

Newsletter März 2022

Inhalt

1. Mindestlohn, Minijobgrenze und Übergangsbereich ab Oktober 2022..... 1
2. Expertentipps: Mitarbeiter trotz Herausforderungen richtig steuern 2
3. Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung 3
4. Datenschutz im Homeoffice 4
5. Märzklausel bei Einmalzahlungen: Was Arbeitgeber beachten müssen..... 5
6. Nicht vergessen: Schwerbehindertenanzeige bis 31. März abgeben..... 6
7. Mobile Office: Die Techniker gibt Tipps ... 7
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 7
9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Oktober werden der gesetzliche Mindestlohn und die Minijobgrenze angehoben. Der Übergangsbereich wird ebenfalls angepasst. Wir haben Informationen dazu zusammengestellt.

Außerdem in diesem Newsletter: Wir haben eine Expertin gefragt, wie man Mitarbeitende auch digital gut steuern kann und fassen zusammen, was Arbeitgeber bei einer nachträglichen Korrektur der Entgeltabrechnung, beim Datenschutz im Homeoffice und in Bezug auf die Märzklausel beachten müssen.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Mindestlohn, Minijobgrenze und Übergangsbereich ab Oktober 2022

Der gesetzliche Mindestlohn wird im Jahr 2022 in mehreren Schritten auf 12 Euro angehoben. Außerdem steigt die Minijobgrenze auf 520 Euro und der Übergangsbereich wird angepasst.

Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf, der die Erhöhung des Mindestlohns, der Minijobgrenze und des Übergangsbereichs enthält, am 23. Februar 2022 beschlossen.

Anhebung des Mindestlohns

Damit wird der gesetzliche Mindestlohn 2022 in drei Schritten erhöht:

- 01.01.2022: Erhöhung auf 9,82 Euro
- 01.07.2022: Erhöhung auf 10,45 Euro
- 01.10.2022: Erhöhung auf 12 Euro

Zukünftige Anpassung des Mindestlohns

Zukünftig wird der Mindestlohn weiterhin auf der Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission angepasst, erstmals wieder bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

Minijobgrenze auf 520 Euro festgelegt

Außerdem wird die Minijobgrenze ab 1. Oktober 2022 auf 520 Euro monatlich angehoben. Sie soll außerdem dynamisch gestaltet werden, sodass künftig eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zum Mindestlohn ermöglicht wird.

Erhöhter Stundenlohn: Bleibt der Minijob ein Minijob?

Da der Mindeststundenlohn 2022 mehrfach angehoben wird, müssen Arbeitgeber prüfen, ob die jeweils geltende gesetzliche Verdienstgrenze in der jeweiligen Beschäftigung oder bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nach wie vor nicht überschritten wird. Gegebenenfalls wird nämlich eine Personalanpassung nötig.

Die monatliche Höchstarbeitszeit für Minijobber mit Mindestlohn liegt

- ab 1. Januar 2022 bei rund 45 Stunden (450 Euro : 9,82 Euro = 45,82 Stunden) und

- ab 1. Juli 2022 bei rund 43 Stunden (450 Euro : 10,45 Euro = 43,06 Stunden) und
- ab 1. Oktober 2022 bei rund 43 Stunden (520 Euro : 12 Euro = 43,33 Stunden).

Wird die Minijob-Verdienstgrenze überschritten, liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr vor. Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Zahlung, sondern auf den Entgeltanspruch des Beschäftigten an - das sogenannte Entstehungsprinzip.

Von diesem Zeitpunkt an handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Arbeitgeber müssen dann entsprechende Ummeldungen im Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erstellen.

Übrigens: Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, dem drohen nicht nur bis zu 500.000 Euro Bußgeld, sondern auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Übergangsbereich wird ausgeweitet

Ab 1. Oktober 2022 wird ferner die Entgeltgrenze für Beschäftigungen im Übergangsbereich von 1.300 Euro auf 1.600 Euro ausgeweitet.

