

# P&O Newsflash

## aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 21, Dezember 2021

### Änderungen im Arbeits- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht zum 1. Januar 2022

**Im kommenden Jahr treten verschiedene Änderungen von Richtlinien und Gesetzen in Kraft; jüngst ergangene Verwaltungsauffassungen sind ebenfalls beachtenswert. Eine Auswahl wesentlicher Regelungen ist nachfolgend kurz dargestellt**

### Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Krise

#### *Impfpflicht in Gesundheitsberufen*

**Am 10. Dezember 2021 hat der Bundestag eine Impfpflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen sowie Berufen, in welchen Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreut werden, beschlossen.**

In bestimmten Einrichtungen und Unternehmen müssen daher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine COVID-Impfung vorlegen. Zu den betroffenen Unternehmen und Einrichtungen gehören unter anderem Krankenhäuser, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen und Arztpraxen.

Für bestehende und bis zum 15. März 2022 begründete Tätigkeiten ist einer der obigen Nachweise bis zum 15. März 2022 zu erbringen. Neue Arbeitsverhältnisse können ab dem 16. März 2022 in diesen Unternehmen und Einrichtungen nur unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises begründet werden.

Von Tim Luchtenberg

### ***Verlängerung des Zahlungszeitraums für Corona- Sonderzahlung***

Die Zahlungsfrist für die Corona-Sonderzahlung bis zu einem Betrag von 1.500 EUR wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Arbeitgeber, die bisher noch nicht (vollständig) eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.500 EUR steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung an ihre Beschäftigten ausgezahlt haben, können dieses somit bis zum 31. März 2022 unter den übrigen Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG (u.a. Zusätzlichkeitserfordernis, Zusammenhang mit der Corona-Krise) noch vornehmen.

Von Anita Brinckmann

### ***Bezugsdauer Kurzarbeitergeld***

**Die Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes von bis zu 24 Monaten zu nutzen, wurde um weitere drei Monate bis zum 31. März 2022 verlängert.**

Ebenso bleibt es bei den abgesenkten Schwellenwerten für den Bezug von Kurzarbeitergeld. Danach besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind.

Allerdings erstattet die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitgebern die Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 nur noch in der Höhe von 50 Prozent. Darüber hinaus besteht zudem die Möglichkeit, dass dem Arbeitgeber die weiteren 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Dazu muss der Beschäftigte während der Kurzarbeit eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme von insgesamt mehr als 120 Stunden bei einem zertifizierten Träger oder eine Maßnahme nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz („Meister-BaföG“) begonnen haben.

Ebenso wird die stufenweise Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 87 Prozent der Nettolohndifferenz bis zum 31. März 2022 verlängert. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kurzarbeit mit einem Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent steigt das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (77 Prozent für Haushalte mit Kindern). Ab dem siebten Monat Kurzarbeit erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern). Diese Regelung gilt auch für Beschäftigte, deren Ansprüche auf Kurzarbeitergeld erst seit April 2021 entstanden ist. Auch sie können für den Zeitraum von Januar 2022 bis März 2022 Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze haben.

Von Thomas Peter

### ***Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld***

Die während der Corona-Pandemie geschaffene Regelung des § 3 Nr. 28a EStG, wonach eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber vorübergehend steuerfrei gestellt wurde, wird nicht verlängert und gilt daher nicht mehr bei Arbeitgeberzuschüssen für Lohnzahlungszeiträume ab dem 1. Januar 2022.

Von Anita Brinckmann

### **Beschäftigung von Altersrentnern**

#### **Auch für das Jahr 2022 wird die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten angehoben.**

Sie beträgt nun 46.060 Euro im Jahr, sodass Einkünfte bis zu dieser Grenze zu keiner Kürzung führen und damit rentenunschädlich sind. Diese wurde bereits in den Jahren 2020 und 2021 erhöht, um Personalengpässen infolge der Covid-19-Pandemie entgegenzutreten.

Die Sonderregelung läuft jedoch Ende 2022 aus. Ab dem Jahr 2023 gilt somit wieder die ursprüngliche Grenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

#### **Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung ist ab dem 1. Januar 2022 wieder verpflichtend.**

Für Arbeitnehmende, die das Lebensalter für den Anspruch auf eine Regelaltersrente erfüllt haben, besteht Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung. Der dennoch zu zahlende Arbeitgeberanteil war für fünf Jahre durch das sog. Flexi- Rentengesetz ausgesetzt.

