

Kanzlei Ihrig Steuerberater Gewerbepark Gräsig 70 64711 Erbach

Anhang zur Lohnabrechnung des laufenden Monats

Stand: 12. Februar 2022

Gewerbepark Gräsig 70

64711 Erbach

Tel. 06062 / 80 93 000

Fax 06062 / 80 93 018

kanzlei@ihrig-steuerberater.de

In Kooperation mit:

Frietzsche – Rechtsanwälte

Fachanwalt f. Arbeitsrecht

Fachanwalt f. Erbrecht

Rheinstraße 40-42

64283 Darmstadt

Tel. 06151 / 39134-0

Ergänzende Informationen zu den Lohnabrechnungen

Liebe Mandanten,

sehr geehrte Damen und Herren,

mit gleicher E-Mail haben Sie die Lohnabrechnungen erhalten. Zu den Lohnabrechnungen erhalten Sie die folgenden Hinweise:

Alle Personalbögen/Formulare sind unter www.ihrig-steuerberater.de/download abrufbar.

Neuanmeldungen von Mitarbeitern

Um den gesetzlichen Regelungen der Beitragsverfahrensordnung gerecht zu werden und mögliche Probleme bei einer Sozialversicherungsprüfung von vornherein auszuschließen benötigen wir unbedingt den „Personalfragebogen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ oder „geringfügige Beschäftigung“.

Ausscheiden von Mitarbeitern

Bei Ausscheiden eines Mitarbeiters benötigen wir **zwingend** die schriftliche Kündigung, da die Erstellung der Arbeitsbescheinigung für die Bundesagentur für Arbeit sonst nicht möglich ist. Im Rahmen der Kündigung wollen Sie bitte mit Ihrem Mitarbeiter Regelungen

Seite 2 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

bezüglich einer möglichen Freistellung von der Arbeitsleistung, sowie eine Regelung über den möglichen Resturlaub und mögliche Überstunden regeln.

Laufende Änderungen bei den Mitarbeitern

Änderungen bei Firmenwagen, betrieblicher Altersvorsorge (BAV), wöchentlicher Arbeitszeit, laufendem Gehalt oder Stundenlohn der Mitarbeiter wollen Sie uns bitte bis zum 20. des laufenden Monats mitteilen.

Ergänzend zur Mitteilung benötigen wir die geänderten Vertragsunterlagen, bzw. eine Bescheinigung des Autohauses über den Bruttolistenpreis des Fahrzeugs.

Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 1.1.2022 je geleisteter Arbeitsstunde 9,82 €. Dieser steigt zum 1.7.2022 auf 10,45 € und voraussichtlich zum 1.10.2022 auf 12,00 € .

Der gesetzliche Mindestlohn ist zwingend einzuhalten.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter per gleichbleibendem monatlichem Gehalt entlohnen, ist folgende Berechnung vorzunehmen:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 4,35 = \text{Gehalt}$$

Wird mit dem Gehalt der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, liegt eine Straftat vor. Bitte informieren Sie uns **sofort**, wenn Sie eine Unterschreitung des Mindestlohns feststellen sollten.

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es eine Vielzahl von tarifvertraglichen Mindestlöhnen. Für diese gilt die Berechnung entsprechend, jedoch ist der abweichende höhere Mindestlohn anzuwenden.

Seite 3 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

Folgende Branchen haben aktuell abweichende Mindestlöhne (die Auflistung ist exemplarisch und nicht abschließend):

Abfallwirtschaft, Aus- und Weiterbildung, Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Geld- und Wertdienste, Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, Gerüstbauerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Schornsteinfeger, Steinmetz- und Steinhauerhandwerk, Leih- und Zeitarbeitsfirmen, etc.

Aufzeichnung der Arbeitszeit

Nach dem Mindestlohngesetz sind Sie verpflichtet bei allen Aushilfen und Stundenlohnempfängern Stundennachweise zu führen.

Ebenso sind folgende Branchen analog § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz immer verpflichtet Stundennachweise zu führen (auch für Gehaltsempfänger):

Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, Fleischwirtschaft, Prostitutionsgewerbe, im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Aufgrund der Regelung des Arbeitszeitgesetzes ist es jedoch ratsam für jeden Arbeitnehmer den Stundennachweis zu führen.

Antrag auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (für MINIJOB)

Ohne Vorlage eines ausgefüllten Antrages auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, werden die geringfügigen Arbeitnehmer **automatisch** als **rentenversicherungspflichtig** eingestuft. Der Minijobber hat in diesem Fall einen

Seite 4 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

Eigenanteil in Höhe von 3,7 Prozent zu tragen. Die Befreiung wirkt nicht rückwirkend, sondern nur für die Zukunft.

Sofortmeldepflichtige Branchen bei Einstellung neuer Mitarbeiter:

Wenn Sie zu den sofortmeldepflichtigen Branchen gehören, benötigen wir den vollständig ausgefüllten Fragebogen „Erstellung Sofortmeldung“ spätestens am Tag vor dem Arbeitsbeginn (bis 15 Uhr) des neuen Mitarbeiters. Dies ist absolut notwendig um die Sofortmeldung fristgerecht zu erstellen. – wenn die Sofortmeldung nicht erfolgt ist, kann es bei einer Prüfung durch die Zollbehörden zu Problemen und Bußgeldern führen.

