

# Lohnbuchhaltung 2022: Überblick der wichtigsten steuerrechtlichen Neuerungen

## Kurzarbeitergeld, Sachbezüge, Corona-Maßnahmen und sonstige Gesetzesänderungen mit Bezug zur Lohnabrechnung

Sehr geehrte interessierte Leserinnen und Leser,

auch in diesem Jahr haben wir für Sie wieder alle wichtigen steuerrechtlichen Änderungen und Neuerungen im Bereich Lohnbuchhaltung zusammengestellt. Die meisten Regelungen treten zum 1. Januar 2022 in Kraft, einzelne Maßnahmen sind rückwirkend bereits ab 2021 gültig.

Eine wesentliche Neuerung ist die steuerliche Neudefinition des Sachbezuges ab 01.01.2022. Diese Neuregelung erfordert eine Überprüfung, ob geldwerte Vorteile, die bisher als Sachbezüge abgerechnet wurden, weiterhin als Sachbezüge der pauschalen Lohnversteuerung für Sachbezüge und der Sachbezugsfreigrenze unterworfen werden können. Auch wurde eine Vielzahl von steuerlichen Regelungen aufgrund der Corona-Pandemie verlängert oder angepasst. Besonderes Augenmerk ist auf die Erhöhung des Mindestlohnes ab 2022 zu werfen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und stehen bei etwaigen Fragen stets gerne zur Verfügung.

Ihr Baker Tilly Lohnteam

## **A. Kurzarbeitergeld**

### **Verlängerung von Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld**

Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld, der Anspruch auf erhöhte Leistungssätze und die Hinzuverdienstmöglichkeiten während der Kurzarbeit sind aktuell bis zum 31. März 2022 verlängert worden.

Arbeitgeber haben demnach bis zum 31. März 2022 Anspruch auf Kurzarbeitergeld gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer können bis zum 31. März 2022 unterstützt werden. Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis zum 31. März 2022 zur Hälfte erstattet.

Der Bezug von Kurzarbeitergeld ist bis zu 12 Monate möglich. Die Bezugsdauer wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 31. März 2021 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum Ablauf des 31. März 2022, verlängert.

Das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in Kurzarbeit, die einen Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent haben, von Januar 2022 bis März 2022 weiterhin aufgestockt. Ab dem vierten Bezugsmonat - gerechnet ab März 2020 - auf 70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des entfallenen Nettoentgelts. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten entweder bis zum 31. März 2021 einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld erworben haben oder erstmals seit April 2021 in Kurzarbeit gegangen sind.

Bis zum 31. März 2022 bleibt es während der Kurzarbeit weiterhin möglich, in einem seit Beginn der Kurzarbeit neu aufgenommenen Minijob nach § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV anrechnungsfrei hinzuzuverdienen.

## **B. Sachbezüge**

### **1. Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug**

#### **1.1. Sachlohn für Mitarbeiter**

##### **1.1.1. Grundsatz**

Mit dem Jahressteuergesetz 2019 wurde der Sachlohnbegriff in § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG vom Gesetzgeber eingeschränkt. Gutscheine und Geldkarten sind ab 01.01.2022 nur noch als Sachbezug zu qualifizieren, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen. Der Verweis auf das ZAG hat in der Praxis zu Unsicherheit geführt. Das BMF hat daher zur Abgrenzung von

Geldleistung und Sachbezug mit Schreiben vom 13.04.2021, BStBl. 2021 I, S. 624, Stellung bezogen.

### 1.1.2. Ist Sinn und Zweck der Neuregelung die Minimierung von Sachlohnatbeständen?

Nein. Unsererseits sei vorangestellt, dass Sinn und Zweck der Neuregelung die Schaffung von klareren Abgrenzungskriterien zwischen Geld, E-Geld und Sachleistungen ist. Explizit nicht gewollt war seitens der Verwaltung hingegen die aktuell in Wirtschaft und Beraterschaft stehende Annahme, die Finanzverwaltung wolle damit die sogenannten Marketplaces aus der Steuerbegünstigung für Sachlohn ausschließen.

### 1.1.3. Was sind die wesentlichen Kriterien des neuen Sachlohnbegriffs

Zusammengefasst ist bei Gutscheinen weiterhin ein Sachbezug zu bejahen, wenn diese Gutscheine

- a) ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder einem Dritten berechtigen (Sachrelevanz) und
- b) ab dem 1. Januar 2022 zudem die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen (ZAG-Relevanz).

Sind danach sowohl die Sachrelevanz als erstes Kriterium für die Annahme eines Sachbezugs nach Tz. 24 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021, a.a.O., als auch die ZAG-Relevanz vollumfänglich zu bejahen, liegt ein Sachbezug vor. Infolge ergibt sich auch eine mögliche Anwendbarkeit der Sachbezugsfreigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG sowie der alternativen Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG.

## 2. Erhöhung der Sachbezugsfreigrenze

Zum 01.01.2022 wird die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG i.d.F. des Jahressteuergesetzes 2020 für steuerfreien **Sachlohn** angehoben, von bislang 44 Euro auf dann 50 Euro pro Monat. Gleichzeitig ändern sich die Kriterien, nach denen die Finanzverwaltung Geldkarten und Gutscheine vom Arbeitgeber als Sachlohnleistung anerkennt (siehe auch oben).

## 3. Neue Sachbezugswerte ab 01.01.2022

Der kalendertägliche Wert für **Mahlzeiten** (freie Verpflegung) wurde für ein Mittag- oder Abendessen von bisher 3,47 Euro ab 01.01.2022 auf **3,57 Euro** erhöht und für ein Frühstück von 1,83 Euro auf **1,87 Euro**. Die Monatswerte für Mittag- und Abendessen betragen somit ab 01.01.2022 jeweils **107,00 Euro** und für Frühstück **56,00 Euro**.

Der Monatswert für freie Unterkunft beträgt nun 241,00 Euro.

