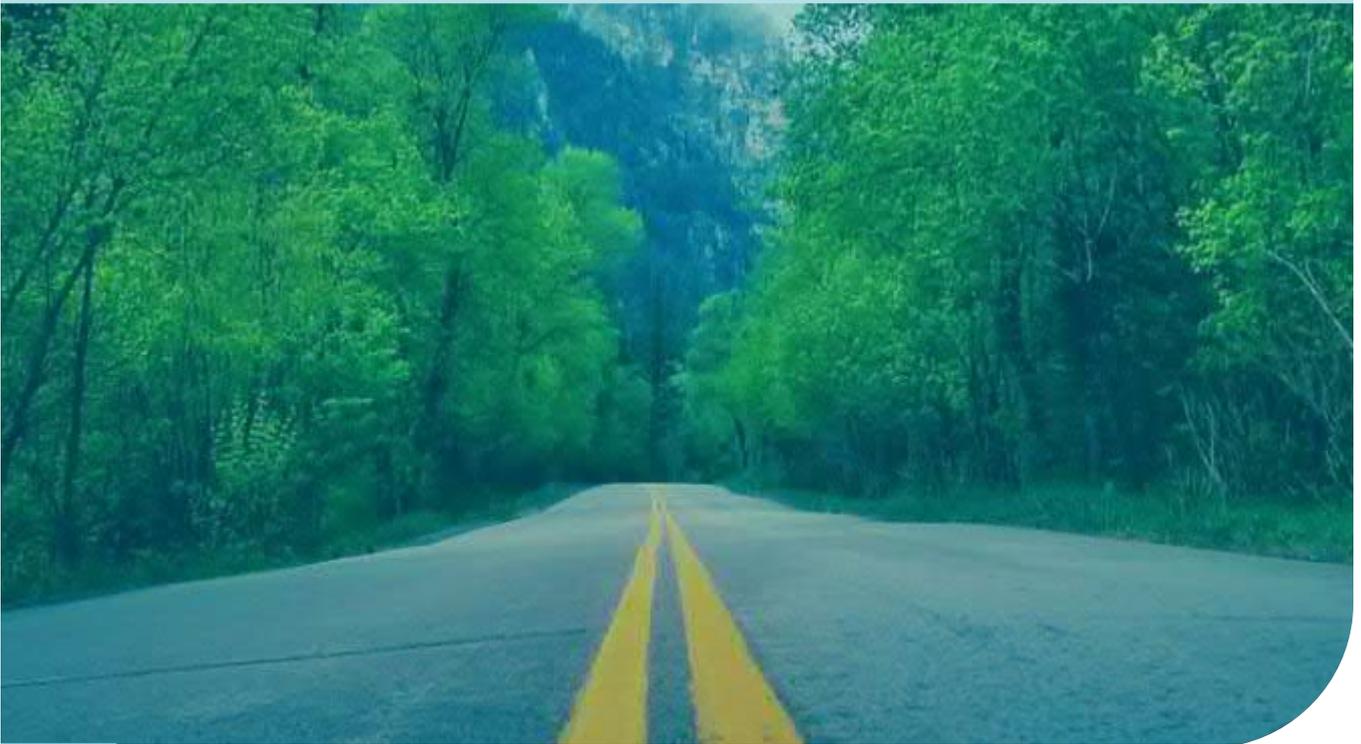


2022

Mandanteninformation

Wichtige Neuerungen für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung.



www.lohndialog.de



Nur das Beste für 2022

In dieser Publikation für Mandanten und Partner informieren wir über Änderungen und neue Anforderungen im Lohnabrechnungsjahr 2022, wollen aber auch bereits Bekanntes wieder in Erinnerung bringen.

Weiterhin finden Sie in dieser Mandanteninformation Neuerungen und Entwicklungen bei LohnDialog®, von denen gegebenenfalls auch Sie profitieren können.

Für unsere neuen Kunden finden sich vor allem auf den letzten Seiten hilfreiche Informationen, welche den Start in die Zusammenarbeit vereinfachen können.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Zeit.

Bleiben Sie gesund

Ihr Team der LohnDialog® Abrechnungs GmbH



André Goldstein

Geschäftsführer

David Goldstein

Geschäftsführer

Wichtige Neuerungen

- 1 » Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
» Elektronische Arbeitsverdiensterhebung ab 2022
- 2 » KUG Dokumente elektronisch annehmen
- 3 » Neuregelung betrieblicher Altersvorsorge ab 2022
» Die Sachbezugsfreigrenze steigt ab 2022
- 4 » Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus
- 5 » Minijob: Steuer ID und KV-Zugehörigkeit
» Änderungen bei der Rentenversicherungspflicht
- 6 » E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver
» Bonusregelung zur Nutzung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen
» Pauschalen für das Aufladen im Betrieb und am Wohnort

Änderungen SV-Recht | Lohnsteuern 2022 Kompakt

- 7 » Beitragsbemessungsgrenzen
» Private Krankenversicherung
- 8 » Neueinstellungen
» Schwerbehindertenabgabe und Meldungen an die Berufsgenossenschaften
» Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen
- 9 » Mindestlohn - Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne
» In welchen Branchen muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?
» Bei Arbeit auf Abruf: Wochenarbeitszeit vereinbaren
- 10 » Was muss wie dokumentiert werden?
» Bereithaltung von Unterlagen
» Kontierung in Absprache mit Ihrer Steuerberatungskanzlei oder Ihrer Buchhaltung

In eigener Sache

- 11 » Übergabe von Abrechnungsunterlagen - mit Datenschutz und Sicherheit
» Einfache Datenübermittlung per Link mit Filr
- 12 » Unser "Mein Archiv" mit ADDISON OneClick
» Ihre Vorteile mit Mein Archiv
» Anbindung an Zeiterfassung oder Personalverwaltung
- 13 » Vorteile EBICS-Banken-Zahlungstransfer
» Download-Center für Unterlagen und Formulare
- 14 » Unsere Softwarelösungen und Dienstleistungen
- 15 » Aktuelle Mindestlöhne