Krankmeldungen

Die Krankmeldungen von Mitarbeitern sind zur Erstellung der Lohnfortzahlungsanträge für die Krankenkassen zeitnah bei uns einzureichen. Bitte beachten Sie, dass die Anträge für die Lohnfortzahlung, auch ohne eine vorgelegte Krankmeldung des Arbeitnehmers, bis zu drei Tagen durch die Krankenkassen bewilligt werden. Ein geeigneter Nachweis in Form von Stundenaufzeichnungen oder Arbeitszeitkonten ist zu führen. Ab dem 4. Krankheitstag erstattet die Krankenkasse Ihnen als Arbeitgeber den anteiligen Gehaltsaufwand für den erkrankten Mitarbeiter nur bei Vorlage einer ärztlichen Krankmeldung.

Sie können vom Arbeitnehmer eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung aufgrund des Arbeitsvertrages (arbeitsvertragliche Vereinbarung hat Vorrang!) verlangen.

Arbeitsverträge

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen werden. Aus Beweisgründen ist es jedoch u. E. unerlässlich einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Aufgrund von § 2 Nachweisgesetz (NachwG) sind die Vereinbarungen, die regulär im Arbeitsvertrag festgehalten werden in jedem Fall festzuhalten – somit empfiehlt sich der Arbeitsvertrag.

Seite 5 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

Durch gesetzliche Vorgabe des § 12 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist es leider unerlässlich nunmehr für jeden Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. Es wird bei jedem Arbeitnehmer eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden angenommen, wenn keine andere individuelle Vereinbarung über die Arbeitszeit vorliegt.

Das klingt im ersten Moment unproblematisch, wird jedoch zu Problemen bei zukünftigen Sozialversicherungsprüfungen führen, wenn keine anderen Unterlagen vorliegen und Minijobber damit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umqualifiziert werden (monatliche Mehrkosten für Ihr Unternehmen rund 290,00 €).

Für die **Erstellung von Arbeitsverträgen und die Vertragsgestaltung** etc. sind Sie als Arbeitgeber selbst verantwortlich. Wir gehen davon aus, dass Arbeitsverträge mit Ihrem Arbeitnehmer vorliegen.

Bitte beachten Sie, dass die Arbeitsverträge auch mit sogenannten „Minijobbern“ abzuschließen sind. Da es sich um einen Vertrag handelt, dürfen wir als Steuerberater hier nicht tätig werden, so dass Sie sich ggf. an einen Rechtsanwalt, z. B. einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, mit der Erstellung Ihrer Arbeitsverträge wenden sollten.

Wir weisen darauf hin, dass auch **Angestellte auf Basis eines sogenannten € 450 Jobs**, einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub haben. Ebenso haben sie einen Anspruch auf bezahlte Krankheitstage bei Erkrankung. Auch für 450 €-Angestellte sind Anträge auf Lohnfortzahlung durch die Krankenkasse möglich. Die Regelungen für die Berücksichtigung von bis zu 3 Krankheitstagen ohne Krankmeldung, gelten ebenfalls für geringfügig Beschäftigte.

Seite 6 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

Midi-Job-Regelung (Gleitzonenregelung)

Ihr Arbeitnehmer hat den Fragebogen bei der Aufnahme der Beschäftigung zwingend vollständig auszufüllen.

Wenn eine weitere Beschäftigung ausgeübt wird, muss dies für die ordnungsgemäße Erstellung der Lohnabrechnung mitgeteilt werden. Die Eingruppierung in die Gleitzone (Gehalt zwischen 450,01 € und 1.300,00 €, ab 1.10.22 wohl zwischen 520,01 € und 1.600,00 €) führt bei Sozialversicherungsprüfungen immer zu erheblichen Problemen. Die Mitarbeiter haben zu bestätigen, dass sie keine weitere Beschäftigung ausüben, wenn sie Lohn/Gehalt innerhalb der Grenzen von 450,01 € – 1.300,00 € erzielen. Die Bestätigung kann formlos erfolgen. Die Bestätigung bitte ich uns zu überlassen.

Freiwilliger Warengutschein (bspw. Tankgutschein)

Die Freigrenze für Sachbezüge ist zum 1.1.2022 von bisher 44,00 € monatlich auf **50,00 €** monatlich erhöht worden. Selbstverständlich kann jeder beliebige Betrag bis zu 50,00 € an den Arbeitnehmer zugewendet werden. Die 50,00 € sind ein Bruttowert. Dieser darf unter keinen Umständen überschritten werden. Wird der Betrag überschritten, ist der Gesamtbetrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ein möglicher Einsatz der Gutscheine und Geldkarten ist bspw. der Tankgutschein oder Warengutscheine (bspw. im Supermarkt, Edenred, usw.). Gutscheine und Geldkarten gehören aber nur dann zu den Sachbezügen, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen

Praktische Beispiele sind:

- wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel, shop-in-shop Lösungen mit Hauskarte, auch Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages,

Seite 7 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

- Tankgutscheine oder Tankkarten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle, von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder Tankkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund oder Franchisenehmer) ist unerheblich,
- ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, Tankberechtigung), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) *unmittelbar* mit dem Arbeitgeber abrechnen, **Praxishinweis: Vermeiden Sie es bitte den Gutschein selbst auszustellen, wenn es geht -> das ist die Notlösung!**
- Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind,
- „City-Cards“, Stadtgutscheine, bspw. Vor-Ort-Gutscheine in Erbach/Michelstadt
- Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),

Eine der wichtigsten Voraussetzungen ist, dass der Gutschein zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bezahlt wird und das reguläre Gehalt nicht mindert, aus Steuerzwecken nicht herabgesetzt wurde oder damit eine verdeckte Gehaltserhöhung vorgenommen werden soll.

Seite 8 von 8 des Schreibens bezüglich ergänzender Informationen zu den Lohnabrechnungen zum Stand: 12. Februar 2022

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung und verbleiben,
mit freundlichen Grüßen

Ihrig Steuerberatungsgesellschaft mbH

Jens Christoph Ihrig

Steuerberater