

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen



2022

THEMA 1:

Reform des Statusfeststellungsverfahrens

THEMA 2:

Corona-Update

THEMA 3:

Novellierung des Verdienststatistikgesetzes

EDITORIAL



Liebe Leserin, lieber Leser,

auch für das Jahr 2022 sind vielfältige Veränderungen in den Bereichen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zu beachten.

Höhere Grundfreibeträge, die Verlängerung der Coronahilfen sowie Neuerungen bei Gutscheinen und Geldkarten sind nur einige Themenfelder, die wir näher thematisieren möchten. Im Bereich der Sozialversicherung legen wir besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie auf die Sonderregelung zum Kinderkrankengeld und des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersversorgung im Falle einer Entgeltumwandlung. Zudem sollen neue digitale Meldeverfahren, das reformierte Statusfeststellungsverfahren und die Modifizierung des Verdienststatistikgesetzes für weniger Bürokratie und mehr Entlastung der Unternehmen sorgen.

Diese und weitere aus unserer Sicht interessante Änderungen rund um das Thema Entgeltabrechnung haben wir für Sie in dieser Ausgabe zusammengefasst.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Carsten Ruder und Anita Gazdag

INHALT

LOHNSTEUER	3
Geänderte Sachbezugswerte – Neuerungen bei Gutscheinen und Geldkarten	3
Änderungen bei den Freibeträgen	4
Aktuelles zur Elektromobilität	5
Corona-Update	5
Rund ums Homeoffice – steuerfreie Kostenerstattungen	6
Umzugspauschale 2022	6
Hinzuverdienstgrenze bei Rentner*innen	7
SOZIALVERSICHERUNG	8
Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen 2022 – Entwicklung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	8
Drittes Bürokratieentlastungsgesetz – Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	9
Änderungen im DEÜV-Meldeverfahren	9
Betriebsrentenstärkungsgesetz – Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist ab 2022 verpflichtend	10
Reform des Statusfeststellungsverfahrens	11
Novellierung des Verdienststatistikgesetzes	12
Sonderregelung zum Kinderkrankengeld	12

LOHNSTEUER

Geänderte Sachbezugswerte – Neuerungen bei Gutscheinen und Geldkarten

Mit der 12. Verordnung zur Änderung der SV-Entgeltverordnung (SvEV) wurden die Sachbezugswerte auf der Grundlage des Verbraucherpreisindex mit Wirkung zum 1. Januar 2022 angepasst.

Danach beträgt der Monatswert für die freie Verpflegung 270 €. Für verbilligte und unentgeltliche Mahlzeiten werden beim Frühstück 1,87 € und beim Mittag- bzw. Abendessen 3,57 € angesetzt. Der Monatswert für Unterkunft und Miete beträgt 241 €. Diese Werte sind jeweils als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Zudem wurden neue Sachbezugsfreigrenzen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz [EStG]) beschlossen. Die bisherige monatliche Freigrenze von 44 € wurde danach auf 50 € angehoben. Aufmerksamkeiten aus besonderem Anlass sind weiterhin bis 60 € steuer- und sozialversicherungsfrei (Lohnsteuer-Richtlinie 19.6).

Zu beachten ist wie bisher auch, dass bei Überschreitung der steuerlichen Freigrenzen die gesamte Sachleistung und nicht nur der die Freigrenze übersteigende Betrag steuerpflichtig ist. Vorausgesetzt wird zudem, dass die steuerfreien Sachbezüge zum ohnehin geschuldeten Lohn oder Gehalt gewährt werden.

Gutscheine und Geldkarten sind ein beliebtes Mittel der Gewährung von Sachzuwendungen. Doch nicht jede Art Gutschein und Geldkarte ist ein steuerfreier Sachbezug. Nur bestimmte zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die die Kriterien des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, gelten danach als Sachbezug.

