



Steuerliche Änderungen in der Lohnabrechnung für das Jahr **2022**

Wir informieren Sie

- Einführung und Umsetzung der Energiepreispauschale
- Das Steuerentlastungsgesetz und seine Auswirkungen auf die Lohnabrechnung
- Erhöhung Mindestlohn
- Sachbezüge – Neuerungen ab 2022
- Verschärfung des Nachweisgesetzes
- Steuerfreie Corona-Prämien für Pflegekräfte

Das sind die steuerliche Änderungen in der Lohnabrechnung für das Jahr 2022

In den letzten Monaten, vor allem aber in den letzten Tagen, sind zahlreiche Gesetzesänderungen, insbesondere mit Bezug zur Lohn- & Gehaltsabrechnung, erfolgt.

Diese haben wir für Sie in einer Übersicht zusammengefasst.

1

Einführung und Umsetzung der Energiepreispauschale

Jeder Arbeitnehmer soll eine einmalige, steuerpflichtige, aber beitragsfreie Energiepreispauschale von **300 €** erhalten. Auszahlungszeitpunkt wird September 2022 sein, spätestens sollen die Zahlungen jedoch bis zum 31.12.2022 erfolgen. Der Arbeitgeber erhält den ausgezahlten Betrag zurück, in dem der abzuführende Lohnsteuerbetrag entsprechend gemindert wird.

Anspruchsberechtigt sind:

- Arbeiter:innen, Angestellte, Auszubildende, Beamte, Richter:innen, Soldaten
- Kurzfristig und geringfügig Beschäftigte („Minijobber:innen“) sowie Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft
- Werkstudenten und Studenten im entgeltlichen Praktikum
- Arbeitnehmer:innen in der passiven Phase der Altersteilzeit
- Freiwillige i.S.v. BFDG & JFDG
- Arbeitnehmer:innen mit einem aktiven Dienstverhältnis, die Lohnersatzleistungen beziehen (z.B. Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Krankengeld, Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Verdienstaussfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz)

WICHTIG:

Die Zahlung der Energiepreispauschale kann nur an Arbeitnehmer:innen gezahlt werden, die zum 01.09.2022 in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis stehen. Für Minijobber:innen und kurzfristig Beschäftigte muss der Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung einholen.



Das Steuerentlastungsgesetz und seine Auswirkungen auf die Lohnabrechnung

Erhöhung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags:

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag wird um 200 € auf 1.200 € erhöht - rückwirkend zum 01.01.2022.

Anhebung des Grundfreibetrages:

Der Grundfreibetrag steigt für 2022 von derzeit 9.984 € um 363 € auf 10.347 € - rückwirkend zum 01.01.2022.

Erhöhung der Pendlerpauschale:

Zur Entlastung von gestiegenen Mobilitätskosten wird die bis 2026 befristete Anhebung der Entfernungspauschale für Fernpendler ab dem 21. Kilometer - rückwirkend zum 01.01.2022 - auf 38 Cent vorgezogen. Für Familienheimfahrten und doppelter Haushaltsführung gilt die Anhebung der erhöhten Entfernungspauschale auf 38 Cent ab dem 21. Entfernungskm bei Steuerpflichtigen - rückwirkend ab dem Jahr 2022.

WICHTIG bzgl. Rückwirkungen:

Durch die beschlossenen Rückwirkungen zum 01.01.2022, werden die bisher erstellten Lohnabrechnungen (01/22-05/22) rückwirkend geändert und Ihre Arbeitnehmer erhalten korrigierte Lohnabrechnungen.

Kinderbonus:

Der Abfederung besonderer Härten für Familien aufgrund gestiegener Energiepreise dient der Kinderbonus. Dazu erhöht sich das Kindergeld um einen Einmalbetrag in Höhe von 100 €. Einen Anspruch darauf hat jedes Kind, für das im Juli 2022 Kindergeld bezogen wird.

Verlängerung steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld:

Die bislang geltende Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld war eigentlich zum 31.12.2021 ausgelaufen, wurde jetzt jedoch rückwirkend um 6 Monate verlängert, so dass der Gleichklang zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung wieder besteht. Im Ergebnis sind nun alle Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsfrei bis zum 30.06.2022.

Verlängerung der Homeoffice-Pauschale:

Die bestehende Regelung zur Homeoffice-Pauschale wird um ein Jahr bis zum 31.12.2022 verlängert. Steuerpflichtige, die kein Arbeitszimmer haben oder die auf die Geltendmachung der Aufwendungen hierfür verzichten, können daher auch in der Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 für jeden Arbeitstag, an dem sie ausschließlich von Zuhause aus arbeiten, einen Betrag von 5 € abziehen, höchstens 600 € im Kalenderjahr.

