

Änderungen zum Jahreswechsel

Christiane Droste-Klemp

10. Januar 2022

Referentin



Christiane Droste-Klempp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung	4
Neue Gesetze im Steuerrecht	7
Neue Verwaltungsanweisungen	10
BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022	16
Firmenwagen	30
Sachbezüge und Gutscheine	37
Rund ums Homeoffice	45
Corona-Update	47
Elektronische AU	53
Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz	58
Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung	62
Aktuelles zur Geringfügigen Beschäftigung	64
Besonderheiten beim Kurzarbeitergeld (KUG)	69



Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung

Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung

2021: 58.050,00 Euro p. M. 4.837,50 Euro
2022: 58.050,00 Euro p. M. 4.837,50 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung RK West

2021: 85.200,00 Euro p. M. 7.100,00 Euro
2022: 84.600,00 Euro p. M. 7.050,00 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung RK Ost

2021: 80.400,00 Euro p. M. 6.700,00 Euro
2022: 81.000,00 Euro p. M. 6.750,00 Euro

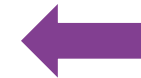


Achtung BAV:
Kopplung
Rechtsanspruch
nach
§ 1a BetrAVG
an die BBG RV
RK West

Änderungen bei den Beitragssätzen in der Sozialversicherung

Änderungen bei der Pflegeversicherung und Insolvenzgeldumlage

	2021	2022
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %	2,4 %
Pflegeversicherung mit Kinderlosenzuschlag	3,05 % 3,3 %	3,05 % 3,4 %
Krankenversicherung allgemein	14,6 %	14,6 %
ermäßigt	14,0 %	14,0 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,3 %	1,3 %
Insolvenzgeldumlage	0,12 %	0,09 %



Kinderlosenzuschlag in Höhe von 0,35% wird durch Beschäftigte getragen!



2.

**Neue Gesetze im
Steuerrecht**

Änderung bei Steuerklasse II - Entlastungsbetrag

1. Freibetrag für Alleinerziehende

- Dauerhafte Anhebung des Entlastungsbetrags auf **4.008 Euro ab dem Jahr 2022**
- In den Jahren 2020 und 2021 waren 1.908,00 Euro in Steuerklasse II enthalten, dazu kam ein Erhöhungsbetrag von 2.100,00 Euro als Freibetrag in den ELStAM befristet bis 31.12.2021
- Über die Steuerklasse II wird ab 2022 der Grund-Entlastungsbetrag von 4.008,00 Euro für das erste Kind berücksichtigt werden (der ELStAM- Freibetrag wird entfallen)
- Der Zusatz-Entlastungsbetrag von 240,00 Euro für jedes weitere haushaltszugehörige Kind ist als Freibetragstatbestand in das Lohnsteuerermäßigungsverfahren aufgenommen.
- Der Erhöhungsbetrag ab dem 2. Kind wurde also als zusätzlicher Freibetrag ausgestaltet.
- Arbeitnehmer, denen ein erhöhter Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zusteht, können wie bisher bei ihrem Wohnsitzfinanzamt die Bescheinigung eines Freibetrags von 240,00 Euro in der ELStAM-Datenbank für das zweite und jedes weitere Kind, das zu ihrem Haushalt gehört, beantragen.

Neu ab 2022!

Änderung bei Mitarbeiterbeteiligung

2. Anhebung des Freibetrages 360,00 Euro auf 1.440,00 Euro ab 1/2021 (§ 3 Nr. 39 EStG)

Voraussetzungen Arbeitgeber

- Freiwillige Leistung
- Gewährung in Form von Sachbezügen
- Vermögensbeteiligung am Unternehmen des eigenen Arbeitgebers

Voraussetzungen Beschäftigte

- Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit ein Jahr oder länger
- Gegenwärtiges Dienstverhältnis

BMF, Schreiben v. 16.11.2021,
IV C 5 – S 234/21/10001



3.