Bei der Überlassung einer Wohnung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bildet der ortsübliche Mietpreis die Grundlage für den geldwerten Vorteil aus der Überlassung. Ist ein solcher ortsüblicher

Mietpreis nicht oder nur schwer feststellbar, gelten feste Quadratmeterpreise (§ 2 Abs. 4 SvEV). Im Jahr 2022 beträgt dieser Quadratmeterpreis für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Wohnung 4,23 Euro pro Monat. Der Sachbezugswert für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Wohnung mit einfacher Ausstattung beträgt 3,46 Euro (monatlich je Quadratmeter).

## **C. Corona-Maßnahmen**

### **1. Corona-Bonus**

Arbeitgeber können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin einen steuer- und sozialversicherungsfreien Corona-Bonus in Höhe von bis zu 1.500 Euro zahlen oder Sachbezüge bis zu dieser Höhe gewähren. Diese Möglichkeit galt ursprünglich für Zahlungen bis zum 31. Dezember 2021, wurde nunmehr aber auf Zahlungen bis zum 31. März 2022 verlängert. Pro Arbeitsverhältnis kann der Betrag von bis zu 1.500 Euro kalenderjahrübergreifend nur einmal ausgeschöpft werden. Sofern also der maximale Corona-Bonus bereits in 2020 oder 2021 an einen Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, ist eine weitere Auszahlung in 2022 nicht möglich.

Die Voraussetzungen für den Corona-Bonus sind, dass der Bonus

- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und
- zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers durch die Corona-Krise

gezahlt wird (§ 3 Nr. 11a EStG).

Derzeit plant das Bundesfinanzministerium einer Erhöhung des Corona-Bonus auf 3.000 Euro.

### **2. Homeoffice-Pauschale**

Arbeitnehmer können 2020 und 2021 bis zu 5 Euro pro Kalendertag, an dem sie während der Corona-Pandemie ausschließlich von zu Hause gearbeitet haben, als Werbungskosten von der Steuer absetzen. Laut Koalitionsvertrag plant die Bundesregierung, diese Pauschale bis Ende 2022 zu verlängern.

Die Pauschale ist auf einen Höchstbetrag von 600 Euro im Jahr begrenzt (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG). Für Tage, an denen diese Pauschale geltend gemacht wird, ist ein Ansatz der Entfernungspauschale für Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte mangels Vorliegens solcher Fahrten nicht möglich. Aber sofern Zeitfahrkarten für den öffentlichen Nahverkehr in der Erwartung gekauft wurden, ins Büro fahren zu können, sind diese Kosten für diese Tickets auch für die Tage als Werbungskosten abzugsfähig oder vom Arbeitgeber erstattbar, an denen der Mitarbeiter die Homeoffice-Pauschale ansetzt.

### **3. Erstattung außergewöhnlicher Betreuungsleistungen**

Der Arbeitgeber kann auch in 2022 für außergewöhnliche Betreuungsleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einer Arbeitnehmerin und einem Arbeitnehmer einen Betrag von bis zu 600 Euro je Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen. Das Vorliegen eines zusätzlichen Betreuungsbedarfs wird unterstellt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise zu außergewöhnlichen Dienstzeiten arbeitet oder die Regelbetreuung der Kinder infolge der zur Eindämmung der Corona-Krise angeordneten Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen (z. B. Kindertagesstätten, Schulhorte, Betriebskindergärten) weggefallen ist. Die steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung ist nur bei Nachweis entsprechender Kosten möglich und betrifft grundsätzlich Betreuungsleistungen für pflegebedürftige Angehörige bzw. für Kinder unter 14 Jahren.

### **4. Grenzgänger**

In den vergangenen knapp zwei Jahren haben viele Länder drastische Maßnahmen ergriffen, um die Ausbreitung des Covid-19-Virus zu verhindern. Unternehmen und ihre international tätigen Arbeitnehmer waren und sind nach wie vor stark von Grenzschließungen und internationalen Reisebeschränkungen betroffen.

Für Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig sind, weil sie bspw. eine internationale Rolle ausüben, wirken sich Reisebeschränkungen und das veränderte Reiseverhalten auch auf die (lohn)steuerliche Beurteilung ihrer Tätigkeit aus.

Im Folgenden möchten wir Sie über die Konsultationsvereinbarungen (KV) informieren, die aktuell zwischen Deutschland und verschiedenen Nachbarländern im Rahmen der Covid-19-Pandemie gelten.

#### **Aktuelle Regelungen**

Zum Jahresende 2021 hat Deutschland die bisher geltenden KV mit folgenden Ländern zunächst bis zum 31. März 2022 verlängert: Frankreich, Belgien, Luxemburg, Österreich, Niederlande und Schweiz. Die Konsultationsvereinbarungen mit Polen waren bis zum Redaktionsschluss noch nicht verlängert. Mit Dänemark und Tschechien gab es nie eine vergleichbare Vereinbarung.

#### **Besteuerungsgrundsätze**

Wenn Arbeitnehmer grenzüberschreitend tätig sind, gelten für sie die folgenden Besteuerungsgrundsätze, die anhand des OECD-Musterabkommens (MA) zur Vermeidung der Doppelbesteuerung an dieser Stelle kurz dargestellt werden.

Gemäß Art. 15 Abs. 1 MA ist das Welteinkommen eines Arbeitnehmers grundsätzlich in seinem Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig. Das Besteuerungsrecht wird jedoch dem Tätigkeitsstaat zugeordnet, wenn die Arbeit im Tätigkeitsstaat ausgeübt wird oder die Ausnahme des Absatzes 2, die sog. 183 Tage-Regel, zur Anwendung kommt.