Die Aussetzung dieser Beitragspflicht ist allerdings bis zum 31. Dezember 2021 befristet und entfällt damit zum kommenden Jahreswechsel. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber ab 1. Januar 2022 für diese Personen wieder den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten hat.

Dies gilt auch für laufende Beschäftigungen mit entsprechend betroffenen Personen.

Von Daniel Concellón

### **Betriebsversammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen befristet wieder möglich**

#### **Am 10. Dezember 2021 hat der Bundestag den Gesetzentwurf für die befristete Wiedereinführung der zum 30. Juni 2021 ausgelaufenen Sonderregelungen für die Durchführung von Betriebsversammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen verabschiedet.**

Befristet bis zum 19. März 2022 können Betriebs-, Betriebsräte-, Jugend- und Auszubildendenversammlungen mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Auch die Durchführung von Einigungsstellen im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz ist wieder möglich. In beiden Fällen muss aber sichergestellt werden, dass unbefugte Dritte keine Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung bzw. der Sitzung der Einigungsstelle erhalten. Die Sonderregelungen können einmalig um drei Monate verlängert werden.

Von Tim Luchtenberg

### **Homeoffice-Pauschale**

Die Regelung zur so genannten „Homeoffice-Pauschale“ (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG) in Höhe von 5 EUR pro Tag (maximal 600 EUR pro Jahr) läuft zum 31. Dezember 2021 aus. Zu Zweifelsfragen zum Abzug von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie zur Homeoffice-Pauschale nimmt das BMF mit Schreiben vom 9. Juli 2021 Stellung (IV C 6 – S 2145/19/10006 :13). Die Ampelkoalition plant eine Verlängerung der Homeoffice-Pauschale um ein Jahr. Ein steuerfreier Werbungskostenersatz der Pauschale durch Arbeitgeber ist nicht möglich.

Von Anita Brinckmann

### **FAQ Fragenkatalog des Bundesfinanzministeriums**

Auf seiner Homepage hat das Bundesfinanzministerium den Fragenkatalog „FAQ Corona (Steuern)“ veröffentlicht, der laufend aktualisiert wird (derzeitiger Stand: 15. September 2021). Unter Punkt „VII. Lohnsteuer“ beantwortet das BMF diverse Fragen, u.a. zur Möglichkeit von Fristverlängerungen für die Abgabe der Lohnsteueranmeldungen, der steuerlichen Behandlung der vom Arbeitgeber getragenen Kosten für Covid-19-Tests, FFP2-Masken und Corona-Impfungen sowie zu Einzelheiten zum Corona-Bonus.

Von Anita Brinckmann

## **Weitere Änderungen von Richtlinien, Gesetzen und jüngst ergangene, relevante Verwaltungsauffassungen**

### **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung für eingesparte SV-Beiträge bei betrieblicher Altersversorgung auch für vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen**

**Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde bei Entgeltumwandlungen in § 1a Abs. 1 a BetrAVG ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Umwandlungsbetrags vorgesehen, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einspart.**

Bisher bestand diese Verpflichtung nur für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden. Ab dem 1. Januar 2022 besteht diese Verpflichtung auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden. Sofern dies noch nicht geschehen ist, besteht hier ein akuter Handlungsbedarf für die Anpassung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Von Dietmar Ketzer

### **Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)**

**Dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform durch ein elektronisches Meldeverfahren ersetzt werden soll, wurde bereits angekündigt. Folgende Regelungen gelten nun zukünftig:**

Bisher wurden Arbeitgeber noch mit einem gelben Papierausdruck von der Arbeitsunfähigkeit ihrer Mitarbeiter informiert. Das neue Verfahren soll sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer entlasten.

Geplant war eine verpflichtende Übermittlung durch Arztpraxen zunächst schon ab dem 1. Januar 2022. Da die Technik hierzu jedoch in den Praxen noch nicht ausreichend vorhanden ist und von einer zusätzlichen Belastung während der Pandemie abgesehen werden soll, verzögert sich die eAU insoweit.

