

Gesetzesänderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 1. Januar 2022

Stand Januar 2022

Nachstehend finden Sie einige wichtige Informationen über die zum Jahreswechsel 2021/2022 eingetretenen Gesetzesänderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht:

1. Erhöhung des Mindestlohns

Ab dem 01. Januar 2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,82 Euro brutto pro Stunden, ab dem 1. Juli 2022 steigt er auf 10,45 Euro brutto pro Stunde.

Ob und wann die für das Jahr 2022 von der Regierungskoalition in Aussicht gestellte Erhöhung des Mindestlohnes auf 12,00 Euro brutto pro Stunde eintreten wird, kann gegenwärtig nicht gesagt werden.

2. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Zum 1. Juli 2022 soll die bisher in Papierform ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – der berühmte „gelbe Zettel“ – durch eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ersetzt werden. Der diesbezügliche Datenaustausch zwischen Arzt und der Krankenkasse soll bereits ab Januar 2022 digital erfolgen.

Arbeitgeber sollen ab dem 01. Juli 2022 die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitern in digitaler Form erhalten und akzeptieren müssen. Wie dies im Detail umgesetzt wird und welche Folgewirkungen auch im Hinblick auf Lohnsteueraußenprüfungen sowie Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger zu beobachten sind, muss abgewartet werden.

Hingegen soll es für privat krankenversicherte Mitarbeiter weiter bei der Papierform bleiben

3. Angabe der Steuer-ID bei Minijobber sowie Arbeitgeber-Steuernummer

Bei Minijob-Arbeitsverhältnissen umfasst ab dem Jahr 2022 die Meldung zur Sozialversicherung weitere Angaben. An die Minijob-Zentrale muss künftig die lebenslang gültige, 11-stellige Steuer-ID der Mitarbeiter gesendet werden, die ein durchschnittliches Brutto-Entgelt von bis 450,00 Euro erhalten (Minijobber).

Außerdem müssen Arbeitgeber ihre eigene Steuernummer angeben und mitteilen, ob die Lohnsteuer als Pauschale in Höhe von 2 % oder individuell nach Steuermerkmalen abgeführt wird.



4. Angabe zur Krankenversicherung für kurzfristig beschäftigten Personen

Bei der Meldung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen an die Minijob-Zentrale müssen ab Januar 2022 zusätzlich Angaben zur Krankenversicherung gemacht werden. Der Arbeitgeber muss sich dafür bestätigen lassen, dass diese Beschäftigten gesetzlich krankenversichert sind oder eine andere Form einer Absicherung im Krankheitsfall haben, zum Beispiel als Privatversicherte. Es empfiehlt sich dringend, einen entsprechenden Nachweis, etwa einer Bescheinigung der Krankenkasse, zu dokumentieren und aufzubewahren.

Neu ist ab 1. Januar 2022 zudem, dass die Minijob-Zentrale nach der Anmeldung über weitere kurzfristige Jobs der jeweiligen Person im gleichen Kalenderjahr informiert. So wird ersichtlich, ob womöglich eine Überschreitung der Höchstdauer droht. Denn kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse dürfen zusammengenommen nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage lang dauern, andernfalls werden sie sozialversicherungspflichtig.

5. Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge

Bereits seit dem Jahr 2019 müssen Arbeitgeber einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge leisten, wenn Beschäftigte mit der Entgeltumwandlung neu begonnen haben. Ab dem 01. Januar 2022 gilt das nun auch für Altverträge, die vor dem Jahr 2019 abgeschlossen wurden.

Der vom Arbeitgeber zu leistende Pflichtzuschuss ist auf die betrieblichen Altersvorsorge- wege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung begrenzt. Er soll die Ersparnis an Arbeitgeberbeiträgen zur Gesamtsozialversicherung zugunsten der Mitarbeiter zum Wegfall kommen lassen (bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sind sozialversicherungsfrei). Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, wobei der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, mehr als die (bislang) gesparten Arbeitgeberanteile zu zahlen.

Einfach ist es also, jeden Monat 15 % auf den Arbeitnehmer-Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge „draufzulegen“. Alternativ kann jeden Monat die Ersparnis des Arbeitgeberanteils ermittelt und dieser Betrag als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge gezahlt werden, was freilich mit höherem Aufwand und Fehlerrisiko verbunden ist. Zumeist in den Fällen, in denen der Mitarbeiter überdurchschnittlich verdient und privat krankenversichert ist, kann sich aber dieser Weg lohnen.