Wird die physische Präsenz eines Arbeitnehmers zu Grunde gelegt, um festzulegen, in welchem Land der Arbeitnehmer steuerpflichtig ist, würde das veränderte Reiseverhalten aufgrund der Maßnahmen gegen Covid-19 (d. h. insbesondere die Empfehlung zur Ausübung der Arbeit aus dem Homeoffice) im Allgemeinen zu einer Verschiebung des Besteuerungsrechts vom ursprünglich vorgesehenen Tätigkeitsstaat zum Wohnsitzstaat führen. Aus diesem Grund ermutigte die OECD die Länder in Europa bereits im April 2020, Maßnahmen gegen ungeplante steuerliche Auswirkungen und Belastungen der Arbeitnehmer zu treffen.

Die Regelungen der Doppelbesteuerungsabkommen sind trotz dieser getroffenen Vereinbarungen anwendbar. Sie werden jedoch durch die einzelnen Konsultationsvereinbarungen für einen befristeten Zeitraum modifiziert.

### **Allgemeine Regel - Fiktive Arbeitstage**

Alle KV qualifizieren die Covid-19-Pandemie als Fall höherer Gewalt. Infolgedessen werden Arbeitstage, die aufgrund der Pandemie-Maßnahmen im Wohnsitzstaat erbracht werden, steuerlich dem Land zugeordnet, in dem der Arbeitnehmer unter normalen Bedingungen (d. h. ohne Covid-19) gearbeitet hätte. Teilt also ein Arbeitnehmer seine Arbeitstage zwischen zwei Ländern grundsätzlich auf, bleibt diese Aufteilung auch für die Zeit der Pandemie bestehen, wenn der Arbeitnehmer dieser Aufteilung, bspw. durch Homeoffice, nicht mehr folgt.

Diese Regelung gilt jedoch nicht für die Arbeitstage, die als „normale“ Homeoffice-Arbeitstage vertraglich vereinbart wurden.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, entsprechende Aufzeichnungen zu führen und diese auf Verlangen den Finanzbehörden zur Verfügung zu stellen. Natürlich kommt eine entsprechende Anwendung dieser Regelung auch nur dann in Betracht, wenn das jeweilige Gehalt für die Arbeitstage im Homeoffice tatsächlich von dem Land besteuert wird, in dem der Arbeitnehmer ohne die Covid-19-Maßnahmen gearbeitet hätte.

Bleibt der Arbeitnehmer zu Hause und erhält Gehaltszahlungen für Tage der Nichterwerbstätigkeit weiter, sind die o. g. Ausführungen ebenfalls anzuwenden.

### **Besonderheiten**

#### a) Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer

Für Grenzgänger gelten grundsätzlich die Sonderregelungen, die in mehreren DBA (z. B. zwischen Deutschland und Österreich/Frankreich/Schweiz) enthalten sind, d. h. das Besteuerungsrecht steht dem Ansässigkeitsstaat zu. Sonderregelungen für die Anrechnung von Quellensteuern sind zu beachten. Der Grenzgänger muss in der Regel täglich an den Wohnort zurückkehren, um das Besteuerungsrecht im Ansässigkeitsstaat zu wahren. Die DBA enthalten insofern auch Grenzwerte für Tage, an denen der Arbeitnehmer nicht in seinen Wohnsitzstaat zurückkehrt (sog. Nichtrückkehrertage), die zu beachten sind, um den Grenzgängerstatus nicht zu verlieren.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie einigten sich Deutschland und seine Nachbarländer, mit welchen Grenzgängerregelungen bestehen, darauf, dass Arbeitstage, die aufgrund der Covid-19-Pandemie im Homeoffice verbracht werden, nicht als sog. Nichtrückkehrertage gezählt werden müssen und somit auch nicht das Risiko besteht, dass die Arbeitnehmer ihren Grenzgängerstatus verlieren.

Auch in diesem Fall sind die Arbeitnehmer verpflichtet entsprechende Aufzeichnungen zu führen.

b) Zahlungen von Sozialversicherungsbehörden (Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld etc.)

Einige der Konsultationsvereinbarungen enthalten Grundsätze, wie die o. g. Zahlungen zu behandeln sind. Dabei gilt im Verhältnis zu Österreich, Luxemburg und der Schweiz, dass das in einem Staat ausgezahlte Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld grundsätzlich in dem Staat steuerpflichtig ist, der die Zahlung leistet.

Zusätzlich regelt die KV Deutschland – Schweiz, dass Deutschland schweizer Zahlungen besteuern darf, sofern die Besteuerung nicht in der Schweiz erfolgt. Außerdem wird die Schweiz keine deutschen Zahlungen zum Kurzarbeitergeld oder dem Arbeitslosengeld besteuern.

Die KV zwischen Deutschland und Frankreich sowie Deutschland und den Niederlanden enthalten hingegen folgende abweichende Regelungen:

Gemäß der KV zwischen Deutschland und Frankreich werden die oben genannten Zahlungen in dem Staat steuerpflichtig, in dem der Steuerpflichtige aus Sicht des Abkommens als ansässig gilt, also im Wohnsitzstaat.

Gemäß der KV zwischen Deutschland und den Niederlanden werden die oben genannten Zahlungen aus Deutschland an einen in den Niederlanden ansässigen Steuerpflichtigen in Deutschland steuerpflichtig, wenn der jährliche Betrag 15.000 Euro übersteigt. Ansonsten entfällt das Besteuerungsrecht auf den Ansässigkeitsstaat.

c) Betriebsstättenrisiko

Auch Homeoffice-Tätigkeiten können steuerliche Risiken für den Arbeitgeber mit sich bringen, insbesondere wenn die international tätigen Arbeitnehmer während der Arbeit im Homeoffice im Auftrag des Arbeitgeberunternehmens Verträge verhandeln und/oder unterzeichnen dürfen bzw. eine exponierte Stellung haben.

