit bei dir angestellt ist und dir die abzurufende Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt hat. Aber frühestens zwei Tage danach kann die Meldung von dir abgerufen werden – auch bei einer Verlängerung der AU.

Weniger Papier und weniger Bürokratie und Entlastung für die kranken Mitarbeiter:innen? Auf jeden Fall. Aber wie gut die eAU klappt, wenn die Kassen sich mit Arbeitgeber:innen zusammenraufen müssen, das wird sich erst noch zeigen. Im Pilotprojekt 2017 der TK Techniker Krankenkasse war die eAU erfolgreich:

„Dass das elektronische Verfahren grundsätzlich funktioniert, zeigt ein Pilotprojekt der Techniker Krankenkasse (TK), an dem sich bundesweit mehr als 600 Ärzte beteiligen: Schon seit 2017 haben TK-Versicherte die Möglichkeit, ihr Attest über den Arzt mittels dessen Praxissoftware digital an die Krankenkasse zu übermitteln. Eine sechsstellige Zahl an Krankschreibungen ist auf diesem Weg bereits bei der TK eingegangen.“

Quelle: DHZ

Bei der Einführung werden unterschiedlicher technischer Wissensstand und Ausstattung der Arbeitgeberfirmen auf vermutlich mindestens schwankende IT-Kompetenz der Kassen treffen, denn die TK ist die einzige mit Erfahrung bisher. Ausbaden werden eventuelle Probleme dann die Firmen, denen das Einhalten von Fristen erschwert wird, wenn etwas klemmt.

Fazit: Erst wenn aber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch noch in elektronischer Form von der Krankenkasse reibungslos auf Anfrage an den Arbeitgeber weitergeleitet werden, erst dann ist die Einführung der eAU wirklich vollzogen.

FAQ zur eAU

Was ist die elektronische Krankmeldung (eAU)?

Bei der eAU handelt es sich um das digitale Verfahren zur Abwicklung einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung bei Krankenkasse und Arbeitgeberfirma, das Patient:innen entlasten und bürokratische Vorgänge entschlacken wird.

Warum muss eine Krankschreibung digital laufen?

Weil die eAU oder elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Geld, Zeit und tonnenweise Papier spart und Arbeitnehmer:innen entlastet. Die Zeit der vielen gelben Zettel ist vorbei – niemand muss sich mehr schniefend und triefend zum Briefkasten schleppen.

Was ändert sich durch die eAU für Arbeitgeber:innen?

Deine Mitarbeiter:innen müssen sich immer noch pünktlich zeitnah krankmelden und Sorge dafür tragen, dass die Meldung dich erreicht. Danach bist du selbst dran und musst die Meldedaten von der Krankenkasse beziehen.

Neue Pflichtangaben bei Minijobber:innen: Meldung der Steuer-ID an die Bundesknappschaft

Ab 2022 müssen Arbeitgeber:innen die Steuer-ID ihrer Minijobber:innen an die Bundesknappschaft in den elektronischen Meldeverfahren übermitteln. Dies gilt unabhängig davon, ob eine pauschale oder eine individuelle Besteuerung nach der Lohnsteuerklasse vorgenommen wird. Arbeitgeber:innen müssen ebenfalls die Art der Versteuerung übermitteln.

Tipp

Kümmern Sie sich frühzeitig um die Steuer-ID Ihrer Arbeitnehmer:innen, damit Sie nicht unter Zeitdruck geraten.

Die Steuer-ID finden Ihre Beschäftigten folgendermaßen:

- Auf der Lohnsteuerbescheinigung,
- dem Einkommensteuerbescheid,
- dem Schreiben des Bundeszentralamts für Steuern bei der erstmaligen Vergabe einer Steuer-Identifikationsnummer oder
- dem Schreiben des Finanzamts im Oktober / November 2011 mit der Information über die gespeicherten elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (kurz: ELStAM).

Sind diese Dokument nicht auffindbar oder ist noch keine Steuer-ID vorhanden, können Sie Ihre Beschäftigten darauf hinweisen, dass sich diese auf der Seite des [Bundeszentralamts für Steuern](#) beantragen lässt. Beachten Sie aber, dass die Bearbeitungszeit bei mehreren Wochen liegen kann.

