

# Sozialversicherung und Arbeitslohn

## 1. Änderungen im Rahmen der Sozialversicherung

Die monatlichen Grenzwerte der Sozialversicherung ändern sich ab 01.01.2022 wie folgt:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	4.837,50 €	4.837,50 €
Beitragsbemessungsgrenze Renten- und Arbeitslosenversicherung	7.050,00 €	6.750,00 €
Geringfügigkeitsgrenze derzeit	450,00 €	450,00 €
Entgeltgrenze für Auszubildende, bis zu der der Arbeitgeber die Sozialversicherung alleine trägt	325,00 €	325,00 €
Bezugsgröße für die Renten- und Arbeitslosenversicherung für Mindestbeitrag für Selbständige	3.290,00 €	3.150,00 €
Bemessungsgrundlage für die Kranken- und Pflegeversicherung für Mindestbeitrag für Selbständige	1.096,67 €	1.096,67 €

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt 64.350,00 €. Sie entscheidet, ob von der gesetzlichen Krankenversicherung in die private Krankenversicherung gewechselt werden kann. Hat man den Sprung in die private Krankenversicherung bereits vor mehreren Jahren geschafft, so muss nur die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden, um in der privaten Krankenversicherung verbleiben zu können. Es fallen also die Verdienstgrenzen für den Wechsel in die private Krankenversicherung und für den Rückweg aus der privaten Krankenversicherung in die gesetzliche Krankenversicherung weiterhin auseinander.

Der allgemeine Beitragssatz in der **Krankenversicherung** bleibt unverändert bei **14,6 %**. Die Arbeitgeber tragen hiervon die Hälfte, also 7,3 %. Um Finanzierungslücken auszugleichen, haben die Krankenkassen die Möglichkeit, einen individuellen Zusatzkassenbeitrag zu erheben. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird von 1,1 % auf **1,3 %** angehoben.

Der Beitragssatz in der **Pflegeversicherung** bleibt bei **3,05 %**. Zudem gilt ab 2022 ein Beitragszuschlag von 0,35 % für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr.

In der **Rentenversicherung** bleibt der Beitragssatz bei **18,6 %** (gültig bis 2024).

Der Beitragssatz in der **Arbeitslosenversicherung** bleibt bei **2,4 %**. Diese Regelung ist befristet bis 2022. Erhöhungen ab 2023 auf 2,6 % werden derzeit schon diskutiert.

Die **Insolvenzgeldumlage** sinkt im Vergleich zum Jahr 2021 von 0,12 % auf 0,09%.

Die **Künstlersozialabgabe** bleibt unverändert bei **4,2 %**.

## 2. Änderungen der Sachbezugswerte

Zum 01.01.2022 werden die Sachbezüge wie folgt an die gestiegenen Lebenshaltungskosten angepasst:

	einmalig	monatlich
Frühstück	1,87 €	56,00 €
Mittagessen	3,57 €	107,00 €
Abendessen	3,57 €	107,00 €
Freie Unterkunft		241,00 €

## 3. Mindestlohn

Nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) gilt in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmer und für die meisten Praktikanten. Ab dem 01.01.2021 wird der Mindestlohn in vier Stufen wie folgt erhöht (für 2022 vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch die neue Bundesregierung):

ab dem **01.01.2021** von 9,35 € auf **9,50 €**

ab dem **01.07.2021** von 9,50 € auf **9,60 €**

ab dem **01.01.2022** von 9,60 € auf **9,82 €**

ab dem **01.07.2022** von 9,82 € auf **10,45 €**

**Bitte beachten Sie, dass dieser Mindestlohn auch für geringfügig Beschäftigte gilt. Bei Erhöhung des Mindestlohns besteht die Gefahr, dass keine Aushilfsbeschäftigung mehr besteht. Überprüfen und passen Sie daher Ihre Verträge an und teilen uns die Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit mit.**

Die Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten bestehen unverändert weiter.

Mitarbeitende Familienangehörige (auch als geringfügig Beschäftigte) sind von den Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten befreit.

Für Mitarbeiter, deren verstetigter Arbeitslohn über 2.958,00 € monatlich oder nachweislich die letzten 12 Monate immer über 2.000,00 € monatlich liegt, müssen keine Aufzeichnungen geführt werden.

Zur Erläuterung: „Verstetigter Arbeitslohn“ bedeutet Festlohn. Bitte verwechseln Sie dies nicht mit Stundenlohn. Bei Zahlung von Stundenlöhnen bleibt es bei den Aufzeichnungspflichten, auch wenn die Entgeltgrenzen überschritten werden.

#### 4. Sonstiges

Wie jedes Jahr möchten wir darauf hinweisen, dass Sie uns für alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte und Aushilfen) Krankmeldungen im Original bzw. über die digitale Personalakte in DATEV Unternehmen online zukommen lassen sollten. Für Unternehmen, die bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigen und somit zur Zahlung der Umlage 1 verpflichtet sind, beantragen wir im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung die entsprechende Lohnfortzahlungserstattung bei den Krankenkassen. Bitte melden Sie uns Krankheitstage auch dann, wenn Sie keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten haben (z. B. weil der Arbeitnehmer weniger als 3 Tage krank war). Auch in diesen Fällen kann eine Lohnfortzahlungserstattung beantragt werden.

Die ab 1.1.2022 von Ärzten und Krankenkassen umzusetzende eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) steckt teilweise noch in der Entwicklung. Eventuelle Aktualisierungen werden wir im Auge behalten und Sie ggf. bei Bedarf informieren.

Der Freibetrag bei den Betriebsrenten für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge bleibt in 2022 unverändert bei monatlich 164,50 €. Dieser Betrag wird von der Bruttobetriebsrente abgezogen und nur auf den übersteigenden Betrag Krankenversicherung berechnet. Diese Regelung gilt nicht für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen.

Die Sachbezugsfreigrenze für sonstige Sachbezüge (z. B. für Gutscheine) erhöht sich ab 1.1.2022 von 44,00 € monatlich auf 50,00 € monatlich. Gleichzeitig gibt es aber weitere Änderungen, die die Ausnutzung dieser Sachbezüge weiter einschränken. Sollten Sie hierzu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Lohnsachbearbeiterin. \*

#### 5. Urlaub

Grundsätzlich muss der Jahresurlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 BurlG), da er ansonsten verfällt. In europarechtskonformer Auslegung heißt es jedoch, dass der Urlaub nicht mehr automatisch verfällt. Der Arbeitgeber muss auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen. (Urteil vom 19.02.2019, Az: 9 AZR 541/15). Eine Urlaubübertragung ins Folgejahr ist nur unter dringend persönlichen oder betrieblichen Gründen zu rechtfertigen. Im Fall einer solchen Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr, muss dieser in den ersten drei Monaten, also bis zum 31. März, genommen werden.

#### 6. Ergänzende Themen und weitere Erläuterungen zur Lohnabrechnung und zur Sozialversicherung finden Sie im beiliegenden Schreiben:

Seite 7 Nr. 13 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss auf betriebliche Altersvorsorgen

Seite 13 Nr. 32 steuerfreie Corona-Beihilfe

Seite 13 Nr. 33 Mindestlohn

Seite 14/15 Nr. 38 wegen Geschenken an Geschäftsfreunde

Seite 15 Nr. 39 wegen Geschenken an Arbeitnehmer

Seite 15 Nr. 40 wegen Betriebsveranstaltungen.