Nicht selten wird sich der Arbeitgeberzuschuss bei bestehenden Alt-Verträgen womöglich deswegen als Problem erweisen, weil angesichts der Niedrigzinsen die Versorgungsträger oft kaum ein Interesse haben, die mit hohen Garantieleistungen versehenen Altverträge auch noch aufzustocken. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2022 um so viel weniger Entgelt umwandeln, wie der Arbeitgeber zuschießen muss. Damit bleibt der Einzahlungsbetrag beim Versorgungsträger gleich. Dafür bedarf es aber einer schriftlichen Vereinbarung zwischen allen Beteiligten.



6. Definition des Sachbezugs sowie Erhöhung der Sachbezugsgrenze auf 50,00 Euro

Die Freigrenze für steuer- und beitragsfreie Sachbezüge steigt zum 01. Januar 2022 von bislang 44,00 Euro auf 50,00 Euro monatlich.

Von erheblicher Bedeutung ist ab dem 1. Januar 2022 die Definition des Sachbezugsbegriffs. In der Praxis herrschte gerade bei Gutscheinen und Geldkarten in den letzten Jahren erhebliche Verunsicherung. Hintergrund war die Rechtsprechungsentwicklung sowie die bereits zum 1. Januar 2020 eingetretenen Änderungen in § 8 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 2 Satz 11 zweiter Halbsatz EStG; der Gesetzgeber hatte mit Verabschiedung des Jahressteuergesetzes 2019 neue Beurteilungskriterien für Sachbezüge normiert. Mit Wirkung ab dem 01. Januar 2020 galten unter anderem bestimmte Gutscheine und Geldkarten als Geldleistung und damit als steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Mit der gesetzlichen Definition wird festgeschrieben, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine steuer- und beitragsfreie Sachbezüge, sondern steuer- und beitragspflichtige Geldleistungen sind. Das führt dazu, dass die Übergabe von Geld für eine zweckgebundene Leistung ebenso als Sachbezug steuer- und beitragspflichtig ist, wie eine nachträgliche Erstattungen privater Kosten des Arbeitnehmers. Schädlich ist es demnach beispielsweise, wenn der Arbeitgeber zweckgebundene Tankzuschüsse vergibt oder nachträglich private Treibstoffkosten dem Mitarbeiter erstattet. Nicht mehr begünstigt sind auch durch den Arbeitgeber selbst erstellte Gutscheine, weil diese oftmals zu einer nachträglichen Kostenerstattung führen.

Andere Sachbezüge in Form von Gutscheinen und Geldkarten sollen auch zukünftig bis zu einem Betrag in Höhe von nunmehr 50,00 Euro monatlich steuer- und beitragsfrei gewährt werden können bzw. die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG anwendbar sein. Allerdings gilt dies weiterhin nur, wenn die Sachbezüge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt ausgereicht werden. Ein steuerlicher und beitragsrechtlicher Vorteil soll bei einem (vorherigen) Teilentgeltverzicht ausgeschlossen sein.

Steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt liegt bei Gutscheinen und Geldkarten nicht vor, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen. Nach einer Aufzählung im zugehörigen BMF-Schreiben vom 13. April 2021 sind Sachzuwendungen zum Beispiel:

- die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber;
- die Gewährung von Unfallversicherungsschutz, soweit bei Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann und die Beiträge nicht nach § 40b Abs. 3 EStG pauschal besteuert werden;
- die Gewährung von Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglichem Zuschüssen zu Mahlzeiten (sogenannte digitale Essenmarken).



Solange Gutscheine und Geldkarten nur zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen, sind sie nach dem BMF-Schreiben vom 13. April 2021 bis Ende 2021 uneingeschränkt und ohne weitere Voraussetzungen begünstigt. Ab dem 1. Januar 2022 gelten jedoch verschärfte Voraussetzungen für Gutscheine, denn sie müssen fortan zusätzlich die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Danach fallen ab 1. Januar 2022 folgende Gutscheine oder Geldkarten unter den Sachzuwendungsbegriff:

- Gutscheine oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen (der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette sind insoweit nicht auf das Inland beschränkt);
- Gutscheine oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland berechtigen.

Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen ist gegeben:

- bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland;
- bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken oder
- aus Vereinfachungsgründen bei von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Kundenkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist unerheblich.

Beispiele sind wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel, shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte, Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers, von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller), ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, hierzu zählt auch eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen, Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind, Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und OutletVillages, „City-Cards“ oder Stadtgutscheine.

Hingegen dürften Amazon-Gutscheine nicht mehr als Sachzuwendung zu behandeln sein, weil diese (bislang) auch im Marketplace eingelöst werden können.