Zusätzlich werden Beschäftigte im Übergangsbereich - sogenannte Midijobber - stärker entlastet: Geht eine geringfügige Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige über, werde der Belastungssprung geglättet, so das BMAS in einer Pressemitteilung. Damit sollen die Anreize erhöht werden, über einen Minijob hinaus zu arbeiten. Der Arbeitgeberbeitrag wird oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die Pauschalbeiträge angeglichen, die für einen Minijob zu leisten sind, und steigt dann gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag.

Mindestlohnrechner & Co.

Arbeitshilfen wie einen Mindestlohn-Rechner, Hinweise zur Arbeitszeiterfassung bei Minijobbern oder Infomaterialien für Arbeitgeber finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter **bmas.de**

Unser Online-Lexikon TK-Lex bietet Ihnen unter anderem umfangreiche Informationen zum Mindestlohn sowie den Minijobrechner und den [Midijobrechner](#): [tk-lex.tk.de](#).

Quelle: BMAS

2. Expertentipps: Mitarbeiter trotz Herausforderungen richtig steuern

Fachkräftemangel, neue Arbeitsformen, Digitalisierung und natürlich die Auswirkungen der Coronapandemie: Arbeitgeber stehen großen Herausforderungen gegenüber. Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Arbeitsrechtskanzlei RPO Rechtsanwälte in Köln erklärt, worauf Unternehmen bei der Mitarbeiterführung besonders achten müssen.

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Digitalisierung und Fachkräftemangel stellen Unternehmer vor knifflige Aufgaben. Auch die Pandemie hat gezeigt: Viele Mitarbeiter drängen auf mehr Flexibilität und bessere Lösungen für Homeoffice, Remote-Work und Co.

"Mit der neuen Arbeitskultur kommen nie dagewesene Herausforderungen auf Unternehmen zu. Häufig wechselnde Regelungen zum Infektionsschutz, die zum Teil in kürzester Zeit umgesetzt werden müssen; Testpflicht, einrichtungsbezogene Impfpflicht, Hygienekonzepte, mobile Arbeit - die Notwendigkeit, über die geltenden Regelungen informiert zu sein, ist deutlich gestiegen. Viele Arbeitgeber sind unsicher, wie sie korrekt auf den Wandel und auch auf die immer lauter werdenden Forderungen ihrer Angestellten reagieren sollen", erklärt Nathalie Oberthür.

Anspruch auf Homeoffice

Eine dieser Forderungen ist die Diskussion um den Anspruch der Mitarbeiter auf Homeoffice. "Bislang gibt es keinen individuellen Anspruch auf Homeoffice, sondern lediglich eine infektionsschutzrechtliche Pflicht, Homeoffice zu ermöglichen, wo dies möglich ist. Es ist aber zu erwarten, dass der Gesetzgeber im Laufe des Jahres tätig wird, entweder mit einem echten Anspruch auf Homeoffice oder in der Form, dass Arbeitgeber den Wunsch auf Homeoffice zumindest ernsthaft erwägen und mit dem Arbeitnehmer erörtern müssen", so Nathalie Oberthür. Die Anwältin empfiehlt daher, die arbeitsvertraglichen Regelungen an das Homeoffice anzupassen, etwa bei der Arbeitszeit. Der Arbeitsvertrag muss nicht zwingend geändert werden, da eine Homeoffice-Vereinbarung zunächst nur die Regelung des Arbeitsortes betrifft und da alle anderen Bedingungen gleichbleiben.

Unfälle im Homeoffice

Was ist zu tun, wenn ein Unfall im Homeoffice passiert? Wie greift der Versicherungsschutz, wenn der Unfall außerhalb der regulären Arbeitszeit passiert - also der Mitarbeiter zum Beispiel spät abends noch am Computer sitzt?