Datensatz Betriebsdatenpflege: Darum geht es beim DSBD

Seit Dezember 2010 gibt es die Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) – ein **Verfahren zur Übermittlung von Änderungen der Betriebsdaten**. Wir haben das Wichtigste in einem kurzen Überblick für Sie zusammengefasst.

Was ist die Datensatz Betriebspflege?

Der Datensatz Betriebspflege, kurz DSBD, ist **Teil des Meldeverfahrens der Sozialversicherung** und dient Unternehmen seit Dezember 2010 dazu, der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Änderungen ihrer Betriebsdaten mitzuteilen. Arbeitgeber:innen sind nach § 5 Abs. 5 DEÜV (Datenerfassungs- und Übermittlungsordnung) dazu verpflichtet, eine Änderung unverzüglich mitzuteilen. Dies betrifft u. a. Betriebsbezeichnung, Anschrift, Name und Kommunikationsdaten des Ansprechpartners, Betriebsstilllegung oder Betriebsaufgaben. Die Bundesagentur für Arbeit verarbeitet alle Aktualisierungen Ihrer Betriebsstammdaten.

Ab 2022 ist **ergänzend die Rechtsform** zu übermitteln (nein, es reicht nicht, dass diese bereits gut lesbar in Ihrem Firmennamen steht). Die BA hat dazu eine Liste von 70 infrage kommenden Rechtsformen und -zusätzen zusammengestellt. Diese Angabe muss bei allen zukünftigen Meldungen wegen Änderungen der Betriebsdaten mitgeliefert werden.

Ziel der Einführung der DSBD war es, manuelle Aufwände für Arbeitgeber:innen und Sozialversicherungsträger zu reduzieren und so unnötige Bürokratie abzubauen. Noch ist es nicht erreicht.

Elektronisches Verfahren ist Pflicht

Nicht nur die Meldung ist Pflicht, sondern auch dass diese elektronisch zu erfolgen hat. Dies gilt seit dem 1. Juli 2019 und ist durch § 18i SGB IV geregelt. **In vielen Gehalts-**

abrechnungsprogrammen ist der Datensatz darum integraler Bestandteil, so auch bei lexoffice. Ändern Sie in Ihrer Software Betriebsdaten, so wird ein entsprechender Datensatz erzeugt und dieser automatisch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt.

Zusätzlich kann die BA **ab 2022** unabhängig davon, ob es Änderungen an Betriebsdaten gab, einen **Datenexport** verlangen. Moderne Entgeltabrechnungsprogramme wie lexoffice machen das **mit einem Klick**.

Neuerungen bei beliebten Benefits wie dem 44€-Sachbezug und Gutscheinen

Eine beliebte Arbeitgeberleistung sind Geschenke oder Gutscheine. Mit ihnen lassen sich Beschäftigte unkompliziert belohnen oder motivieren. Solche Zuwendungen sind für Arbeitgebende besonders dann von Vorteil, wenn sie nicht lohnsteuerpflichtig oder beitragspflichtig in der Sozialversicherung sind.

Worauf Sie dabei grundsätzlich achten müssen, zeigen wir in diesem [ausführlichen Artikel >>](#)

Was sich 2022 konkret ändert, lesen Sie hier.

Die monatliche Freigrenze für steuerfreie Sachbezüge wird laut Jahressteuergesetz von 44 Euro auf 50 Euro angehoben. Für Geldkarten und Gutscheine gelten sehr strenge Kriterien, um Sie von steuerpflichtigen Geldleistungen abzugrenzen. Bis zum 31.12.2021 sind diese Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) noch ausgesetzt. Ab dem 01.01.2022 gelten sie aber in voller Konsequenz.