Erhöhung Mindestlohn

Der Mindestlohn steigt erneut, von derzeit 9,82 €/Stunde, ab dem:

- **01.07.2022 auf 10,45 €/Stunde**
- **01.10.2022 auf 12,00 €/Stunde**

Anhebung der Minijobgrenze:

Aufgrund der Anhebung des Mindestlohns ab 1. Oktober 2022 wird auch die Geringfügigkeitsgrenze angehoben auf 520 € (durchschnittlich pro Monat). Die neue Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich dabei an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen.

Passen Sie diesbezüglich vor allem Ihre Arbeitsverträge mit Gehaltsempfängern an.

Sachbezüge – Neuerungen ab 2022

Die Sachbezugsfreigrenze wurde ab 2022 auf von 44 € auf 50 € erhöht.

TIPP: Da es sich hierbei um eine Freigrenze und nicht einen Freibetrag handelt, empfehlen wir die monatlichen Beträge i.H.v. 50 € nicht voll auszuschöpfen. Damit schaffen Sie sich einen etwaigen Sicherheitspuffer für anstehende Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerprüfungen.

Gleichzeitig sind aber auch die verschärften Gutscheinregelungen des BMF in Kraft getreten, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

Geld und Guthabekarten müssen bestimmte Kriterien erfüllen, erlaubt sind nur noch:

- **Limitierte (regionale) Netze:**
Hierunter fallen Gutscheinkarten von nur bestimmten Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale CityCards. Gutscheine für ein Einkaufszentrum sind aber auch im Jahr 2022 weiter begünstigt, nur eine Barauszahlungsmöglichkeit darf nicht bestehen.
- **Limitierte Waren- oder Dienstleistungspalette:**
Hierunter fallen z.B. Tankkarten, Gutscheinkarten für Buchläden, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.
- **Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken:**
Hierzu gehören z.B. Essensgutscheine.

Es kommt bei den o.g. Anbietern also insbesondere seit dem 1.1.2022 zusätzlich auf die Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten an. Entscheidend ist, ob es sich bei der Form der Guthabekarte um Gutscheine oder Geldkarten handelt, die nur in Deutschland eingesetzt werden können und das Netzwerk von den Dienstleistern im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung begrenzt ist.

Gutscheine zum Interneteinkauf auf Plattformen sind schädlich:

Ab 1.1.2022 sind nur Karten eines Online-Händlers begünstigt, die zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen. Diese Voraussetzung ist aufgrund der fortschreitenden Plattformverbreitung problematisch. Da Online-Händler auch Waren von Fremd-anbietern über ihre Plattformen anbieten (Marketplace-Anbieter wie z.B. Amazon, Zalando etc.) sind derartige Gutscheine nach dem BMF-Schreiben seit 1.1.2022 schädlich.

Nachträgliche Kostenerstattung ist schädlich:

Erstellt der Arbeitgeber selbst einen Gutschein zur Einlösung bei Dritten, stellt dies beim „Einlösen“ (= Einreichen der Quittung) beim Arbeitgeber als nachträgliche Kostenerstattung seit 2020 Barlohn dar und die Sachbezugsfreigrenze von 50 € ist nicht anwendbar. Eine Ausnahme gilt jedoch für einen vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutschein, wenn die Akzeptanzstellen (z.B. Tankstelle) aufgrund eines vorher geschlossenen (Rahmen-)Vertrags unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen.

„Hamsterkäufe“ der Gutscheine zulässig, aber Zufluss beim Arbeitnehmer entscheidend:

Der Arbeitgeber kann die Gutscheine im Vorfeld für ein ganzes Jahr einkaufen. Wichtig ist aber: Es gilt das Zuflussprinzip beim Arbeitnehmer, d.h. monatlich darf dem Arbeitnehmer nur ein Gutschein im Wert von max. 50 € zufließen. Der Zufluss erfolgt dabei durch Hingabe/Aushändigung des Gutscheins.

TIPP: Dokumentieren Sie den Empfang des Gutscheins, entweder monatlich durch Unterschrift des Arbeitnehmers oder durch Abdruck des Gutscheins als Position innerhalb der Lohnabrechnung.

Aufladegebühren und sonstige Kosten werden nicht berücksichtigt:

Bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung (z.B. Setup-Gebühr) und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten handelt es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil und damit nicht um Arbeitslohn. Die Gebühren werden also bei der Anwendung der Sachbezugs-freigrenze nicht mitgerechnet.