Diese Fragen beschäftigen Unternehmen zunehmend, da es - insbesondere wenn das Homeoffice im Unternehmen neu eingeführt wurde - erst wenige Erfahrungswerte dazu gibt. Nathalie Oberthür: "Die gesetzliche Unfallversicherung tritt ein, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Unfalls arbeitet oder sich auf den Weg zur Arbeit begibt. Die 'Handlungstendenz' muss auf eine betriebliche Tätigkeit gerichtet sein. Ob dies innerhalb der regulären Arbeitszeit erfolgt, ist unerheblich. Allerdings kann in solchen Fällen der Nachweis schwieriger werden, dass man zum Zeitpunkt des Unfalls gearbeitet hat." Ein Arbeitsunfall sollte dem Arbeitgeber in jedem Fall sofort gemeldet werden - im Zweifelsfall muss juristisch entschieden werden.

Die Empfehlung der Expertin: Unternehmen brauchen dringend durchdachte Notfallpläne, in denen der Umgang mit außergewöhnlichen Situationen zusammengefasst und durchgespielt wird. So hat beispielsweise der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater Empfehlungen für

Unternehmen erarbeitet, darunter eine Checkliste für die Corona-Pandemie. Zu finden ist die Checkliste unter [bdu.de](https://www.bdu.de).

Mehr Flexibilität im Arbeitsalltag

Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, einerseits die sich ändernden Auftragslagen mit ausreichend Personal abzuarbeiten, andererseits die individuellen Wünsche der Mitarbeiter nach Flexibilität zu berücksichtigen.

Wie gelingt dieser Spagat juristisch korrekt? "Das lässt sich pauschal schwer beantworten. Es kommt sehr darauf an, was der Arbeitsvertrag regelt - wie etwa Arbeit auf Abruf. Manches lässt sich auch mit Gleitzeitkonten lösen. Oft kollidieren hier dennoch die Interessen des Arbeitgebers mit den Ansprüchen der Mitarbeiter auf Planbarkeit. Im Zweifel muss der Arbeitgeber sein Direktionsrecht ausüben und die Verteilung der Arbeit sachgerecht steuern. Den Mitarbeiter nach Hause zu schicken, wenn der Kunde plötzlich absagt, geht aber natürlich nicht", so die Expertin.

Flache Hierarchien und aktives Mitgestalten

In der jungen Generation hat ein Umdenken begonnen, neue Werte stehen im Fokus: Viele Arbeitnehmer möchten inzwischen ihren Arbeitsort, die Arbeitszeit und die Inhalte ihrer Aufgaben selbst bestimmen können.

"Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutzkonzepte für Arbeitnehmer beruhen jedoch darauf, dass Arbeitnehmer dem Weisungsrecht ihrer Vorgesetzten unterliegen. Einem Arbeitsverhältnis liegt die vollständige Entscheidungsfreiheit fern. Stattdessen stellt sie das Wesensmerkmal einer selbstständigen Tätigkeit dar. Doch auch bei selbstständigen Tätigkeiten sollten wir als Gesellschaft überlegen, ob auch für sie Schutzkonzepte erforderlich sind, zum Beispiel für Handwerker, die ihre Leistungen über eine Plattform anbieten", gibt die Anwältin zu bedenken.

Was tun, wenn sich das Betriebsklima verschlechtert

Wie können Vorgesetzten mit Impfgegnern und Coronaleugnern umgehen? "Ich rate dazu, Ängste ernst zu nehmen und Angebote zur Aufklärung zu bereit zu stellen. Die Umsetzung der betrieblichen und gesetzlichen Hygienepflichten steht natürlich nicht zur Disposition. Wenn Arbeitnehmer diese nicht befolgen wollen, müssen sie mit arbeitsrechtlichen Sanktionen rechnen", erklärt Nathalie Oberthür.

Wer während der Arbeitszeit Verschwörungstheorien verbreitet oder auch nur hitzige Diskussionen provoziert, stört mitunter den Betriebsfrieden, indem er andere Beschäftigte von der Arbeit abhält. Das dürfen Vorgesetzte unterbinden: Wer seinen Job nicht macht, kann zunächst mündlich ermahnt und schließlich auch formell abgemahnt werden.

