

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

3

2022

THEMA 1:

Energiepreispauschale

THEMA 2:

Elektronische Führung
der Entgeltunterlagen

THEMA 3:

Änderungen im
Nachweisgesetz

Aktuelle Änderungen

ENERGIEPREISPAUSCHALE

Die jüngst verabschiedete Energiepreispauschale (EPP) in Höhe von 300 € soll die gestiegenen erwerbsbedingten Wegeaufwendungen gem. §§ 112 bis 122 Einkommensteuergesetz (EStG) kompensieren.

Die Pauschale stellt eine einmalige steuerpflichtige Entschädigungszahlung dar, die mit den individuellen Steuermerkmalen besteuert wird. Gegebenenfalls können zusätzlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag anfallen. In der Sozialversicherung entfallen auf diesen Betrag keine Abgaben, da es sich nicht um Arbeitsentgelt i. S. v. § 14 SGB (Sozialgesetzbuch) IV handelt.

Arbeitnehmer*innen erhalten die Energiepreispauschale gem. § 117 EStG von Arbeitgeber*innen ausgezahlt, wenn sie Arbeitslohn i. S. v. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG aus einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis (Stichtag ist der 1. September 2022) beziehen und in eine der Steuerklassen 1 bis 5 eingereiht sind.

Für die Ermittlung der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer*innen ist die am 1. September 2022 geltende Steuerklasse ausschlaggebend. Arbeitnehmer*innen, die vor dem 1. September 2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind bzw. nach diesem Datum eingestellt werden, bleiben ebenso wie vor bzw. nach dem 1. September 2022 geänderte Steuerklassen unberücksichtigt.

Ferner können geringfügig Beschäftigte die Pauschale erhalten, die nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal besteuerten Arbeitslohn beziehen. Hierbei wird eine schriftliche Bestätigung der Minijobberin bzw. des Minijobbers über das erste Dienstverhältnis vorausgesetzt.

Arbeitnehmer*innen, die Lohnersatzleistungen wie z. B. Krankengeld, Elterngeld oder Kurzarbeitergeld beziehen, sind anspruchsberechtigt, soweit zum o. g. Stichtag ein gegenwärtiges aktives Dienstverhältnis besteht. Den Bezug von Elterngeld im laufenden Kalenderjahr haben Arbeitnehmer*innen den Arbeitgeber*innen nachzuweisen.

Der Auszahlungszeitpunkt hängt vom Zeitraum für die Lohnsteuer-Anmeldung der bzw. des Arbeitge-

benden ab. Bei monatlichen Lohnsteuer-Anmeldungen soll die Auszahlung der EPP grundsätzlich im September 2022 erfolgen. Erfolgt die Lohnsteuer-Anmeldung quartalsweise, dürfen Arbeitgeber*innen mit der Auszahlung der EPP bis Oktober 2022 warten. Bei der jährlichen Lohnsteuer-Anmeldung bis zum 10. Januar 2023 haben die Arbeitgeber*innen das Wahlrecht, ob und wann eine Auszahlung (September bis Dezember) erfolgt.

Die Arbeitgeber*innen haben die EPP gesondert vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer einzubehalten, die im monatlichen Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum bis zum 12. September 2022, im Kalendervierteljahr bis zum 10. Oktober 2022 und im Kalenderjahr bis zum 10. Januar 2023 anzumelden und abzuführen ist.

Übersteigt die insgesamt zu gewährende EPP den Betrag, der insgesamt an Lohnsteuer abzuführen ist, wird der übersteigende Betrag den Arbeitgeber*innen vom Finanzamt erstattet.

Eine von Arbeitgeber*innen ausgezahlte EPP ist in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung gem. § 41b Abs. 1 S. 2 EStG mit dem Großbuchstaben E anzugeben.

Arbeitgeber*innen, die keine Lohnsteuer-Anmeldung abgeben, sind von der Auszahlung der EPP ausgeschlossen.

Keinen Anspruch haben Empfänger*innen von Versorgungsbezügen, insbesondere Beamtenpensionär*innen sowie Rentner*innen, die im Veranlagungszeitraum 2022 keine Einkünfte aus §§ 13, 15, 18 EStG oder aus § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG beziehen.