Die Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Österreich enthält hierzu eine Regelung, die das Risiko einer ertragsteuerlichen Betriebsstätte verhindert. Es wird insoweit vereinbart, dass aufgrund der Covid-19-Maßnahmen aus dem Homeoffice ausgeübte Tätigkeiten nicht zu einer Betriebsstätte für den Arbeitgeber im Wohnsitzstaat führen. Diese deutliche Klarstellung ist jedoch lediglich in der KV mit Österreich enthalten. Für alle anderen Länder sollte eine Einzelfallüberprüfung stattfinden.

d) Öffentlicher Dienst

Einige KV beinhalten eine Klarstellung für Einkommen aus dem öffentlichen Dienst während der Covid-19-Pandemie. Polen, Österreich und Luxemburg haben sich mit Deutschland ausdrücklich darauf geeinigt, dieses Einkommen nach den oben beschriebenen Grundsätzen zu behandeln („fiktive Arbeitstage“).

### Fazit

Sollten Sie grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer beschäftigen, lohnt sich eine Prüfung und Rücksprache mit dem ursprünglichen Tätigkeitsstaat, um die Versteuerung bereits in der Lohnabrechnung entsprechend den Konsultationsvereinbarungen durchzuführen. In jedem Fall aber sollte den betroffenen Arbeitnehmern Unterstützung bei der Erstellung der Einkommensteuererklärungen für 2021 und 2022 angeboten werden.

## D. Sonstige Gesetzesänderungen mit Bezug zur Lohnabrechnung

### 1. Erhöhung des Mindestlohnes

Mit dem Mindestlohn ist die durch Tarifverträge oder gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze gemeint. Bis zum 31. Dezember 2021 galt ein Mindestlohn von 9,60 Euro pro Stunde. Seit dem 1. Januar 2022 beträgt der Mindestlohn 9,82 Euro. Ab dem 1. Juli 2022 erhöht sich der Mindestlohn auf 10,45 Euro. Diese Lohnuntergrenze ist grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigungsort in Deutschland anwendbar. Für bestimmte Arbeitnehmer, wie z. B. Praktikanten und Auszubildende, können Ausnahmen greifen.

### 2. Verpflichtende Zusatzbeiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, 15 % des vom Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfond, die Pensionskasse oder die Direktversicherung zu zahlen, soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.

Seit dem 01.01.2019 gilt dies bereits für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Ab dem 01.01.2022 besteht die Verpflichtung nun auch für alle bestehenden Verträge, unabhängig vom Vertragsbeginn.

Eine Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses besteht, sofern durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Entsteht durch die Entgeltumwandlung keine Ersparnis, weil der Arbeitnehmer z. B. auch nach der Entgeltumwandlung über ein Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) verfügt, besteht keine Zuschussverpflichtung für den Arbeitgeber. Beträgt die Ersparnis des Arbeitgebers weniger als 15 %, da der Arbeitnehmer ein Arbeitsentgelt oberhalb der BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung, aber unterhalb der BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung erzielt, kann vom Arbeitgeber die tatsächliche Ersparnis



zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses ermittelt werden. Es steht dem Arbeitgeber jedoch auch in diesen Fällen frei, einen höheren Zuschuss zu gewähren.

Der Arbeitgeberzuschuss ist sozialversicherungsfrei, sofern er zusammen mit den übrigen nach §§ 3 Nr. 63 und 100 Abs. 6 EStG steuerfreien Beträgen vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigt. Für die Steuerfreiheit gilt sogar eine Grenze von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.

Sofern tarifvertragliche Regelungen bestehen, kann von der Zuschussverpflichtung abgesehen werden (Tariföffnungsklausel).

### **3. Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze vollenden**

Arbeitnehmer werden versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze vollendet wird. Der Arbeitnehmer zahlt ab diesem Zeitpunkt keinen Arbeitnehmeranteil mehr zur Arbeitslosenversicherung.

Die Verpflichtung zur Abführung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung ist für die Zeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 ausgesetzt. Ab dem 01.01.2022 sind die Arbeitgeber wieder zur Abführung des Arbeitgeberanteils verpflichtet (§ 346 SGB III). Dementsprechend sind bei den betroffenen Arbeitnehmern Meldungen zur Sozialversicherung mit einem Beitragsgruppenwechsel zum Jahreswechsel vorzunehmen. Eine Jahresmeldung entfällt dadurch.

### **4. Höhere Freibeträge für Mitarbeiterbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG neu)**

Die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen als Teil des Gehaltspaketes für Arbeitnehmer wird immer beliebter. Hierbei überträgt oder überlässt der Arbeitgeber Vermögensbeteiligungen (insb. Aktien) am Unternehmen des Arbeitgebers oder eines Konzernunternehmens<sup>1</sup> des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter. Die Mitarbeiter können damit am Unternehmenserfolg partizipieren.

Die verbilligte oder kostenlose Überlassung solcher Vermögensbeteiligungen an eigene Arbeitnehmer ist in der Regel steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn, denn grundsätzlich wird für diese Überlassung das Arbeitsverhältnis ursächlich sein. Für Vermögensbeteiligungen, die bis zum 31. Dezember 2020 stattfanden, galt dabei ein Freibetrag von 360 Euro pro Jahr pro Arbeitnehmer. Dieser Freibetrag ist rückwirkend für Übertragungen ab dem 1. Januar 2021 auf 1.440 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer vervierfacht worden (§ 3 Nr. 39 EStG neu und Fondsstandortgesetz vom 3. Juni 2021<sup>2</sup>). Beträgt damit der Unterschied zwischen dem sog. gemeinen Wert (bei handelbaren Aktien ist das der Börsenkurs) und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis für die Vermögensbeteiligungen insgesamt nicht mehr als 1.440 Euro im Jahr, ist die Überlassung

<sup>1</sup> Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG

<sup>2</sup> BGBl. 2021 I S. 1498, BStBl 2021 I S. 803

lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Freibetrag ist bereits in der Lohnabrechnung zu berücksichtigen. Aber:

Voraussetzung für diesen Freibetrag ist (weiterhin), dass die Vermögensbeteiligung mindestens **all** jenen Arbeitnehmern offensteht, die bei Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen des Arbeitgebers stehen. Einzubeziehen in das Beteiligungsangebot sind auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner. Unterbreitet daher der Arbeitgeber das Beteiligungsangebot nur einem ausgewählten Kreis an Arbeitnehmern (z. B. Führungskräfte), kommt dieser Freibetrag **nicht** zur Anwendung.