"Arbeitsrechtlich korrekt handelt man, wenn man alle geltenden gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt.

Die Turbulenzen der letzten beiden Jahre resultieren häufig weniger aus den rechtlichen als aus den sozialen und gesellschaftlichen Anforderungen. Hier hilft eine transparente und wertschätzende Kommunikation sowie ein guter Führungsstil", empfiehlt die Anwältin.

Quelle: TK

3. Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung

Bei der Entgeltabrechnung behält der Arbeitgeber von den gezahlten Entgelten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ein. Diese entrichtet er dann an Finanzamt und Krankenkasse. Bei einer nachträglichen Korrektur müssen für beide Bereiche unterschiedliche Regelungen beachtet werden.

Arbeitgeber führen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bei der Entgeltabrechnung an die jeweils zuständigen Stellen ab. Wie sieht es aus, wenn ein Arbeitgeber nachträgliche Korrekturen durchführen möchte?

Sozialversicherung: Frist beachten

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, fehlende Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten. Das betrifft sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile. Dabei darf ein unterliegender Beitragsabzug der Arbeitnehmeranteile nur bei den drei nächsten Entgeltabrechnungen nachgeholt werden.

Steuer: Berichtigung nur bis Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung

Der Arbeitgeber muss die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Ablauf des Kalenderjahres ans Finanzamt übermitteln. Sie muss spätestens bis zum letzten Tag im Februar des folgenden Jahres übermittelt sein.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei der jeweils nächstfolgenden Lohnzahlung bisher noch nicht erhobene Lohnsteuer nachträglich einzubehalten.

Nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ist eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht mehr möglich.

Haftungsbefreiende Anzeige beim Finanzamt einreichen

Arbeitgeber müssen Fälle, in denen sie die Lohnsteuer nicht nachträglich einbehalten können, unverzüglich dem Betriebsstättenfinanzamt anzeigen (sogenannte haftungsbefreiende Anzeige im Sinne des § 41c Absatz 4 EStG), damit das Finanzamt die zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nachfordern kann.

Wurde zu viel Lohnsteuer einbehalten, kann der Arbeitnehmer sich diese im Rahmen einer Einkommensteueranmeldung "zurückholen"

Korrektur der Entgeltabrechnung: Beispiel

Dazu ein konkretes Beispiel: Ein Firmen-PKW, den der Arbeitnehmer auch für private Fahrten nutzen darf, wird bei der Entgeltabrechnung mit 350 Euro monatlich berücksichtigt. Bei einer internen Überprüfung vor der Entgeltabrechnung Mai 2022 wird festgestellt, dass für diesen Arbeitnehmer seit Juli 2021 wegen eines Fahrzeugwechsels monatlich 450 Euro als geldwerter Vorteil maßgebend sind.

Die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ist ab Juli 2021 zu berichtigen. Dabei darf der Arbeitgeber bei der Entgeltabrechnung für Mai 2022 nur noch den unterbliebenen Beitragsabzug für die Monate April, März und Februar 2022 nachholen. Für die Monate davor übernimmt der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Lohnsteuerlich müssen die Entgeltabrechnungen ab Januar 2022 berichtigt werden. Der Arbeitgeber kann die daraus resultierende höhere Lohnsteuer vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers einbehalten.

Die für 2021 bereits an das Finanzamt übermittelte Lohnsteuerbescheinigung ist ausschließlich hinsichtlich der steuerpflichtigen Einkünfte des Arbeitnehmers zu berichtigen und dem Finanzamt erneut zu übermitteln. Der Lohnsteuerabzug darf nicht korrigiert werden. Stattdessen zeigt der Arbeitgeber den unterbliebenen Lohnsteuerabzug für 2021 dem Finanzamt mit einer haftungsbefreienden Anzeige an.