Geldkarten und Gutscheine gelten nur dann als Sachbezug, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Nach diesen Kriterien ist ein Sachbezug von Geldkarten und Gutscheinen dann gegeben, wenn eine dieser Eigenschaften erfüllt ist:

- Wenn diese nur in einem limitierten Netz eingesetzt werden können. Hierunter fallen beispielsweise Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
- Wenn sich diese nur auf eine beschränkte Produktpalette beziehen. Hierzu zählen beispielsweise Tankkarten, Gutscheinkarten für einen Buchladen oder ein Fitnessstudio oder auch Kinokarten.
- Wenn diese als „Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken“ eingesetzt werden. Hierzu zählen z. B. Essensmarken.

Praxistipp

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob die von Ihnen ausgegebenen Gutscheine und Geldkarten die neuen Anforderungen erfüllen, sollten Sie am besten noch vor dem 31.12.2021 eine Anrufungsauskunft nach § 42e EStG beim Finanzamt beantragen. Im Rahmen dieser Anrufungsauskunft können Sie nachfragen, ob die von Ihnen ausgegebenen Geldkarten oder Gutscheine die Kriterien nach dem ZAG erfüllen. Dieser Service des Finanzamts ist kostenlos.

Beispiel

Ein Benzingutschein, den eine Arbeitgeberin ihren Mitarbeitenden monatlich aushändigt, ist ein steuer- und beitragsfreier Sachbezug, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die Beschäftigten können eine bestimmte Sachleistung (Benzin) an einem entsprechenden Ort (Tankstelle) in Anspruch nehmen.
- Sie haben keinen Anspruch auf Geld, d.h. sie können sich den Betrag nicht auszahlen lassen.
- Der Betrag des Gutscheins übersteigt nicht die Freigrenze von 50 Euro.

Weitere Änderungen bei steuerfreien Arbeitgeberleistungen 2022

Essenzzuschuss für Mitarbeiter:innen

Die amtlichen Sachbezugswerte für den Essenzzuschuss werden durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung festgelegt und erhöhen sich im Jahr 2022. Sie betragen für ein Frühstück 1,87 Euro und jeweils für Mittag- und Abendessen 3,57 Euro pro Mitarbeiter:in. Die wichtigsten Informationen zum [Essenzzuschuss für Mitarbeiterinnen](#) finden Sie in unserem gleichnamigen Artikel.

Betriebliche Altersvorsorge

Im Jahr 2018 wurde auf Entgeltumwandlungen eine gesetzliche Zuschusspflicht eingeführt. Damit einher ging für ältere Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung eine Übergangsfrist – diese endet zum 31.12.2021. Das Wichtigste zum Thema betriebliche Altersvorsorge und Zuschusspflicht lesen Sie in unserem Artikel [„Betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Krankenversicherung“](#).

Mindestlohn 2022

Der Mindestlohn gilt in Deutschland seit 2015 und wird seit 2018 jährlich stufenweise angehoben. Als Arbeitgeber:in sollten Sie die Entwicklung und den aktuellen Mindestlohn stets im Blick behalten, denn ein Verstoß gegen Mindestlohn-Vorschriften kann teuer werden. Hier finden Sie die wichtigsten Informationen zum Thema.

Gesetzlicher Mindestlohn Deutschland steigt stufenweise bis 2022

Der gesetzliche Mindestlohn wurde in Deutschland im Jahr 2015 mit einem Stundensatz von 8,50 Euro eingeführt. Bereits zwei Jahre später wurde die Verdienstuntergrenze auf 8,84 Euro angehoben. Danach gab es jährlich weitere Erhöhungen.

Bereits 2021 wurde der Mindestlohn nicht nur zum Jahreswechsel angehoben sondern ein zweites Mal in der Jahresmitte auf aktuell 9,60 € pro Stunde.

2022 folgen zwei weitere Steigerungen: Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland steigt zum 01.01.2022 auf 9,82 € und zum 01.07.2022 nochmal um 6,4% auf 10,45 €.

Wer fällt unter das Mindestlohngesetz (MiLoG)?

Der aktuelle Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer, allerdings sind einige Ausnahmen zu beachten. Nicht unter das Mindestlohngesetz fallen beispielsweise

- Azubis
- Pflichtpraktikanten oder Praktikanten, die für maximal drei Monate gebunden werden
- Langzeitarbeitslose innerhalb des ersten halben Jahres nach Arbeitsaufnahme
- Jugendliche in der Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung
- ehrenamtlich Tätige

Aktuelle Mindestlohn Erhöhung 2022: Was gilt für Minijobber?