Die Energiepreispauschale ist von einer Lohnpfändung nicht umfasst, da es sich arbeits- und sozialversicherungsrechtlich nicht um Arbeitslohn bzw. Arbeitsentgelt handelt.

Sind die o. g. Voraussetzungen zwar nicht erfüllt und hat die bzw. der Arbeitnehmende dennoch grundsätzlich einen Anspruch auf die EPP, dann erfolgt die Auszahlung im Rahmen der Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022. Hierfür ist kein gesonderter Antrag erforderlich. Die Auszahlung kann auch dann über die Einkommensteuererklärung 2022 erfolgen, soweit die bzw. der Arbeitgebende ausschließlich Minijobber*innen beschäftigt.

Es ist empfehlenswert, die unterschiedlichen Arbeitnehmendengruppen vor der Auszahlung auf die Anspruchsberechtigung hin zu prüfen und die Nachweise von den Minijobber*innen und über den Elterngeldbezug einzuholen.

BEWERTUNG DER FAHRTEN ZWISCHEN WOHNUNG UND ERSTER TÄTIGKEITSSTÄTTE

Der entgeltwerte Vorteil für die Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges kann nach der sog. 1 %-Regelung versteuert werden. In diesem Fall werden die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte grundsätzlich zusätzlich mit 0,03 % versteuert.

Gemäß dem Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 3. März 2022 soll die 0,03 %-Regelung für volle Kalendermonate auch in Monaten Anwendung finden, in denen das dauerhaft überlassene Fahrzeug zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte tatsächlich nicht genutzt wird, beispielsweise bei Teilzeitvereinbarungen, Homeoffice oder durch Urlaub oder Krankheit bedingtem Nutzungsausfall in vollen Kalendermonaten.

Alternativ ist auch die Berechnung mit der 0,002 %-Regelung (Einzelbewertung) möglich. Die Entscheidung für die Anwendung der 0,03 %-Regelung oder der Einzelbewertung für jedes Kalenderjahr ist einheitlich für alle der bzw. dem Arbeitnehmenden überlassene betrieblichen Dienstfahrzeuge vorzunehmen. Zwischen beiden Methoden darf grundsätzlich unterjährig nicht gewechselt werden. Jedoch ist ein unterjähriger Wechsel von der 0,03 %-Regelung zur Einzelbewertung oder umgekehrt für das gesamte Kalenderjahr im laufenden Kalenderjahr und vor Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung im Rahmen des § 41c Einkommensteuergesetz (EStG) möglich. In der Sozialversicherung ist eine rückwirkende Änderung von der 0,03 %- auf die 0,002 %-Regelung bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen, die unter der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegen, nicht zulässig.

ENTFERNUNGSPAUSCHALEN

Mit dem Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 18. November 2021 wurde bestimmt, dass die Anwendung der Vereinfachungsregelung (15-Tage-Regelung) nur noch bei einer Fünf-Tage-Woche angewendet werden darf. Wenn sich demnach

die Anzahl der Fahrten bei einer in die Zukunft gerichteten Prognose beispielsweise aufgrund von Teilzeitmodellen oder Homeoffice mindert, so verringert sich auch die Verrechnungsmöglichkeit. Das bedeutet, dass bei einer Drei-Tage-Woche aus Vereinfachungsgründen die Bewertung mit 3/5 von 15 Tagen zu erfolgen hat. Dies wird z. B. beim Fahrtkostenzuschuss, der pauschal versteuert wird, der Fall sein.

FÜNFTEL-REGELUNG BEI ÜBERSTUNDENVERGÜTUNGEN

Als ermäßigt zu besteuernde außerordentliche Einkünfte kommen insbesondere Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten in Betracht. Nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 2. Halbsatz Einkommensteuergesetz (EStG) ist eine Tätigkeit dann mehrjährig, wenn sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.

Mit Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 2. Dezember 2021 hat dieses entschieden, dass nachgezahlte Überstundenvergütungen, die für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten veranlagungszeitraumübergreifend geleistet werden, mit einem ermäßigten Steuersatz zu besteuern sind.