Wichtige Neuerungen zum Jahreswechsel 2022

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Nach langer Vorbereitung startete mit dem Jahreswechsel die erweiterte Testphase für die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die offizielle Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollte nun elektronisch vom Arzt an die Krankenkassen übermittelt werden. Die Krankenkassen wiederum sollten die Arbeitsunfähigkeit auf elektronische Anforderung des Arbeitgebers an diesen übermitteln. Ärzte, Krankenkassen und Softwarehersteller von Gehaltsprogrammen müssen ab 01.01.2022 diesen Prozess umsetzen. Der Termin zur Umsetzung für die Arbeitgeberseite wurde auf den 01.07.2022 verschoben. Bis dahin benötigen Sie also weiterhin die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von Ihrem Arbeitnehmer in Papierform und der Arzt muss diese auch ausstellen.

Aktuell sind nur Abrechnungsprogramme für die Abholung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zertifiziert, so dass wir diese Aufgabe für Sie zukünftig übernehmen werden.

In den kommenden zwei Monaten werden wir mit ausgewählten Kunden den Prozess der elektronischen Anforderung der eAU von den Krankenkassen und der anschließenden Übermittlung an den Arbeitgeber testen. Mit der März-Abrechnung werden wir die Abfrage der eAU einem größeren Kundenkreis zur Verfügung stellen, um spätestens mit der Juni-Abrechnung diese Dienstleistung allen Kunden anbieten zu können.

Wir werden Sie über den Prozess vorab informieren und zum Start auf Sie zukommen. Sollte sich generell an dem Verfahren durch die Krankenkassen etwas ändern, werden wir Sie umgehend informieren.

Monatliche Arbeitsverdiensterhebung ab 2022

Ab Januar 2022 findet das Verdiensterhebungsverfahren monatlich statt. Dabei werden die Anzahl der vollzeit, teilzeit und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer*innen, ihre bezahlten Arbeitsstunden (geringfügig Beschäftigten ausgeschlossen) und ihre Bruttoverdienste erfragt. Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten können in die Stichprobe einbezogen werden. Sollten Sie zur Abgabe der regelmäßigen Arbeitsverdiensterhebung ausgewählt worden sein, wurde Ihnen dies bereits schriftlich durch das zuständige Landesamt für Statistik mitgeteilt.

Die monatlichen Meldungen können regelmäßig durch uns oder in den entsprechenden Onlineportalen mittels des IDEV-Verfahrens von Ihnen durchgeführt werden.

Quelle: https://www.statistik.bayern.de/mam/service/erhebungen/preise_verdienste/verdiensterhebung/informationsflyer_zur_verdiensterhebung.pdf

Teilen Sie uns bitte mit, falls wir diese Meldungen kostenpflichtig für Sie erstellen sollen.

Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen

Mit den KEA-Verfahren wird den Arbeitgebern der Weg eröffnet, Dokumente wie Melde- oder Beitragsnachweis-Datensätze aus der eigenen Software oder einer Ausfüllhilfe heraus elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld, Erstattung von SV-Beiträgen und ergänzende Leistungen zum Saison-KUG (Mehraufwands- und Zuschuss-Wintergeld) können elektronisch direkt aus dem Abrechnungsprogramm übermittelt werden. Sobald wir diese Funktion von unserem Softwarehersteller freigeschaltet bekommen, können wir diese Dienstleistung für Sie übernehmen. Wir werden gesondert informieren.

Aktuelle Informationen zur Kurzarbeit auf der Website von LohnDialog <https://www.lohndialog.de/ratgeber>

Dies gilt nur für Antragsverfahren und nicht für das Anzeigeverfahren!

Wichtig:

Bevor Kurzarbeitergeld beantragt wird, muss immer eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit in dem Monat, in dem Kurzarbeitergeld bezogen werden soll durch den Arbeitgeber erfolgen. Im Beispiel: Für Unternehmen, die für den Monat März Kurzarbeitergeld beziehen möchten, muss die Anzeige bis zum 31.03.2021 bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorliegen.

Die Anzeige kann jederzeit online über das Online-Portal der Bundesagentur für Arbeit erstellt und eingereicht werden. Der Antrag auf Auszahlung des Kurzarbeitergeldes kann auch im nachfolgenden Monat gestellt werden.

Merkblatt der Arbeitsagentur: https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug-corona-virus-infos-fuer-unternehmen_ba146368.pdf

Voraussetzungen: <https://www.youtube.com/watch?v=GZnn1Ra1Jxs>

Verfahren: <https://www.youtube.com/watch?v=gRopyp-PEUI>

Bitte beachten Sie, dass bei einer Unterbrechung ggf. KUG neu beantragt werden muss.

Hinweis:

Im Antrag werden die Gründe für den Arbeitsausfall abgefragt. Nach aktuell vorliegenden Informationen ist einzig das Wort „Corona“ nicht ausreichend. Hier sollte kurz und knapp die betriebliche Situation, beispielsweise zu ausbleibenden Aufträgen oder fehlenden Kunden, zu Lieferengpässen oder zu behördlich angeordneten Schließungen geschildert werden.

Anmerkung: Mit der Kurzarbeit-App können Sie Dokumente einreichen beziehungsweise nachreichen oder direkt online hochladen.

Online hochladen: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/kurzarbeitergeld-dokumente-hochladen>

Bequem per Kurzarbeit-App

- Scannen oder Fotografieren aller Dokumente per Handy
- Hochladen als PDF oder Bilddatei – mit nur einem Klick

09:45



Direkt online hochladen

- Schneller Upload der ausgefüllten Dokumente
- Automatische Übermittlung an die Agentur für Arbeit



Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge ab 2022: Zuschussverpflichtung von 15 % ab 1. Januar 2022 verpflichtend

Viele Unternehmen müssen ihr bAV-System noch einmal unter die Lupe nehmen, wenn ab 2022 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent auch für Altverträge greift. Bei vielen Altverträgen ist keine Erhöhung mehr möglich oder sie sind bei unterschiedlichen Versicherern mit unterschiedlichen Regelungen angelegt.