Außerdem erfüllen schuldrechtliche Bonusversprechen wie z. B. virtuelle Beteiligungen nicht die Voraussetzungen für die Gewährung dieses Freibetrages.

## **5. Aufgeschobene Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen an KMUs (§ 19a EStG)**

Erhalten Mitarbeiter verbilligt oder unentgeltlich Vermögensbeteiligungen am Unternehmen ihres Arbeitgebers, führt dies grundsätzlich zu einem lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Oft haben die Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Übertragung nicht die notwendige Liquidität zur Verfügung, um die Lohnsteuer auf die erhaltene Beteiligung zu bezahlen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter eine logische Sekunde nach Erhalt der Beteiligung Teile der Beteiligung bereits wieder verkaufen müssen, was den eigentlichen Zweck der Mitarbeiterbeteiligung konterkariert.

Der Gesetzgeber hat dies erkannt und ermöglicht für Vermögensbeteiligungen an Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen<sup>3</sup> nunmehr eine aufgeschobene Besteuerung. Hierzu hat er mit § 19a EStG einen neuen Paragraphen in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Demnach hat der Mitarbeiter die Lohnsteuer auf die erhaltene Vermögensbeteiligung erst dann zu bezahlen, wenn er die Beteiligung weiter veräußert oder unentgeltlich überträgt, spätestens aber nach zwölf Jahren oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses. Damit soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt des Erhalts der Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers die Lohnsteuer aufbringen muss, ohne dass ihm liquide Mittel zugeflossen sind.

---

<sup>3</sup> Sog. KMUs

Jedoch birgt diese Regel einige Fallstricke. So ist diese aufgeschobene Besteuerung nur möglich, sofern das Unternehmen des Arbeitgebers, an dem der Mitarbeiter beteiligt wird, im Zeitpunkt der Übertragung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht die Schwellenwerte der Kleinunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen gemäß Empfehlung der europäischen Kommission<sup>4</sup> nicht übersteigt. Demnach gelten derzeit folgende Schwellenwerte:

- Weniger als 250 Mitarbeiter nach der Zahl der Jahresarbeitseinheiten gemäß dem Stichtag des letzten Rechnungsabschlusses. Partnerunternehmen und verbundene Unternehmen sind dabei einzubeziehen.
- Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro gemäß dem Stichtag des letzten Rechnungsabschlusses. Partnerunternehmen und verbundene Unternehmen sind dabei einzubeziehen.

Der Status eines KMU geht für das Unternehmen des Arbeitgebers dabei erst verloren, wenn es in zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren zu einer Überschreitung kommt.

Außerdem bedarf es für die aufgeschobene Besteuerung der Zustimmung des Arbeitnehmers. Sie ist nur bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung zulässig.

Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG von derzeit bis zu 1.440 Euro pro Jahr und Mitarbeiter zu berücksichtigen, wenn die Voraussetzungen des § 3 Nr. 39 EStG vorliegen. Allerdings ist die aufgeschobene Versteuerung ausdrücklich nicht möglich, sofern Beteiligungen an Konzernunternehmen des Arbeitgebers übertragen werden<sup>5</sup>.

Außerdem gilt dieser Aufschub der Lohnsteuerpflicht nicht für etwaige fällige Sozialversicherungsbeiträge. Noch nicht besteuerte Übertragungen von Mitarbeiterbeteiligungen unterliegen daher bereits und wie bisher im Zeitpunkt der Übertragung der Beteiligungen der Sozialversicherungspflicht.

Die aufgeschobene Besteuerung nach § 19a EStG ist erstmals anzuwenden auf Vermögensbeteiligungen, die nach dem 30. Juni 2021 übertragen werden.

## **6. Ab 2022 zusätzliche Angabe der Steuer-ID in DEÜV-Meldungen von geringfügig Beschäftigten**

Mit dem 7. Änderungsgesetz SGB IV wurde festgelegt, dass für geringfügig entlohnte Beschäftigte zukünftig DEÜV-Entgeltmeldungen (außer DEÜV-Anmeldungen) um einen sog. Steuerbaustein zu erweitern sind. Die erweiterte Meldepflicht gilt für alle Meldungen, die ab dem 01.01.2022 erstellt werden. Dies betrifft auch die DEÜV-Jahresmeldungen 2021, wenn die Abrechnung nach dem

<sup>4</sup> Schwellenwerte gemäß Artikel 2 Abs. 1 des Anhangs der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die KMU (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S.26)

<sup>5</sup> BMF-Schreiben vom 16.11.2021, BStBl. 2021 I, S. 2308, Rz. 34

01.01.2022 gesendet wird. Auch wenn nach dem 01.01.2022 DEÜV-Meldungen aus dem Vorjahr korrigiert werden müssen, sind die Angaben zur Steuer zu ergänzen.

Der Steuerbaustein umfasst folgende Daten:

- Steuernummer des Arbeitgebers
- Steuer-ID des Arbeitnehmers
- Die Kennzeichnung der Art der Besteuerung (0 = keine Pauschsteuer / 1 = 2 % Pauschsteuer)

Mit dieser Maßnahme wird der Minijobzentrale künftig die Prüfung erleichtert, ob Steuern korrekt entrichtet werden.

## **7. BSG-Urteil zur Nettolohnoptimierung vom 23.02.2021 (AZ B 12 R 21/18 R)**

Im Nachgang der Urteilsbegründung zum BSG-Urteil haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ihre Rechtsauffassung bzgl. der beitragsrechtlichen Behandlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährter steuerfreier oder pauschalbesteuerteter Entgeltbestandteile in einer Besprechung am 11.11.2021 neu definiert, da die bisherige Rechtsauffassung dem BSG-Urteil widerspricht. Auswirkungen hat dies insbesondere auf Sachverhalte, innerhalb derer für die Steuerfreiheit keine Zusätzlichkeit der Arbeitgeberleistung erforderlich war (Beispiel: private Nutzung betrieblicher PC und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör und Software nach § 3 Nr. 45 EStG).