Das Gesetz definiert klare Kategorien, die als steuerfreie Sachbezüge gelten. Demnach sind Gutscheine und Geldkarten für limitierte Netze als steuerfreier Sachbezug anzusehen, sofern sie lediglich zum Erwerb von Waren und Dienstleistungen berechtigen und diese von einem*r Aussteller*in mit Sitz im Inland erworben werden. Für Aussteller*innen mit Sitz im Ausland wird vorausgesetzt, dass zumindest die Stellen, bei denen die Gutscheine oder Geldkarten eingelöst werden können, im Inland ansässig sind. Zudem muss sichergestellt sein, dass die Anzahl dieser Gutscheine und Geldkarten akzeptierenden Stellen limitiert ist. Gutscheine oder Geldkarten können z. B. von Einzelhandelsketten oder Einkaufszentren vergeben werden.

Gutscheine und Geldkarten für den Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus einer stark limitierten Produktpalette gelten ebenfalls als Sachbezug. Eine Limitierung von akzeptierenden Stellen wird in diesen Fällen nicht vorausgesetzt. In dieser Kategorie ist es zudem irrelevant, ob die Waren oder Dienstleistungen im Inland bezogen werden. Zu diesem Bereich gehören bspw. Bücher, Zeitungen, Zeitschriften, Hörbücher oder sogar Streamingdienste. Auch Fitnessstudio-Mitgliedschaften oder Kinokarten können dieser Gruppe zugeordnet werden. Das wohl bekannteste Beispiel sind Sachleistungen für Fahrzeuge, zu denen Kraftstoffe und auch Ladestrom gehören.

Zum Bereich „Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken“ gehören Waren oder Dienstleistungen für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen oder Reha-Maßnahmen, aber auch Essensgutscheine und Restaurantschecks. Besonders zu beachten ist, dass die Waren oder Dienstleistungen im Inland in Anspruch genommen werden müssen, wobei die Anzahl der Akzeptanzstellen keine Rolle spielt.

Die Freigrenze für Sachbezüge steigt ab dem 1. Januar 2022 auf 50 €.

Klare Definition zur Einordnung der steuerfreien Sachbezüge.

Amazon-Gutscheine sind künftig als **Geldleistung** zu betrachten.

Antragstellung für das **Lohnsteuerermäßigungsverfahren 2022** bereits seit **Oktober 2021** möglich.

Dauerhafter Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ab 2022.

Der Grundfreibetrag steigt weiter an.

Demgegenüber werden nicht zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, als Geldleistungen behandelt und sind folglich zu versteuern.

Für Geldkarten und Gutscheine, die unbegrenzte Einlösungsmöglichkeiten bieten, gelten ab 2022 schärfere Voraussetzungen. Danach sind Gutscheine oder Geldkarten, die überall und uneingeschränkt eingesetzt werden können, als Barlohn zu versteuern. Hierzu gehören bspw. Amazon-Gutscheine, da mit den Gutscheinen auch Produkte von Fremdanbieter*innen erworben werden können. Die Übergabe eines solchen Gutscheins ist künftig als Geldleistung einzuordnen und vollumfänglich zu versteuern.

Änderungen bei den Freibeträgen

Freibeträge für den Lohnsteuerabzug 2022 können bei dem jeweils zuständigen Finanzamt beantragt werden. Umfasst sind bspw. erhöhte Werbungskosten bei Pendler*innen, Unterhaltsaufwendungen an gesetzlich unterhaltsberechtigte Personen oder Mehraufwendungen für eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung. Durch die Berücksichtigung der Freibeträge mindert sich die durch den*die Arbeitgeber*in einzubehaltende Lohnsteuer.

Entsprechende Antragsformulare sind im Formularcenter der Bundesfinanzverwaltung abrufbar. Eine elektronische Antragstellung über das Elster-Verfahren ist seit dem 1. Oktober 2021 möglich. Soweit die Werbungskosten voraussichtlich in Folgejahren ähnlich ausfallen, kann der Antrag auch direkt auf zwei Kalenderjahre gestellt werden.

Entsprechende Anträge setzen allerdings voraus, dass die Werbungskosten, Sonderausgaben oder die außergewöhnlichen Belastungen im Jahr 600 € übersteigen. Für die Berücksichtigung von Werbungskosten müssen diese zusätzlich den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € überschreiten.

Dem Lohnsteuerabzugsverfahren 2022 werden grundsätzlich die ELStAM-Daten zugrunde gelegt, die antragsunabhängig Gültigkeit haben. Für antragsgebundene Steuermerkmale muss ein entsprechender Antrag in 2022 gestellt werden, es sei denn, dass der in 2021 gestellte Antrag für zwei Jahre Geltung beansprucht.