**Neue
Verwaltungs-
anweisungen**

Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG



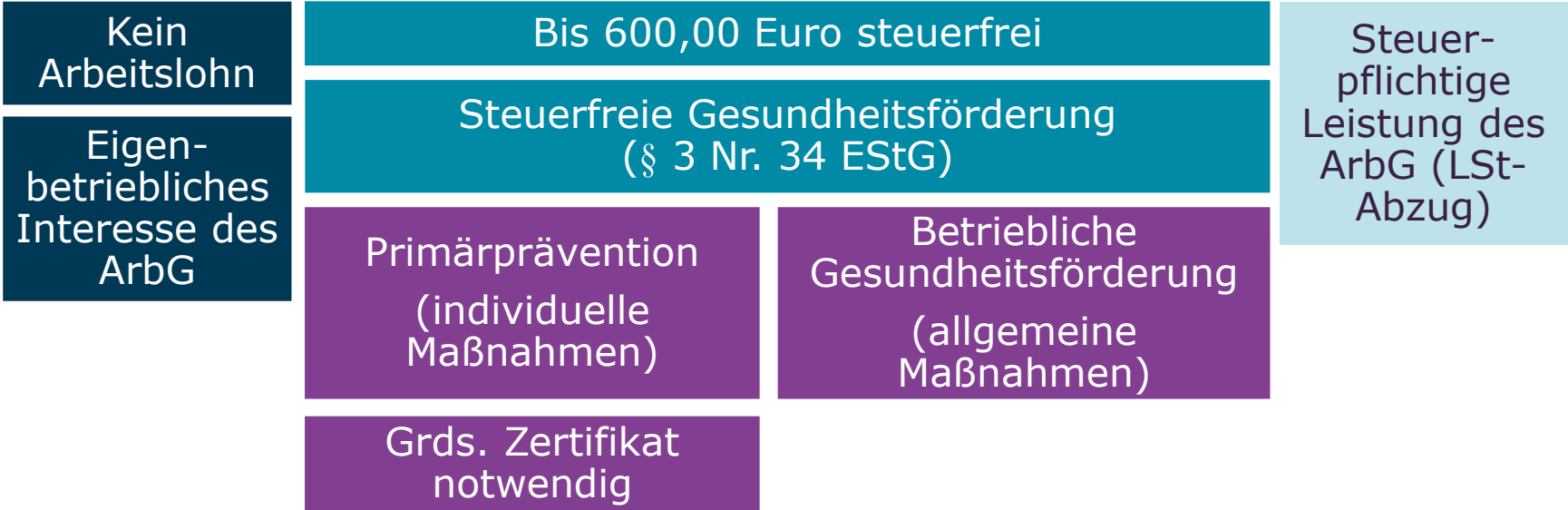
1. Neue Umsetzungshilfe

vom 20.4.2021 IV C 5 - S 2342/20/10003

- Arbeitgeber haben seit einigen Jahren die Möglichkeit, **steuer- und beitragsfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung** an die Beschäftigten zu zahlen oder selbst steuerfrei derartige Maßnahmen durchzuführen.
- Der Freibetrag für Leistungen zur Gesundheitsförderung ist **ab 2020 auf 600,00 Euro jährlich** angehoben worden.
- Erstmals hat die Finanzverwaltung nun mit einer **sog. Umsetzungshilfe** Einzelheiten zur Anwendung der Steuerbefreiung geregelt.
- Dort werden insbesondere die **begünstigten Maßnahmen** sowie die **erforderlichen Nachweise erläutert**.
- Eine gewichtige Rolle spielt dabei auch die neuerdings **notwendige Zertifizierung** vieler Maßnahmen.

Übersicht: Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG

Leistungen des ArbG zur Gesundheitsförderung der ArbN



Gesundheitsförderung – Leistungen im überwiegend betrieblichen Interesse

Leistungen im überwiegend betrieblichen Interesse

Kein Arbeitslohn

Maßnahmen betreffen mehrere / alle Arbeitnehmer

- Schutzimpfungen (auch gegen Corona)
- Gesundheits-Check-Ups/
Vorsorgeuntersuchungen
- Bereitstellung von Duschanlagen
- Betriebseigener Fitnessraum
- Leistungen zur Förderung von
Mannschaftssport
- Zuschüsse oder Bereitstellung einer
Sporthalle
- Nicht Individualsport (z.B. Tennis)
- Bildschirmarbeitsplatzbrille bei ärztl.
Verordnung

Leistung fällt nicht unter 600,00 Euro-Freibetrag

Gesundheitsförderung – vom Freibetrag ausgeschlossene Angebote

Nicht unter die Steuerbefreiung des § 3 Nummer 34 EStG fallen insbesondere:

- **Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios** und ähnlichen Einrichtungen,
- Maßnahmen ausschließlich zum **Erlernen einer Sportart,**
- **physiotherapeutische Behandlungen,**
- **Massagen,**
- **Screenings** (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen) ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen,
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (zum Beispiel **Diäten, Nahrungsergänzungsmitteln**) haben,
- **Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte,** Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (vgl. aber Rz. 37, BMF Schreiben v. 20.04.2021),
- **Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen,** Teilnahme an Tanzschulen,
- **Gestellung/Bezuschussung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen** bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen der R 19.3 Abs. 2 Nummer 2 Lohnsteuer-Richtlinien.

Gesundheitsförderung – vom Freibetrag ausgeschlossene Angebote

Praxistipp

Wenn der **Arbeitgeber mit einem Fitnessstudio eine Firmenmitgliedschaft für seine Mitarbeiter abschließt**, kommt nach der Rechtsprechung des BFH (Urteil v. 7.7.2020, VI R 14/18) eine Anwendung der **Sachbezugsfreigrenze** von monatlich aktuell 50,00 Euro **in Betracht**.

Monatliche
Berechtigung über mtl.
freigeschaltete Karte



4.

**BAV:
AG-Pflichtzuschuss
ab 1/2022**

BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

AG-Pflichtzuschuss: Höhe

§ 1a Abs. 1a BetrAVG

„Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

Zuschuss nur, wenn
SV-Beiträge
eingespart werden

BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

AG-Pflichtzuschuss: Zeitpunkt

§ 26a BetrAVG: Übergangsvorschrift zu § 1a Abs. 1a

„§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“

Ab **1.1.2022** sind alle
Entgeltumwandlungs-
vereinbarungen
zuschusspflichtig

Berechnung der SV Ersparnis

Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers liegt ...

- **innerhalb** der BBG in der KV/PV
- und innerhalb der BBG in der RV/ALV



- Zuschuss i. H. v. 15 %, bezogen auf den umgewandelten Betrag

- nur innerhalb der BBG in der RV/ALV,
- die BBG in der KV und PV ist jedoch überschritten



- Zuschuss i. H. d. **tatsächlichen AG-Ersparnis** bei den SV-Beiträgen (10,50 %, Spitzabrechnung)
- Freiwillig 15 % zulässig

- über der BBG in der RV/ALV

Keine SV-Ersparnis auf den AG-Anteil zur SV



- Kein Zuschuss vorgeschrieben
- Freiwillig 15 % zulässig

AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

**Fußnote zu Rz. 26 des BMF-Schreibens v. 12.8.2021,
IV C 5 - S 2333/19/10008 :017**

- „Wird Entgelt bspw. im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 % des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.“

Tatsächliche SV-Ersparnis

SV-Ersparnis: Monatsgenaue Betrachtung

- Ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, **ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen.**
- Nach § 22 Abs. 1 SGB IV entstehen die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht, und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird.
- Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus **der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.**

