



06.01.2022 16:00 CET

## Was Arbeitgeber 2022 wissen müssen

### Was Arbeitgeber 2022 wissen müssen

#### Mindestlohn steigt

Ab dem 1. Januar 2022 muss in allen Branchen mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 9,82 Euro brutto je Arbeitsstunde gezahlt werden, ab dem 1. Juli 2022 dann 10,45 Euro. Die Ampelkoalition plant eine zeitnahe Anhebung auf 12,00 Euro. Ob und zu welchem Zeitpunkt dies bereits im Jahr 2022 umgesetzt wird, bleibt abzuwarten. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn gibt es weiterhin nur für bestimmte Personengruppen, wie Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, bestimmte Praktikanten und ehrenamtlich Tätige. Das zu zahlende Mindestentgelt kann allerdings branchenspezifisch aufgrund tariflicher Vereinbarungen auch höher ausfallen. So gibt es eine Vielzahl von allgemeinverbindlichen Branchen-Tarifverträgen,

die eine höhere Vergütung als den gesetzlichen Mindestlohn vorsehen. So steigen zum Beispiel gleich in drei Gewerken direkt zum Jahreswechsel die Vergütungen. Im Elektrohandwerk wird der Mindestlohn auf 12,90 Euro angehoben, für ausgebildete Dachdecker auf 14,50 Euro und Gebäudereiniger erhalten 11,55 Euro (Innenreinigung) bzw. 14,81 Euro (Glas- und Fassadenreinigung). Zum 1. August 2022 wird dann der Mindestlohn der Steinmetze auf 13,35 Euro erhöht und Gerüstbauer erhalten mindestens 12,85 Euro ab 1. Oktober 2022.

### **Mindestausbildungsvergütung**

Auch für Auszubildende gibt es seit 2020 einen Mindestlohn. Wer in 2022 eine Ausbildung beginnt, hat Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von brutto 585 Euro pro Monat. Im zweiten Ausbildungsjahr steigt die Vergütung gegenüber dem ersten Ausbildungsjahr um 18 Prozent, im dritten Ausbildungsjahr um 35 Prozent und im vierten Ausbildungsjahr um 40 Prozent. Wer also 2020 mit einer Mindestvergütung von 515 Euro pro Monat mit der Ausbildung begonnen hat und nunmehr im zweiten Ausbildungsjahr ist, erhält 607,70 Euro pro Monat, ab Herbst 2022 sind dann im dritten Ausbildungsjahr 695,25 Euro zu zahlen.

**Hinweis:** Die Mindestausbildungsvergütung gilt nicht für Auszubildende, die sich bereits seit 2019 oder früher in einer Ausbildung befinden. Auch sind branchenabhängige Tarifverträge mit höheren Lehrlingsvergütungen zu beachten.

### **Erleichterter Zugang zum Kurzarbeitergeld wird verlängert**

Eine Vielzahl von Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld wird erneut um drei Monate verlängert, d. h. vorerst bis zum 31. März 2022. Kurzarbeitergeld kann daher weiterhin bereits beansprucht werden, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (normalerweise mindestens ein Drittel). Auch Leiharbeitnehmern bleibt der Zugang zum Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2022 offen. Bis zum 31. März 2022 werden Arbeitgebern auch 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld erstattet. Nutzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kurzarbeit zur Weiterbildung, kann die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für diese Monate auf 100 Prozent erhöht werden. Voraussetzung ist, dass ein Weiterbildungsbedarf besteht, die Maßnahme mindestens 120 Stunden umfasst und Bildungsträger und Bildungsmaßnahme von der Bundesagentur für Arbeit zugelassen sind.

Zudem sollen Beschäftigte, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeitergeld bezogen haben oder seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind, für Januar bis März 2022 ab dem vierten Bezugsmonat Kurzarbeitergeld in Höhe von 70 Prozent der Nettoentgeltdifferenz erhalten und ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent. Lebt ein Kind im Haushalt, erhöhen sich die Sätze auf 77 Prozent bzw. 87 Prozent.

Zahlen Arbeitgeber Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, um Nettolohneinbußen während der Kurzarbeit zu mindern, so sind diese nach derzeitiger Rechtslage ab dem 1. Januar 2022 wieder steuerpflichtig, aber weiterhin sozialversicherungsfrei. Bis zum 31. Dezember 2021 waren gezahlte Zuschüsse nicht nur sozialversicherungsfrei, sondern auch steuerfrei, soweit sie 80 Prozent des ausgefallenen Bruttoentgelts nicht überstiegen.