Der erhöhte Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird ab dem Jahr 2022 dauerhaft mit 4.008 € über die Steuerklasse II berücksichtigt. Der ELStAM-Freibetrag wird insoweit entfallen. Der Zusatz-Entlastungsbetrag von 240 € für jedes weitere Kind kann aber beim zuständigen Finanzamt beantragt werden.

Der Grundfreibetrag zur Einkommensteuer zwecks Sicherstellung des Existenzminimums wurde seit 2013 jährlich angehoben und steigt zum 1. Januar 2022 um weitere 3% auf nunmehr 9.984 € bei Ledigen und auf 19.968 € bei Verheirateten.

Aktuelles zur Elektromobilität

Werden Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge als Firmenwagen genutzt, können erhebliche Steuererleichterungen in Anspruch genommen werden.

Für reine Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis unter 60.000 €, die im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2030 angeschafft werden und kein Kohlenstoffdioxid ausstoßen, ist lediglich ein Viertel des Bruttolistenpreises als Bemessungsgrundlage für den geldwerten Vorteil anzusetzen. Die Bemessungsgrundlage erhöht sich auf die Hälfte bei einem Bruttolistenpreis von über 60.000 €.

Für Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge ist nach wie vor die halbierte Bemessungsgrundlage mit folgender Änderung zugrunde zu legen. Bei einer Anschaffung zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2024 ist die hälftige Bemessungsgrundlage nur noch zugrunde zu legen, soweit die Kohlendioxidemission maximal 50 Gramm pro Kilometer oder die Reichweite des Fahrzeugs unter ausschließlicher Nutzung des elektrischen Antriebs mindestens 60 km und ab 2025 mindestens 80 km beträgt.

Für die entsprechenden Zeiträume maßgebend ist die Anschaffung und nicht die Neuzulassung. Dies gilt auch für gebrauchte Elektrofahrzeuge. Folglich gelten vorstehende Regelungen erstmals für Anschaffungen des Jahres 2019.

Corona-Update

Mit dem Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz (AbzStEntModG) wird die Auszahlungsfrist für die Coronasonderzahlungen bis einschließlich 31. März 2022 verlängert.

Zuschüsse und Sachbezüge von Arbeitgeber*innenseite von einmalig bis zu 1.500 € sind demnach in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 gemäß § 3 Nr. 11a Einkommensteuergesetz (EStG) steuer- und sozialversicherungsfrei. Vorausgesetzt wird aber, dass die Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Teilzeitbeschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte können von der Coronasonderzahlung mehrfach profitieren, da diese je Arbeitsverhältnis auf 1.500 € beschränkt ist.

Mit der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverlV), dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und weiteren Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurden die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld im Wesentlichen bis zum 31. März 2022 verlängert.

Die Erstattung der von den Arbeitgeber*innen während der Kurzarbeit zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge reduziert sich allerdings im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 von bisher 100% auf nur noch 50%.

Nehmen Beschäftigte während der Kurzarbeit an einer geförderten beruflichen Weiterbildung teil, werden die anderen 50% der Sozialversicherungsbeiträge ebenso erstattet.

Haben Beschäftigte spätestens für März 2021 erstmalig Kurzarbeitergeld erhalten, kann das Kurzarbeitergeld nunmehr bis zum 31. März 2022 in Anspruch genommen werden. Zudem wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze im Zeitraum von Januar 2022 bis März 2022 auch auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.

Neue Regelungen ab 2022 bei Plug-in-Hybrid-Fahrzeugen.

Verlängerung der Coronasonderzahlung bis zum 31. März 2022.

Verlängerung der Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2022.

Erhöhte Leistungssätze unter bestimmten Voraussetzungen bis März 2022 möglich.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind ab 2022 steuerpflichtig.

Homeoffice-Pauschale soll bis Ende 2022 verlängert werden.

Neue Pauschwerte für Umzugsauslagen bzw. Unterrichtskosten ab April 2022.