Verschärfung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz (NachWG) verpflichtet Arbeitgeber bereits seit 1995 dazu, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrags aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zum 1. August 2022 muss Deutschland die neue EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie in deutsches Recht umsetzen und verschärft das NachWG erneut.

Neu ist auch, dass beim Verstoß gegen die Nachweispflichten jetzt ein Bußgeld fällig werden kann.

Zukünftig müssen Arbeitgeber folgende wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich festhalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer und das Enddatum
- Arbeitsort
- Beschreibung der Tätigkeit

- Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts
- Fälligkeit der Auszahlung des Gehalts
- Arbeitszeit inkl. Pausenregelungen
- Möglichkeit der Anordnung von Überstunden
- Gegebenenfalls Regelungen für Arbeit auf Abruf (Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, Zeitrahmen innerhalb dessen die Arbeitsleistung erbracht werden muss, Frist innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat)

Wird der Arbeitnehmer mehr als vier Wochen im Ausland beschäftigt, werden noch weitere Angaben nötig.

Sieben-Tage-Vorlage-Frist:

Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer binnen sieben Tagen diese Niederschrift der besonders wichtigen Angaben auszuhändigen.

Künftig Bußgeld bei Verstößen gegen das NachWG:

Bisher zog ein Verstoß gegen die Nachweispflicht keine wesentlichen Folgen nach sich. Im Regierungsentwurf ist nun aber vorgesehen, dass ein Verstoß mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 € geahndet werden kann, wenn nicht vollständig oder rechtzeitig die wesentlichen Bedingungen niedergeschrieben werden.



Steuerfreie Corona-Prämien für Pflegekräfte

Erneut sollen die besonderen Leistungen der Pflegekräfte während der Corona-Pandemie durch einen Pflegebonus anerkannt werden.

In einem neuen § 3 Nr. 11b EStG werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von bestimmten Arbeitgebern zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise gewährte Prämien bis zu einem Betrag von 4.500 € steuerfrei gestellt.

Der Steuerfreibetrag gilt für Mitarbeiter:innen, die in folgenden Einrichtungen tätig sind:

- Krankenhäuser
- Einrichtungen für ambulantes Operieren
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt
- Dialyseeinrichtungen
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen
- Ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,
- Rettungsdienste

Nicht unter die o.g. Punkte fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen sowie ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die diesen Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen anbieten.

Auch die in den begünstigten Einrichtungen tätigen Auszubildenden, Freiwilligen im Sinne des BFDG & JFDG können die Beihilfen steuerfrei erhalten. Gleiches gilt für Mitarbeiter:innen, die dort im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung tätig oder die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags dort eingesetzt werden.

Ursprünglich war geplant, dass nur besondere Leistungen aufgrund von Gesetzen und Regierungsbeschlüssen begünstigt sein sollen. Auf Initiative des Finanzausschusses des Bundestags wurden nun aber auch sämtliche freiwillige Leistungen der Arbeitgeber, inkl. Leistungen auf Grundlage von Tarifverträgen in die Steuerfreiheit einbezogen. Der Freibetrag von 4.500 € ersetzt dann bei diesen Berufsgruppen den steuerfreien Corona-Prämien-Betrag i.H.v. 1.500 € (§ 3 Nr. 11a EStG), den alle Arbeitgeber in Höhe von 1.500 € in der Zeit vom 01.03. bis 31.03.2022 an Mitarbeiter:innen steuerfrei zahlen durften.

Begünstigt sind Auszahlungen ab dem 18.11.2021, da an diesem Tag der maßgebliche Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz über die Gewährung von weiteren Prämien gefasst worden ist.

Die Auszahlung kann bis 31.12.2022 steuerfrei erfolgen.



WICHTIG:

Grundsätzlich sind steuerfreie Beträge auch beitragsfrei in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV) aber: Folgt man dem bereits 2007 veröffentlichten „Protokoll der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 23./24.04.2007, TOP 6“, dann ist die Beitragsfreiheit erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das entsprechende Gesetz Rechtskraft erlangt hat, d.h. mit dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes im BGBl. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung dürfte somit nicht rückwirkend geändert werden können. Hier bleibt abzuwarten, wie die Spitzenverbände der Krankenkassen heute noch dazu stehen.

Haben Sie Fragen an uns?
Wir sind gerne für Sie da.



📍 Hofbieber

📍 Hilders

☎ 06657 7550

☎ 06657 7550

Fuldaer Straße 52 a | 36145 Hofbieber

Bahnhofstraße 19 a | 36115 Hilders