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. November 2018

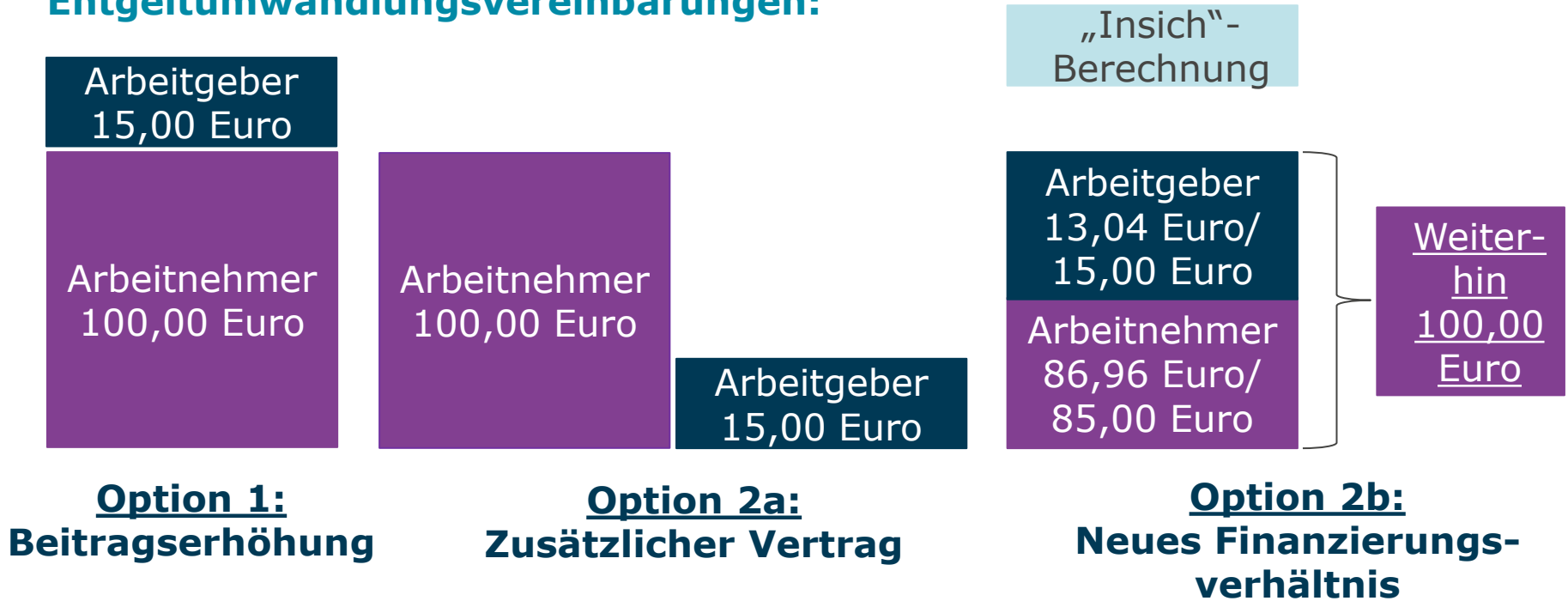
Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

SV-Ersparnis: Monatsgenaue Betrachtung

- Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer Korrektur der Arbeitgeberzuschussgewährung ist eine **rückwirkende Korrektur** beitragsrechtlicher Konsequenzen aus der vorherigen Arbeitgeberzuschussgewährung **nicht möglich**, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.
- Demnach kann z.B. bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitrags-einsparung jedoch durch **eine spätere**, im Rahmen des § 23a SGB IV beitragspflichtige Einmalzahlung (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) **teilweise oder vollständig aufgehoben werden**.

AG-Pflichtzuschuss: Optionen der Umsetzung

Umsetzungsmöglichkeiten bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen:



AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

Fußnote zu Rz. 26 des BMF-Schreibens v. 12.8.2021 – IV C 5 - S 2333/19/10008 :017

Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt wird, obliegt den Beteiligten. So kann der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zu dem vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschusses in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.“

Verrechnung mit
dem bisherigen
Beitrag ist möglich

AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

Rechtzeitiger Kontakt mit dem jeweiligen Versicherungsunternehmen

Mögliche Optionen:

1. Aufstockung in den bestehenden Vertrag ist möglich
2. Keine Aufstockung in den bestehenden Vertrag möglich:
 - a. Einvernehmliche Vereinbarung über eine „InsiCh-Berechnung“
 - b. Neuvertrag

Beispiel bis 12/2021

Entgeltumwandlung mit einer regelmäßigen SZ in eine Direktversicherung nach § 40b EStG

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		4.000,00 Euro
Weihnachtsgeld				S	E		2.000,00 Euro
Direktversicherung nach § 40b EStG				S	E		-1.752,00 Euro
Direktversicherung nach § 40b EStG				P	F		1.752,00 Euro
Abwälzung P-Steuer				F	F		- 401,21 Euro
							Gesamtbrutto
							5.598,79 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
	4.248,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	4.248,00 Euro	4.248,00 Euro					

Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

Entgeltumwandlung mit einer regelmäßigen SZ in eine Direktversicherung nach § 40b EStG

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt				L	L		4.000,00 Euro	
Weihnachtsgeld				S	E		2.000,00 Euro	
Direktversicherung nach § 40b EStG				S	E		-1.489,20 Euro/1.523,48 Euro	
Direktversicherung nach § 40b EStG				P	F		1.489,20 Euro/1.523,48 Euro	
Abwälzung P-Steuer				F	F		- 401,21 Euro	
AG-Pflichtzuschuss				P	F		262,80 Euro/228,52 Euro	
							Gesamtbrutto	
							5.598,79 Euro	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge	
	L 4.000,00 Euro S 510,80 Euro/ 476,52 Euro							
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto		KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro						

Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG

Verdienst zwischen BBG KV/PV und BBG RV/AV (10,50 %)