Zudem ist es weiterhin möglich, während der Kurzarbeit in einem Minijob anrechnungsfrei hinzuverdienen. Dies gilt bis einschließlich 31. März 2022.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld können steuerfrei nur noch für Lohnzahlungszeiträume gewährt werden, die vor dem 1. Januar 2022 beendet wurden.

Rund ums Homeoffice – steuerfreie Kostenerstattungen

Im Rahmen der Coronapandemie gewinnt das Arbeiten im Homeoffice erneut an Bedeutung.

Die Überlassung von Arbeitsmaterialien an Arbeitnehmer*innen zur unentgeltlichen Nutzung stellt keinen Arbeitslohn dar (R 19.3 Abs. 2 Nr. 1 Lohnsteuer-Richtlinien [LStR]), soweit die private Nutzung ausgeschlossen ist. Die Arbeitsmittel müssen hierzu aber jeweils im Besitz des*der Arbeitgeber*in verbleiben.

Zudem ist die steuerfreie Erstattung von betrieblich veranlassten Telefonkosten ohne Einzelnachweise bis zu 20% des Rechnungsbetrages, aber maximal bis zu 20 € im Monat möglich. Internetkosten können mit 25% pauschal versteuert werden.

Bei Kostenerstattungen für die Einrichtung eines Arbeitszimmers handelt es sich aber grundsätzlich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Eine schriftliche Vereinbarung für die Überlassung von Arbeitsmitteln ist zu empfehlen.

Wird die berufliche Tätigkeit ausschließlich in häuslichen Räumlichkeiten ausgeübt, sollen die steuerlichen Pauschalen auch im Jahr 2022 gewährt werden. Der Höchstbetrag beträgt 5 € pro Tag, maximal aber 600 € im Jahr. Es sei aber darauf hingewiesen, dass sich diese erst nach Überschreitung des Arbeitnehmerfreibetrages von 1.000 € auswirken.

Aus dem vorgelegten Koalitionsvertrag der Ampelkoalition geht hervor, dass die steuerliche Homeoffice-Pauschale bis Ende 2022 verlängert werden soll.

Umzugspauschale 2022

Bestimmte Umzugskosten von Arbeitnehmer*innen können von Arbeitgeber*innen steuerfrei erstattet werden. Vorausgesetzt wird ein beruflich bedingter Umzug, wie z.B. bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung, beim Wechsel des Arbeitsplatzes oder bei einer Versetzung.

Das Bundesumzugskostengesetz (BUKG) informiert darüber, in welcher Höhe Kosten steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden können.

Mit Schreiben vom 21. Juli 2021 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) die Pauschalen für sonstige Umzugsauslagen und Unterrichtskosten für 2021 und 2022 angepasst. Bis einschließlich März 2022 können Pauschalen von 870 € und 580 € für jede weitere Person, wie bspw. Ehepartner oder Kinder, gezahlt werden. Ab April 2022 erhöhen sich die Werte auf 886 € bzw. 590 €.

Wird am Tag vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung mehr unterhalten oder ist eine solche nach dem Umzug noch nicht eingerichtet, beträgt die Pauschale 174 € bzw. ab April 2022 177 €.

Leistet der*die Arbeitgeber*in keinen steuerfreien Ersatz, können Arbeitnehmer*innen diese Aufwendungen aber als Werbungskosten geltend machen.

Ab dem 1. April 2022 können die Kosten für den Nachhilfeunterricht von Kindern nach einem beruflich veranlassten Umzug bis zu einem Höchstbetrag von 1.181 € als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Hinzuverdienstgrenze bei Rentner*innen

Im Dezember 2020 hatten Bundestag und Bundesrat eine befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze bis Ende 2021 beschlossen, um die Weiterbeschäftigung bzw. die Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach dem Renteneintritt zu ermöglichen. Hierdurch sollte den durch Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen infolge Corona ausgelösten Personalengpässen entgegengewirkt werden.

Der Gesetzgeber hat diese Sonderregelung nunmehr bis einschließlich Ende 2022 verlängert.

Demnach dürfen Frührentner*innen, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, auch im Jahr 2022 bis zu 46.060 € hinzuverdienen, ohne dass dies auf deren Rente angerechnet wird.