Vorteile der betrieblichen Altersversorgung:

- » Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung
- » Imagebildung
- » Übernahme sozialer Verantwortung
- » Erfüllung Ihrer Fürsorgepflicht
- » Senkung der Lohnnebenkosten
- » Betriebliche Vorruhestandsregelung

Bitte beachten Sie, dass freiwillige Arbeitgeberzuschüsse nicht immer auf die gesetzliche Beitragspflicht angerechnet werden. Überprüfen Sie die Anrechenbarkeit mit Ihrem Berater oder Versicherungsgeber.

Quelle: <https://gkk-steuerberatung.de/steuertipps/wichtige-aenderung-ab-01-01-2022-der-arbeitgeberpflichtzuschuss-zur-betrieblichenaltersvorsorge/>

Sachbezugsfreigrenze steigt ab 2022 auf 50 Euro

Ab dem Jahr 2022 wird die Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro auf 50 Euro angehoben. Das ist bereits beschlossen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG i.d.F. des Jahressteuergesetzes 2020) und soll die vom Gesetzgeber beabsichtigte Vereinfachung durch die Sachbezugsfreigrenze in einem etwas erweiterten Umfang auch weiterhin zulassen.

Voraussetzung, damit eine Leistung als Sachbezug eingestuft wird ist, dass diese nicht auf den Anspruch des geschuldeten Arbeitslohns angerechnet werden darf. Des Weiteren darf der Arbeitslohn nicht zugunsten eines Sachbezugs verringert werden oder erhöht werden, wenn der Sachbezug wegfällt. Verwendungs- oder zweckgebundene Leistungen dürfen außerdem nicht als Ersatz für eine bereits getroffene künftige Lohnerhöhung dienen. Eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) wird seit 2019 ebenfalls als Sachbezug eingestuft und ist damit bis zur Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialversicherungsfrei.

Quelle: <https://dbkvs.de/erhoehung-der-sachbezugsfreigrenze-ab-januar-2022/>

Verwenden Sie für Ihre Mitarbeiter Sachbezugskarten, dann müssen Sie sie ab nächstem Jahr zu den von Finanzämtern freigegebenen Kategorien zugeordnet werden. Sprechen Sie bitte diesbezüglich mit Ihrem Karten-Provider.

Zum 1. Januar 2022 wird in Deutschland noch ein neuer amtlicher Sachbezugswert für das Mittagessen zur Anwendung kommen. Dieser steigt für die arbeitstägliche Verpflegung beim Mittagessen auf 3,57 Euro an.

Quelle: https://www.haufe.de/steuern/kanzlei-co/lohnsteuerliche-behandlung-von-sachbezuegen/sachbezuere-amtlichesachbezugswerte_170_553900.html

50-Euro-Grenze
Gutscheinkarten
gelten nur dann
als Sachbezug,
wenn ihre
Einlösung regional
(§ 2 Abs. 1 Nr. 10a
ZAG), auf eine
bestimmte
Produktkategorie
(§ 2 Abs. 1 Nr. 10b
ZAG) oder durch ein
vertraglich
angeschlossenes
Akzeptanzpartner-
netz (§ 2 Abs. 1 Nr.
10c ZAG) beschränkt
ist.

Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus



Ein Antrag auf Statusfeststellung ist für Gesellschafter und Geschäftsführer in jedem Fall empfehlenswert, wenn ihr Sozialversicherungsstatus noch nicht verbindlich ermittelt wurde. Zahlen die Betroffenen in der Annahme eines falschen Sozialversicherungsstatus Sozialversicherungsbeiträge oder auch nicht, kann dies zur Folge haben, dass:

- » die Betroffenen trotz Beitragszahlungen keinen Anspruch auf Leistungen haben, wenn keine Sozialversicherungspflicht bestanden hat.
- » die Sozialversicherungsträger von den Betroffenen für viele Jahre die Beiträge nachfordern, wenn diese nicht gezahlt wurden, obwohl Sozialversicherungspflicht bestanden hat.

Für einen Antrag auf Statusfeststellung müssen Gesellschafter-Geschäftsführer bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung umfangreiche Angaben zu ihrem Arbeitsverhältnis machen. Dazu steht ihnen das Formular „Antrag zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status“ zur Verfügung.

Quelle: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/V0027.html;jsessionid=449B8A2BC82780C7024588B-9F2151D65.delivery2-2-replication

Sehr wichtig:
Liegt ein Statusfeststellungsverfahren für den geschäftsführenden GmbH-Gesellschafter vor?
Bitte senden uns umgehend dieses zu.
Mehr Info: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/C0032.html

Erweiterung: Statusfeststellung/Sozialversicherungsstatus



Die obligatorische Statusfeststellung für Gesellschafter und Geschäftsführer wurde im Jahr 2008 auch auf mitarbeitende Familienmitglieder von Gesellschafter Geschäftsführern, Abkömmlinge und Ehe- oder Lebenspartner erweitert, da der Sozialversicherungsstatus der gelisteten Personen nicht eindeutig zu erkennen ist. Die Betroffenen können sich kostenfrei von Clearingstelle.de beraten lassen.

Vorteile durch Antrag auf Statusfeststellung für Gesellschafter-Geschäftsführer

- » Rechtssichere Abrechnung durch schriftliches Statusfeststellungsverfahren
- » Wird durch den Antrag auf Statusfeststellung für den Gesellschafter-Geschäftsführer Sozialversicherungsfreiheit festgestellt, kann dieser in eine private Altersvorsorge und Krankenversicherung wechseln.
- » Darüber hinaus können im Falle der Sozialversicherungsfreiheit häufig auch in der Vergangenheit gezahlte Sozialversicherungsbeiträge von den Versicherungsträgern zurückgefordert werden.

