

auren.de

# Personal

Vademecum 2022



**SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE GRENZEN UND SÄTZE**
**Beitragsbemessungsgrenzen**

	West (alte Bundesländer)		Ost (neue Bundesländer)	
	KV / PV	RV / AV	KV / PV	RV / AV
Monat	4.837,50 EUR	7.050,00 EUR	4.837,50 EUR	6.750,00 EUR
Jahr	58.050,00 EUR	84.600,00 EUR	58.050,00 EUR	81.000,00 EUR

**Versicherungspflichtgrenze**

	Allgemeine	Besondere für private KV am 31.12.2002
	Monat	5.362,50 EUR
Jahr	64.350,00 EUR	58.050,00 EUR

**Beitragssätze**

RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeld-Umlage	Künstlersozialabgabe
18,6 %	2,4 %	3,05 %	3,4 % Kinderlose	14,6 % (7,3 % AG, 7,3 % AN) + x*	0,09 %	4,2 %

**Gesetzliche Grenzen**

Gesetzlicher Mindestlohn	ab 01.01.: 9,82 EUR, ab 01.07.: 10,45 EUR
Minijob – Entgeltgrenze	450,00 EUR
Übergangsbereich (früher: Gleitzone)	450,01 EUR – 1.300,00 EUR
Einkommensgrenze für die Familienversicherung	Allgemein: 470,00 EUR Bei Minijobbern 450,00 EUR
Höchstbetrag Versorgungsbezugsempfänger	164,50 EUR

**Höchstbeitragszuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung**

Private Krankenversicherung	384,58 EUR
Pflegeversicherung	73,77 EUR
Pflegeversicherung bei Beschäftigung in Sachsen	49,58 EUR

**Betriebliche Altersvorsorge: Steuerfreier Betrag gemäß § 3 Nr. 63 EStG**

Gesamtes Bundesgebiet neu 8 % RV-BBG West	jährlich 6.768,00 EUR
---	-----------------------

**Geringfügige Beschäftigung (Minijob)**

Entgelt für alle (Neben-)Beschäftigungen zusammen	maximal 450,00 EUR
RV-Beitrag	15 %
KV-Beitrag	13 %
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)	2 %

**Kurzfristige Beschäftigung**

Begrenzung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage	sozialversicherungsfrei
Höchstlohn je Arbeitstag, durchschnittlich	120,00 EUR
Höchstlohn je Arbeitsstunde, durchschnittlich	15,00 EUR
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)	25 % zzgl. SolZ und KiSt

\* Zusätzlicher KV-Beitrag, der von den Krankenkassen individuell festgelegt wird und von AG und AN wieder je paritätisch zu bezahlen ist; 1,3 % für 2022.

**SACHBEZÜGE, ZUSCHLÄGE UND ANDERE VORTEILE**

Sachbezüge für 2022	monatlich	täglich (1/30)
Freie Verpflegung und Unterkunft	511,00 EUR	17,03 EUR
Freie Verpflegung, davon	270,00 EUR	9,00 EUR
– Frühstück	56,00 EUR	1,87 EUR
– Mittagessen	107,00 EUR	3,57 EUR
– Abendessen	107,00 EUR	3,57 EUR
Freie Unterkunft	241,00 EUR	8,03 EUR

**Aufmerksamkeiten** sind Geschenke an Arbeitnehmer, die anlassbezogen (z. B. für Geburtstag oder Hochzeit) bis zu einem Wert von 60,00 EUR inkl. MwSt. steuer- und SV-frei gewährt werden können. Wichtig: Es muss sich dabei um Sachbezüge handeln.

**Betriebsveranstaltungen** können bis zu zweimal jährlich für übliche Betriebsveranstaltungen (z. B. Sommerfest und Weihnachtsfeier) steuerfrei bis zu einem Betrag von 110,00 EUR inkl. MwSt. pro Teilnehmer durchgeführt werden. Übersteigende Kosten sind mit 25 % spätestens bis zum 28.02. des Folgejahres pauschal zu versteuern, um SV-Freiheit zu erhalten. Bei der Ermittlung der Gesamtkosten sind alle Bestandteile der Veranstaltung aufzunehmen: auch die Kosten für den Veranstaltungsort, die Angehörigen sowie sogar die Reisekosten, wenn für die Anreise zur Veranstaltung z. B. ein Bus gemietet wird, d. h. eine gemeinschaftliche Anreise erfolgt.