Quelle: TK

4. Datenschutz im Homeoffice

Auch im Homeoffice müssen Beschäftigte die datenschutzrechtlichen Vorgaben der DSGVO beachten. Wir haben zusammengestellt, was für Arbeitgeber wichtig ist, damit der Datenschutz auch im Homeoffice gewährleistet ist.

Das Portal "enforcementtracker.com" wertet aus, wie viele Strafen und Bußgelder europaweit wegen Verstößen gegen die europäische Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) verhängt werden. 2021 gab es demnach EU-weit insgesamt 451 Strafen gegenüber Unternehmen aufgrund von Verstößen gegen die DSGVO. Die Summe der verhängten Strafen belief sich auf über 1,3 Milliarden Euro.

Aufgrund Corona-Pandemie und der digitalen Entwicklung arbeiten immer mehr Beschäftigte regelmäßig oder ganz von zu Hause aus. Deswegen müssen Arbeitgeber auch für mobile Arbeitsformen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen treffen. Denn die Vertraulichkeit und die Integrität personenbezogener Daten müssen auch bei einer Tätigkeit im Homeoffice gewährleistet sein: Gemäß Artikel 5 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO müssen personenbezogene Daten auch zu Hause vor unbefugter und unberechtigter Verarbeitung sowie vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder Beschädigung geschützt werden.

Was bedeutet das konkret?

Dies bedeutet vor allem, dass auch für die Arbeit im Homeoffice ausschließlich die vom Arbeitgeber bereitgestellte Hard- und Software genutzt werden darf.

Das gilt nicht nur für den Computer, mit dem die Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten, sondern insbesondere auch für das Speichern der von ihnen erstellten Dokumente. Diese dürfen nämlich auf keinen Fall auf privaten Speichermedien wie lokalen Festplatten oder ungesicherten USB-Sticks abgelegt werden, sondern dürfen ausschließlich auf Servern oder sonstiger Hardware des Arbeitgebers gespeichert werden.

Deshalb ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden auch von zu Hause aus auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers zugreifen können, beispielsweise über einen VPN-Zugang. Ist das nicht möglich und eine Speicherung von Daten kann nur lokal erfolgen, sollten personenbezogene Daten unbedingt verschlüsselt gespeichert werden. Außerdem sollen solche lokal gespeicherten Daten schnellstmöglich auf die Systeme des Arbeitgebers übertragen werden.

Drucken im Homeoffice?

Das Ausdrucken von Dokumenten im Homeoffice sollte auf das minimal erforderliche Maß beschränkt werden. Ausgedruckte Dokumente müssen unmittelbar nach Wegfall ihres Verwendungszwecks vernichtet werden. In der Regel verfügen die wenigsten Beschäftigten im Homeoffice über datenschutzkonforme Aktenvernichtungsgeräte. In diesem Fall müssen datenschutzrechtlich heikle Ausdrücke bei der nächstmöglichen Gelegenheit zur Vernichtung mit in den Betrieb gebracht werden. Das Entsorgen von Ausdrucken mit personenbezogenen Daten über den heimischen Hausmüll ist strikt untersagt.

Unbefugte dürfen keinen Einblick erhalten

Im Homeoffice muss außerdem sichergestellt sein, dass keine unbefugten Personen, sondern ausschließlich der Arbeitnehmer Zugang zu den personenbezogenen Daten hat. Weder Familienangehörige noch Mitbewohner oder sonstige Personen dürfen Zugriff auf die zu schützenden Daten erhalten.

Daher sollten Mitarbeiter im Homeoffice dazu angehalten werden, nach Möglichkeit in einem Raum zu arbeiten, der für dritte Personen nicht uneingeschränkt frei zugänglich ist. Wichtig ist auch, dass Monitore so positioniert sind, dass Personen, die den Raum betreten, die direkte Einsicht verwehrt ist. Wird der Arbeitsplatz vorübergehend verlassen, muss der Computer ausgeschaltet oder gesperrt werden.