Der Hinzuverdienstdeckel soll auch im Jahr 2022 keine Anwendung finden. So darf weiterhin eine Kombination aus voller Frührente und Hinzuverdienst durchaus über dem letzten Bruttogehalt liegen.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für sämtliche Frührentner*innen mit vorgezogener Altersrente. Frührentner*innen, die erst ab 2022 vorgezogene Rente beziehen, profitieren gleichfalls von der Regelung. Ab 2023 wird voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € pro Kalenderjahr gelten.

Bei den Hinzuverdienstregelungen für Erwerbsminderungsrenten oder bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten gibt es hingegen keine Veränderungen.

Infolge des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG) werden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung seit dem Jahr 2005 stufenweise in die sogenannte nachgelagerte Besteuerung überführt. Bei Rentner*innen, die 2005 oder vorher in Rente gegangen sind, sind danach 50% der Rentenbezüge weiterhin steuerfrei. Dieser Anteil verringert sich schrittweise je nach Renteneintrittsjahr bis zum Jahr 2040 vollständig.

Für das Jahr 2022 erhöht sich der steuerpflichtige Rentenanteil danach von 81 % auf 82 %. Für Rentner*innenjahrgänge, die 2022 neu hinzukommen, bleiben demnach nur noch 18 % der Bruttojahresrente steuerfrei.

Hinzuverdienstgrenze von Rentner*innen bleibt bei 46.060 €.

Hinzuverdienstdeckel findet weiterhin keine Anwendung.

Der steuerpflichtige Rentenanteil steigt im Jahr 2022 auf 82%.

SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen 2022 – Entwicklung der Beiträge zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beträgt seit dem 1. Januar 2022 bundeseinheitlich unverändert 4.837,50 € monatlich bzw. 58.050 € jährlich.

Demgegenüber ist die BBG in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung seit dem 1. Januar 2022 in den neuen Bundesländern auf 6.750 € im Monat bzw. 81.000 € im Jahr gestiegen. In den alten Bundesländern ist sie hingegen erstmalig auf 7.050 € im Monat bzw. 84.600 € im Jahr gesunken. In der knappschaftlichen Rentenversicherung West ist die Einkommensgrenze auf monatlich 8.650 € gesunken und in Ost auf 8.350 € gestiegen.

Die Beurteilung, ob sich ein*e Arbeitnehmer*in gesetzlich, freiwillig gesetzlich oder privat krankenversichern lassen kann, hängt davon ab, ob dessen bzw. deren regelmäßiges Arbeitsentgelt über oder unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) liegt. Zum Jahreswechsel müssen Entgeltveränderungen in die Prognose für das Folgejahr einbezogen werden. 2022 beträgt die allgemeine JAEG unverändert 64.350 € jährlich. Dies entspricht einem monatlichen Betrag von 5.362,50 €.

Für Personen, die am 31.12.2002 als Arbeitnehmer*in in einer krankenversicherungsfreien Beschäftigung standen und privat krankenversichert waren, gilt eine besondere JAEG. Sie bleibt im Jahr 2022 ebenfalls unverändert bei 58.050 €. Dies entspricht einem Betrag von 4.837,50 € im Monat.

Der Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung bleibt konstant bei 14,6%. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung für 2022 beträgt 1,3%.

Trotz des Bundeszuschusses für die Finanzierung der Pflegeversicherung in Höhe von 1 Mrd. € sieht das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung eine Erhöhung des Beitragszuschlages für Kinderlose vor. Somit erhöht sich dieser ab dem 1. Januar 2022 um 0,1 Prozentpunkte auf nunmehr 0,35%. Der Pflegeversicherungsbeitrag beträgt demnach insgesamt 3,4%.

Der Beitragssatz für die gesetzliche Rentenversicherung bleibt bis zum Jahr 2023 beim aktuellen Wert von 18,6% stabil.

In der Arbeitslosenversicherung kommt es zu einer Beitragssteigerung. Hintergrund hierfür ist das zeitlich befristete Flexirentengesetz, das für die Beitragserleichterung bis Ende 2021 gesorgt hat. Der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung bleibt zwar bei 2,4% stabil. Für Arbeitnehmer*innen, die bspw. nach Erreichen der Regelaltersgrenze als Altersvollrentner*innen versicherungspflichtig beschäftigt sind, erhöht sich der Beitragssatz allerdings, sodass Arbeitgeber*innen wieder den halben Arbeitslosenversicherungsbeitragssatz, derzeit 1,2%, zu entrichten haben.