**Belegschaftsrabatte** können steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu 1.080,00 EUR pro Mitarbeiter pro Jahr gewährt werden, wobei ein Abschlag von 4 % vom Endpreis an den Letztverbraucher vorgenommen werden kann.

**Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern bezahlen und mit steuerfreien Serviceleistungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Steuer- und damit SV-frei verbleiben – Leistungen für die Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder pflegebedürftige Angehörige – ohne Betragslimit auf Nachweis.  
– der Ersatz von Betreuungskosten, die kurzfristig, aus zwingenden beruflich veranlassenden Gründen entstehen – bis zu 600,00 EUR im Jahr. Übersteigende Beträge unterliegen wieder der Steuerpflicht; der Freibetrag von 600,00 EUR bleibt aber bestehen.

**Bruttoentgeltumwandlungen** sind entscheidend von der arbeitsrechtlichen Gestaltung abhängig und nehmen erheblichen Einfluss auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Wirkung: So sind z. B. Bruttoentgeltumwandlungen von Pkw-Zuzahlungen möglich, d. h. Mitarbeiter können im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung die Zahlung der Firmenwagenrate oder eines geleasteten Fahrrads über ihren Arbeitgeber steuerfrei abführen.  
Vorsicht aber: Der Gesetzgeber geht bei der Anwendung von Nettobausteinen von einer Zusätzlichkeitsanforderung aus und schränkt damit die Möglichkeit von Entgeltumwandlungen erheblich ein.

**Fahrtkostenzuschüsse** können für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geleistet werden. Dabei sind diese SV-frei mit einer Pauschalsteuer von 15 % ansetzbar, wenn folgende Formel beibehalten wird: 15 Tage/Monat x Entfernungspauschale x Anzahl Kilometer Wohnung – erste Tätigkeitsstätte einfache Strecke. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können auch höhere Beträge entsprechend dem Nachweis der Anschaffungskosten steuerfrei vergütet werden. Die Option der Pauschalisierung mit 25 % bei der Fahrtkostenerstattung ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale bleibt zusätzlich bestehen.

Erhöhung der Entfernungspauschale ab 01.01.2021 befristet bis 31.12.2026	
01.01.2021–31.12.2023	01.01.2024–31.12.2026
erste 20 km 0,30 EUR	erste 20 km 0,30 EUR
ab 21. km 0,35 EUR	ab 21. km 0,38 EUR

Höchstgrenze: 4.500,00 EUR jährlich

Einführung einer Mobilitätsprämie von 14 %, wenn das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag nicht übersteigt.

**Gesundheitsförderung** Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind seitens des Arbeitgebers bis zu 600,00 EUR pro Jahr pro Mitarbeiter zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei. Die förderfähigen Maßnahmen sind in den § 20 und 20a des SGB V definiert und umfassen: Bewegungsprogramme, Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung, Beratung zu Ernährung und Umgang mit Suchtmitteln wie Alkohol oder Nikotin.  
Vorsicht: Der GKV-Spitzenverband hat einige Maßnahmen ausdrücklich untersagt, so z. B. die Übernahme von Beiträgen zum Sportverein oder Fitnessstudio, Massagen, Kurse zum Erlernen einer Sportart sowie auch reines oder überwiegend gerätegestütztes Training.

**Gruppenunfallversicherung** Gruppenunfallversicherungsbeiträge können bis zu einem Betrag von 100,00 EUR jährlich lohnsteuerlich pauschaliert werden.

**50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge** ermöglichen die „Auszahlung“ von bis zu 50,00 EUR monatlich steuer- und SV-frei an die Belegschaft, der Betrag kann in Form von Geschenken oder Gutscheinen investiert werden. Die Nutzung einer Mitarbeiter-Card ermöglicht dabei die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Zahlung des Maximalbetrags monatlich, der Mitarbeiter kann die Gelder aber auch erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt ausgeben. MitarbeiterCards müssen entsprechend den Vorgaben des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes begrenzt sein auf eigene Produktpalette, einen Kreis von Akzeptanzstellen im Inland (z. B. PLZ-Gebiete) oder von Anbietern mit einheitlichem Markenauftritt im Inland (z. B. Tankkarten einer Tankstelle).