Passieren dennoch Datenschutzvorfälle wie z.B. eine unbefugte Kenntnisaufnahme personenbezogener Daten durch Dritte, sind diese an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu melden. Der Datenschutzbeauftragte muss dann entscheiden, wie mit dem Datenschutzvorfall umgegangen werden soll

und ob er gegenüber den Datenschutzbehörden und den betroffenen Personen meldepflichtig ist.

Richtlinie zur Verarbeitung personenbezogener Daten hilft

Um die Einhaltung des notwendigen Datenschutzes gewährleisten, hilft es, den Beschäftigten eine Richtlinie zu den Einzelheiten der Verarbeitung personenbezogener Daten im Homeoffice an die Hand zu geben.

Für den Arbeitgeber kann zusätzlich - je nach Sensibilität der Daten - die Pflicht bestehen, eine Datenschutzfolgeabschätzung durchzuführen, bevor die Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt werden.

Mehr zum Thema

Rechtliche Hintergründe und Informationen zu Regelungen rund um das Homeoffice finden Sie in einer Übersicht in unserem Online-Lexikon TK-Lex unter **tk-lex.tk.de** unter dem Suchwort "Homeoffice".

Quelle: TK

5. Märzklausel bei Einmalzahlungen: Was Arbeitgeber beachten müssen

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen besonders aufmerksam geprüft werden, damit sie nicht zu einer Beitragsnachforderung führen.

Wird eine Einmalzahlung in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März eines Jahres ausgezahlt, kann sie auf zwei Weisen zugeordnet werden. Nämlich:

- Sie wird dem Auszahlungsmonat zugeordnet oder
- sie wird dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet - im Rahmen der sogenannten Märzklausel.

Die Zuordnung ist auch entscheidend für die korrekten Beitragssätze und Beitragsgruppen.

Beitragspflicht prüfen

Zur Prüfung der Beitragspflicht bei Einmalzahlungen geht man folgendermaßen vor:

Zunächst errechnet man die Differenz zwischen dem laufend gezahlten Gehalt und der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) im Auszahlungsmonat.

Laufend gezahltes Entgelt ist in jedem Monat bis zur monatlichen BBG beitragspflichtig. 2022 gelten die folgenden Beitragsbemessungsgrenzen:

- Kranken- und Pflegeversicherung: monatlich 4.837,50 Euro
- Renten- und Arbeitslosenversicherung: monatlich 7.050 Euro (West) beziehungsweise 6.750 Euro (Ost)

Ist die Einmalzahlung geringer als die Differenz, ergeben sich keine Besonderheiten, und die Einmalzahlung ist voll beitragspflichtig.

Weitere Prüfung nötig

Fällt die Einmalzahlung jedoch höher als die ermittelte Differenz aus, ist eine weitere Prüfung nötig.

Zunächst muss die Höhe des bisher beitragspflichtigen Entgelts ermittelt werden, und zwar ab dem Einstellungstag beziehungsweise ab Jahresbeginn bis zum Ende des Zahlungsmonats der Einmalzahlung. Dieser Betrag wird von der anteiligen Jahres-BBG abgezogen.

Die anteilige Jahres-BBG berechnet sich wie folgt: Die monatliche BBG wird durch 30 geteilt und dann multipliziert mit der Anzahl der Sozialversicherungstage bis einschließlich dem Auszahlungsmonat der Einmalzahlung.

Wichtig zu wissen: Volle Kalendermonate werden zur Ermittlung der Sozialversicherungstage immer mit 30 Tagen angesetzt. Teilmonate werden mit den tatsächlichen Kalendertagen als Sozialversicherungstage berücksichtigt.

Je kürzer der Vergleichszeitraum ausfällt, desto geringer ist der errechnete Differenzbetrag – und desto geringer ist folglich auch der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung.

Vorsicht: Märzklausel beachten

Einige Betriebe zahlen daher ihre Einmalzahlungen bevorzugt in den ersten Monaten eines Jahres aus. Sie möchten den Vergleichszeitraum und somit die beitragspflichtige Differenz möglichst geringhalten.