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) wurde die Insolvenzgeldumlage (U3) im Jahr 2021 von 0,06% auf 0,12% erhöht. Diese Umlage wird im Jahr 2022 wieder auf 0,09% gesenkt.

Der Abgabesatz für die Künstlersozialkasse (KSK) beträgt für das Jahr 2022 unverändert 4,2%.

Die **BBG** in der gesetzlichen **Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung** wurde in den alten Bundesländern **erstmalig gesenkt**.

Die **JAEG** bleibt **unverändert** bei 64.350 € jährlich.

Der **Pflegeversicherungs-Beitragszuschlag** für **Kinderlose** steigt ab 2022.

Der **halbe Arbeitslosenversicherungsbeitrag** soll von Arbeitgeber*innen **wieder entrichtet** werden.

Die **Insolvenzgeldumlage** wird auf 0,09% gesenkt.

Für Minijobs im gewerblichen Bereich gelten seit dem 1. Januar 2022 neue Beitragssätze. Die Umlage 1 sinkt von 1,0% auf 0,9%. Die Umlage 2 reduziert sich von 0,39% auf 0,29%.

In der dritten Stufe erhöht sich der Mindestlohn zum 1. Januar 2022 auf 9,82 €. Zum 1. Juli 2022 wird er weiter auf 10,45 € ansteigen.

Die Erhöhung des Mindestlohns hat auch Auswirkungen auf die maximal möglichen Arbeitsstunden im Rahmen eines Minijobs. Seit dem 1. Januar 2022 dürfen demnach geringfügig Beschäftigte monatlich höchstens 45,82 Stunden und ab dem 1. Juli 2022 nur noch 43,06 Stunden tätig sein.

Drittes Bürokratieentlastungsgesetz – Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das Dritte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG III) greift das Thema Digitalisierung auf, soll die mittelständische Wirtschaft von mühsamer Papierarbeit entlasten und die aufwendige Bürokratie reduzieren. Zentraler Baustein dieses Gesetzes ist u.a. die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Für alle Ärzt*innen besteht bereits seit dem 1. Oktober 2021 die Verpflichtung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für gesetzlich Krankenversicherte nur noch elektronisch an die Krankenkassen zu übermitteln. Da die elektronische Abwicklung für manche Ärzt*innenpraxen erhebliche Probleme verursachte, soll die tatsächliche Umsetzung nunmehr im Rahmen einer Pilotierungsphase in der Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 erfolgen. Das neue Verfahren wird demnach voraussichtlich ab dem 1. Juli 2022 für alle Betroffenen zur Pflicht.

Die praktische Umsetzung des neuen Datenübermittlungsverfahrens zur eAU soll seit dem 1. Januar 2022 in der Entgeltabrechnung eingeführt werden.

Um die eAU auch bei geringfügig Beschäftigten abrufen zu können, muss nunmehr auch die Angabe zur gesetzlichen Krankenversicherung im Lohnabrechnungsprogramm erfasst werden.

Das neue Verfahren gilt nicht für privat krankenversicherte Arbeitnehmer*innen.

Änderungen im DEÜV-Meldeverfahren

Zum 1. Januar 2022 sind zahlreiche Änderungen im DEÜV-Meldeverfahren in Kraft getreten.

DEÜV-Meldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind seit dem 1. Januar 2022 um folgende Steuerdaten zu erweitern:

- Steuer-Identifikationsnummer des*r Beschäftigten
- Steuernummer des*r Arbeitgeber*in
- Art der Besteuerung

Digitalisierung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen schreiet im Jahr 2022 voran.

Ergänzung der DEÜV-Meldungen mit Steuerdaten ab 2022 Pflicht.

Mehrere Änderungen im Meldeverfahren bei kurzfristigen Beschäftigungen.

Geburtsland des*der Mitarbeiter*in ist ohne Sozialversicherungsnummer in die Personalakte aufzunehmen.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen ab 2022 in Höhe von 15%.

