



GÖTZ & PARTNER

Steuerberater | Wirtschaftsprüfer | Rechtsanwälte
Ihre Ansprechpartner in Würzburg

Sonderinformation

Lohn 2022

Götz & Partner mbB

Augustinerstr. 5
97070 Würzburg
Telefon: 0931 35552 0
Telefax: 0931 35552 99
E-Mail: kanzlei@goetz-partner.de
www.goetz-partner.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

in üblicher Tradition gibt es zum Jahreswechsel auch im Bereich Lohn- und Gehalt wieder einige Änderungen und Neuerungen. Die Wichtigsten haben wir für Sie in Folgenden zusammengestellt und möchten Sie über die wesentlichen Inhalte kurz informieren.

Sollten Sie zu einem der angesprochenen Änderungen konkrete Fragen haben, sprechen Sie uns jederzeit an. Wir beraten Sie gerne.

Haben Sie Fragen zu den Artikeln dieser Ausgabe der Monatsinformationen oder zu anderen Themen? Bitte sprechen Sie uns an.

Wir beraten Sie gerne.

Erhöhung beim gesetzlichen Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 01.01.2022 von 9,60 EUR€ auf 9,82 EUR erhöht. Ab dem 01.07.2022 wird der Mindestlohn dann planmäßig auf 10,45 EUR steigen.

Verlängerung Corona-Bonus

Der Gesetzgeber hat die Frist für steuerbefreite Corona-Sonderzahlungen bis zum 31.03.2022 verlängert.

Achtung: In der Praxis dürfte diese Verlängerung zwischenzeitlich jedoch häufig ins Leere laufen, denn die Höhe des Bonus von insgesamt 1.500 EUR pro Arbeitnehmer gilt für den Zeitraum ab März 2020 bis zum Ablauf März 2022 und wird nicht pro Kalenderjahr gewährt.

Steuer- und sozialversicherungsfreier Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Die Steuerbefreiung für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld endet zum 31.12.2021. Ab 01.01.2022 ist der Zuschuss steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Freigrenze für Sachbezüge steigt auf 50 EUR

Zum 01.01.2022 steigt die Sachbezugsgrenze auf 50,00 EUR. Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern dann monatlich Sachbezüge in dieser Höhe steuerfrei zuwenden. (z.B. in Form von bestimmten Gutscheinen) Bisher galt hier eine Grenze i.H.v. 44,00 EUR

Verpflichtender Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge

Wer seit 2019 eine **betriebliche Altersvorsorge im Rahmen einer Entgeltumwandlung** abgeschlossen hat, erhält einen Arbeitgeberzuschuss von 15%. Ab 2022 ist dieser Zuschuss auch für

Altverträge verpflichtend. Die Höhe der Entgeltumwandlung reduziert sich für den Arbeitnehmer um 15%.

450 EUR Job – künftig Meldung Steuer-ID verpflichtend

Ab dem 01.01.2022 ist für gewerbliche Minijobber auch die Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID) über das elektronische Meldeverfahren an die Minijob-Zentrale zu übermitteln („Datenbaustein Steuerdaten DBST“). Außerdem muss die Art der Versteuerung in der Datenübermittlung angegeben werden.

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die über den 31.12.2021 andauern, sind die Steuerdaten bereits in der Jahresmeldung für das Kalenderjahr 2021 zu übermitteln.

Bitte reichen Sie die Steuer-Identifikationsnummer Ihrer Minijobber ggf. noch ein!

Einführung digitale AU-Bescheinigung ab 01.07.2022

Mit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) wurde die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass Ärztinnen und Ärzte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen digital an die Krankenkassen übermitteln. Dabei soll das Formular für die Krankenkassen mittels der sogenannten Telematikinfrastruktur (TI) über den Kommunikationsdienst KIM versendet werden – mit elektronischer Signatur von Ärztin oder Arzt.

Für einen Übergangszeitraum müssen Ärztinnen und Ärzte bis 30.06.22 neben der elektronischen Datenübermittlung übergangsweise weiterhin die bekannten Papierbescheinigungen ausstellen.

Die Arbeitgeber sollen **ab dem 01.07.22** ebenfalls Teil des elektronischen Prozesses werden: Geplant ist, dass Arbeitgeber aktiv die Daten, die sie benötigen, elektronisch bei den Krankenkassen abrufen können.

Anschließend übermittelt die Krankenkasse die relevanten Arbeitsunfähigkeitsdaten an den Arbeitgeber.

Rund ist der Prozess zwischen allen Beteiligten jedoch bislang noch nicht. Neben der praktischen Frage, ob die technischen Voraussetzungen seitens der Praxen und Krankenkasse in der relativ kurz bemessenen Umsetzungsphase überhaupt geschaffen werden können, stehen auch die Arbeitgeber vor einigen Herausforderungen und Schwierigkeiten.

Hat man bislang durch die Vorlage der papierhaften AU einen bewährten Prozess und Nachweis, muss

künftig die elektronische AU für jeden Arbeitnehmer einzeln nach dem Pull-Verfahren geholt werden. Zudem sind die eAUs nach der Übermittlung nicht unmittelbar aufrufbar, was einen gewissen zeitlichen Verzug zwischen Krankmeldung durch den Arbeitnehmer und Vorlage der elektronischen AU bedeutet.

Insgesamt bleibt daher abzuwarten, wie die Umsetzung der eAU in Richtung Digitalisierung weitergeht.

Hinweis:

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.