Quelle: <https://clearingstelle.de/antrag-statusfeststellung-gesellschafter-geschaefsfuehrer.html>

Minijob

Solange das monatliche Entgelt die Grenze von 450 Euro nicht überschreitet, bleibt eine geringfügige Beschäftigung krankenversicherungsfrei. Ein Minijobber kann auf drei Arten krankenversichert sein:

- » Krankenversicherung beim Hauptberuf neben dem Minijob
- » Beitragsfreie Familienversicherung
- » Freiwillige Krankenversicherung in der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

Quelle: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalwesen/minijob/krankenversicherung-minijob/>

Steuer-ID und KV-Zugehörigkeit

Ab dem 1. Januar 2022 kommt es zu Änderungen bei Meldungen geringfügiger Beschäftigungen. Demnach muss der Arbeitgeber künftig neben der Meldung der **Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID)** ebenfalls den **Krankenversicherungsstatus (privat, familien-, gesetzlich oder freiwillig gesetzlich versichert)** sowie die **zugehörige Krankenkasse** melden. Außerdem sollen Arbeitgeber ab dem Jahr 2022, die einen kurzfristig Beschäftigten melden, eine Rückmeldung von der Minijob-Zentrale erhalten, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung der Aushilfe weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im laufenden Kalenderjahr bestanden haben. Diese Rückmeldungen werden wir Ihnen zukünftig zur Verfügung stellen.

Quelle: https://www.minijobzentrale.de/DE/oo_home/01_aktuelles/kurzfristige_beschaeftigung_aenderungen_2022.html



Bitte einreichen:
Bitte fragen Sie Ihre Minijobber nach ihrer Steuer-ID, Krankenkasse und der Art ihrer Krankenversicherung.

Bitte beachten!

Bei fehlenden Angaben ist keine Abrechnung möglich!

Änderungen bei der Rentenversicherungsbeitragspflicht im Zusammenhang mit der Regelaltersgrenze

Mit dem Flexirentengesetz vom 8. Dezember 2016 wurde festgelegt, dass der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung ab Erreichen der Regelaltersgrenze für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 wegfällt.

Da die Übergangsregelung zum 31.12.2021 wegfällt, muss ab Januar 2022 für alle beschäftigten Rentner wieder der AG-Anteil zur Arbeitslosenversicherung abgeführt werden.

Quelle: <https://www.dak.de/dak/versicherung-beitraege-und-umlagen/sozialabgaben-fuer-arbeitende-rentner-2088342.html#/>

E-Dienstfahrzeuge werden attraktiver

Firmenwagen: Bei der Dienstwagenbesteuerung wird die Bemessungsgrundlage für die private Nutzung eines betrieblichen Elektro- oder extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugs seit dem 1. Januar 2019 halbiert. Diese Maßnahme gilt nun bis Ende 2030.

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/steuerliche-anreize-e-autos-1653134>

Sehr wichtig:
Teilen Sie uns unbedingt mit, wenn es sich bei dem Dienstwagen um ein Hybrid- oder E-Fahrzeug handelt.

Bonusregelung zur Nutzung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen

- » Bei Hybrid- und Elektrofahrzeugen ist bei einem Gebrauchtwagen nicht das Jahr der Erstzulassung, sondern das Jahr der Anschaffung, bzw. des Überlassungsbeginns zu berücksichtigen
- » Vor 2019 wurde der geldwerte Vorteil pro kWh bestimmt – von 2019 bis 2030 werden die BLP (Bruttolistenpreis) für Hybridfahrzeuge halbiert (Voraussetzung: maximale Kohlenstoffdioxidemission 50 Gramm je gefahrenem KM, mindestens 60 KM Reichweite bei Anschaffung ab 2022), und ab 2020 für reine Elektrofahrzeuge geviertelt (keine Kohlenstoffdioxidemission je gefahrenem KM, BLP maximal 60.000 Euro)
- » Maßgebend ist der BLP (Bruttolistenpreis) bei der Erstzulassung
- » Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte werden ebenfalls vom reduzierten BLP abgeleitet

Elektro-Dienstwagen: Pauschalen für das Aufladen im Betrieb und zuhause

Zur Vereinfachung des steuer- und beitragsfreien Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines Firmenwagens beim Mitarbeiter lässt die Finanzverwaltung deshalb monatliche Pauschalen zu.

Bis Ende 2030 gelten erhöhte Pauschalen:

Gesetzlich zulässige monatliche Pauschale

bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- » 30 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge
- » 15 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge

ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- » 70 Euro monatlich für Elektrofahrzeuge
- » 35 Euro monatlich für Elektrohybridfahrzeuge

Quelle: https://www.haufe.de/personal/entgelt/elektro-dienstwagen-privates-aufladen_78_426076.html

Änderungen SV-Recht | Lohnsteuern 2022 Kompakt

So unterstützt Sie LohnDialog®

Unser Team verfügt über langjährige Erfahrungen. Aus- und Weiterbildungen im Interesse unserer Mandanten sind ein regelmäßiges Muss. So behalten wir die häufigen Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht stets für Sie im Fokus. Im Rahmen unserer umfangreichen Lohndienstleistungen sind wir jederzeit in der Lage unsere Mandanten individuell fachlich zu betreuen.



Mehr Informationen erhalten Sie auf unserer Website im Bereich „Wissen“
lohndialog.de/fachwissen/faq

Beitragsbemessungsgrenzen

Der Lohn- und Gehaltsdurchschnitt ist in Deutschland im vergangenen Jahr gestiegen. Somit ändern sich auch 2021 die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung.

	Monatlich	Jährlich
KV/PV -Bundesgebiet	4.837,50 €	58.050,00 €
RV/AV-Ost	6.750,00 €	81.000,00 €
RV/AV-West	7.050,00 €	84.600,00 €

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/beitragsbemessungsgrenze-2022-1970116>

Abruf: 16.12.2021

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bleibt im Jahr 2022 unverändert im Vergleich zum Jahr 2021 bei 4.837,50 Euro monatlich (58.050 Euro jährlich). Die gleichen Werte gelten für die Pflegeversicherung.