Hintergrund für das neue Meldeverfahren ist die Prüfung des Steuereinzugs. Für den Einzug der pauschalen Steuer von 2% ist die Minijob-Zentrale zuständig. Bei individueller Besteuerung zieht wiederum das zuständige Finanzamt die Steuer ein.

Für kurzfristige Beschäftigungen ergeben sich ab 2022 gleich zwei Änderungen. Zum einen muss die Art der Krankenversicherung gemeldet werden, obwohl alle sozialversicherungsfrei sind. Zum anderen sollen Arbeitgeber*innen bei der Anmeldung eine unverzügliche elektronische Rückmeldung von der Minijob-Zentrale darüber erhalten, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im laufenden Kalenderjahr bestanden haben.

Arbeitgeber*innen sind seit dem 1. Januar 2022 zudem über die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) verpflichtet, einen Nachweis über den Krankenversicherungsschutz der kurzfristig Beschäftigten zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Eine weitere Änderung im elektronischen Antrags- und Erstattungsverfahren beruht auf dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Seit dem 1. Januar 2022 ist die Übermittlung des mutmaßlichen Entbindungstags eine Pflichtangabe. Diese Angabe ist für die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen bei Beschäftigungsverbot oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zwingend notwendig.

Zudem ist künftig die Angabe des Geburtslandes des*der Arbeitnehmer*in vorgesehen, sofern keine Sozialversicherungsnummer vorhanden ist. Die Versicherungsnummer soll künftig über das Abfrageverfahren der deutschen Rentenversicherung genutzt werden. Die Meldung über Namens- oder Anschriftenänderungen der Beschäftigten wird hingegen nicht benötigt, da die Sozialversicherungsträger*innen diese Angaben von den Meldebehörden erhalten.

Änderungen bzgl. der Betriebsdaten können initiativ vorgenommen werden, wie bspw. die Anschrift des Unternehmens bei abweichender Postanschrift. In die Zukunft gerichtete Änderungen können höchstens drei Monate im Voraus gemeldet werden.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist ab 2022 verpflichtend

Nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, für vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossene Gehaltsumwandlungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2022 zusätzlich 15% des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtungen zu leisten. Dies gilt jedoch nur, soweit der*die Arbeitgeber*in hierdurch Sozialversicherungsbeiträge nach § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einspart.

Diese Verpflichtung betrifft Gehaltsumwandlungen über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung. Demgegenüber finden diese Regelungen keine Anwendung auf Entgeltumwandlungen im Rahmen einer Unterstützungskasse oder einer arbeitnehmer*innenfinanzierten Direktzusage.

Für Neuzusagen gilt der verpflichtende gesetzliche Arbeitgeberzuschuss bereits ab dem 1. Januar 2019.

Für Zwecke der Ermittlung der Sozialversicherungsersparnis wird der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeits-

losenversicherung zugrunde gelegt. Von der Sozialversicherungspflicht befreit ist ein Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich Arbeitgeberzuschuss von bis zu höchstens 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung. Im Jahr 2022 beträgt der befreite Höchstbeitrag inklusive Arbeitgeberzuschuss 3.384 € pro Jahr bzw. 282 € pro Monat.

Der Zuschuss kann pauschal in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages geleistet oder bei geringerer Sozialversicherungsersparnis für jede*n einzelne*n Arbeitnehmer*in konkret und im Einzelfall ermittelt werden.

Die pauschale Abrechnung bietet mehr Transparenz, verursacht weniger Verwaltungsaufwand und ist weniger fehleranfällig als die konkrete Einzelfallberechnung.

Zudem ist eine ausreichende zeitliche Vorbereitung und die Rücksprache mit den Versorgungsträger*innen für die Implementierung des Zuschusses im Entgeltabrechnungssystem erforderlich.

Reform des Statusfeststellungsverfahrens

Zum 1. April 2022 wird das Statusfeststellungsverfahren reformiert. Die Änderungen hat der Gesetzgeber zunächst für den Zeitraum vom 1. April 2022 bis zum 30. Juni 2027 befristet.

Bislang hat die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) über die Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit in den einzelnen Sozialversicherungszweigen entschieden.

Das Statusfeststellungsverfahren soll künftig über den Erwerbsstatus, d. h. über die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit entscheiden. Die Feststellung des Erwerbsstatus soll bereits vor Aufnahme einer Beschäftigung möglich sein.