Die digitale Weiterleitung der AU-Bescheinigung von den Krankenkassen an die Arbeitgeber wird auch erst ein halbes Jahr später als geplant stattfinden. Der obligatorische Start hat sich somit auf den 1. Juli 2022 verschoben. Danach müssen Arbeitnehmer keine ärztliche Bescheinigung mehr vorlegen.

Es soll jedoch ab dem 1. Januar 2022 ein Pilotverfahren starten, wonach Krankenkassen Meldungen zum Abruf für den Arbeitgeber bereitstellen.

Von Daniel Concellón

### ***Verschärfung der Regelungen für Gutscheine***

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurden geänderte Regelungen für die Anerkennung von Einnahmen als Sachbezug beschlossen, die grundsätzlich bereits ab dem 1. Januar 2020 zur Anwendung kommen - u.a. die Qualifizierung von zweckgebundenen Geldleistungen und nachträglichen Kostenerstattungen als Barlohn (vgl. § 8 Abs. 1 EStG).

Das BMF hatte diesbezüglich mit Schreiben vom 13. April 2021 (BStBl. 2021 I S. 624) eine Nichtbeanstandungsregelung für Gutscheine und Geldkarten getroffen, die zum 31. Dezember 2021 ausläuft. Danach wurden Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, als Sachbezug anerkannt. Einige im Handel erhältliche Geschenkgutscheine, die bei einer Vielzahl von Akzeptanzstellen eingelöst werden können und/oder zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus einer breiten Waren- oder Dienstleistungspalette berechtigen, gelten damit grundsätzlich nicht mehr als Sachbezug, sondern als – regelmäßig individuell zu versteuernder und zu verbeitragender - Barlohn. Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten einen Gutschein (z.B. zu persönlichen Anlässen) überlassen, sollten künftig prüfen, ob dieser Gutschein die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllt.

Von Anita Brinckmann

### ***Erhöhung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze***

Die in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG geregelte monatliche Sachbezugsfreigrenze (bisher 44 EUR) beträgt ab dem 1. Januar 2022 50 EUR.

Von Anita Brinckmann

### ***EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern***

**Ziel der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (2019/1937, HinSch-RL), die ab dem 17. Dezember 2021 gilt, ist es, einen besseren Schutz für hinweisgebende Personen (so genannte „Whistleblower“), die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, zu gewähren. Die Richtlinie sieht vor, dass alle Unternehmen - unabhängig von der Rechtsform - und Dienststellen mit mehr als 249 Beschäftigten verpflichtet sind, einen Meldekanal einzurichten, über welchen die Hinweisgeber bestimmte Rechtsverstöße melden können (sog. „interner Meldekanal“). Für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht diese Verpflichtung ab dem 17. Dezember 2023.**

Eine Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht ist mangels einer Einigung in der Großen Koalition bisher nicht erfolgt. Unabhängig davon entfaltet die Richtlinie aber ab dem 17. Dezember 2021 unmittelbare Rechtswirkung.

Entsprechend besteht für Unternehmen mit mehr als 249 Arbeitnehmern ein dringender Handlungsbedarf, eine interne Meldestelle zu schaffen. Dabei ist es möglich, die interne Meldestelle auf externe Serviceanbieter auszulagern.

PwC hat eine Lösung entwickelt, die derzeit einzigartig auf dem Markt ist: den „Whistleblower and Ethics Reporting Channel“. Mit dieser Lösung bieten wir eine digitale Plattform mit einem standardisierten Prozess und die erforderlichen professionellen Dienstleistungen aus einer Hand an, die auch das neue Umsetzungsgesetz inhaltlich abdecken wird. So können Sie den einzurichtenden internen Meldekanal vollständig auf PwC auslagern, so dass Sie keinerlei Risiken und internen Ressourcenaufwand haben.