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steuer	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		6.000,00 Euro	
Gehaltsverzicht Direktversicherung (§3 Nr. 63 EStG)			L	L		-179,00 Euro/181,00 Euro	
Bewertung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		179,00 Euro/181,00 Euro	
AG-Pflichtzuschuss (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		21,00 Euro/19,00 Euro	
						Gesamtbrutto	
						6.000,00 Euro	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	5.821,00 Euro/ 5.819,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	4.837,50 Euro	5.821,00 Euro/ 5.819,00 Euro					

Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG

KV/PV und BBG RV/AV – kein AG-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steuer	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		8.000,00 Euro	
Gehaltsverzicht Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			L	L		-200,00 Euro	
Bewertung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		200,00 Euro	
						Gesamtbrutto	
						8.000,00 Euro	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	7.800,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge
30	4.837,50 Euro	7.050,00 Euro/ 6.750,00 Euro					

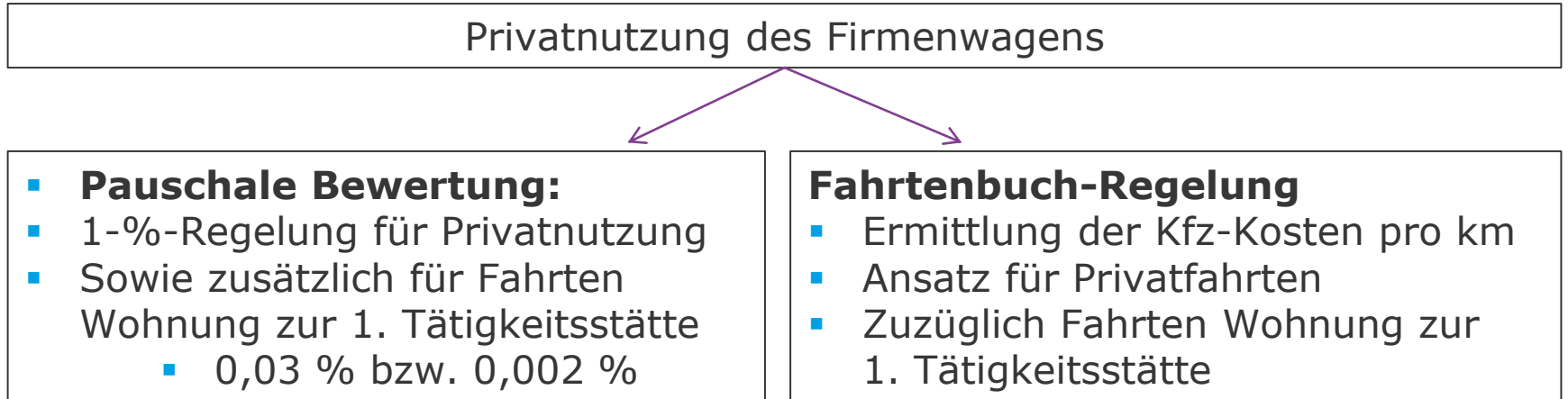


5.

Firmenwagen

Firmenwagen

Pauschaler Nutzungswert



Das BMF hat alle bisherigen BMF-Schreiben zum Firmenwagen in einem aktualisierten BMF-Schreiben v. 4.4.2018 zusammengefasst.
 Neues BMF-Schreiben vom 5.11.2021.

Firmenwagen

Fahrten zur 1. Tätigkeitsstätte

Regelmäßige Fahrten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pauschal - 0,03% aus BLP * Entfernungs-km
Gelegentliche Fahrten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelbewertung – 0,002% aus BLP * Entfernungs-km* Anzahl der tatsächlichen Tage
Keine 1. Tätigkeitsstätte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine 0,03%-Bewertung

Kein AR-Anspruch auf die 0,002%-Methode!

Firmenwagen

Fahrten zur 1. Tätigkeitsstätte

Beispiel: Mit und ohne 1. Tätigkeitsstätte (25 km einfache Entfernung)

Regelmäßige Fahrten

Fahrzeugpreis:
48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro
1%: 488,00 Euro
0,03%: 366,00 Euro

Gelegentliche Fahrten (bspw. 8/Monat)

Fahrzeugpreis:
48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro
1%: 488,00 Euro
0,002%: 195,20 Euro

Keine 1. Tätigkeitsstätte

Fahrzeugpreis:
48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro
1%: 488,00 Euro

Firmenwagen

Fahrten zur 1. Tätigkeitsstätte

- 0,03% unabhängig von der Anzahl der monatlichen Fahrten
- Auch für Kalendermonate, in denen das Fahrzeug tatsächlich nicht genutzt wurde.

Pauschal heißt pauschal

- Wahlrecht 0,03% oder 0,002% muss für jedes KJ einheitlich festgelegt werden.
- Eine rückwirkende Änderung des LST-Abzugs ist möglich (gilt nicht für die Sozialversicherung)

Wahlrecht – ggf. auch rückwirkend

- Der Ansatz der Einzelbewertung kann über das Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren in Ansatz gebracht werden.

Über die persönliche Einkommensteuer

Firmenwagen

2. Aktuelles zu Hybrid-Elektrofahrzeugen

BMF, Schreiben v.
5.11.2021, IV C 6 –
S 2177/19/10004

Anschaffung	Voraussetzung
1.1.2019 – 31.12.2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CO₂-Ausstoß max. 50 g/km oder ▪ Reichweite Elektromotor mind. 40 km
1.1.2022 – 31.12.2024	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CO₂-Ausstoß max. 50 g/km oder ▪ Reichweite Elektromotor mind. 60 km
1.1.2025 – 31.12.2030	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CO₂-Ausstoß max. 50 g/km oder ▪ Reichweite Elektromotor mind. 80 km

(Hybrid-)Elektrofahrzeuge

Emissionen und elektrische Mindestreichweite ergeben sich aus der sogenannten Übereinstimmungsbescheinigung.