**Umzugskostenzuschüsse** verbleiben steuer- und SV-frei auf Nachweis bzw. als Pauschale ohne Nachweis, soweit keine höheren Beträge als Werbungskosten abziehbar wären, die Wertgrenzen wurden rückwirkend geändert:

Datum des Umzugs	Ledige	Verheiratete	Weitere Personen/Kinder
ab 06/2020	860,00 EUR	1.433,00 EUR	573,00 EUR
ab 04/2021	870,00 EUR	1.450,00 EUR	580,00 EUR
ab 04/2022	886,00 EUR	1.476,00 EUR	590,00 EUR

**Zuschuss zur Internetnutzung** können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bis zu 50,00 EUR monatlich pauschalversteuert auf Basis abgestimmter Nachweise erstatten. Die regelmäßige Abführung der Pauschalsteuer von 25 % zieht SV-Freiheit nach sich. **Vorsicht:** Die Finanzämter fordern hier teils Nachweise seitens der Mitarbeiter über die entstandenen Kosten. Daher sollten die Beträge nicht höher als mit 30,00 EUR monatlich bezuschusst werden.

## ZUKUNFTSSICHERUNG

### Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die **Zukunftssicherung** stellt sich aktuell wie folgt dar: Aufwendungen für die Zukunftssicherung unterscheiden sich in kein Zufluss bzw. Zufluss von Arbeitslohn.

#### Kein Zufluss von Arbeitslohn

- bei Pensionszusagen (lohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension),
- bei Aufwendungen für eine Rückdeckung,
- bei Aufwendungen an eine Unterstützungskasse (lohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension).

**Zufluss von Arbeitslohn** Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung:

Durchführungsweg	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung
<b>Pensionskasse/ Direktversicherung</b>	Steuerliche Berücksichtigung abhängig von Abschlusstermin. Als grober Anhaltspunkt gilt: Abschluss vor 31.12.2004 > Altregelung; mit 20 % pauschalbesteuer bis zu einem Gesamtwert von 1.752,00 EUR (Ausnahme Gruppenverträge: pauschalierbar bis zu einem Betrag von 2.148,00 EUR). Abschluss nach dem 31.12.2004 > bis zu einer Beitragshöhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und SV-frei. Weitere 1.800,00 EUR steuerfrei, aber SV-pflichtig. Ab dem 01.01.2018 erhöhte sich die Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze und somit ab 01.01.2022 auf 6.768,00 EUR, die Sozialversicherungsgrenze bleibt bei 4 % der BBG (3.384,00 EUR).
<b>Pensionsfonds</b>	Steuerfreie Zuwendungen verblieben bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei. Dies gilt auch für steuerfreie Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfond zu Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften. Ab 01.01.2018 erhöhte sich die steuerliche Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze.
<b>Direktzusage/ Unterstützungskasse</b>	Aufwand des Arbeitgebers, der nicht aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei. Aufwand, der aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2022: 3.384,00 EUR) beitragsfrei. Steuerlich sind die Zahlungen grundsätzlich in der Ansparphase steuerfrei.

**Achtung:** Arbeitgeber müssen seit 2019 bei neuen Verträgen zur Entgeltumwandlung in die Betriebsrente ohne Arbeitgeberhaftung, **15 % Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung leisten. Diese Verpflichtung gilt, soweit** der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart. Auch Altverträge müssen gesetzlich ab 01.01.2022 bezuschusst werden.

**Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit** Folgende Zuschläge zum Grundlohn sind steuerfrei, wenn sie den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zuzurechnen sind:

Sonntage	bis 50 %
Gesetzliche Feiertage sowie 31.12. (ab 14 Uhr)	bis 125 %
Weihnachten (24.12. ab 14 Uhr; 25./26.12.) und am 1. Mai	bis 150 %
Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, - wenn Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr für die Zeit von 0 bis 4 Uhr - ansonsten	bis 40 % bis 25 %

Sonn- und Feiertagszuschläge können nicht kombiniert werden. Eine Kombination von Nachtarbeitszuschlag und Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich; es dürfen sich jedoch insgesamt maximal 190 % ergeben. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (SFN) herrscht nur für einen Grundlohn von maximal 25,00 EUR/Std. SV-Freiheit.