Schöpft ein Minijobber durch den gesetzlichen Mindestlohn 2021 bereits jetzt die Minijob-Grenze von 450 Euro komplett aus, **würde die Beschäftigung durch die Erhöhung des Mindestlohns im kommenden Jahr sozialversicherungspflichtig**. Denn: Bei gleichbleibender Arbeitszeit, übersteigt das Entgelt dann 450 Euro im Monat. Wenn die Beschäftigung also weiterhin als Minijob ausgeführt werden soll, dann müssen die monatlichen Arbeitsstunden reduziert werden.

Die maximalen Arbeitszeiten für Minijobber mit aktuellem Mindestlohn (ohne Einberechnung von Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld) beträgt:

	Mindestlohn	Maximale Arbeitszeit
2021	9,60 €	46,8 Stunden / Monat
ab Januar 2022	9,82 €	45,8 Stunden / Monat
ab Juli 2022	10,45 €	43 Stunden / Monat

Wer legt die Höhe vom Mindestlohn in Deutschland fest?

Für die Anpassung des Mindestlohns ist die Mindestlohnkommission zuständig, die alle zwei Jahre neu festlegt, ob und welche Änderungen notwendig sind. Zur Kommission zählen neben dem Vorsitzenden jeweils drei Repräsentanten der Unternehmen und der Gewerkschaften sowie zwei Wissenschaftler:innen, die beratend auftreten.

Bei der Festsetzung der Höhe vom gesetzlichen Mindestlohn bezieht die Mindestlohnkommission Tarifentwicklungen der jüngeren Vergangenheit mit ein sowie aktuelle Wirtschaftsprognosen und die momentane Wirtschafts- und Wettbewerbssituation in Deutschland.

Was passiert bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz?

Einen höheren Arbeitslohn als den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland dürfen Sie mit Ihrem Mitarbeiter immer vereinbaren. Sofern Ihr Mitarbeiter nicht zu den oben erwähnten Ausnahmen zählt, darf der Arbeitslohn aber nicht unter dem Mindestlohn in Deutschland liegen.

Ihr Mitarbeiter kann bei geringerer Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn verlangen und selbst nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen den Mindestlohn rückwirkend einfordern. Ihnen drohen in diesem Fall Nachzahlungen.

Außerdem drohen **Nachforderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen**. In Bezug auf die Lohnsteuer werden allerdings keine Nachzahlungen fällig. Denn diese wird immer nur auf den tatsächlich gezahlten Lohn erhoben.

Überblick: Die Entwicklung des Mindestlohns in Deutschland?

	Gültig ab	Mindestlohn in Euro (brutto) je Stunde	prozentuale Änderung
Mindestlohn 2015	01.01.2015	8,50 Euro	
Mindestlohn 2017	01.01.2017	8,84 Euro	+4%
Mindestlohn 2019	01.01.2019	9,19 Euro	+4%
Mindestlohn 2020	01.01.2020	9,35 Euro	+1,7%
Mindestlohn 2021	01.01.2021	9,50 Euro	+1,6%
	01.07.2021	9,60 Euro	+1,1%
Mindestlohn 2022	01.01.2022	9,82 Euro	+2,3%
	01.07.2022	10,45 Euro	+6,4%

Jahreswechsel-Checkliste für Arbeitgeber:innen

Mit unserer Checkliste kommen Sie einfach und effizient über den Jahreswechsel in Ihrem Lohnprogramm.

Vorbereitung

Folgende Tätigkeiten sollten vor dem Jahreswechsel erledigt werden.

