


## Mandanten-Information zum Jahreswechsel 2021/2022– Lohn und Gehalt

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

ergänzend zu unserer Mandanten-Information zum Jahresende 2021 vom 11.11.2021, möchten wir mit diesem Schreiben etwas detaillierter auf die Neuerungen im Bereich Lohn und Gehalt im kommenden Jahr eingehen. Zuerst ein kurzer Überblick:

- 
- 31.12.2021**- Ende des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld
  - 01.01.2022**- **Mindestlohn** steigt auf **EUR 9,82**
    - Erhöhung der Freigrenze für Sachbezüge auf **EUR 50**
    - Ende der Nichtbeanstandungsregel für Gutscheinkarten
    - erweiterte Meldungen für geringfügig Beschäftigte
    - Arbeitgeberpflichtzuschuss zur bAV für alle Verträge
  - bis 31.03.2022**- Die Steuerfreiheit bei Corona-Sonderzahlungen wird bis zum 31.03.2022 verlängert
  - 01.07.2022**- **Mindestlohn** steigt auf **EUR 10,45**
    - Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

### Mindestlohn:

Der Mindestlohn erhöht sich ab dem 01.01.2022 auf EUR 9,82 und zum 01.07.2022 auf EUR 10,45. Bitte beachten Sie, dass wir die Einhaltung der Mindestlöhne nur für Sie überprüfen können, wenn die Stundennachweise der Arbeitnehmer\*innen vollständig vorliegen. Um auch selbst die Stundenlöhne nachzurechnen und den Mindestlohn im Blick zu behalten, nutzen Sie bitte die folgende **Formel**:

$$\text{Stundenlohn} = (\text{monatlicher Bruttogehalt} \times 3 \text{ Monaten}) : 13 \text{ Wochen} : \text{wöchentliche Arbeitszeit.}$$

Bitte beachten Sie auch, dass die **wöchentlichen oder monatlichen Arbeitsstunden immer im Arbeitsvertrag vereinbart** sein müssen. Entweder in Form einer Mindest- oder einer Höchstarbeitszeit. Außerdem sind die **vereinbarten Stunden auch zu bezahlen**. Aus diesem Grund empfehlen wir die Vereinbarung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit. Anderenfalls steht das Thema Phantomlohn im Raum. Detaillierte Ausführung dazu finden Sie im Folgenden.

### Phantomlohnrisiken:

Phantomlohn, auch Fiktivlohn genannt, meint den entstandenen, aber **nicht ausgezahlten Lohnanspruch**. Die darin enthaltenen Sozialversicherungsbeiträge stehen den Sozialversicherungsträgern zu. Und darin liegt das Risiko, denn dieser so genannte „Phantomlohn“ steht immer mehr **im Fokus der Betriebsprüfungen**.

Falls zum Beispiel keine wöchentliche Mindest- oder Höchstarbeitszeit vereinbart wurde, unterstellt das Gesetz, eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden. Dies hat zur Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge für die Anzahl von 20 Stunden pro Woche geschuldet sind, **auch wenn der/die Arbeitnehmer\*in im gegenseitigen Einvernehmen weniger gearbeitet hat**. Aber nicht nur hier kommt Phantomlohn vor. Ebenso spricht man von Phantomlohn, wenn bei einer Entgeltfortzahlung infolge von Urlaub und Krankheit die durchschnittlichen Sonntags-/Feiertags-/Nachzuschläge missachtet wurden oder der Mindestlohn nicht eingehalten wird. Abgesehen davon können die Arbeit auf Abruf und die Vergütung während Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz einen Phantomlohn auslösen.

Dies kann für Arbeitgeber\*innen zu unangenehmen Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger führen. Bitte sprechen Sie uns bei Fragen zu diesem Thema gern an.

### **Sachbezüge und Geldkarten:**

Ab dem 01.01.2022 gilt für **Sachbezüge die neue Freigrenze von EUR 50**. Diesen steuer- und sozialversicherungsfreien Mehrwert lassen viele von Ihnen regelmäßig ihren Arbeitnehmer\*innen in Form einer Geldkarte mit monatlichen Aufladungen zukommen. Diese **Geldkarten müssen im neuen Jahr auf ein regionales Einsatzgebiet oder auf eine bestimmte Produktkategorie eingegrenzt werden, damit sie für Ihre Arbeitnehmer\*innen weiterhin begünstigt bleiben**. Die jeweiligen Anbieter haben bereits auf die Neuerungen reagiert und ihre Kunden entsprechend informiert, inwieweit die die Umstellung von statten geht. Sollten Sie für Ihre Arbeitnehmer\*innen mit einer solchen **Geldkarte planen, achten Sie bitte auf folgende Punkte:**

- die Geldkarte ist ausschließlich zur Nutzung in limitierten Einkaufsverbänden (Einzelhandelskette, City-Cards), oder
- für limitierte Produktpaletten ausgelegt, oder
- es handelt sich um so genannte Essensmarken.