Auf der PwC Store Seite finden Sie weitere Hinweise, hierzu der Link:

<https://store.pwc.de/de/products/whistleblower-and-ethics-reporting-channel>

Von Tim Luchtenberg

### ***Die Reform des Statusfeststellungsverfahrens***

**Mit der Reform für das Statusfeststellungsverfahren gibt es im kommenden Jahr Neuerungen, welche ab dem 1. April 2022 in Kraft treten.**

#### Feststellung des Erwerbsstatus

Das Verfahren wird künftig von der Frage der Versicherungspflicht entkoppelt, sodass die Klärung des Erwerbsstatus im Vordergrund steht. Es wird unabhängig von der Sozialversicherungspflicht nur noch geprüft, ob eine selbstständige oder abhängige Tätigkeit vorliegt.

#### Statusfeststellung im Dreiecksverhältnis

Im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdpersonal sind meist mehr als zwei Parteien hieran beteiligt – ein Auftraggeber, ein Auftragnehmer und der Dritte. Künftig kann die DRV auch in solchen Dreiecksverhältnissen das gesamte Verhältnis beurteilen. Bisher war eine umfassende Klärung kaum möglich. Es wurde lediglich das Verhältnis zwischen Auftraggeber und -nehmer geprüft. Nun kann die DRV auch das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zu dem Dritten prüfen. Hierfür müssen dann in Bezug auf den Dritten aber Anhaltspunkte wie die Eingliederung in die Arbeitsorganisation oder eine Weisungsgebundenheit gegeben sein. Dann kann auch der Dritte selbst die Feststellung beantragen. Wichtig können hier auch die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung werden.

#### Prognoseentscheidung

Die Prognoseentscheidung stellt ein neues Instrument dar und ermöglicht eine verbindliche Statusfeststellung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit. Spätere Änderungen müssen jedoch mitgeteilt werden, sodass auch eine Korrekturmöglichkeit bei Änderung der Verhältnisse besteht. Eine Prognoseentscheidung kann nur getroffen werden, wenn die tatsächlichen Einsatzumstände bereits zu dem Zeitpunkt des Antrags hinreichend konkret beschrieben werden können.

#### Gruppenfeststellung

Auch die Gruppenfeststellung ist neu und bietet nun Gelegenheit zur Beurteilung verschiedener Parteien, sofern die Bedingungen einheitlich sind. Wenn also die DRV in einem Einzelfall über den Erwerbsstatus entscheidet, wird sie auf Antrag auch zu dem Erwerbsstatus von anderen Einsatzpersonen im gleichen Auftragsverhältnis entscheiden können. Hierbei handelt es sich jedoch



nicht um einen Verwaltungsakt, sondern nur um eine gutachterliche Äußerung. Diese bietet somit keine abschließende Rechtssicherheit.

### Zeitliche Befristung der Änderungen

Zunächst sind sämtliche Neuerungen für das Statusfeststellungsverfahren bis zum 30. Juni 2027 befristet, sodass sie danach außer Kraft treten. Die DRV Bund muss diesbezüglich dem Bundesministerium bis zum 31. Dezember 2025 einen Erfahrungsbericht vorlegen, wonach über Weitergeltung der Regelungen entschieden wird.

Von Natalia Römer-Koshcheeva

### ***Erhöhung der Entfernungspauschalen ab dem 21. Entfernungskilometer***

Die Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen kann, beträgt in den Jahren 2021 bis 2023 0,35 EUR ab dem 21. Entfernungskilometer - für die ersten 20 Entfernungskilometer sind es weiterhin jeweils 0,30 EUR. Gleiches gilt für Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung.

Im Lohnsteuerabzugsverfahren muss der Arbeitgeber die erhöhte Pauschale (ab km 21) berücksichtigen, wenn er Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte pauschal mit 15% gemäß § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG versteuert (vgl. BMF-Schreiben vom 18. November 2021, IV C 5 – S 2351/20/10001 :002).

Auf die Höhe der steuerfreien Erstattung von Fahrtkosten bei beruflicher Auswärtstätigkeit mit pauschalen Kilometersätzen bei Verwendung eines eigenen Kraftfahrzeugs durch den Beschäftigten hat die vorgenannte Anhebung keine Auswirkung, da diese sich am Bundesreisekostengesetz orientiert (weiterhin maximal 0,30 EUR pro gefahrenen Kilometer).