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Prüfung von Entgeltgrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Minijobber (450,00 €) • Midijobber (1.300,00 €) 	Vor der Dezemberabrechnung
Lohnkonten prüfen	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Abrechnung des abgelaufenen Jahres im Lohnkonto <ul style="list-style-type: none"> ○ In lexoffice Lohn & Gehalt finden Sie diese unter Dokumente / Dokumente für Sie als Arbeitgeber / Lohnkonto 	Vor der Dezemberabrechnung
Firmendaten prüfen	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfen, ob alle Angaben zur Berufsgenossenschaft ergänzt / korrekt sind <ul style="list-style-type: none"> ○ Mitgliedsnummer, PIN • Achtung: falls Sie eine neue Mitgliedsnummer erhalten haben, dürfen Sie diese erste nach der Dezemberabrechnung eintragen! 	Vor der Dezemberabrechnung
Steuer-Id Minijobber:innen	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfen Sie, ob Sie die Steuer-Identifikationsnummer bei allen Minijobber:innen eingetragen haben • Achtung: ohne Steuer-Identifikationsnummer ist die Lohnabrechnung für Dezember nicht möglich! 	Vor der Dezemberabrechnung

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Lohnsteuer-Anmeldungen prüfen	<ul style="list-style-type: none"> Für Jahresmelder: Abgabe einer konsolidierten Lohnsteuer-Anmeldung bei Abrechnungsstart im laufenden Jahr 2021. 	Vor der Dezemberabrechnung

Durchführung

Alle Arbeiten, die nach dem Monatswechsel für das kommende Abrechnungsjahr zu erledigen sind.

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Änderungen an den Firmendaten	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung und Anpassung des Anmeldezeitraums in der Lohnsteuer <ul style="list-style-type: none"> Mehr als 5.000,00 € Lohnsteuer im Jahr = Monatliche Meldungen Zwischen 1.080,00 € und 5.000,00 € Lohnsteuer im Jahr = Quartalsweise Meldungen Weniger als 1.080,00 € Lohnsteuer im Jahr = Jährliche Meldungen Anpassung der Umlagekombination <ul style="list-style-type: none"> Weniger als 30 Vollzeitkräfte im abgelaufenen Jahr = Umlagen 1, 2 (Krankheit, Mutterschaft) Mehr als 30 Vollzeitkräfte im abgelaufenen Jahr = Umlage 2 (Nur Mutterschaft) Neue Mitgliedsnummer der Berufsgenossenschaft eintragen (neue Mitgliedschaft eintragen) 	Vor der Januarabrechnung

Tätigkeit	Notizen	Zeitpunkt
Änderung an den Mitarbeiterdaten	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung und Anpassung der Versicherungsart der Mitarbeiter: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gesetzlich ○ Freiwillig ○ Privat (Basisversorgung, Prämien aktualisieren) <p>Hinweis: Anhand der Jahresarbeitsentgeltgrenze (2022: 64.350 €) prüfen.</p>	Vor der Januarabrechnung
Sachbezug 44 EUR	<ul style="list-style-type: none"> ○ ab 2022 ist es möglich bis zu 50 EUR steuer- und beitragsfrei als Sachbezug an die Mitarbeiter:innen auszugeben 	Vor der Januarabrechnung
Dokumente aushändigen	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnsteuerbescheinigungen • SV-Meldungen (Jahresmeldungen) <ul style="list-style-type: none"> ○ Termin: 15.02.2022 	Nach der Januarabrechnung

Neu bei lexoffice Lohn & Gehalt: Betriebsprüferexport – Perfekt vorbereitet für die Lohnsteuer Außenprüfung

Um die elektronische Lohnsteuer-Außenprüfung zu erleichtern, hat die Finanzverwaltung einen Standarddatensatz für die Einrichtung einer digitalen Lohnschnittstelle (DLS) erarbeitet und beschrieben. Was der DLS Export (auch Betriebsprüferexport genannt) genau ist und wie Sie den bei lexoffice bekommen, wenn Sie ihn brauchen, lesen Sie hier.

Was ist der DLS Export?

Die Digitale Lohnschnittstelle DLS erleichtert den Export von Daten (zum Beispiel der Lohnkonten) aus dem Lohnabrechnungsprogramm im Falle einer Lohnsteuer-Außenprüfung. Diese verlaufen so schneller und effizienter, vor allem da die Verschiebung von Papierbergen entfällt.