Soweit dort verschiedene Werte ausgewiesen werden, sind grundsätzlich die WLTP1 Werte maßgeblich. Für die Kohlendioxidemissionen ist hierbei auf die gewichteten kombinierten WLTP Werte (COC 49.4) abzustellen und wird für die elektrische Mindestreichweite der Wert „Elektrische Reichweite innerorts“ (EAER3 city gem. CoC 49.5.2) herangezogen.

BMF, Schreiben v. 5.11.2021 , IV C 6 - S 2177/19/10004:008 und IV C 5 - S 2334/19/10009 :003

3.2 Gesamteinsparungen von CO ₂ -Emissionen durch NEFZ/WLTP		
Benzin/Diesel		
3.2.1 Einsparungen durch NEFZ:	-	g/km
3.2.2 Einsparungen durch WLTP:	-	g/km
4. Alle Antriebsarten außer reinen Elektrofahrzeugen, gemäß (EU) 2017/1151		
WLTP-Werte	CO ₂ Emissionen	Kraftstoffverbrauch
Niedrig	- g/km	- l/100km
Mittel	- g/km	- l/100km
Hoch	- g/km	- l/100km
Höchstwert	- g/km	- l/100km
Kombiniert	- g/km	- l/100km
Gewichtet, kombiniert	53 g/km	2,3 l/100km
5. Vollelektrische Fahrzeuge und extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge, gemäß (EU) 2017/1151		
5.1 Vollelektrische Fahrzeuge		
Stromverbrauch		- Wh/km
Elektrische Reichweite		- km
Elektrische Reichweite innerorts		- km
5.2 Extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge		
Stromverbrauch (ECAC,weighted)		151 Wh/km
Elektrische Reichweite (EAER)		40 km
Elektrische Reichweite innerorts (EAER city)		43 km
Sonstiges		
51. Bei Fahrzeugen...		

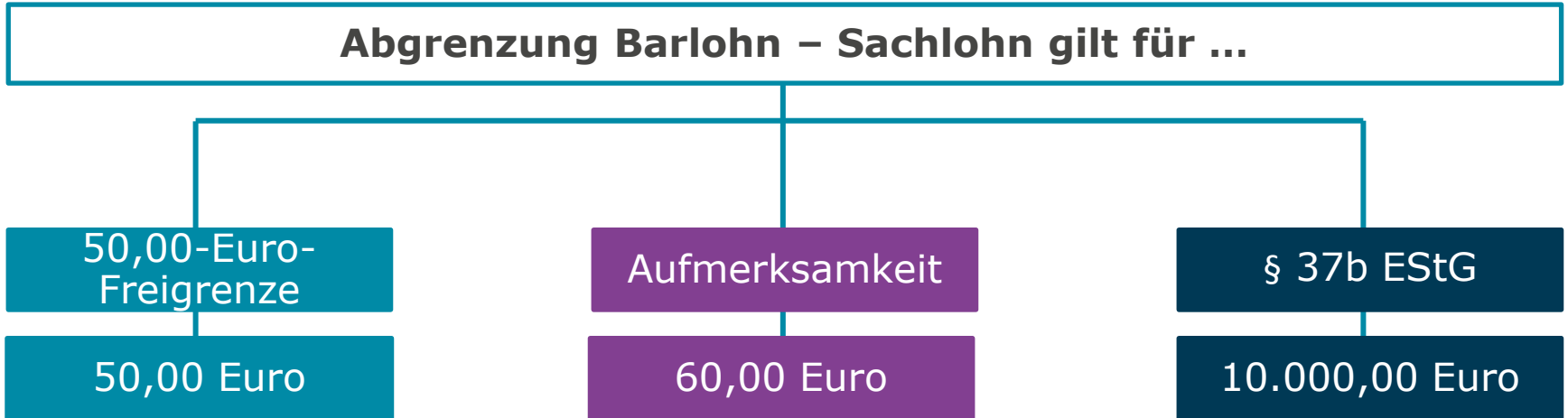


6.

**Sachbezüge und
Gutscheine**

Sachbezüge

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



Sachbezüge

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



§ 8 Abs. 1 EStG wurde nach Satz 1 wie folgt ergänzt:

Zu den Einnahmen **in Geld** gehören auch

- **zweckgebundene Geldleistungen,**
- **nachträgliche Kostenerstattungen,**
- **Geldsurrogate und andere Vorteile,**

die auf einen Geldbetrag lauten.

Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen **und** die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 des Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Sachbezüge

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



§ 8 Abs. 2 EStG wurde nach Satz 11 wie folgt ergänzt:

Die nach § 8 Abs. 1 Satz 3 nicht zu den Einnahmen in Geld gehörenden Gutscheine und Geldkarten bleiben nur dann außer Ansatz, wenn sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden.

Mit dem **BMF-Schreiben vom 13.4.2021** IV C 5 S 2334/19/10007 :002, hat die Finanzverwaltung zu der gesetzlichen Regelung umfassend Stellung genommen.

Sachbezüge

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG sind nicht erfüllt, wenn die Gutscheine oder Geldkarten ...

- über eine **Barauszahlungsfunktion** verfügen; es ist nicht zu beanstanden, wenn verbleibende Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt werden können,
- über eine eigene **IBAN verfügen**,
- für Überweisungen (**z.B. PayPal**) verwendet werden können,
- für den **Erwerb von Devisen** (z.B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet werden können oder
- als **generelles Zahlungsinstrument** hinterlegt werden können.

Gutscheine oder Geldkarten müssen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen.

Sachbezüge

1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG

Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen **und** die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen.