### **Elektronische Entgeltunterlagen**

Ab dem 1. Januar 2023 wird die elektronische Betriebsprüfung zur Pflicht für Arbeitgeber. In Vorbereitung dieser elektronischen Betriebsprüfungen sind die Arbeitgeber ab 1. Januar 2022 verpflichtet, auch die begleitenden Entgeltunterlagen, wie z. B. Immatrikulationsbescheinigungen, in elektronischer Form zu führen. Daher müssen ab 1. Januar 2022 die Beschäftigten, aber auch andere zuständige Stellen, wie z.B. Krankenkassen, dem Arbeitgeber diese Unterlagen in elektronischer Form zur Verfügung stellen. Dies bedeutet, dass die Unterlagen auf maschinell verwertbaren Datenträgern einzeln gespeichert und dem betroffenen Beschäftigten namentlich und zeitlich zugeordnet werden müssen. Eine nachträgliche Veränderung der Unterlagen muss ausgeschlossen sein.

Soweit für ein Dokument die Schriftform vorgesehen ist, muss das Dokument von dem Aussteller eigenhändig unterzeichnet werden. Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch eine elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen. In Papierform vorliegende (und unterschriebene) Entgeltunterlagen mit einem Schriftformerfordernis können als ein PDF-Dokument oder eine Bilddatei in eine elektronische Form überführt werden. Soweit diese elektronischen Unterlagen nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden können, müssen die Entgeltunterlagen mit Schriftformerfordernis weiterhin im Original in Papierform aufbewahrt und auf Anforderung vorgelegt werden.

Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag längstens bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur elektronischen Führung der begleitenden Entgeltunterlagen befreien lassen. Spätestens ab dem 1. Januar 2027 müssen dann sämtliche Entgeltunterlagen in elektronischer Form geführt und die Entgeltunterlagen mit Schriftformerfordernis mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden.

### **Beitragssätze bleiben weitgehend stabil**

Die Beitragssätze zur Rentenversicherung (18,60 Prozent), Arbeitslosenversicherung (2,40 Prozent), zur Krankenversicherung (14,6 Prozent) und zur Pflegeversicherung (3,05 Prozent) bleiben 2022 unverändert. Angehoben wird jedoch der Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose. Dieser steigt von 0,25 Prozent auf 0,35 Prozent. Stabil bei 1,3 Prozent bleibt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung. In der Regel kommt jedoch nicht der durchschnittliche Zusatzbeitrag, sondern ein kassenindividueller Zusatzbeitragssatz zur Anwendung. So gibt es viele Kassen, die höhere oder niedrigere Zusatzbeiträge festsetzen (zwischen 0,35 Prozent und 1,7 Prozent). Die Insolvenzgeldumlage sinkt 2022 von 0,12 Prozent auf 0,09 Prozent. Der Beitragssatz zur Künstlersozialkasse verbleibt auch 2022 bei 4,2 Prozent. Für 2023 ist allerdings in fast allen Zweigen der Sozialversicherung mit einem deutlichen Anstieg der Beitragssätze zu rechnen.

### **Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen zur Sozialversicherung sinken teilweise**

Die einheitliche Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- und Pflegeversicherung ändert sich 2022 nicht, sondern bleibt stabil bei 58.050 Euro. Während die Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost von 80.400 Euro auf 81.000 Euro steigt, sinkt die Beitragsbemessungsgrenze West von 85.200 Euro auf 84.600 Euro. Die Versicherungspflichtgrenze zur Krankenversicherung bleibt auf dem Wert von 64.350 Euro, d. h. Arbeitnehmer, die 2022 nicht mehr oberhalb der Versicherungspflichtgrenze verdienen, können sich nicht weiter privat krankenversichern, sondern sind wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

Die Bezugsgröße West bleibt 2022 stabil bei 39.480 Euro, die Bezugsgröße Ost steigt von 37.380 Euro (2021) auf 37.800 Euro. Eine höhere Bezugsgröße wirkt sich unter anderem auf die Belastungsgrenze und damit auf die Befreiung von Zuzahlungen zu Medikamenten aus, aber auch auf die Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillige Mitglieder in der

gesetzlichen Krankenversicherung und die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung bleibt 2022 unverändert bei 470 Euro pro Monat.