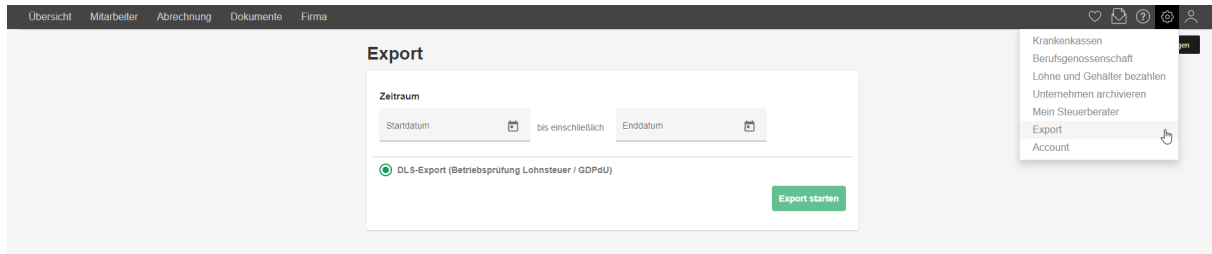
Es handelt sich um einen Standarddatensatz mit einer einheitlichen Strukturierung und Bezeichnung von elektronischen Dateien und Datenfeldern. Die Details sind für Sie als Arbeitgeber:in gar nicht wichtig. Funktionieren muss es.

Rechtsgrundlagen

Ein:e Arbeitgeber:in ist verpflichtet, die für eine Lohnsteuer-Außenprüfung benötigten Daten in elektronischer Form nach dem DLS-Standard bereitzustellen. Im Gegensatz zur Sozialversicherung hat die Steuer einen Rechtsanspruch auf die elektronische Bereitstellung. Die Dateien sind dem Prüfer vor Ort zur Verfügung zu stellen.

Zum nachlesen im § 41 Abs. 1 Satz 7 EStG und § 4 Abs. 2a LStDV.

So geht's in lexoffice



Im Lohnprogramm lexoffice Lohn & Gehalt finden Sie unter dem Zahnrad im Menü den Punkt „Export“. Wählen Sie dort den Zeitraum aus, den Ihr:e Betriebsprüfer:in bei Ihnen angefragt hat und klicken Sie auf „Export starten“.

lexoffice Lohn & Gehalt erstellt anschließend automatisch den Export. Sie erhalten eine Nachricht mit einem Download Link. Der Export wird als zip-Datei zur Verfügung gestellt. Sie übergeben die zip-Datei dann dem:der Prüfenden vor Ort.

Mit lexoffice Lohn & Gehalt automatisch erledigt: Der Lohnsteuerjahresausgleich

Der Lohnsteuerjahresausgleich bereitet Arbeitgebern oft Kopfzerbrechen. Für die Mitarbeiter hat er jedoch positive finanzielle Auswirkungen und kann so die Bindung an den Betrieb fördern. Ob für Sie als Arbeitgeber eine Pflicht zum Lohnsteuerausgleich besteht und wie Sie ihn berechnen, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Lohnsteuerjahresausgleich: Was ist das eigentlich?

Beim Lohnsteuerjahresausgleich geht es darum, dass der Arbeitgeber einen Ausgleich vornimmt, falls von einem Arbeitnehmer im Laufe des Jahres zu viel Lohnsteuer einbehalten und an das Finanzamt abgeführt wurde. Dieser Ausgleich kann beispielsweise notwendig sein, wenn sich das Gehalt des Arbeitnehmers im Laufe des Jahres verändert oder wenn er Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten hat.

Der Lohnsteuerjahresausgleich erfolgt in der Regel mit der Dezember-Lohnabrechnung, wenn der Arbeitgeber das gesamte Jahr als Betrachtungszeitraum für die geleistete Lohnsteuer zugrunde legen kann. Der Arbeitgeber vergleicht dabei die Summe der innerhalb eines Jahres monatlich tatsächlich abgeführten Lohnsteuer mit der Jahreslohnsteuer, die rückblickend eigentlich auf das gesamte Jahr gesehen angefallen wäre.