Sachbezüge

Voraussetzung
ab 2022

**GUTSCHEINE
UND
GELDKARTEN I.S.
VON § 8 ABS. 1
ESTG**

a) Limitierte Netze:

- Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten sowie regionalen City-Cards,
- Karten Online-Händler zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus eigenen Produktpalette,
- Tankkarten.

b) Limitierte Produktpalette:

- Kraftstoffe,
- Fitnesskarten,
- Kinokarten, Streaming

c) Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken

- Essensgutscheine

Sachbezüge

5. Nichtbeanstandungsregel 13.4.2021 bis zum 31.12.2021



„Es ist jedoch – abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG – nicht zu beanstanden, wenn Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31.12.2021 als Sachbezug anerkannt werden.“

Unter den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung besteht Einvernehmen, dass Gutscheine und Geldkarten, die von den Finanzverwaltungen **übergangsweise bis zum 31.12.2021 als Sachbezug angesehen werden**, ohne dass die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG erfüllt sind, und insofern die Anwendung der 44,00 Euro-Sachbezugs-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) anerkannt wird, **auch nicht zur Beitragspflicht führen**.



7.

Rund ums Homeoffice

Steuerfreie Kostenerstattung



Überlassung von Büromöbeln – ausschließlich zu beruflichen Zwecken (R 19.3 Abs. 2 Nummer 1 LStR)

- Bürotische, Bürostühle, Schreibtischlampe, ...
- Überwiegend eigenbetriebliches Interesse



Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten (§ 3 Nr. 45 EStG)

- Handy, Laptop, Internet, ...
- **Aktuelle Gestaltungsidee:** ArbG schließt mit ArbN Kaufvertrag zum Erwerb des ArbN-Handys für 1,00 Euro und übernimmt Gebühren.
- FG München, Urteile v. 20.11.2020, 8 K 2654, 2655 und 2656/19
- Revisionen BFH, VI R 49, 50 und 51/20

Vorsicht:
Homeoffice im
Ausland –
steuer- und sv-
rechtliche
Konsequenzen!!



8.

Corona-Update

Corona-Prämie

Verlängerung bis zum 31.3.2022

Steuerfrei nach § 3 Nummer 11a EStG

- Die steuerfreien Leistungen **sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.**
- Für die Lohnsteuer-Außenprüfung muss die Corona-Prämie als solche erkennbar sein.
- Keine arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig.
- Ausweis in Lohnabrechnung oder Überweisungsbeleg reicht.

- **Zusätzlich** zum geschuldeten Arbeitslohn.
- Unterstützungen und Beihilfen von Arbeitgeber (ArbG) seit 1.3.2020.
- Als Leistung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Krise.
- Bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro.

- Keine mehrfache oder jährliche Gewährung.
- Freibetrag je Dienstverhältnis.
- Gesamtrechtsnachfolge/
Betriebsübergang
= kein neues Dienstverhältnis.

Steuerfreie Gesundheitsleistungen zu Corona-Zeiten

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

- Übernahme der Kosten für Covid-19-Test für eigene Arbeitnehmer (ArbN) – nicht für Familienangehörige
- Überwiegend betriebliches Interesse

- Corona-Impfungen für eigene ArbN, Angehörige und Geschäftskunden
- Schutzmasken für eigene ArbN

Achtung: Impfprämie!

- Nur steuerfrei im Rahmen der Corona-Prämie
- Ansonsten steuerpflichtiger Arbeitslohn

Quarantäne: Steuerrechtliche Folgen bei Versagen bzw. Rückforderung

- ArbG hat den **nicht vorgenommenen Lohnsteuerabzug anzuzeigen** (§ 41c Abs. 4 EStG).
- Die Anzeige ist schriftlich zu erstatten.
- Das betrifft die Erhöhung des Bruttoarbeitslohns und der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Minderung der dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Einnahmen (Verdienstauffallentschädigung nach dem IfSG).
- Das Betriebsstätten-Finanzamt fordert die zu wenig erhobene Lohnsteuer nach (Nachforderungsbescheid).
- Die nachgeforderte Lohnsteuer wird bei der Einkommensteuerveranlagung angerechnet.

Quarantäne: Sozialversicherungsrechtliche Folgen bei Versagen bzw. Rückforderung

- ArbG entrichtet Sozialversicherungsbeiträge **aus 100 % des fiktiven entgangenen Bruttoarbeitsentgelts** inkl. U1, U2 und Insolvenzgeldumlage (kein UV-Entgelt).
- Erfolgt eine geringere Erstattung, hat dies grundsätzlich keine Auswirkungen.

Neufassung § 56 Abs. 1a IfSG - § 45 Abs. 2 SGB V

Galt seit 1.4.2021 bis 24.11.2021

Koppelung der Geltung an „Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (vom BT mit **Beschluss v. 25.8.2021** um drei Monate verlängert)

Gilt ab 24.11.2021

Dem Absatz 1a wird folgender Satz angefügt:
 „Der Anspruch nach Satz 1 besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen.“

Gilt ab 5.1. bis 31.12.2021

Erweiterung von § 45 SGB V für gesetzlich Versicherte um neuen Absatz 2a (Art. 8 GWB-Digitalisierungsgesetz, BGBl. I., 2021, 29) für das KJ 2021 je Elternteil für jedes Kind 30 (statt 20 bzw. 10) Arbeitstage, für Alleinerziehende 60 (statt 40 bzw. 20) Arbeitstage.