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) liegt im Jahr 2022 ebenfalls unverändert bei 64.350 Euro.

Quelle: https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/beitragsbemessungsgrenze_240_421702.html

Abruf: 15.12.2021

	2021	2022
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	64.350,00 €	64.350,00 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	58.050,00 €	58.050,00 €

Private Krankenversicherung

Für Ihre Angestellten mit privater Krankenversicherung gilt: Senden Sie uns bitte den neu abgeschlossenen oder den geänderten Versicherungsvertrag in Kopie zu, damit die Zuschüsse des Arbeitgebers zur PKV und ggf. die abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen nach § 10 EStG zur KV/PV korrekt berücksichtigt werden können.



Bitte rechtzeitig
einreichen!

Neueinstellungen

Bei Neueinstellungen verwenden Sie bitte immer unser aktuelles Formular zur Erfassung des Personalstamms und achten Sie bitte insbesondere auf die Angaben zur Steuer-Identifikationsnummer, Rentenversicherungsnummer/SV-Nummer und die IBAN/BIC-Kontoverbindung des neuen Mitarbeiters. Das Personalstammblatt finden Sie auf unserer Website im Download-Bereich.

Scannen & Formulare
unterladen



Schwerbehindertenabgabe und Meldungen an die Berufsgenossenschaften

Denken Sie bitte an die Weiterleitung von Behördenbriefen der Landesämter oder Bescheiden der Berufsgenossenschaft an uns! Erhalten wir keine entsprechenden Unterlagen von Ihnen, gehen wir davon aus, dass Sie die Meldungen, falls erforderlich, für die Schwerbehindertenabgabe selbst vornehmen.

Bitte rechtzeitig
beauftragen!

Hinweis: Die Schwerbehindertenabgabe muss Ende März gezahlt sein!

Beitragsfälligkeiten bei den Krankenkassen

Die Beitragsnachweise (BN) müssen **bis zum fünft letzten Bankarbeitstag** vor Monatsende bei der Krankenkasse elektronisch eingereicht werden, andernfalls schätzt die Krankenkasse automatisch. Die Zahlung der Beiträge ist bis zum drittletzten Bankarbeitstag vor Monats-ende zu leisten. Unsere „Belegkunden“ liefern bitte ihre Listen 3 Tage früher.

2022	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt*	Nov	Dez**
Übermittlung BN***	25	22	25	25	24	24	25	22	26	24/25	24	23
Zahlungseingang bei KK	27	24	29	27	27	28	27	29	28	26/27	28	28
Übergabe Listen von Belegkunden	20	17	22	20	19	21	20	22	21	19	21	20

**Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.
***Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24:00 Uhr eingereicht sein.

*Aufgrund des Feiertages (Reformationstag) in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen verschiebt sich in diesen Bundesländern die Frist gegebenenfalls um einen Tag.

Quelle: <https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/faelligkeit-der-sozialversicherungsbeitraege/werte-2022/>
Abruf: 15.11.2021

Mindestlohn - Dokumentationspflicht & Aktuelle Mindestlöhne

Im Jahr 2021 gab es demnach zwei Steigerungen. Zum 1. Juni 2021 und zum 31. Dezember 2021. In 2022 steigt der Mindestlohn nochmals in zwei Stufen. Der gesetzliche Mindestlohn erhöht sich zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro.

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, besteht in bestimmten Branchen, sowie für alle Beschäftigten und generell bei einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von weniger als 2.000 Euro brutto die Pflicht, die Arbeitszeiten zu notieren (Dokumentationspflicht).

In welchen Branchen muss die Arbeitszeit dokumentiert werden?

Die Dokumentationspflicht gilt generell für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu zählen beispielhaft das Baugewerbe, Gaststätten und Herbergen, Speditions-, Transport und Logistikbereich, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau und Fleischwirtschaft. Auch ZeitungszustellerInnen und Beschäftigte bei Paketdiensten müssen regelmäßig ihre Arbeitszeit aufzeichnen.

Bei Arbeit auf Abruf: Wochenarbeitszeit vereinbaren

Die Arbeit auf Abruf ist eine besondere Form einer Arbeitsvereinbarung.

Wichtig: Wenn eine wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Diese Regelung führt in Kombination mit dem allgemeinen Mindestlohn zu einer Bewertung als versicherungspflichtige Beschäftigung.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/teilzeitarbeit-arbeit-auf-abruf-3-mindest-arbeitszeitvolumen-und-maximal-zu-laessige-zusaetzlich-abrufbare-arbeitszeit_idesk_PI42323_HI570030.html

Was muss wie dokumentiert werden?

Auf einem Vordruck ist arbeitstäglich zu notieren:

- » der Beginn der Arbeitszeit
- » das Ende der Arbeitszeit
- » die Dauer der Arbeitszeit (Stunden, Minuten)

Achtung: Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; Beginn und Ende der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden, lediglich die Dauer.

Was ist noch zu berücksichtigen:

Die Liste kann handschriftlich oder maschinell erstellt und ausgefüllt werden. Unterschriften des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sind Pflicht. Die Dokumentation der Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages, erfolgt sein. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber und muss bei einer Kontrolle durch den Zoll oder die Deutsche Rentenversicherung vorgezeigt werden.

MiLoG
Mindestlohngesetz

AEntG
Arbeitnehmer-
entsendungsgesetz

AÜG
Arbeitnehmer-
überlassungsgesetz

Bereithaltung von Unterlagen:

Arbeitgeber müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG erforderlichen Unterlagen in Deutschland und in deutscher Sprache gemäß § 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG bzw. § 17c Abs. 2 AÜG bereithalten. Dies sind: Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben (Nachweis-Richtlinie, Amtsblatt der EG Nr. L 288/32 vom 18.10.1991), Arbeitszeitznachweise, die nach Beschäftigungsorten differenziert sein müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen. Gemäß der aktuellen Gesetzeslage ist der Zoll, ein Organ der Finanzverwaltung, mit der Überprüfung beauftragt. Der Zoll und die Prüfungsorgane der Deutschen Rentenversicherung nehmen jeden Hinweis auf Verstoß der Mindestlohnvorschriften zur Nachprüfung dankbar auf.