**Alle anderen** Gutscheine und Geldkarten sind **ab 2022 nicht mehr begünstigt**.

### **Erweiterte Meldungen für geringfügig Beschäftigte:**

Ab dem 01.01.2022 sind auch bei geringfügig Beschäftigten die Angaben der **Krankenkasse** und der **Steueridentifikationsnummer zwingend notwendig**. Diese Angaben werden neben der Steuernummer der Arbeitgeber\*innen und der Art der Besteuerung (pauschale Lohnsteuer von 2 Prozent oder individuelle Besteuerung gemäß ELStAM) ab 2022 ein Inhalt der Meldung zur Sozialversicherung sein. Bitte achten Sie daher darauf, dass diese Positionen im Personalfragebogen vollständig und korrekt ausgefüllt sind. Der neue Steuerbaustein in den Entgeltmeldungen zu geringfügigen Beschäftigungen soll die Prüfung des Steuereinzugs erleichtern. Die Angabe der Krankenkasse und ein zusätzliches Kennzeichen zur Art des Krankenversicherungsschutzes dienen der Überprüfung, ob vor allem kurzfristig Beschäftigte über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall verfügen. Es besteht ab 2022 sozusagen eine Meldepflicht der Arbeitgeber\*innen zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung des oder der Arbeitnehmenden. Sie sind demnach auch verpflichtet einen entsprechenden Nachweis in Ihren Entgeltunterlagen aufzunehmen.

### Arbeitgeberpflichtzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge:

Ab dem 01.01.2022 ist der **Arbeitgeberzuschuss auch für vor dem 01.01.2019 bestehende Verträge verpflichtend zu zahlen**. Der Pflichtzuschuss beträgt **maximal 15% des umgewandelten Entgelts, sofern** der Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung **Sozialversicherungsbeiträge einspart**. Sollten durch die Entgeltumwandlung, zum Beispiel aufgrund einer Überschreitung einer oder beider Beitragsbemessungsgrenzen (siehe unten), weniger als 15% oder gar keine Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist auch ein geringerer oder kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeberzuschuss zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge in den Vertrag des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin einzuzahlen ist. Sollte der Beitrag bei einem Altvertrag nicht mehr angepasst werden können oder der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin einer neuen Entgeltumwandlung nicht zustimmen, ist ein neuer Vertrag über die Höhe des Arbeitgeberzuschusses abzuschließen. Sofern noch nicht erfolgt, nehmen Sie bitte dringend Kontakt mit den Versicherungsunternehmen auf und lassen die Verträge Ihrer Arbeitnehmer\*innen dahingehend überprüfen. Teilen Sie auch jede Änderung Ihrem Lohnsachbearbeiter mit.

### Corona-Sonderzahlungen:

Bereits seit März 2020 können Arbeitgeber\*innen Ihren Mitarbeitern Corona-Sonderzahlungen in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Sofern die Zahlungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden und ein Zusammenhang mit der Coronakrise erkennbar ist, können Sie solche Zahlungen noch bis zum 31.03.2022 Ihren Beschäftigten zukommen lassen. Trotz der Verlängerung der Steuerfreiheit bei Auszahlung bis zum 31.03.2022 bleibt es bei maximal 1.500€ pro Arbeitnehmer\*innen. Wer also bereits seit dem 01.03.2020 bis aktuell insgesamt 1.500€ an seine Arbeitnehmer\*innen gezahlt hat, kann keine weitere steuerfreie Corona-Sonderzahlung auszahlen.

### Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

Im Oktober 2021 hat das Verfahren der eAU zwischen den Ärzten und den gesetzlichen Krankenkassen begonnen. Ab dem 01.07.2022 wird voraussichtlich das Verfahren auch zwischen den gesetzlichen Krankenkassen und Arbeitgebern eingeführt. **Die Krankenkassen werden auf Basis eines Abrufs des Arbeitgebers die eAU-Daten entsprechend übermitteln**. Dadurch entfällt die bisherige Vorlageverpflichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform.

Stattdessen ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin verpflichtet, den Arbeitgeber über das Vorliegen seiner **Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer unverzüglich** nach Aufsuchen der Arztpraxis zu informieren.

Der Arbeitgeber darf nur auf Basis der mitgeteilten Zeiträume die eAU anfordern. Ein regelmäßiger **automatisierter Abruf oder ein Massenabruf sind ausgeschlossen**. Jede eAU-Bescheinigung muss **einzelnd abgerufen werden**. Also auch Erst- und Folgebescheinigungen müssen separat abgerufen werden. Daher wird es wichtig sein, dass Sie sich die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit genau mitteilen lassen und an uns weiterleiten. Wir werden verpflichtet sein die eAU zielgenau abzurufen und sind daher darauf angewiesen Erst- und Folgebescheinigungen zu unterscheiden.