Vor dem BSG-Urteil sind die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung davon ausgegangen, dass das Zusätzlichkeitserfordernis dann erfüllt ist, wenn der Entgeltverzicht/die Entgeltumwandlung ernsthaft gewollt und nicht nur vorübergehend sowie auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und arbeitsrechtlich zulässig ist.

Aufgrund der Urteilsbegründung zum BSG-Urteil wird nun die Rechtsauffassung vertreten, dass das „Zusätzlichkeitserfordernis“ nicht (mehr) erfüllt ist, wenn es sich bei der Leistung um ein Surrogat für einen vorherigen Entgeltverzicht handelt. Von einem entsprechenden Surrogat ist insbesondere dann auszugehen, wenn ein unwiderruflicher Anspruch auf die Arbeitgeberleistungen besteht, die zudem als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche, wie z. B. Entgelterhöhungen, berücksichtigt werden.

Für den Ausschluss der Zusätzlichkeit kommt es darauf an, ob die Vor- und Nachteileinräumung durch Entgeltverzicht auf der einen und ergänztes Leistungsspektrum auf der anderen Seite im Zusammenhang stehen und eine einheitliche Vereinbarung bilden, die insgesamt im Rahmen des gegenseitigen Austausches zustande gekommen und nicht trennbar ist. Maßgebend ist, dass aus objektiver Sicht die neue Vergütung nur dann vollständig erfasst ist, wenn sämtliche Entgeltbestandteile zusammengenommen betrachtet werden.

Die im BSG-Urteil enthaltenen Kriterien spiegeln sich gem. der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in dem steuerlichen Zusätzlichkeitserfordernis (§ 8 Abs. 4 EstG) wider. Daher finden die Kriterien des steuerlichen Zusätzlichkeitserfordernisses für die sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit nun Anwendung; und zwar auch dann, wenn allein das Beitragsrecht in der Sozialversicherung ein Zusätzlichkeitserfordernis verlangt.

#### Fazit:

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des Arbeitgebers ist demnach regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt und es zu keiner Beitragsfreiheit (mehr) kommen kann.

Anwendbar soll diese geänderte Rechtsauffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für Entgeltabrechnungszeiträume spätestens ab 01.01.2022 sein.

### 8. Private Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen

Die lohnsteuerlichen Regelungen für die Zurverfügungstellung und Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen sowie Ladestrom hat die Finanzverwaltung in 2021 in einem neuen Anwendungsschreiben konkretisiert (BMF-Schreiben vom 05.11.2021, IC C 6-S 2177/19/10004:008).

#### Elektrofahrzeuge als Firmenwagen

##### I. Definition

Fahrzeugtyp	Codierung in Feld 10 der Zulassungsbescheinigung
Elektrofahrzeug	<b>0004</b> oder <b>0015</b>
Hybridelektrofahrzeug	<b>0016 - 0019</b> oder <b>0025 - 0031</b>

##### II. Überlassung als Firmenwagen

##### II.A. Bruttolistenpreisregelung

Die nachfolgend dargestellten Parameter unterliegen zeitlich steigenden Anforderungen und entsprechen den aktuellen Werten für Nutzungsüberlassungen ab dem 01.01.2022:

Fahrzeugtyp	Ansatz Bruttolistenpreis des Firmenwagens	Voraussetzungen
Elektrofahrzeug	¼ von 1 % des Bruttolistenneupreises	BLP max. <b>€ 60.000</b> , keine CO <sub>2</sub> -Emission
Hybridelektrofahrzeug	½ von 1 % des Bruttolistenneupreises	CO <sub>2</sub> -Emission <b>max. 50 g/km</b> <u>oder</u> elektrische Reichweite <b>min. 60 km</b>

## II.B. Kosten für Ladestrom

Bei der Arbeitgeber-Erstattung von Stromkosten, die der Arbeitnehmer ganz oder teilweise selbst trägt, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG.

Zur Vereinfachung hat die Finanzverwaltung die nachfolgend genannten Pauschalbeträge festgelegt, die vom Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei erstattet werden können:

i) Es besteht eine zusätzliche Lademöglichkeit beim ArbG		
	Elektrofahrzeug	€ 30 monatlich
	Hybridelektrofahrzeug	€ 15 monatlich
ii) Es besteht keine zusätzliche Lademöglichkeit beim ArbG		
	Elektrofahrzeug	€ 70 monatlich
	Hybridelektrofahrzeug	€ 35 monatlich

Für die Beurteilung ob i) oder ii) zutreffend ist, sind die Lademöglichkeiten beim eigenen Arbeitgeber zu berücksichtigen, jedoch nicht die von verbundenen Unternehmen. Die Zurverfügungstellung einer Stromtankkarte zur Aufladung bei einem Dritten gilt als zusätzliche Lademöglichkeit in diesem Sinne.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die tatsächlichen Stromkosten des Arbeitnehmers im Wege des Auslagenersatzes steuer- und sozialversicherungsfrei zu erstatten. Dabei kann der berufliche Nutzungsanteil an den ansonsten privaten Stromkosten mit einem gesonderten Stromzähler nachgewiesen werden. An den verwendeten Stromzähler werden keine besonderen Anforderungen gestellt.

Ein monatlicher Wechsel zwischen tatsächlichem und pauschalem Auslagenersatz ist grundsätzlich möglich.

Die Möglichkeit zum unentgeltlichen oder verbilligten Laden von privaten Fahrzeugen beim Arbeitgeber ist nach § 3 Nr. 46 EStG steuer- und beitragsfrei.