Zudem fallen ab dem 1. Januar 2022 Gutscheine oder Geldkarten unter den Begriff der Sachzuwendung, unabhängig von einer Betragsangabe, wenn diese ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus einem sehr begrenzten Waren- oder Dienstleis-



tungspalette berechtigen. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es hier nicht an. Hierunter fallen folgende Gutscheine oder Geldkarten für

- Personennah- und -fernverkehr (z. B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park & Ride-Parkgelegenheiten) einschließlich bestimmter Mobilitätsdienstleistungen (z. B. die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing, E-Scootern);
- Kraftstoff, Ladestrom etc.;
- Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch der Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen);
- Streamingdienste für Film und Musik;
- Zeitungen, Zeitschriften und Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien und einschließlich Downloads;
- Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen;
- Bekleidung inklusive Schuhe nebst Accessoires, wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sogenannte Waren, die der Erscheinung einer Person dienen).

Ebenfalls fallen Gutscheine oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, unter den Sachbezugsbegriff, wenn sie aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland berechtigen (Zweckkarte). Auch hier kommt es auf die Anzahl der Akzeptanzstellen nicht an. Beispiele sind:

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. Digitale Essenmarken);
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen;
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nummer 34 EStG).

Hingegen ist in folgenden Fällen von steuer- und beitragspflichtigem Entgelt auszugehen:

- Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer, wenn die Zahlung des Arbeitgebers mit der Auflage verbunden ist, dass der Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt;
- ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung; dies gilt nicht für Zahlungsmittel (z. B. Sonderprägungen);



- eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anstelle der geschuldeten Ware oder Dienstleistung (zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen);
- Gutscheine oder Geldkarten, die § 2 Abs. 1 Nummer 10 ZAG nicht erfüllen, wie beispielsweise Geldsurrogate, insbesondere die Gewährung von Geldkarten oder Wertguthabekarten in Form von Prepaid-Kreditkarten mit überregionaler Akzeptanz ohne Einschränkungen hinsichtlich der Produktpalette, die im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können – allein die Begrenzung der Anwendbarkeit von Gutscheinen oder Geldkarten auf das Inland ist für die Annahme eines Sachbezugs nicht ausreichend;
- Gutscheine oder Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen – stets als Geldleistung zu behandeln sind daher insbesondere Gutscheine oder Geldkarten, die über eine Barauszahlungsfunktion verfügen, über eine eigene IBAN verfügen, für Überweisungen (z. B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet oder als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Der steuer- und beitragsfreie Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG für Beträge, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erhält, um sie für ihn auszugeben (durchlaufende Gelder) und für Beträge, durch die Auslagen des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber ersetzt werden (Auslagenersatz), bleibt freilich weiterhin möglich. Kein steuerfreier Auslagenersatz liegt aber vor, wenn die Waren oder Dienstleistungen für den privaten Gebrauch des Arbeitnehmers bestimmt sind.

7. Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung

Der Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung für Beschäftigte ab 23 Jahre, die keine Kinder haben, steigt ab dem 1. Januar 2022 von 0,25 Prozent auf 0,35 Prozent. Den Zusatzbeitrag trägt allein der Arbeitnehmer.

8. Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage beträgt im Jahr 2022 nur noch 0,09 Prozent.

9. Beitragsbemessungsgrenzen

Ab dem 1. Januar 2022 wird in der Renten- und Arbeitslosenversicherung das monatliche Arbeitsentgelt in den alten Bundesländern nur bis 7.050 Euro monatlich für Beiträge berücksichtigt. In den neuen Bundesländern liegt diese Obergrenze bei 6.750 Euro monatlich.

In der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt es im Jahr 2022 bundesweit bei der Beitragsbemessungsgrenze von 4.837,50 Euro pro Monat.



10. Hinzuverdienstgrenze für Rentner

Die befristete Hinzuverdienstgrenze für Rentner, die die Altersgrenze noch nicht erreicht haben, wurde auf das Jahr 2022 ausgedehnt. Danach ist ein Hinzuverdienst von maximal 46.060 Euro weiterhin ohne Rentenabschläge möglich.

11. Entlastungsbetrag für Alleinerziehende

Der als Teil der Corona-Maßnahmen eingeführte Entlastungsbetrag für Alleinerziehende bleibt ab dem Jahr 2022 dauerhaft bei 4.008 Euro.

Die vorstehenden Informationen geben nur eine erste Übersicht. Viele Detailfragen können hier nicht beantwortet werden.

Sollten Sie hierzu Fragen haben, beraten wir Sie gern.

BTK Binnewies · Kurch · Streuber

Steuerberater- und Rechtsanwaltssozietät