Weiterhin nicht Teil des Verfahrens und somit **nicht abrufbar sind Zeiten einer Kinderkrankung, eines Rehaufenthalts oder einer stufenweisen Wiedereingliederung.**

Auch für Arbeitnehmer\*innen, die privat krankenversichert sind, ist dieses Verfahren erst mal nicht anwendbar. Hier müssen weiterhin die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in Papierform vorgelegt werden. Die Einführung des Verfahrens wurde bereits bei den Ärzten mehrfach verschoben, somit ist es möglich, dass auch die Einbeziehung der Arbeitgeber\*innen noch einmal verschoben wird. Wir werden Sie hierzu auf dem Laufenden halten.

### Geplante Sozialversicherungsrechengrößen 2022:

Die allgemeine und die besondere **Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022 sollen unverändert** bleiben.

- geplante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022: EUR 64.350
- geplante besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022: EUR 58.050

**Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung** (bundeseinheitlich):  
EUR 4.837,50 (gleicher Wert wie 2021)

**Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung (West):** EUR 7.050,00

**Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost):** EUR 6.750,00

### geplante Sachbezugswerte für Mahlzeiten 2022:

Der Sachbezugswert für freie Verpflegung soll monatlich von EUR 263 auf EUR 270 steigen.

Sachbezugswerte 2022	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
monatlich	EUR 56,00	EUR 107,00	EUR 107,00	EUR 270,00
kalendertäglich	EUR 1,87	EUR 3,57	EUR 3,57	EUR 9,00

### geplante Sozialversicherungsbeiträge ab 2022:

Versicherungszweig	Sozialversicherungsbeiträge 2021	Geplante Sozialversicherungs- beiträge 2022
Krankenversicherung	Allgemeiner einheitlicher Beitragssatz: 14,60% + X	Allgemeiner einheitlicher Beitragssatz: 14,60% + X
	Ermäßigter einheitlicher Beitragssatz: 14,00% + X X = Die Krankenkassen erheben	Ermäßigter einheitlicher Beitragssatz: 14,00% + X X = Die Krankenkassen erheben
Pflegeversicherung	3,05%	3,05%
Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose	0,25% (trägt Arbeitnehmer*in allein)	0,35% (trägt Arbeitnehmer*in allein)
Rentenversicherung	18,60	18,60%
Arbeitslosenversicherung	2,40%	2,40%
Insolvenzgeldumlage	0,12% (trägt Arbeitgeber*in allein)	0,15% (trägt Arbeitgeber*in allein)

(Änderungen farbig markiert)

### Personio-Partnerschaft:

Abschließend möchten wir Sie darauf hinweisen, dass wir seit diesem Jahr **zertifizierter Kooperationspartner von Personio** sind.

Personio ist eine cloudbasierte, umfangreiche **HR-Software** und verfügt über eine **Schnittstelle zu den DATEV Lohnabrechnungsprogrammen**. Diese Schnittstellen werden jetzt Schritt für Schritt weiter ausgebaut. Insgesamt bildet Personio von der Bewerbungsphase über das Onboarding bis zur Personalverwaltung alles ab.

Unser Ziel ist es, damit den Prozess Ihrer Gehaltsabrechnungen zu optimieren. Fehleranfällige Doppelerfassungen entfallen und Ihre Mitarbeiter können ihre Stammdaten selbst pflegen. Wir spielen Ihnen alle relevanten Arbeitnehmer- sowie Arbeitgebendokumente direkt über die Schnittstelle zurück in Personio.

Sollten Sie hierzu weiterführende Informationen wünschen, können Sie sich gern an einen Ihrer Ansprechpartner wenden oder Ihre Fragen per E-Mail formulieren. Eine\*r unserer Mitarbeiter\*innen aus dem Team Lohn wird Kontakt mit Ihnen aufnehmen und **auf Wunsch** einen **individuellen Kontakt zu Personio** herstellen.

Für die Interessierten unter Ihnen bieten wir Ihnen ein **unverbindliches kostenfreies Kennlern-Webinar** gemeinsam mit Personio an. Hier finden Sie den Link für die Anmeldung:

<https://personio.typeform.com/PersonioWebinar>

Die oben aufgeführten Informationen dienen zu Ihrer Information bezüglich der wichtigsten Änderungen und sind nicht vollständig. Bei individuellen Anliegen oder Rückfragen zu den oben aufgeführten Themen, bitten wir Sie sich direkt an Ihren Lohnsachbearbeiter zu wenden.

### **Impressum**

Herausgeber:

KNAPPWORST Steuerberatung  
Dipl.-Kfm. Thomas Knappworst Steuerberater

Potsdam: Am Bassin 4 | D 14467 Potsdam | Telefon: +49 331 29 82 10 | Telefax: +49 331 29 82 17 0

Redaktion: Th. Knappworst

Alle Texte wurden sorgfältig bearbeitet. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen kann jedoch keine Haftung und Gewähr übernommen werden. Die Publikation ersetzt keine individuelle Beratung. Hierfür stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.