Liegt die tatsächlich abgeführte Lohnsteuer über der eigentlichen Jahreslohnsteuer, behält der Arbeitgeber im Dezember zum Ausgleich entsprechend weniger Lohnsteuer ein und der Nettolohn des Mitarbeiters erhöht sich um die Differenz. Liegt sie unter der eigentlichen Jahreslohnsteuer, muss dies allerdings nicht korrigiert werden – sofern der Lohnsteuerabzug während des Kalenderjahres zutreffend erfolgte.

Lohnsteuerjahresausgleich vs. Einkommensteuererklärung

Der Begriff „Lohnsteuerjahresausgleich“ wird oft als Synonym für die Einkommensteuererklärung verwendet. Das ist aber falsch. Während die Einkommensteuererklärung durch den Arbeitnehmer erfolgt, wird der Lohnsteuerjahresausgleich vom Arbeitgeber vorgenommen. Außerdem umfasst die Einkommensteuererklärung nicht nur die Lohneinkünfte eines Arbeitnehmers, sondern alle Einkunftsarten (also beispielsweise auch Kapitaleinkünfte oder Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung).

Ist es Ihre Pflicht als Arbeitgeber einen Lohnsteuerjahresausgleich vorzunehmen?

Ob Sie die Pflicht haben, einen Lohnsteuerjahresausgleich für Ihre Mitarbeiter durchzuführen oder nicht, hängt davon ab, wie viele Arbeitnehmer Sie in Ihrem Unternehmen beschäftigen:

- Bei weniger als 10 Mitarbeitern sind Sie als Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, einen Lohnsteuerjahresausgleich vorzunehmen. Sie sind in diesem Fall aber dazu berechtigt.
- Beschäftigen Sie 10 Mitarbeiter oder mehr, besteht für Sie die Pflicht, einen Lohnsteuerjahresausgleich durchzuführen.

Wichtig: Wenn Sie für Ihre Mitarbeiter freiwillig einen Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen oder dazu verpflichtet sind, müssen Sie allerdings beachten, dass Sie für bestimmte Mitarbeiter keinen Lohnsteuerjahresausgleich durchführen dürfen.

Für welche Mitarbeiter darf ich keinen Lohnsteuerjahresausgleich machen?

Als Arbeitgeber müssen Sie bei jedem Mitarbeiter zuerst prüfen, ob Sie für ihn einen Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen dürfen oder nicht. In folgenden Fällen darf z. B. kein Lohnsteuerjahresausgleich erfolgen:

- wenn der Arbeitnehmer es beantragt
- wenn der Arbeitnehmer nicht das ganze Kalenderjahr in Ihrem Unternehmen beschäftigt war
- wenn der Arbeitnehmer nur beschränkt steuerpflichtig ist
- wenn der Mitarbeiter für einen Teil des Ausgleichsjahres nach den Steuerklassen II, III oder IV besteuert wurde
- wenn der Arbeitslohn der Steuerklasse V oder VI unterlag
- wenn ein Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag bei der Lohnsteuerberechnung zu berücksichtigen war
- wenn das Faktorverfahren angewandt wurde
- wenn der Arbeitnehmer Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld, Kurzarbeitergeld o. Ä. bezogen hat
- wenn der Arbeitnehmer an mindestens 5 aufeinanderfolgenden Tagen kein Entgelt erhalten hat (im Lohnkonto steht der Eintrag „U“)

Fristen für den Lohnsteuerjahresausgleich

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern monatlich Lohn zahlen, ist der betriebliche Lohnsteuerausgleich frühestens mit der Dezember-Lohnabrechnung des Ausgleichsjahres und spätestens mit der Abrechnung für Februar des Folgejahres möglich.

Damit deckt sich der Zeitraum mit der Frist für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung.

Wie mache ich den Lohnsteuerjahresausgleich?

Wenn Sie sich an die Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs für Ihre Mitarbeiter machen, sollten Sie zuallererst für jeden einzelnen prüfen, ob Sie für ihn auch wirklich einen Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen dürfen. Sonst machen Sie sich die Arbeit unnötigerweise.