Von Anita Brinckmann

### ***TeilhabeStärkungsgesetz***

**Durch das TeilhabeStärkungsgesetz gibt es ab dem 1. Januar 2022 nach § 185a SGB IX einheitliche Ansprechpartner für den Arbeitgeber.**

Trotz der Ausgleichsabgabe, die von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gezahlt werden muss, wenn sie weniger als 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen, werden in Unternehmen weiterhin wenige Menschen mit Behinderung eingestellt.

Durch die Einrichtung von einheitlichen Ansprechstellen sollen in diesem Bereich Verbesserungen erreicht werden. Die Ansprechstellen haben die Aufgabe, Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu informieren, beraten und unterstützen. Die einheitlichen Ansprechpartner sollen flächendeckend eingerichtet werden. Zuständig für die Beauftragung geeigneter Träger sind die Integrationsämter.

Von Tim Luchtenberg

### *Geringfügige Beschäftigung*

**Die Minijob-Zentrale übermittelt und prüft nach Anmeldung künftig auch Vorbeschäftigungen.** Eine Rückmeldung zu Vorbeschäftigungen soll ab dem 1. Januar 2022 elektronisch erfolgen. Arbeitgeber werden somit sofort eine Mitteilung erhalten, wenn bei Anmeldung andere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder in dem Jahr bestanden haben. Dennoch muss der Arbeitgeber im Vorfeld die Aushilfe danach fragen und sich zunächst auf diese Angaben verlassen.

Von Daniel Concellón

### *Die Neuerungen für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)*

**Ab dem 1. Januar 2022 gibt es Entgeltunterlagen nicht mehr in Papierform.**

Die euBP wurde bereits 2012 eingeführt und war ab 2014 optional. Ab 2022 gibt es die Unterlagen – Belege, Nachweise, Bescheide und Mitgliedsbescheinigungen – nur noch elektronisch. Obligatorisch wird das Verfahren erst ab dem 01. Januar 2023.

Jedoch besteht die Befreiungsmöglichkeit der elektronischen Übermittlung bis zum 31. Dezember 2026. Danach enden alle Ausnahmeregelungen.

Von Daniel Concellón

### *Veränderungen bezüglich des Arbeitsentgelts und Beiträgen zur Sozialversicherung*

**Zum neuen Jahr gibt es auch diverse Veränderungen, die das Arbeitsentgelt und die zu zahlenden Beiträge zur Pflegeversicherung betreffen.**

Ab dem 1. Januar 2022 müssen kinderlose Erwachsene ab dem 23. Lebensjahr bei fehlender oder nicht nachgewiesener Elternschaft einen höheren Beitrag zur Pflegeversicherung zahlen. Es erfolgt eine Erhöhung von 0,25 % auf **0,35 %**. Der Arbeitnehmeranteil beträgt inklusive Zuschlag bundesweit somit 1,875% (mit Ausnahme von Sachsen: 2,375 %). Der Arbeitgeberanteil bleibt bei 1,525 % (in Sachsen 1,025 %).

Die Übernahme von Covid-19-Tests durch den Arbeitgeber für seine Angestellten stellt keinen Arbeitslohn dar und hat damit auch keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungsbeiträge. Eine solche Kostenübernahme erfolgt als Arbeitgeberleistung im eigenbetrieblichen Interesse.

Auch im kommenden Jahr steigt der Mindestlohn weiter an. Dies hat Auswirkungen auf Minijobber und ihre monatliche Arbeitszeit in Stunden. Wird die Grenze von 450 € im Monat überschritten, wird der Minijobber sozialversicherungspflichtig. Ab dem 1. Januar 2022 beträgt der Mindestlohn **9,82 Euro/Stunde**, sodass ein Minijobber maximal 45 Stunden im Monat arbeiten kann. Zum 1. Juli 2022 steigt der Mindestlohn nochmal weiter auf **10,45 Euro/Stunde**, was für Minijobber 43 Stunden im Monat macht.

Ob die im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition angekündigte Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Stunde bereits zur Anpassung am 1. Januar 2023 umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.



Auch die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende, die 2022 ihre Ausbildung beginnen und deren Ausbildungsverträge außerhalb der Tarifbindung liegen, erhöht sich ab dem 1. Januar 2022. Sie steigt auf 585 Euro brutto/Monat.