Weitere Abkürzungen finden Sie auf unserer Website im FAQ: <https://www.lohndialog.de/fachwissen/faq/>

Mehr Informationen zur Dokumentationspflicht finden Sie im Internet (u.a bei den IHK-Web-Seiten [Mindestlohn | IHK München \(ihk-muenchen.de\)](#))

Kontierung in Absprache mit Ihrer Steuerberatungskanzlei oder Ihrer Buchhaltung



Die Verknüpfung unserer Lohnarten mit den Kontenrahmen (SKRo3 / SKRo4) findet in enger Kooperation mit unseren Steuerberatern statt. Um Ihrem steuerlichen Berater die Kontierung der Lohnabrechnung zu vereinfachen und eine Anpassung an seine Arbeitsweise zu ermöglichen, können wir abweichende Kontenrahmen/Kontierungen hinterlegen. Bitte konsultieren Sie Ihren Berater ob etwaige Anpassungen der Standardkontierung gewünscht werden und geben Sie diese dann bitte an unsere Mitarbeiter*innen weiter.



Formulare digital

Digital ausfüllen und senden?

Unsere interaktiven Formulare und Dokumente finden Sie unter www.lohndialog.de/downloads

In eigener Sache

Übergabe von Abrechnungsunterlagen Mit Datenschutz und Sicherheit!

Elektronische Übergabe von Abrechnungsunterlagen



Um die sicherste und bestmöglich geschützte Datenübergabe zu gewährleisten, bieten wir digitalisierte Alternativen zu Post und Mails. Denn:

- per Post besteht immer das Risiko vom Datenverlust, welcher dann an den Datenschutzbeauftragten des Landes gemeldet werden muss.
- E-Mails gehen bekanntlich mit Ihren Anhängen weltweit über zahlreiche Server, bevor diese bei unserem bzw. Ihrem E-Mail-Provider ankommen.

Durch die elektronische Bereitstellung der Abrechnungsunterlagen auf unseren Onlineportalen wird nicht nur Druck und Papier eingespart und die Umwelt geschont, sondern der DSGVO und somit dem Datenschutz besser Rechnung getragen.

Darüber hinaus sparen Sie und Ihr Unternehmen Zeit, u.a. für die datenschutzkonforme Verteilung und Ablage der Dokumente.

Wir bieten verschiedene Wege der elektronischen Übergabe Ihres Abrechnungspaketes an, die im Folgenden vorgestellt werden.

- ✓ **Micro Focus Filr (linkbasierte Datenübermittlung- und -zugriff)**
- ✓ **Addison OneClick (AOC) mit „Meine Lohndokumente“** <https://youtu.be/LoCtbw8sUWY>
- ✓ **Addison OneClick (AOC) mit der App „Personal und Zeiten“** https://youtu.be/s_UqaNYFGzY
- ✓ **Anbindung an Personalverwaltung oder Zeiterfassung**
- ✓ **Zahlungstransfer über unser Servicerechenzentrum (Service-RZ)**

Unsere Onlineportale bieten viele Möglichkeiten Ihre Arbeit zu erleichtern und die Zusammenarbeit zu optimieren. Unsere Lohnbuchhalter*innen zeigen Ihnen gern die Vorteile in einer Demo-Umgebung. Sprechen Sie hierzu gerne an.*

Einfache Datenübermittlung per link mit Filr (Micro Focus)

„Filr“ ist eine lokale Cloud-Lösung welche die Synchronisation auf verschiedenen Geräten (Smartphone, Notebook, Arbeitsplatz-PC) sowie die Bereitstellung und den unkomplizierten Austausch von Daten ermöglicht. Somit bieten wir unseren Mandanten einen einfachen Zugriff von ihrem Desktop oder mobilen Gerät auf ihre Dateien und Ordner bei LohnDialog. Einfach gestaltet sich für unsere Mandanten auch die Zusammenarbeit, da Daten online aktualisiert und neue Dateien und Ordner automatisch freigegeben werden. Mit der „Abonnieren“-Funktion bleiben Sie immer up-to-date.

Unser „MeinArchiv“ mit ADDSION OneClick

Das „MeinArchiv“ unseres Softwareherstellers Wolters Kluwer ist inzwischen zu einer vollwertigen Kommunikationsplattform ausgebaut worden. Neben der Möglichkeit der direkten Kommunikation und des sicheren Datenaustausches wurden, mittels zusätzlicher Apps, Funktionen für die Bearbeitung von Mitarbeiterstamm- und Bewegungsdaten sowie der Zeiterfassung ergänzt.

Ihre Vorteile mit MeinArchiv auf einen Blick:

Mitarbeiterportale – Die Mitarbeiterdokumente einfach verteilen.

Es besteht die Möglichkeit, für Ihre Beschäftigten eigene Portalbereiche für den Self-Service anzulegen. Somit können Ihre Mitarbeiter jederzeit direkt (und nur) auf die eigenen Lohnunterlagen zugreifen. Verlorengegangene Dokumente/ Vergütungsbescheinigungen müssen nicht mehr neu gedruckt oder gemailt werden.

Die App „Personal und Zeiten“ ermöglicht die Online-Erfassung des Personalstamm- und Bewegungsdaten. Sie können Sofortmeldungen unkompliziert selbst erstellen und Arbeitszeiten Ihrer Angestellten erfassen oder korrigieren.