### **Sachbezugswerte werden angepasst**

Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind Arbeitslohn. Sie werden jedoch nicht mit dem tatsächlichen Wert der Mahlzeit lohnbesteuert, sondern nur in Höhe der geringeren amtlichen Sachbezugswerte. Im Jahr 2022 ist eine Kantinenmahlzeit (Mittag- bzw. Abendessen) mit 3,57 Euro anzusetzen, ein Frühstück mit 1,87 Euro. Für freie Unterkunft beim Arbeitgeber beträgt der Sachbezugswert 241 Euro monatlich. Bei der Überlassung einer Wohnung ist jedoch der ortsübliche Mietpreis anzusetzen.

### **Auszahlung einer Corona-Prämie bis 31. März 2022 möglich**

Viele Arbeitgeber haben das besondere Engagement ihrer Mitarbeiter mit einer Corona-Prämie, dem sogenannten Corona-Bonus, belohnt. Dieser ist bis maximal 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Zu beachten ist dabei allerdings, dass dieser Höchstbetrag von 1.500 Euro für alle Zahlungen gilt, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. März 2022 erfolgen. Die Corona-Prämie kann als Bar- oder Sachlohn gewährt werden und auch Teilzahlungen sind zulässig. Voraussetzung ist jedoch, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Damit sind Gehaltsumwandlungen ebenso wenig zulässig, wie eine Anrechnung auf während der Corona-Krise geleistete Überstunden.

**Hinweis:** Der Höchstbetrag bezieht sich auf alle Corona-Prämien, die von einem Arbeitgeber gezahlt werden. Hat ein Arbeitnehmer im relevanten Zeitraum, seinen Arbeitgeber gewechselt oder ist er bei mehreren Arbeitgebern tätig, kann er von jedem Arbeitgeber Corona-Prämien bis zu 1.500 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

### **Steuerlich geförderte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ändern sich**

Viele Arbeitgeber bieten eine betriebliche Altersvorsorge an, um ihren Mitarbeitenden eine höhere finanzielle Absicherung im Alter zu ermöglichen. Jährlich können Beiträge in Höhe von 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt werden. Sozialversicherungsfrei bleiben jedoch weiterhin nur Beiträge bis zu 4

Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Durch die leichte Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze (West) in 2022 vermindern sich auch die steuerfreien Ansparmöglichkeiten für eine betriebliche Altersvorsorge. Für 2022 bedeutet das: Steuerfrei eingezahlt werden können Beiträge bis zu 6.768 Euro (8 Prozent von 84.600 Euro; in 2021 waren es 6.816 Euro), davon 3.384 Euro auch sozialversicherungsfrei.

**Hinweis:** Werden aktuell Beiträge von mehr als 6.768 Euro in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt, so sind diese steuerpflichtig. Beitragspflichtig (bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen) sind 3.384 Euro übersteigende Beiträge.

### **Zuschusspflicht für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen**

Im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung werden nicht nur zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers, sondern auch Beiträge aus Entgeltumwandlungen steuerlich gefördert. Bei einer Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge auf Teile seines Gehalts. Lohnsteuer- und beitragspflichtig ist dann nur das verbleibende Entgelt. Damit spart der Arbeitnehmer und auch der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Diesen Vorteil muss der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2022 auch für alle vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen an den Arbeitnehmer weitergeben und einen Zuschuss in Höhe von grundsätzlich 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages zahlen.

**Hinweis:** Sofern Sie nicht schon 2021 die Zuschusszahlung vorbereitet und die vertraglichen Anpassungen vorgenommen haben, sollten Sie rasch handeln. Die praktische Umsetzung der Zuschusszahlung wirft viele Fragen auf. Lassen Sie sich daher zeitnah von Ihrem Steuerberater und einem spezialisierten Rechtsanwalt beraten, wie Sie die gesetzliche Verpflichtung am besten in Ihrem Unternehmen umsetzen. Sprechen Sie mit Ihrem Versorgungsträger, welche Alternativen er für die Anpassung des Versorgungsvertrages anbietet.

### **Sachbezugsfreigrenze wird angehoben**

Sachzuwendungen können in begrenztem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Bisher waren dies 44 Euro pro Monat, wobei es auf den monatlichen Zufluss ankam. Wurde die 44-Euro-Grenze auch nur um einen Cent überschritten, wurde der gesamte Sachbezug

steuer- und beitragspflichtig. Die monatliche Sachbezugsgrenze wird ab dem 1. Januar 2022 auf 50 Euro erhöht. Wie bisher sind Kostenerstattungen und zweckgebundene Geldleistungen Bareinnahmen und keine Sachbezüge. Sie fallen also nicht unter die 50-Euro-Freigrenze.