Gilt ab 1.1.2022

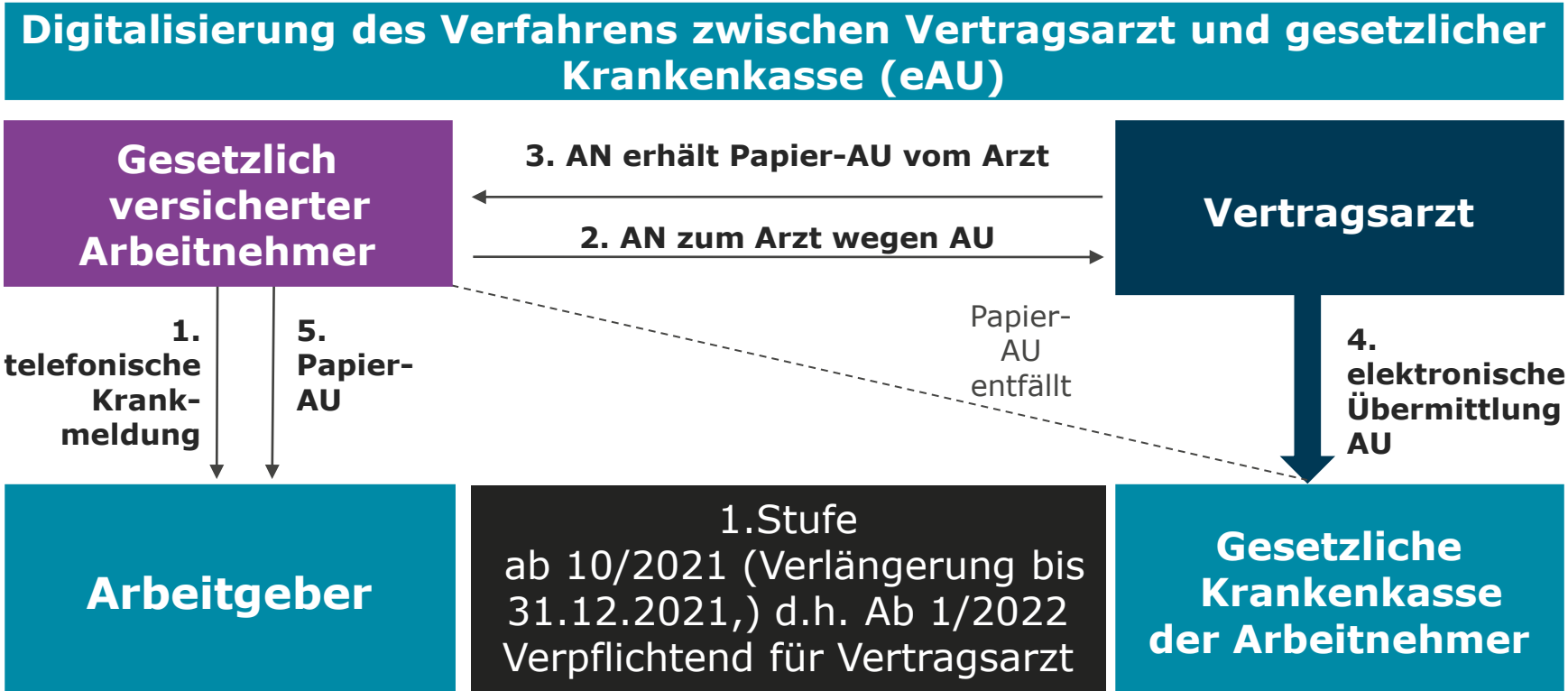
Nach § 45 Absatz 2 werden die folgenden Absätze 2a und 2b eingefügt:
 „(2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 besteht der Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 für das Jahr 2022 für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte, für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Der Anspruch nach Absatz 1 besteht bis zum Ablauf des 19. März 2022.“



9.

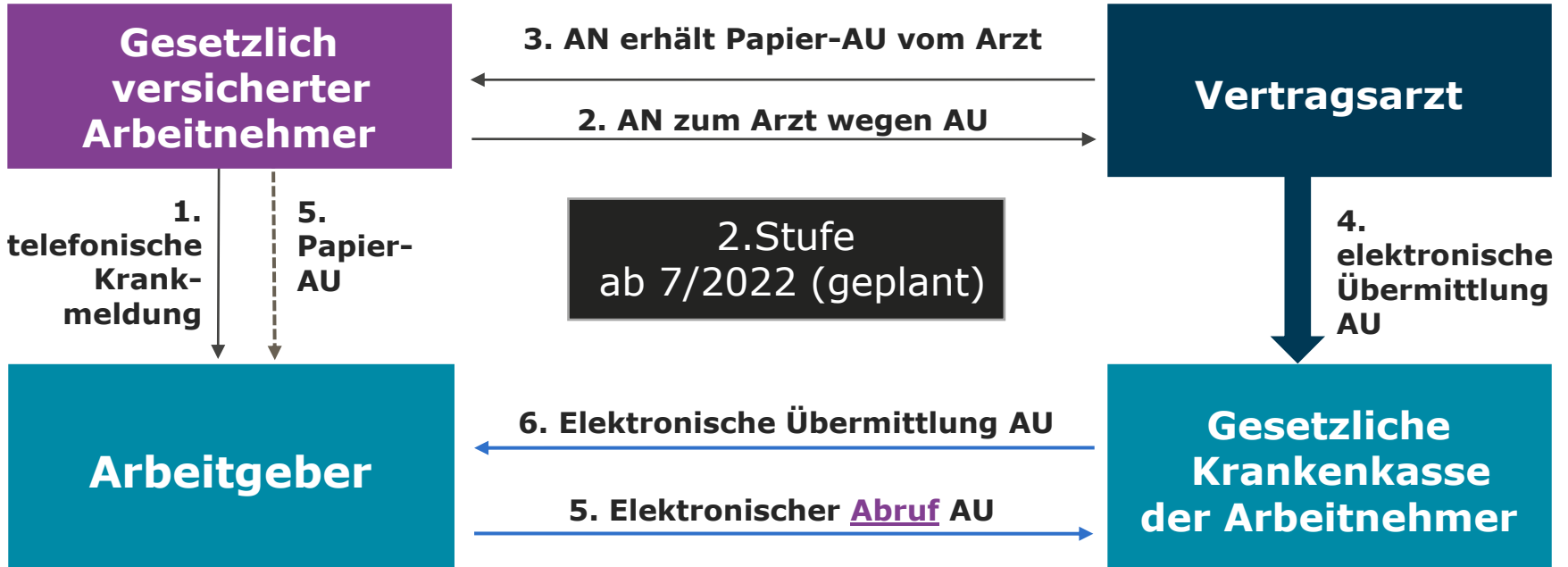
Elektronische AU

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)



Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Digitalisierung des Verfahrens zwischen Vertragsarzt und gesetzlicher Krankenkasse (eAU)



Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Bis zum **30.6.2022** sind Arbeitnehmer daher weiterhin dazu **verpflichtet**, die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mittels ärztlicher Bescheinigung **nachzuweisen**.