Der eingeschränkte Prüfungsumfang soll das Prüfungsverfahren beschleunigen und von bürokratischem Aufwand entlasten.

Ein neues Werkzeug, die Gruppenfeststellung, soll es zudem ermöglichen, mehrere gleichartige und auch in der Zukunft liegende Auftragsverhältnisse eines*r Auftraggeber*in in einem Verfahren zu klären.

Bestimmte Dreieckskonstellationen, wie bspw. projektbezogene Tätigkeiten oder bei ausländischen Arbeitskräften, können ebenfalls in einem Verfahren beurteilt werden.

Die DRV Bund wird die Reformbausteine bis Ende 2025 testen und sie möglicherweise anschließend dauerhaft umsetzen.

Für die Zuschussberechnung sind mehrere Varianten möglich.

Das neue Statusfeststellungsverfahren tritt am 1. April 2022 in Kraft.

Monatliche Verdiensterhebung ist für ausgewählte Betriebe ab 2022 erforderlich.

Sonderregelung zum Kinderkrankengeld bleibt voraussichtlich bis zum 19. März 2022 bestehen.

Novellierung des Verdienststatistikgesetzes

Nach dem Verdienststatistikgesetz (VerdStatG) sind für April 2021 einmalig und ab dem Kalenderjahr 2022 monatlich die Arbeitsverdienste ausgewählter Betriebe zu erheben. Hiervon sind Betriebe in der Landwirtschaft, des produzierenden Gewerbes und im Dienstleistungsbereich betroffen.

Zwar findet die neue Erhebung monatlich statt, bringt aber erhebliche Vereinfachungen mit sich. Mit der neuen monatlichen Verdiensterhebung werden die drei bisherigen Verdiensterhebungen – Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE), Verdienststrukturerhebung (VSE) und Sondererhebung Verdienste – künftig zusammengefasst.

Ziel der monatlichen Verdiensterhebung ist, z. B. zum durchschnittlichen Verdienstniveau, zur Anzahl der vom Mindestlohn betroffenen Personen oder zum Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern ein aktuelleres Bild zu erhalten.

Die Verdienstdaten können in elektronischer Form direkt aus der Lohnbuchhaltung an das Statistische Bundesamt übermittelt werden. Die Meldung wird vom Bundesamt an das zuständige Landesamt weitergeleitet.

Eine Datenübermittlung über IDEV (Internet-Datenerhebung im Verbund) ist ebenfalls möglich.

Sonderregelung zum Kinderkrankengeld

Auch in diesem Jahr haben gesetzlich krankenversicherte Eltern Anspruch auf das erweiterte Kinderkrankengeld zur Betreuung ihrer Kinder in der häuslichen Umgebung. Jedem Elternteil stehen erneut 30 Kinderkrankentage pro Kind zur Verfügung, für Alleinerziehende sind es 60 Tage. Bei mehreren Kindern beträgt dieser Anspruch maximal 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende hingegen 130 Arbeitstage.

Das Kinderkrankengeld kann zudem bis zum 19. März 2022 auch dann beansprucht werden, wenn das Kind nicht erkrankt ist, sondern wegen bspw. Kita- oder Schulschließungen, angeordneter Schul- oder Betriebsferien oder einer Aufhebung der Präsenzpflcht zu Hause betreut werden muss. Dies gilt auch, wenn das Kind aufgrund eines positiven Corona-schnelltest-Ergebnisses nicht in die Schule oder Kita gehen darf. Eltern, die im Homeoffice arbeiten, sind ebenfalls anspruchsberechtigt.

Die Übertragung der Anspruchstage von einem Elternteil auf den anderen Elternteil ist lediglich mit Zustimmung des*der Arbeitgeber*in möglich, der*die den Elternteil dann für den Zeitraum der Betreuung freistellen muss.

Ab dem 20. März 2022 soll der Anspruch auf Kinderkrankengeld dann wieder nur bei einer Erkrankung des Kindes und dem entsprechenden Betreuungsbedarf bestehen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandanten dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandanten bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeitern, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexperten in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexperten der HLB Linn Goppold jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.

www.linngoppold.de/team

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 12.01.2022