**Vorsicht:** die sogenannten SFN-Zuschläge müssen bei Krankheit und Urlaub als Durchschnitt der letzten drei Monate weitergezahlt werden, werden dann allerdings steuer- und sv-pflichtig.

**REISEKOSTEN**

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können mit 0,03 % pauschaliert werden. Zusätzlich gibt es die Ansätze, weniger häufige Fahrten mit 0,002 % zu pauschalieren bzw. sogar mit Faktor 0,001 % abzurechnen, wenn Fahrten nur gelegentlich stattfanden.

**Fahrtkosten** Alle Fahrten aufgrund beruflicher Auswärtstätigkeit, die nicht zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgen, gehören zu den Reisekosten, die durch den Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden können.

Höhe der Aufwendungen:

- tatsächliche Aufwendungen für Beförderungsmittel - Fahrpreis einschließlich Zuschläge bei öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeuges:

- Kilometersatz aus jährlichen Gesamtkosten (Einzelnachweis) - Kilometerpauschale:

Fahrzeug	Kilometersatz (EUR pro km)
Kraftwagen (erhebliches betriebliches Interesse)	0,30
Kraftfahrzeuge oder andere motorbetriebene Fahrzeuge	0,20, max. 130,00 EUR

- Außergewöhnliche Kosten (z. B. Unfall, Diebstahl, technische Abnutzung) sind neben den Kilometersätzen zu berücksichtigen.

**Mahlzeiten für Arbeitnehmer**

Aus eigenbetrieblichem Interesse	Anlässlich von Auswärtstätigkeiten	Zur Belohnung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsveranstaltung</li> <li>- Arbeitsessen</li> <li>- Bewirtung (z. B. Kunden, im Konzern ...)</li> </ul>	Im Regelfall erfolgt hier der Ansatz der Sachbezugswerte, sofern es sich um eine sogenannte „übliche“ Mahlzeit handelt, d. h. der Wert pro Mahlzeit 60,00 EUR nicht übersteigt.	Mahlzeiten als Gegenleistung für die Arbeit müssen mit dem tatsächlichen Wert angesetzt und versteuert werden.
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es fällt kein geldwerter Vorteil an</li> </ul>	Kürzung der Verpflegungsmehraufwendungen für Frühstück um 5,60 EUR Mittag-/Abendessen um je 11,20 EUR	

**Mahlzeiten anlässlich Auswärtstätigkeiten**

**Der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber oder Dritte bei seiner Auswärtstätigkeit verpflegt.**

Arbeitnehmer geht selbst essen und Arbeitgeber erstattet die Kosten	Verpflegung durch Arbeitgeber oder durch Dritte veranlasst	Auswärtstätigkeit mit Übernachtung
<p>Erstattung bleibt nur im Rahmen der bekannten Grenzen steuerfrei, d. h. bei eintägiger Abwesenheit:</p> <p>14,00 EUR für mehr als 8 Stunden</p> <p>Bei mehrtägiger Abwesenheit:</p> <p>je 14,00 EUR für den An- und Abreisetag, 28,00 EUR bei mindestens 24 Stunden Abwesenheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volle Kostenübernahme durch Arbeitgeber ist zulässig.</li> <li>- Es kann zusätzlich KEIN geldwerter Vorteil mit dem Sachbezugswert angesetzt werden.</li> <li>- Bei zusätzlichem Ersatz von Verpflegungsmehraufwand in Form der gesetzlichen Pauschale erfolgt die Kürzung für Frühstück um 5,60 EUR, für Mittag-/Abendessen um je 11,20 EUR</li> </ul>	<p>Prinzip: Die reinen Übernachtungskosten sind erstattungsfähig.</p> <p>Kosten für ein erhaltenes Frühstück müssen bei einer gewährten Verpflegungsmehraufwandspauschale gekürzt werden.</p>
<p>Weitere Erstattungen in Höhe von 14,00 EUR / 28,00 EUR können mit 25 % pauschalversteuert werden.</p>	<p>Beruflich veranlasst im Interesse des Arbeitgebers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Übernahme der Kosten arbeitsrechtlich zugesagt.</li> <li>- Rechnung ist auf den Arbeitgeber ausgestellt.</li> </ul>	<p>Übernahme durch Arbeitgeber = Kosten für Frühstück muss beim Verpflegungsmehraufwand um 5,60 EUR gekürzt werden.</p>

**Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes (KüSchG)** Erst bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate (§ 1 Abs. 1 KüSchG) und bei einer Größe des Betriebs (§ 23 Abs. 1 KüSchG) von entweder mehr als fünf Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2003 begonnen hat) bzw. mehr als zehn Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat).

### GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist	Kündigung
Probezeit nach Vereinbarung (max. 6 Monate)	2 Wochen	jeden Tag
Bis 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder Monatsende
2 bis 5 Jahre	1 Monat	zum Monatsende
5 bis 8 Jahre	2 Monate	zum Monatsende
8 bis 10 Jahre	3 Monate	zum Monatsende
10 bis 12 Jahre	4 Monate	zum Monatsende
12 bis 15 Jahre	5 Monate	zum Monatsende
15 bis 20 Jahre	6 Monate	zum Monatsende
20 Jahre und mehr	7 Monate	zum Monatsende

### SOZIALVERSICHERUNGSTERMINE 2022

	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
<b>Sozialversicherung: 1. Datenübermittlungstermin der SV-Beiträge für den laufenden Monat</b>												
Monatszahler	25.	22.	25.	25.	24.	24.	25.	25.	26.	24./25.*	24.	23.
<b>Sozialversicherung: drittletzter Banktag = Fälligkeitstag der SV-Beiträge für den laufenden Monat</b>												
Monatszahler	27.	24.	29.	27.	27.	28.	27.	29.	28.	26./27.*	28.	28.

Hinweis: Der Beitragsnachweis muss zur Wahrung der Frist immer bis um 24:00 Uhr des Vortages eingereicht werden.

\* In Bundesländern, in denen der Reformationstag kein gesetzlicher Feiertag ist, verschiebt sich der Termin um einen Tag.

### WEITERE SOZIALVERSICHERUNGSTHEMEN 2022

Mindestlohn für Auszubildende (ersetzt Geringverdienergrenze ab 2020)	
Mindestlohn 1. Ausbildungsjahr	Ausbildungsstart 1.1.-31.12.21: 550 EUR Ausbildungsstart 1.1.-31.12.22: 585 EUR Ausbildungsstart 1.1.-31.12.23: 620 EUR
Erhöhung in den weiteren Ausbildungsjahren	Ab dem 2. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 18 % 3. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 35 % 4. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 40 %

**Neuregelung der Krankmeldung:** Einführung der elektronischen **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:** Damit soll die Einreichung des „gelben Zettels“ ersetzt werden. Voraussichtlich ab 01. Juli ,2022 sollen die Krankenkassen den Arbeitgeber auf Abruf elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers sowie über den Zeitpunkt des Auslaufens der Entgeltfortzahlung informieren. Der elektronische Datenaustausch gewinnt damit weiterhin an Wichtigkeit.

**A1-Bescheinigungen für Auslandseinsätze** Beantragung von A1: Nach wie vor müssen auch für kurzfristige Einsätze im Ausland sogenannte **A1-Bescheinigungen** für Europa beantragt werden. Die Anträge für privat versicherte Mitarbeiter werden bei der Deutschen Rentenversicherung eingereicht. Für die Mitarbeiter, die häufig reisen, bietet sich die Beantragung einer längerfristigen Bestätigung über die DVKA an. Diese Maßnahmen dienen zur Sicherstellung der Vermeidung von Doppelzahlungen der Sozialversicherung im Ausland. Die Sozialversicherung wird immer nach dem Tätigkeitsort fällig und kann mit der A1-Bescheinigung für das Ausland vermieden werden.

**Achtung:** Auch Geschäftsführer und Führungskräfte sind von der Pflicht der A1 nicht befreit.