**Hinweis:** Sachbezüge in Form von Gutscheinen oder Guthabekarten müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

### **Guthabekarten können Sachbezug oder Barlohn sein**

Bei Gutscheinen und Guthabekarten ist Vorsicht geboten. Sie sind nur dann keine Geldleistung und damit Sachlohn, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen. Ab dem 1. Januar 2022 sind sie als Sachbezug im Rahmen der 50-Euro-Grenze nur noch begünstigt, wenn sie für limitierte Netze, z. B. ein Einkaufscenter, eine regionale City-Card, Tankkarten bestimmter Tankstellenketten, eine limitierte Produktpalette, z. B. Beauty- oder Fitnesskarten, Kinokarten oder für Essensgutscheine verwendet werden können.

### **Betriebliche Gesundheitsförderung weiterhin gefördert**

Nicht erst seit Corona sollten Arbeitgeber wissen, wie wichtig es ist, etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter zu tun. Daher werden betriebliche Gesundheitsmaßnahmen schon seit Jahren steuerlich gefördert. Bieten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern spezielle Gesundheitsleistungen an oder gewähren sie ihnen Zuschüsse zu Gesundheitsmaßnahmen, so bleiben Beträge bis 600 Euro pro Jahr und Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Gesundheitsmaßnahmen von der Zentralen Prüfstelle Prävention der Krankenkassen zertifiziert sind.

---

## **Steuerberatung 4.0 – Herzlich Willkommen bei ETL Hannes & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH**

**Wir lieben Technik.** Mit unserer **elektronischen MandantenaktePISA** und unserem topaktuellen **Newsroom**, der viele interessante Informationen und Arbeitshilfen bereithält, stellen wir Ihnen mit unserer Website ein umfassendes Unternehmerportal für Ihre steuerlichen Themen bereit.

**Wir leben Qualität.** Unsere **Qualität** lassen wir regelmäßig von der DQS (Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) prüfen. Wir sind nach **ISO 9001:2015** zertifiziert und tragen auch das Qualitätssiegel des Deutschen Steuerberaterverbandes e.V..

ETL Hannes & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH, die digitale und persönliche Steuerberatungsgesellschaft in Berlin.

Wir stehen für Steuerberatung 4.0 mit mehr als 50 Kollegen: Steuerberater, Steuerfachwirte, Bilanzbuchhalter und Steuerfachangestellte, die Qualität leben und moderne Technik lieben. Als inhabergeführter, mittelständischer Betrieb verstehen wir die Bedürfnisse unserer Mandanten, da wir sie mit ihnen teilen.

In der Branche der Steuerberater sind wir Technologieführer. Mit der **elektronischen Mandantenakte, digitalem Kreditorenmanagement** und **digitalem Rechnungswesen**, sowie bestens optimierten Unternehmensprozessen, bieten wir unseren Kunden einen effizienten und hochwertigen Service. Unsere **Qualität** lassen wir regelmäßig von der DQS (Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) prüfen. Wir sind nach **ISO 9001:2015** zertifiziert und tragen auch das Qualitätssiegel des Deutschen Steuerberaterverbandes e.V.

Als **Steuerberater in Berlin** sind wir Teil der **ETL-Gruppe** und bieten unseren Mandanten ganzheitliche und **maßgeschneiderte Komplettlösungen** bei allen steuerlichen und rechtlichen Belangen. Bei Angelegenheiten, die darüber hinausgehen, profitieren unsere Mandanten von unserem Netzwerk an kompetenten Partnern.



## Kontaktpersonen



**Maurits Hannes, M.A.**  
Steuerberater  
Geschäftsführer  
Maurits.Hannes@ETL.de  
030-726150500



**Kai-Friso Schmidt**  
Dipl.-Kfm. Steuerberater  
Geschäftsleiter  
kai-friso.schmidt@etl.de  
030/726150500



**Dominik Härtel**  
Steuerfachwirt  
Geschäftsleiter  
haertel@etl.de  
030/726150500



**Dipl.-Fw. Thomas Hannes**  
Pressekontakt  
Steuerberater  
Geschäftsführer  
Hannes@ETL.de  
030-726150500



**Doreen Zimmermann**  
Dipl.-Kffr.  
Geschäftsleiterin  
zimmermann@etl.de  
030/726150500