Von Daniel Concellón

### ***Erhöhung der Sachbezugswerte für Verpflegung***

Die Sachbezugswerte für Frühstück, Mittag- und Abendessen steigen ab dem 1. Januar 2022 auf 1,87 EUR, 3,57 EUR bzw. 3,57 EUR (vgl. Zwölfte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung, BT-Drucksache 760/21).

Von Anita Brinckmann

### ***Fortgeltung der Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten im Ausland***

Die für das Jahr 2021 geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen werden zum 1. Januar 2022 nicht neu festgesetzt und gelten somit für das Kalenderjahr 2022 unverändert fort (BMF-Mitteilung vom 27. September 2021 mit Verweis auf das BMF-Schreiben vom 3. Dezember 2020, BStBl. 2020 I S. 1256).

Von Anita Brinckmann

### ***Die neuen SV-Rechengrößen für das Jahr 2022***

**Die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung wurden auch für das Jahr 2022 wieder an die Einkommensentwicklung angepasst.**

Veränderungen in der gesetzlichen Krankenkasse gibt es in diesem Jahr keine. Die Versicherungspflichtgrenze bleibt bei 64.350 Euro im Jahr; die Beitragsbemessungsgrenze beträgt weiterhin 58.050 Euro im Jahr.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Ost) steigt auf 6.750 Euro im Monat (im Jahr 2021: 6.700 Euro). In den alten Ländern ist sie erstmals im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Sie beträgt 7.050 Euro im Monat (im Jahr 2021: 7.100 Euro).

In der knappschaftlichen Rentenversicherung (Ost) steigt sie auf 8.350 Euro im Monat (im Jahr 2021: 8.250 Euro). Die Beitragsbemessungsgrenze (West) sinkt auf 8.650 Euro im Monat (im Jahr 2021: 8.700 Euro).

Das Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung zur Bestimmung der Entgeltpunkte im jeweiligen Kalenderjahr wird vorläufig auf 38.901 Euro im Jahr (2021: 41.541 Euro) festgesetzt.

<b>Rechengröße</b>	<b>West</b>	<b>Ost</b>
Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung	7.050 Euro pro Monat	6.750 Euro pro Monat
Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung	8.650 Euro pro Monat	8.350 Euro pro Monat
Versicherungspflichtgrenze in der GKV	64.350 Euro pro Jahr (5.362,50 Euro pro Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	58.050 Euro pro Jahr (4.837,50 Euro pro Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung	7.050 Euro pro Monat	6.750 Euro pro Monat
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2022 in der Rentenversicherung	38.901 pro Jahr	
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290 Euro pro Monat	3.150 Euro pro Monat

Von Daniel Concellón

### **Weitere Gesetzesänderungen mit lohnsteuerlicher Relevanz**

- Gesetz zur Verlängerung des erhöhten Lohnsteuereinhalts für die Seeschifffahrt vom 12. Mai 2021 (BGBl. I 2021 S. 989) mit der Verlängerung des 100%igen Lohnsteuereinhalts für Reeder gemäß § 41a Abs. 4 EStG um 72 Monate sowie die Ausweitung der Regelung auf EU/EWR-Flaggen (Anwendbarkeit ab dem Lohnzahlungszeitraum Juni 2021).
- Fondsstandortgesetz (FoStoG) vom 3. Juni 2021 (BGBl. I 2021 S. 1498) mit der Einführung einer neuen Fassung des § 19a EStG, nach der nicht bei Übertragung von Startup-Beteiligungen an Beschäftigte Lohnsteuer anfällt, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt sowie die Erhöhung des in § 3 Nr. 39 EStG geregelten Freibetrags für Vermögensbeteiligungen auf 1.440 EUR (Inkrafttreten der Regelung am 1. Juli 2021). Dazu hat das BMF mit Datum vom 16. November 2021 ein erläuterndes Schreiben erlassen (IV C 5 – S 2347/21/10001 :006).
- Gesetz zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts (KöMoG) vom 25. Juni 2021 (BGBl. I 2021 S. 2050): Personenhandels- und Partnerschaftsgesellschaften können danach zur Körperschaftsteuer optieren – mit der Folge, dass Gesellschafter als Arbeitnehmer zu behandeln sind (Inkrafttreten der Regelung am 1. Januar 2022).