## II.C. Anrechnung auf den geldwerten Vorteil

Soweit die vom Arbeitnehmer ganz oder teilweise verauslagten Stromkosten für das Laden des Fahrzeugs nicht im Wege des Auslagenersatzes erstattet werden, mindert sich insoweit der steuer- und beitragspflichtige geldwerte Vorteil aus der privaten Nutzungsüberlassung des Fahrzeugs.

### III. Ladevorrichtung

#### III.A. Überlassung einer Ladevorrichtung sowie Barzuschüsse für den Erwerb

Die unentgeltliche Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung, die sowohl für das Laden eines Firmenwagens sowie weiterer privater Fahrzeuge genutzt werden kann, ist nach § 3 Nr. 46 EStG steuerbefreit. Es gilt ebenfalls Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Barzuschüsse des Arbeitgebers für eine privat vom Arbeitnehmer angeschaffte Ladevorrichtung können nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG pauschal mit einem Satz in Höhe von 25 % besteuert werden. Die Pauschalversteuerung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Die Pauschalsteuer kann auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

#### III.B. Übereignung einer Ladevorrichtung

Die (spätere) Übereignung einer betrieblichen Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer führt dem Grunde nach zu Arbeitslohn. Die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG ist auch in diesem Fall möglich, führt ebenso zur Beitragsfreiheit und kann an den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

### 9. Anhebung der steuerlich anerkannten Umzugskosten

Hinsichtlich der vom Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei erstattbaren Umzugskosten gelten rückwirkend ab 01.04.2021 bzw. ab dem 01.04.2022 folgende Änderungen. Maßgebend hierbei ist der Tag vor dem Einladen des Umzugsguts.

#### 9.1. Zusätzliche Unterrichtskosten

Wenn durch einen Umzug zusätzlicher Unterricht der Kinder des Umziehenden nötig ist:

	ab 01.04.2021	ab 01.04.2022
Steuerfreier Betrag pro Kind	€ 1.181	€ 1.160

#### 9.2. Sonstige Umzugsauslagen

Pauschbetrag für die sonstigen Umzugskosten für Umziehenden ab 01.04.2021 = 870 €:

	ab 01.04.2021	ab 01.04.2022
Umziehende Person	€ 870	€ 886
Jede weitere Person, die nach dem Umzug in häuslicher Gemeinschaft lebt	€ 580	€ 590
Pauschbetrag, wenn vor dem Einladen des Umzugsguts keine Wohnung oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet wurde (§ 10 Abs. 2 BUKG)	€ 174	€ 177

Für alle Umzüge vor dem 01.04.2021 werden die Pauschbeträge des alten BMF-Schreibens vom 20.05.2020 angewendet.

## 10. Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat mit seinem Schreiben zur betrieblichen Gesundheitsförderung vom 20. April 2021 definiert, wann arbeitgebergeförderte Präventions- und betriebliche Gesundheitsförderungsleistungen unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 34 des Einkommensteuergesetzes fallen. Was haben Unternehmen hinsichtlich der Steuerbefreiung zu beachten?

„*Steuerfrei sind demnach...*

*...zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) genügen, soweit sie 600 Euro je Kalenderjahr und Arbeitnehmer nicht übersteigen“.*

Nach der Gesetzesbegründung fallen unter die Steuerbefreiung

1. Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention (Präventionskurse), die nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sind oder
2. gesundheitsförderliche **nicht** zertifizierte Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV Spitzenverband) nach § 20 Abs. 2 Satz 1 und § 20b Abs. 1 SGB V festgelegten Kriterien entsprechen.

Das BMF erläutert in seinem Schreiben den Unterschied zwischen Präventionskursen, die den Zertifizierungsprozess aufseiten der Krankenkassen durchlaufen haben, und Kursen, die normalerweise vom Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes genutzt werden, sowie Präventionskursen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Präventionskurse, die nicht zertifiziert sind (weil gesetzliche Krankenkassen nicht beteiligt sind), können unter die vorstehende Nr. 2 fallen und unter engen Voraussetzungen die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG erlangen. Wichtig ist, dass diese Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung des Arbeitgebers Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und im Handlungsfeld „gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ erbracht werden. Das BMF-Schreiben erläutert mit Beispielen die darunterfallenden Maßnahmen anhand der Präventionsprinzipien „Stressbewältigung und Ressourcenstärkung“, „Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte“, „Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“ sowie „Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb“.

Die Leistungen des Arbeitgebers sind grundsätzlich mit den um übliche Preisnachlässe gemindernten Endpreisen am Abgabeort anzusetzen. Zuzahlungen des Arbeitnehmers sind auf den Endpreis anzurechnen. Aus Vereinfachungsgründen kann eine Bewertung mit den tatsächlichen



Aufwendungen des Arbeitgebers erfolgen. Die Aufwendungen sind im Lohnkonto des Arbeitnehmers entsprechend zu dokumentieren. Zuflusszeitpunkt ist der Beginn des Präventionskurses.

Zu beachten ist, dass klassische Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen weiterhin **nicht** unter die Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG fallen. Hier muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine andere Möglichkeit der Steuerbefreiung greift (bspw. die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze).

Das BMF führt abschließend auf, dass Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung, wenn sie im **ganz überwiegend eigenbetrieblichen** Interesse erbracht werden, losgelöst von den Regelungen des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei zur Verfügung gestellt werden können. Darunter können z. B. die Zurverfügungstellung höhenverstellbarer Schreibtische, die Bereitstellung von Sportgeräten für einen betriebseigenen Fitnessraum, die Beratung einzelner Beschäftigter bei individuellen Problemen mit Bezug zum Arbeitsplatz oder die Auswirkungen auf individuelle Leistungen am Arbeitsplatz (z. B. psychologische Beratung durch Fachpersonal) und Schutzimpfungen entsprechend den Empfehlungen der ständigen Impfkommision (STIKO) gelten.

Sofern Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern etwas Gutes tun wollen, sollten sie in jedem Fall prüfen, ob die Anwendung der Steuerfreiheit möglich ist bzw. welche Voraussetzungen dafür erfüllt werden müssen.