ZUSCHÜSSE ZUM ÖPNV UND 9-EURO-TICKET

Zuschüsse von Arbeitgeber*innen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für die Aufwendungen der Arbeitnehmer*innen für die Tickets der öffentlichen Verkehrsmittel gewährt werden, sind grundsätzlich in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen nach § 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei.

Mit dem Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 30. Mai 2022 wurde nun geregelt, dass es für die Monate Juni, Juli und August 2022 nicht beanstandet wird, wenn die Arbeitgeberzuschüsse aus Vereinfachungsgründen die tatsächlichen Aufwendungen, die gem. § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei zu gewähren sind, kalendermonatlich übersteigen, soweit die gesamten Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen.

Werden im Kalenderjahr 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt, als die bzw. der Arbeitnehmende Aufwendungen hatte, ist der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

AKTUELLE GRUNDSÄTZE ZU ELEKTRONISCHEN ENTGELTUNTERLAGEN

Seit 2022 sind Entgeltunterlagen für alle neuen Tatbestände in elektronischer Form zu führen. Diese Regelung hängt eng mit der elektronischen Betriebsprüfung zusammen, die ab 2023 vorgesehen ist. Welche ergänzenden Unterlagen zu den Entgeltunterlagen elektronisch geführt werden müssen, ist in § 8 Abs. 2 Beitragsverfahrensordnung (BVV) aufgelistet.

Die Unterlagen sollen im Grunde so geführt werden, wie in den „Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD) vorgesehen. Dies gilt, soweit es keine Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung gibt, die davon abweichen.

Für die Führung elektronischer Entgeltunterlagen müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt werden. Diese betreffen u. a. die Bezeichnung der Dateien, die Dateitypen oder die qualifizierten elektronischen Signaturen. Die Verantwortung der korrekten Speicherung der Unterlagen liegt bei den Arbeitgeber*innen.

Sofern noch nicht auf die elektronische Führung von Entgeltunterlagen umgestellt werden soll, können Arbeitgeber*innen einen Antrag auf die Befreiung i. S. d. § 8 Abs. 3 BVV stellen. Zuständig dafür ist der Prüfdienst der Rentenversicherung.

Nach Bewilligung des Antrages von dem zuständigen Rentenversicherungsträger gilt die elektronische Führung der Entgeltunterlagen für alle neuen Tatbestände spätestens ab dem 1. Januar 2027.

Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen für Zeiten vor dem 1. Januar 2022 ist nicht zwingend notwendig.

DIE MINDESTLOHNERHÖHUNG UND IHRE AUSWIRKUNGEN

Der gesetzliche Mindestlohn soll ab dem 1. Oktober 2022 auf 12 € je Zeitstunde erhöht und die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung dynamisiert werden.

Die dynamisierte Obergrenze beträgt ab Oktober 520 € und stellt auf eine Wochenarbeitszeit von zehn

Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn ab. Dies entspricht einer Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten im Monat.

Der Gesetzesentwurf zu § 8 Abs. 1b Sozialgesetzbuch (SGB) IV sieht vor, dass ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten nur noch für zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres zulässig ist. Hinzu kommt die Festlegung einer Obergrenze. Nach dem Wortlaut des Gesetzesentwurfs darf die Geringfügigkeitsgrenze nur um einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden. Demnach darf das Arbeitsentgelt in maximal zwei Monaten eines unvorhersehbaren Überschreitens höchstens 1.040 € betragen.

Von besonderer Bedeutung für die Sozialversicherung ist eine zeitnahe und sorgfältige Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit der Minijobber*innen.

BESTANDSCHUTZREGELUNGEN FÜR MIDIJOBBER*INNEN

Arbeitnehmer*innen, die am 30. September 2022 als Midijobber*innen über ein durchschnittliches Arbeitsentgelt bis 520 € verfügen, bleiben vorerst aufgrund von Bestandschutzregelungen längstens bis zum 31. Dezember 2023 unter den alten Midijob-Regelungen versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann aber ab dem 1. Oktober 2022 innerhalb von drei Monaten bei der Krankenkasse beantragt werden. Bei verspäteter Antragstellung gilt die Befreiung ab dem Folgemonat der Antragstellung.

Eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung ist ebenso auf Antrag bei der Agentur für Arbeit möglich.