Dem macht allerdings die Märzklausel einen Strich durch die Rechnung. Die Märzklausel besagt, dass in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März eines Jahres gezahlte Einmalzahlungen beitragsrechtlich dem Vorjahr zuzuordnen sind, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden.

Wird diese Regelung übersehen und werden dadurch zu niedrige Beiträge berechnet und abgeführt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das führt dann zu einer Beitragsnachforderung.

Alles Wichtige zu Beiträgen aus Einmalzahlungen und zur Märzklausel haben wir Ihnen unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498** zusammengestellt.

Quelle: TK

**6. Nicht vergessen:
Schwerbehindertenanzeige bis 31. März abgeben**

Ab einer gewissen Anzahl von Mitarbeitern haben Arbeitgeber die Pflicht, einen bestimmten Anteil schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Die sogenannte Schwerbehindertenanzeige müssen Arbeitgeber bis zum 31. März 2022 für das Jahr 2021 vornehmen.

Wer im Jahresdurchschnitt monatlich 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Und zwar müssen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Welche Arbeitnehmer als schwerbehindert gelten, definiert das SGB IX.

Diese Quoten sind festgelegt:

- Arbeiten im Unternehmen im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20, aber weniger als 40 Mitarbeiter, muss der Arbeitgeber einen Schwerbehinderten beschäftigen.
- Bei mindestens 40, aber weniger als 60 Mitarbeitern ist der Arbeitgeber verpflichtet, zwei Schwerbehinderte zu beschäftigen.
- Arbeitgeber mit mindestens 60 Mitarbeitern sind verpflichtet, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.
- Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten runden Bruchteile bei der Berechnung der Quote ab.

Berechnung der Arbeitsplätze: ein Beispiel

Ein Arbeitgeber verfügt über 30 anrechnungspflichtige Arbeitsplätze. Er rechnet wie folgt:
30 Arbeitsplätze x 5 % = 1,5

Da weniger als 60 Mitarbeiter beschäftigt sind, kann er abrunden. Das Ergebnis: Ein Arbeitsplatz muss mit einem Schwerbehinderten besetzt werden.

Welche Arbeitsplätze müssen in die Berechnung einfließen?

Nach dem SGB IX spricht man von Arbeitsplätzen, wenn dort Arbeitnehmer, Beamte, Richter, Auszubildende sowie andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte (zum Beispiel Praktikanten oder Volontäre) beschäftigt sind.

Allerdings zählen Stellen von Auszubildenden bei der Berechnung nicht mit. Ebenfalls nicht als Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX zu werten sind:

- Stellen, die nur für die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, zum Beispiel aufgrund einer Befristung
- Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt sind

Wird ein schwerbehinderter Mensch jedoch auf einem Teilzeitarbeitsplatz mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt, weil dies wegen der Art und Schwere der Behinderung als notwendig erscheint, muss dieser Arbeitnehmer auch auf die Pflichtarbeitsplatzquote angerechnet werden.

Ausgleichsabgabe bis 31. März 2022 überweisen

Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Ausgleichsabgabe berechnet sich wie folgt:

Bis zu 39 Mitarbeiter

125 Euro pro monatlich unbesetztem Pflichtarbeitsplatz, wenn ein Arbeitgeber mit bis zu 39 Mitarbeitern nicht mindestens einen Schwerbehinderten beschäftigt.

Bis zu 59 Mitarbeiter

220 Euro pro monatlich unbesetztem Pflichtarbeitsplatz, wenn ein Arbeitgeber mehr als 39, aber nicht mehr als 59 Mitarbeiter beschäftigt und nicht mindestens zwei schwerbehinderte Beschäftigte hat. Hat im Vorjahr nur eine schwerbehinderte Person im Unternehmen gearbeitet, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 125 Euro pro monatlich unbesetztem Pflichtarbeitsplatz abführen.