Von Anita Brinckmann

## Weitere Änderungen bzw. jüngst ergangene Auffassungen der Finanzverwaltung

- Anhebung der sogenannten „Ehrenamtspauschale“ auf 250 EUR monatlich (R 3.12 Abs. 3 LStÄR 2021, Inkrafttreten der Regelung bereits ab 1. Januar 2022).
- Verkürzung der Nutzungsdauer von Computerhardware und Software zur Dateneingabe und -verarbeitung auf ein Jahr (BMF-Schreiben vom 26. Februar 2021, IV C 3 – S 2190/21/10002 :13, anwendbar ab dem Veranlagungszeitraum 2021).
- BMF-Schreiben zur betrieblichen Gesundheitsförderung – Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG (vom 20. April 2021, IV C 5 – S 2342/20/10003 :003).
- Steuerliche Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge; Festsetzung der Durchschnittswerte für Flugkilometer ab dem Kalenderjahr 2022 (Gleich lautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 12. Mai 2021).
- Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Schäden im Zusammenhang mit den Unwetterereignissen im Juli dieses Jahres (so genannte „Katastrophenerlasse“ der Länder Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen vom 29. Oktober, 23. Juli, 26. Juli bzw. 2. November 2021).
- Steuerliche Anerkennung von Umzugskosten nach R 9.9 Abs. 2 LStR; Änderung der maßgebenden Beträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten und sonstige Umzugsauslagen ab 1. April 2021 sowie 1. April 2022 (BMF-Schreiben vom 21. Juli 2021, IV C 5 – S 2353/20/10004 :002).
- Zu den Einzelheiten der steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung hat das BMF ein aktualisiertes Schreiben mit Datum vom 12. August 2021 erlassen (IV C 5 – S 2333/19/10008 :017).
- Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs für private Fahrten, Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte/erster Tätigkeitsstätte oder Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG und Familienheimfahrten; Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen (BMF-Schreiben vom 5. November 2021, IV C 6 – S 2177/19/10004 :008, IV C 5 – S 2334/19/10009 :003).

Von Anita Brinckmann

### ***Ausblick: Pläne der Ampelkoalition - hier zur Lohnsteuer***

Laut Koalitionsvertrag vom 7. Dezember 2021 sind u.a. folgende Punkte geplant:

- Die begünstigte Dienstwagenbesteuerung soll stärker auf rein elektrische Fahrzeuge ausgerichtet werden. Die Halbierung des Bruttolistenpreises für neu zugelassene Hybridfahrzeuge (mit bestimmter Mindestreichweite) soll zukünftig nur bei einer überwiegenden (> 50%) Nutzung des rein elektrischen Fahrantriebs möglich sein.
- Die Mini- bzw. Midi-Job-Grenzen sollen auf 520 EUR bzw. 1.600 EUR angehoben werden.
- Arbeitgeber sollen die Möglichkeit erhalten, ihren Beschäftigten steuerfreie Zuschüsse für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen zu gewähren.
- Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll attraktiver gemacht werden, u.a. durch eine weitere Anhebung des Steuerfreibetrags (nach § 3 Nr. 39 EStG).
- Zudem ist geplant, die Steuerklassenkombination III / V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV zu überführen.

Zu den Plänen der Ampel-Koalition für die Sozialversicherung verweisen wir auf unseren Newsflash, Ausgabe 20, vom 6. Dezember 2021.

Von Anita Brinckmann

# Über uns

## Ihre Ansprechpartner

### *P&O Gesamt*

**Petra Raspels**

[petra.raspels@pwc.com](mailto:petra.raspels@pwc.com)

### *Arbeitsrecht*

**Dr. Nicole Elert**

[nicole.elert@pwc.com](mailto:nicole.elert@pwc.com)

### *Lohnsteuer*

**Sabine Ziesecke**

[sabine.ziesecke@pwc.com](mailto:sabine.ziesecke@pwc.com)

### *Sozialversicherung*

**Iris Brandes**

[iris.brandes@pwc.com](mailto:iris.brandes@pwc.com)

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

**Heike Hollwedel**

Tel.: +49 89 5790-6130

[heike.hollwedel@pwc.com](mailto:heike.hollwedel@pwc.com)

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Dezember 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

"PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

[www.pwc.de](http://www.pwc.de)