Besonders zu beachten ist, dass es keine Bestandschutzregelungen, mit Ausnahme von Beschäftigungen in Privathaushalten, in der Rentenversicherung gibt. Die Pflicht zur Rentenversicherung bleibt so lange bestehen, bis der Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht gestellt wird.

Für Bestandschutzfälle werden Arbeitgeber*innen ab dem 1. Oktober 2022 DEÜV-Meldungen grundsätzlich an zwei Einzugsstellen melden, da für den Zweig der Rentenversicherung ein Minijob vorliegt.

Die Bestandschutzregelungen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung greifen bei Familienversicherungen nach § 10 Sozialgesetzbuch (SGB) V nicht. In der Arbeitslosenversicherung besteht hingegen weiterhin die Pflichtversicherung.

DER NEUE ÜBERGANGSBEREICH

Der neue Übergangsbereich soll ab dem 1. Oktober 2022 zwischen 520,01 € und 1.600 € liegen.

In der Beitragsberechnung wird es zwei neue Berechnungsformeln geben, die eine geringere Arbeitnehmer-Belastung und eine höhere Arbeitgeber-Belastung bewirken. Diese besondere Beitragsberechnung gilt nicht für die gesetzliche Unfallversicherung. In dem Fall ist das tatsächliche Entgelt maßgebend.

KURZARBEITERGELDZUGANGSVERORDNUNG

Mit der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) wurden die Zugangserleichterungen für das Kurzarbeitergeld (Kug) bis einschließlich 30. September 2022 verlängert.

Für Betriebe ist es weiterhin möglich, Kug zu erhalten, wenn mindestens 10 % ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Zur Vermeidung der Kurzarbeit sollen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kug aufbauen müssen. Auch Betriebe, die ab dem 1. Juli 2022 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung erneut Kurzarbeit beantragen müssen, können bis zum Ablauf des 30. September 2022 von den Zugangserleichterungen profitieren.

Für Unternehmen, die bis zum 30. Juni 2021 mit dem Bezug von Kug begonnen haben, wurde die höchstmögliche Bezugsdauer von 24 auf 28 Monate verlängert.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, sind ab dem 1. Juli 2022 nicht mehr anrechnungsfrei.

Die Leistungssätze betragen ab dem 1. Juli 2022 wieder 60 % bzw. 67 % der Nettoentgeltdifferenz.

Der Arbeitgeberzuschuss zum Kug von bis zu 80 % des Entgeltausfalls ist nicht mehr steuerfrei. Leiharbeiter*innen haben keinen Anspruch mehr auf Kug.

DIGITALE ARBEITSBESCHEINIGUNG

Die elektronische Übermittlung der Arbeits- und Nebeneinkommensbescheinigungen wird ab dem 1. Januar 2023 in der Regel zur Pflicht. Hiergegen darf durch betroffene Personen vor dem 1. Januar 2023 widersprochen werden.

ÄNDERUNGEN IM NACHWEISGESETZ

Ab dem 1. August 2022 sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, jeder bzw. jedem neuen Arbeitnehmenden umfangreichere und detailliertere Vertragsbedingungen nach der neuen Fassung des § 2 Nachweisgesetz (NachwG) schriftlich zu bestätigen – und dies zu einem früheren Zeitpunkt, als es bisher der Fall war.

Der Umsetzungsaufwand lässt sich verringern, indem bei Neueinstellungen ein Musterarbeitsvertrag verwendet wird, der bereits alle Pflichtangaben enthält. So kann vermieden werden, zusätzlich eine gesonderte Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen aushändigen zu müssen.

Der schriftliche Arbeitsvertrag ist spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung an neue Arbeitnehmer*innen auszuhändigen.

In bestehenden Arbeitsverhältnissen können Arbeitnehmer*innen ihren Auskunftsanspruch geltend machen und die wesentlichen Arbeitsbedingungen von der bzw. dem Arbeitgebenden anfordern. Hierbei haben Arbeitgebende sieben Tage Zeit zu reagieren.

Bei Verstößen können Bußgelder verhängt werden.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexpert*innen der Linn Goppold Treuhand GmbH jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.
www.linngoppold.de/team

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandant*innen 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 Mandant*innen bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeiter*innen, 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 Wirtschaftsexpert*innen in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

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: 04.08.2022