Dürfen Sie den Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen, gehen Sie am besten Schritt für Schritt vor:

1 Jahresarbeitslohn ermitteln

Ermitteln Sie zunächst den im Lohnkonto aufgezeichneten Jahresarbeitslohn. Hierzu gehören alle laufenden und sonstigen Bezüge, die Ihrem Arbeitnehmer im Laufe des Ausgleichsjahres zugeflossen sind. Steuerfreie Bezüge und pauschal versteuerte Bezüge können Sie außer Betracht lassen.

Bei Mitarbeitern, die vor Beginn des Ausgleichsjahres das 64. Lebensjahr vollendet haben und noch in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen, müssen Sie die für die aktive Tätigkeit gezahlten Arbeitslöhne um den Altersentlastungsbetrag kürzen.

Gehören zum Jahresarbeitslohn steuerbegünstigte Versorgungsbezüge, müssen Sie diese außerdem um den Versorgungsfreibetrag sowie den Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag kürzen.

2 Jahreslohnsteuer ermitteln

Ermitteln Sie im zweiten Schritt die Lohnsteuer für das gesamte Jahr. Hierfür können Sie die amtliche Lohnsteuertabelle verwenden, einen Brutto-Netto-Rechner oder auch den Lohn- und Einkommensteuerrechner des BMF.

3 Lohnsteuerjahresausgleich berechnen

Stellen Sie die Jahreslohnsteuer der Summe der tatsächlich einbehaltenen und an das Finanzamt abgeführten monatlichen Lohnsteuer gegenüber. Ist die Summe der ausgerechneten Jahreslohnsteuer niedriger als die tatsächlich abgeführte Lohnsteuer, können Sie einen Lohnsteuerjahresausgleich vornehmen. Die Differenz zwischen beiden Summen ist die Höhe des Lohnsteuerjahresausgleichs.

4 Lohnsteuerjahresausgleich abziehen

Verringern Sie die einbehaltene Lohnsteuer in der Dezember-Lohnabrechnung um die Höhe des Lohnsteuerjahresausgleichs und führen Sie die entsprechende Summe an das Finanzamt ab. In der Lohnsteuerbescheinigung sind nur die verminderten Beträge auszuweisen.

Wichtig

Zeichnen Sie die Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs, die Berechnungen, das Ergebnis sowie die erstatteten Steuerbeträge im Lohnkonto auf.

Jahresausgleich auch für Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer

Neben dem Jahresausgleich für die Lohnsteuer müssen Sie als Arbeitgeber auch für den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer einen Jahresausgleich vornehmen. Maßgebend sind hierfür die Steuerklasse und die Kinderfreibeträge, die für den letzten Lohnzahlungszeitraum im Kalenderjahr angewendet wurden.

Die Jahreskirchensteuer ist mit dem Prozentsatz zu berechnen, der am Unternehmensstandort gilt (8 oder 9 Prozent).

Der Ausgleich von Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer ist jeweils ein eigenständiges Ausgleichsverfahren.

Mit lexoffice Lohn & Gehalt geht es einfach automatisch!

Das Lohnprogramm von lexoffice macht den Lohnsteuerjahresausgleich automatisch mit der Dezemberabrechnung und zwar ausschließlich für Firmen mit mehr als 10 Mitarbeiter:innen mit ELStAM. Die oben aufgeführten Ausschlussgründe erkennt lexoffice ebenfalls automatisch.

Auf der Lohnabrechnung sieht das dann beispielsweise so aus:

Steuer/SV Abzüge				
	Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchenste...	Solidaritätz.
laufend	2.800,00 €	355,41 €	31,98 €	19,54 €
einmalig	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
LStJA		-1,61 €	-0,06 €	-0,01 €
				405,25 €

Impressum

Redaktion

Lexware.de
Andreas Lehr – Bereichsleiter
(verantwortlich i.S.d. § 55 Abs. 2 RStV)
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
E-Mail: lexoffice@haufe-lexware.net

Bildquellen

© Skórzewiak – stock.adobe.com