Mehr als 59 Mitarbeiter

Die Ausgleichsabgaben für Unternehmen mit mehr als 59 Beschäftigten pro monatlich unbesetztem Pflichtarbeitsplatz betragen:

Quote der schwerbehinderten Mitarbeiter	Ausgleichsabgabe für das Jahr 2021
ab 5 % der durchschnittlich monatlich Beschäftigten	–
zwischen 3 % und unter 5 % der durchschnittlich monatlich Beschäftigten	140 Euro
zwischen 2 % und unter 3 % der durchschnittlich monatlich Beschäftigten	245 Euro
unter 2 % der durchschnittlich monatlich Beschäftigten	360 Euro

Muss eine Ausgleichsabgabe für 2021 gezahlt werden, müssen Arbeitgeber sie bis zum 31. März 2022 an das für den Arbeitgeber-Hauptsitz zuständige Integrationsamt überweisen.

Bis 31. März 2022: Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter für 2021 melden

Bis zum 31. März 2022 muss die Schwerbehindertenanzeige erfolgen. Um die Anzeige zu erstellen und zu versenden, können Arbeitgeber die Software IW-Elan nutzen: iw-elan.de/download/.

Für 2021 ist müssen Arbeitgeber keine gesonderte Erklärung unterschrieben an die Agentur für Arbeit senden. Ist die Anzeige abgegeben, erzeugt die Anwendung eine Empfangsbestätigung mit einer individuellen ID-Nummer. Diese stellt einen Nachweis dar und kann in den Unterlagen abgelegt werden.

Quelle: TK; Haufe

7. Mobile Office: Die Techniker gibt Tipps

Wie kann man das Arbeiten unter Pandemiebedingungen bestmöglich gestalten? In Zusammenarbeit mit der Zeitschrift Personalwirtschaft haben wir Tipps und Experteneinschätzungen für Arbeitgeber zusammengestellt.

Auf der Themenseite unter personalwirtschaft.de finden Sie diese Inhalte:

- Mobiles Arbeiten auch nach der Pandemie: eine Checkliste für den HR-Bereich
- TK-Experteninterview: "Homeoffice im Ausland kann zur Falle werden"
- Gesundheitsreport: Diese Berufsgruppen erkrankten am häufigsten an Corona
- TK-Expertentipps: "Homeoffice an sich ist nicht ungesund"
- Video mit Dr. Johannes Wimmer: "Gemeinschaft tut uns einfach gut"

Wer lieber zuhört als nachliest, kann sich auch via Podcast informieren: "Homeoffice im Ausland - wie Sie Fallstricke vermeiden" informiert über sozialversicherungsrechtliche Stolperfallen. Zu finden bei Spotify.

Quelle: TK

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für März und April 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

März 2022

- 10. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2022
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2022
- 29. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2022

April 2022

- 11. April: Lohnsteueranmeldung März 2022
- 11. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2022
- 25. April: SV-Beitragsnachweis April 2022
- 27. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2022

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar "Mutterschutz und Elternzeit"

Termin

Mo, 28.3.2022 um 10:00 Uhr, Dauer ca. 120 Minuten

Inhalt

Ihr Update für die Praxis: In diesem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick über wesentliche Neuerungen rund um die Themen Mutterschutz und Elternzeit.

- Pflichten beim betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter
- Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, Umfang der Teilzeit und Verteilung der Elternzeit
- Geplante Einführung einer vergüteten Freistellung für Eltern in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung sowie eine Verlängerung des Kündigungsschutzes bei Elternzeit nach der Rückkehr in den Beruf.
- Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts, z.B. zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit, zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz oder zum Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes
- Wie Ausfallzeiten der Beschäftigten kompensiert werden können, beispielsweise über eine befristete Beschäftigung von Aushilfskräften oder die befristete Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften

Weitere Webinar-Termine und Themen

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Anmeldung

Alle Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist kostenlos.

Quelle: TK