Anbindung an Zeiterfassung oder Personalverwaltung

Wenn Sie eine Personalverwaltung oder Zeiterfassung einsetzen oder den Einsatz planen, können wir möglicherweise abrechnungsrelevante Daten direkt über eine Schnittstellen übernehmen. Die Nutzung von Schnittstellen zwischen den Anwendungen bietet Vorteile für beide Seiten: Sie müssen uns die Daten von neuen Mitarbeitern nicht zusätzlich melden, Fehler durch manuelle Erfassung sind ausgeschlossen, der Abarbeitungsprozess kann beschleunigt werden. Ihre Mitarbeiter/ innen haben nur noch einen Anlaufpunkt für Personaldaten und ihre Entgeltabrechnungen. Bei Nutzung von Self-Service-Funktionen können Sie sogar die Erfassungsarbeit an Ihre Angestellten weitergeben. Die Schnittstellen zu Personio, Staff.Cloud und Bamboo sind bereits im Einsatz oder Umsetzung. Sollten Sie noch keine Personalverwaltung einsetzen, können wir Ihnen mit AOC Personal und Zeiten ein eigenes Angebot unterbreiten.



Vorteile EBICS-Banken-Zahlungstransfer: Höchster Datenschutz !

Ihre Zahlungsdateien werden direkt von unserem Abrechnungssystem mittels sicherer EBICS-Verschlüsselung an Ihre Hausbank übermittelt. Die Zahlungen können dann zum selbstgewählten Zeitpunkt von den Verantwortlichen in Ihrem Hause z.B. in Ihrem Online-Banking zur Zahlung freigegeben werden. Unserer IT-Dienstleister Goldstein Softwaresysteme ist zugelassenes Service-Rechenzentrum der deutschen Banken und Sparkassen und kann deshalb sicher Ihre Zahlungsdateien direkt an Ihre Hausbank übermitteln. Keine unsichere Übertragung lesbarer Zahlungsdateien per Email, die dann auch auf Ihren IT-Systemen, da lokal gespeichert von Dritten ggf. dann unbefugt eingesehen werden können.

Sie wollen mehr über die datengeschützten Zahlungstransferverfahren wissen und davon profitieren - Rufen Sie an !

Download-Center – für Formulare und Vorlagen - weiter ausgebaut

Online-Formulare und Vorlagen auf unserer Website helfen Ihnen jederzeit, Daten schnell und komfortabel zu erfassen oder abrechnungsrelevante Tatbestände zu dokumentieren.

Beispiele für unsere Online-Formulare:

- » Firmenstammblatt
- » Personalstammblatt
- » Fälligkeiten der Krankenkassenbeiträge
- » Stundenliste Baulohn
- » BEA – Elektronische Bescheinigungen
- » Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- » Fragebogen für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte
- » Fragebogen für Praktikanten

Scannen & Formulare unterladen

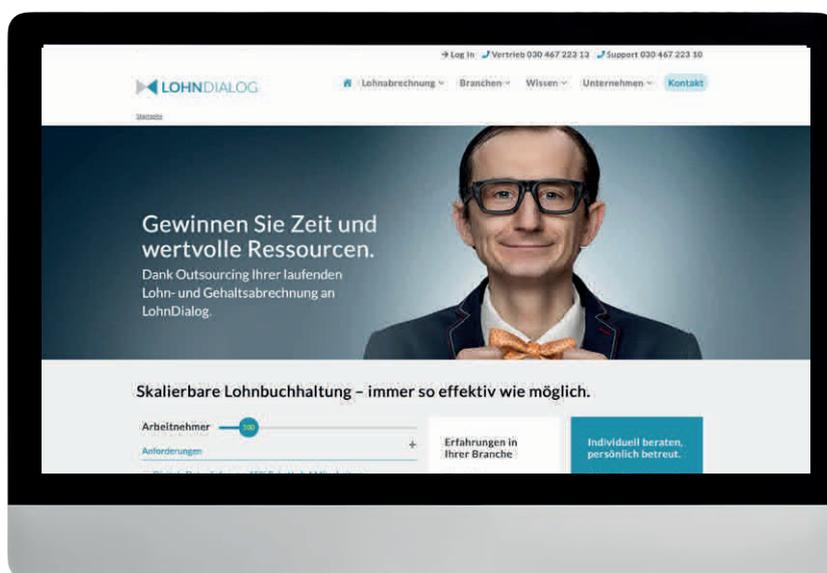


Digitaler Abgabekalender 2022 - Keine Fälligkeit verpassen

Wir stellen auf unserer Website die Fälligkeiten für Finanzamt und Krankenkassen für das Jahr 2022 als ICS- und PDF-Datei für Sie bereit. Sie können sich jetzt unsere kompakte ICS-Datei herunterladen und alle relevanten Termine schnell und einfach in Ihren Kalender importieren. Somit verpassen Sie keine Abgabetermine im Jahr 2022.

Zum Download:
<https://www.lohndialog.de/fachwissen/abgabekalender/>

Der digitale Fälligkeitenkalender – für weniger Überraschungen



Unsere Lösungen – alles was Sie benötigen

Mit langjährigem Know-How gemeinsam mit Goldstein Softwaresysteme und mit innovativen Tools begleiten und unterstützen wir bundesweit unsere Mandanten unterschiedlichster Branchen und Größen.

Zeiterfassung

Arbeitszeiten ohne Zettelchaos oder komplizierte Tabellen verwalten. Einfach, transparent, auch mobil und auf einen Klick – mit Übergabe in die Personalabrechnung.

Entgeltoptimierung

Im Zuge der Personalabrechnung Entgelte optimieren. Durch Lohnstrategien senken Sie Ihre Kosten und steigern die Mitarbeiterzufriedenheit. Professionalisiertes betriebliches Management.

Personalabrechnung

Durch Payroll-Outsourcing Zugriff auf ein qualifiziertes, ausfallsicheres Abrechnungs-Team. Modernstes Rechenzentrum mit regelmäßigen Audits (DSG-VO-konform) gewährleistet höchsten Datenschutz.

Digitale Archivierung

Sicherer Zugriff auf Daten der Personalabrechnung, jederzeit, überall. Getrennter Zugang für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Steuerberater.