#### **11. Kurzfristige Beschäftigung - BSG-Urteil vom 24.11.2020 (B12 KR 34/19 R)**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt gem. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Es sei denn, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt und das Arbeitsentgelt überschreitet 450 Euro im Monat.

Nach einem BSG Urteil vom 24.11.2020 (B12 KR 34/19 R) ist die Verteilung der Arbeitstage innerhalb einer Arbeitswoche nicht ausschlaggebend. Folglich sind die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigung an mehr oder weniger als 5 Tagen pro Woche ausgeübt wird.

#### **Beispiel:**

Eine familienversicherte Abiturientin mit Studienabsicht arbeitet als Bürokräft für die Zeit vom 01.06. bis 13.09.2021 an 70 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) gegen ein Arbeitsentgelt von 1.400 Euro. Während des Studiums nimmt sie bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr erneut vom 15.12. bis 23.12. eine Beschäftigung gegen ein Arbeitsentgelt von 450 Euro auf.

#### **Beurteilung:**

Die Beschäftigung vom 01.06. bis 13.09.2021 ist eine kurzfristige Beschäftigung, da sie auf längstens 70 Arbeitstage begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Tatsache, dass die

Beschäftigung länger als drei Monate andauert, ist unerheblich, weil beide Zeitgrenzen eine kurzfristige Beschäftigung begründen können.

Für die Beschäftigung ab 15.12. liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor, weil die Studentin in dem Kalenderjahr die Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen ausgeschöpft hat. Die Beschäftigung ab 15.12.2021 ist als geringfügige Beschäftigung anzusehen, da das Arbeitsentgelt 450 Euro nicht überschreitet.

Die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) wurden mit Datum vom 26.07.2021 von den Spitzenverbänden der Sozialversicherung aktualisiert.

## **12. Deutsche Sozialversicherung: Bevollmächtigter in Deutschland**

Ausländische Arbeitgeber ohne Geschäftssitz in Deutschland, die in Deutschland sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen, müssen nach § 28f Abs. 1b SGB IV ab dem 1. Januar 2021 einen Bevollmächtigten in Deutschland bestellen. Dieser muss Entgeltunterlagen in deutscher Sprache führen und aufbewahren und für künftige Betriebsprüfungen bereithalten. Vertreter kann der Arbeitnehmer selbst oder ein Dritter (beispielsweise ein Steuerberater) sein. Die Haftung für die Erfüllung der Pflichten verbleibt aber beim Arbeitgeber.

Es ist zu beachten, dass ein ausländischer Arbeitgeber ohne Sitz, Geschäftsleitung, Betriebsstätte oder ständigen Vertreter im Inland nach § 38 Abs. 1 EStG kein inländischer Arbeitgeber im Sinne des Lohnsteuerrechtes ist. Für ausländische Arbeitgeber fallen also die Verpflichtungen aus dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht auseinander.

## **13. Pauschbeträge für Übernachtungen im Ausland und Verpflegungsmehraufwendungen**

Die steuer- und sozialversicherungsfreien Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungen im Ausland ab 01.01.2021 gelten für 2022 fort.

Die Werte der Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder wurden für 2022 nicht neu festgelegt und werden somit von 2021 für alle Länder übernommen. Dieser Schritt seitens des BMF ist auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen.

Siehe hierzu: BMF-Schreiben vom 03.12.2020 "Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisevergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 01.01.2021"

## 14. Neue Beitragsbemessungsgrenzen und Rechengrößen in der Sozialversicherung 2022

Rechengrößen 2022 in der Sozialversicherung			
Beitragsbemessungsgrenze 2022		monatlich	jährlich
Kranken- und Pflegeversicherung		EUR 4.837,50	EUR 58.050,00
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)		EUR 7.050,00	EUR 84.600,00
Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)		EUR 6.750,00	EUR 81.000,00
Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022		monatlich	jährlich
allgemeine (§ 6 Abs.6 SGB V)		EUR 5.362,50	EUR 64.350,00
besondere (§ 6 Abs. 7 SGB V)		EUR 4.837,50	EUR 58.050,00
Beitragssätze 2022	Beitragssatz	Beitragssatz Arbeitgeber	Beitragssatz Arbeitnehmer
Rentenversicherung	18,600 %	9,300 %	9,300 %
Arbeitslosenversicherung	2,400 %	1,200 %	1,200 %
Krankenversicherung:			
• Allgemein	14,600 %	7,300 % + ½ % kassenindividueller ZB	7,300 % + ½ % kassenindividueller ZB
• Ermäßigt	14,000 %	7,000 % + ½ % kassenindividueller ZB	7,000 % + ½ % kassenindividueller ZB
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag (ZB)	1,300 %	0,650 %	0,650 %
Pflegeversicherung	3,050 %	1,525 %	1,525 %
Pflegeversicherung für Kinderlose	3,400 %	1,525 %	1,875 %
Pflegeversicherung Sachsen	3,050 %	1,025 %	2,025 %
Pflegeversicherung Sachsen für Kinderlose	3,400 %	1,025 %	2,375 %
Beihilfeberechtigter	1,525 %		1,525 %
Beihilfeberechtigter bei Kinderlosen	1,875 %		1,875 %
Insolvenzgeldumlage	0,09 %	0,09 %	
Künstlersozialabgabe	4,20 %	4,20 %	
Höchstzuschuss für privat Versicherte		Gesamtbetrag	Arbeitgeberzuschuss
Krankenversicherung		Individuell	EUR 384,58
Krankenversicherung ohne Krankengeldzuschuss		Individuell	EUR 370,07
Pflegeversicherung		Individuell	EUR 73,77
Pflegeversicherung Sachsen		Individuell	EUR 49,58

### Ansprechpartner:



**Christian Eisele**  
Steuerberater  
Partner

T: +49 89 55066-382  
christian.eisele@bakertilly.de