Warenwirtschaft & Projektsteuerung

Digitalisierung von Unternehmensabläufen mit Hilfe des branchenneutralen webbasierten ERP+CRM Systems für Faktura, Warenwirtschaft, Projektsteuerung und Optimierung vom Lager.

Personalverwaltung

Die administrativen Aufgaben der Personalabteilung inklusive der laufenden abrechnungsrelevanten Daten und mit Self-Service – als Grundlage für die Personalabrechnung.

Weitere Angebote

Präsenzschulungen, Online-Seminare und Kundentage zu dem Thema Digitalisierung in Unternehmen



Senken Sie Ihre Kosten und gewinnen Sie Sicherheit.

GOLDSTEIN
SOFTWARESYSTEME





Mindestlöhne in Deutschland Stand Januar 2022

Branche	Datum des Inkrafttretens / gültig bis	Berlin	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
		Euro pro Stunde	Euro pro Stunde	Euro pro Stunde
Allgemeiner Mindestlohn	erstes Halbjahr zweites Halbjahr	9,82 10,45	9,82 10,45	9,82 10,45
Abfallwirtschaft				
	01.10.2021 bis 30.09.2022	10,45	10,45	10,45
Gebäudereinigung				
Innen- und Unterhaltungsreinigungsarbeiten	01.01.2022 bis 31.12.2022	11,55	11,55	11,55
Glas- und Fassadenreinigungsarbeiten	01.01.2022 bis 31.12.2022	14,81	14,81	14,81
Pflegebranche				
Pflegekräfte	01.09.2021 bis 31.03.2022	12,00	12,00	12,00
Pflegekräfte	01.04.2021 bis 31.04.2022	12,55	12,55	12,55
Pflegehilfskräfte	01.09.2021 bis 31.03.2022	12,50	12,50	12,50
Pflegehilfskräfte	01.04.2021 bis 31.04.2022	13,20	13,20	13,20
Pflegefachkräfte	01.09.2021 bis 31.03.2022	15,00	15,00	15,00
Pflegefachkräfte	01.04.2021 bis 31.04.2022	15,40	15,40	15,40
Dachdeckerhandwerk				
Ungelernte	01.01.2022 bis 31.12.2022	13,00	13,00	13,00
Geselle	01.01.2022 bis 31.12.2022	14,50	14,50	14,50
Elektrohandwerk	01.01.2022 bis 31.12.2022	12,90	12,90	12,90
Maler- und Lackierhandwerk				
ungelernte Arbeitnehmer/-innen	01.05.2021 bis 30.04.2022	11,40	11,40	11,40
gelernte Arbeitnehmer/-innen Gesell(en)/-innen	01.05.2021 bis 30.04.2022	13,80	13,80	13,80
Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau	01.01.2021 bis 30.06.2022 01.07.2021 bis 31.12.2022	9,82 10,45	9,82 10,45	9,82 10,45
Gerüstbauerhandwerk	01.10.2022 bis 30.09.2023	12,85	12,85	12,85
Bauhauptgewerbe				
Lohngruppe 1	01.05.2021 bis 31.12.2021	12,85	12,85	12,85
Werker/-innen Maschinenwerker/-innen	ab 01.01.2022	-*	-*	-*
Lohngruppe 2	01.05.2021 bis 31.12.2021	15,55	12,85	15,70
Fachwerker/-innen Maschinenisten/-innen Kraftfahrer/-innen	ab 01.01.2022	-*	-*	-*

Lohngruppe 1

umfasst alle Beschäftigten, die einfache Bau- und Montagearbeiten oder einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten ausführen

Lohngruppe 2

umfasst alle Beschäftigten, die fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung ausüben. Die Lohngruppe 2 gilt seit 1. September 2009 nur noch in den alten Bundesländern und im Land Berlin

* Wir informieren Sie über die aktuellen Mindestlöhne in der Bauhauptgewerbebranche sobald sie verfügbar sind.

Quelle:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_branchen_mindestloehne.html



LOHNDIALOG GARANTIE

Dialog lohnt.

Wir unterstützen unsere Mandanten
bei der Lohn-und Gehaltsabrechnung

– flexibel und
individuell seit 1994.

Pünktlich und zuverlässig. Egal ob 5, 50, 500 oder 1.000 Mitarbeiter: Sie erhalten Ihre Unterlagen zur Lohnabrechnung stets zum vereinbarten Termin, vollständig und korrekt.

Flexibel und aktuell. Profitieren Sie von unserem Know-how: Wir haben Gesetzesänderungen im Blick und sind mit unserer Lohnabrechnungssoftware immer auf dem neuesten Stand.

Ohne Risiko. Prüfungen durch Finanzamt und Sozialversicherungsträger können Sie entspannt entgegensehen.

Standortunabhängig. Wir betreuen unsere Mandanten bundesweit aus unseren Standorten in Berlin, Bernau, Nürnberg und Leipzig.

Ganz persönlich. Im Rahmen unserer Leistungserbringung erstellt Ihr persönlicher Ansprechpartner Ihre Lohn-und Gehaltsabrechnung.

Informiert bleiben



www.lohndialog.de

Ratgeber

Informationen zu aktuellen, grundsätzlichen und speziellen Themen

www.lohndialog.de/ratgeber

Formulare und Dokumente

Hilfreiche Dokumente für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung

www.lohndialog.de/downloads

Abgabekalender

Wichtige Termine im Blick behalten

www.lohndialog.de/abgabekalender

Häufige Fragen

Antworten auf die häufigsten Fragen zur Personalabrechnung

www.lohndialog.de/faq



4 × in Deutschland

Berlin

Ostseestraße 107, 10409 Berlin

☎ 030 467 223-10

Nürnberg

Hintermayrstraße 28, 90409 Nürnberg

☎ 0911 310 448-01

Bernau bei Berlin

Berliner Straße 25, 16321 Bernau

☎ 030 467 223-10

Leipzig

Chopinstraße 9c, 04103 Leipzig

☎ 0341 229 010-61