Anbindung der Arbeitgeber an das elektronische Verfahren erfolgt erst zum 1.7.2022 (3. Bürokratienteilungsgesetz).

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Hinweis

- Neues Verfahren gilt **nicht für privat krankenversicherte** Arbeitnehmer.
- Unklar ist z. Zt. noch, ob der Gesetzgeber Zeiten stationärer Behandlung mitberücksichtigen wird.

Praxistipp

- Arbeitgeber: Umstellung auf eAU bedeutet **Anpassung ihrer Prozesse und Abläufe.**
- **Wichtig:** Rechtzeitige Vorbereitung, um Einführung der eAU in bestehende Prozesse zu integrieren und alle Beteiligten frühzeitig in die Änderungen einzubeziehen.
- Arbeitnehmer überreichen ihren Arbeitgebern nach der AU-Anzeige zukünftig auch **nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit kein ärztliches Attest mehr.**
 - Information über tatsächliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit erst durch Abruf bei gesetzlicher Krankenkasse AN.



10.

**Änderungen durch das
7. SGB IV-
Änderungsgesetz**

Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

Ergänzende Unterlagen zu den Entgeltunterlagen künftig elektronisch

Diese sind u.a.

Unterlagen zu einer
Versicherungsfreiheit oder Befreiung
von der Versicherungspflicht
(z. B. Immatrikulations-
bescheinigung)

Anträge von Minijobbern zur
Befreiung von der
Rentenversicherungspflicht

Erklärungen von kurzfristig
Beschäftigten über
weitere kurzfristige Beschäftigungen

Bescheide von Krankenkassen über
die Feststellung
der Versicherungspflicht

Nachweis der Elterneigenschaft

Aufzeichnungen nach dem
Mindestlohngesetz und dem
Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

Arbeitgeber müssen künftig alle Entgeltunterlagen und die Beitragsabrechnung in elektronischer Form vorhalten.

- Verpflichtung tritt zum **1.1.2022** in Kraft.
- Arbeitgeber können sich bis zum 31.12.2026 von Verpflichtung zur Führung elektronischer Unterlagen **befreien lassen** (analog Befreiungsmöglichkeit von euBP).
- Art und Umfang der Speicherung, die Datensätze und das Weitere zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV regeln. Die dazugehörige gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stehen noch aus (**vgl. GKV Rundschreiben 2020/476 vom 24.6.2020 Punkt 10 auf Seite 11**).

Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Rechtsgrundlagen: § 28p Abs. 6a SGB IV
Verfahrensgrundsätze der DRV Bund

**Fassung bis
31.12.2022:**

Übermittlung von Daten als
freiwilliges Verfahren

**Fassung ab 1.1.2023
(7. SGB IV-ÄndG vom
12.6.2020)**

Übermittlung von
Entgeltabrechnungsdaten
verpflichtend, Befreiung durch RV-
Träger möglich für Zeiträume bis
31.12.2026

Übermittlung von Finanzbuch-
haltungsdaten freiwillig



11.

Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosen- versicherung

Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung

- Personen, die das Lebensjahr für den Anspruch auf eine Regelaltersrente vollenden, sind mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebende Lebensjahr vollenden, versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung (ALV).
- ALV-Freiheit stellt allein auf das Lebensalter ab. Ein Rentenbezug ist dabei unerheblich.
- ArbG ist zur Entrichtung des ArbG-Anteils zur ALV verpflichtet.
- Diese Entrichtung hat der Gesetzgeber vom 1.1.2017 bis 31.12.2021 ausgesetzt.
- Umschlüsselung im Abrechnungsprogramm ist erforderlich.

Art der Meldung Abgabegrund Beitragsgruppenschlüssel Personengruppenschlüssel

Abmeldung	32	3301	119
Anmeldung	12	3321	119



12.

**Aktuelles zur
Geringfügigen
Beschäftigung**

Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Ab 1.1.2022 in allen DEÜV-Entgeltmeldungen:
Angabe der Steuermerkmale

- Datenbaustein (DBST) enthält
 - Steuernummer des Arbeitgebers
 - Identifikationsnummer (§ 139b AO) des Beschäftigten (optionales Feld)
 - Kennzeichen zur Art der Besteuerung: 1 bzw. 0
- Wichtig:**
Mit der Art der **Besteuerung 1** sind nur Arbeitnehmer mit einer Pauschsteuer von 2 % zu melden.
Individuelle Versteuerung oder 20 % Pauschsteuer sind mit Kennzeichen „0“ zu melden.
- Angabe auch in der Jahresmeldung für 2021

Kurzfristig Beschäftigte

Angabe über den Versicherungsschutz ab 1.1.2022 in allen DEÜV-Anmeldungen (PGR 110)

- Gesetzlich oder privat krankenversichert
- Elektronischer Nachweis ist Bestandteil der Entgeltunterlagen
- Evaluierung bis Ende 2026

Kurzfristig Beschäftigte

- Mitteilung über Vorbeschäftigungszeiten ab 1.1.2022
- Bei Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten:
 - Elektronische Mitteilung der Minijobzentrale an Arbeitgeber, ob
 - Weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder
 - Im vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben

Kurzfristig Beschäftigte

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn

- die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder
- bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.



13.

**Besonderheiten
beim Kurzarbeitergeld
(KUG)**

Verlängerung der Erleichterungsregelungen KUG

- Anzahl der notwendig betroffenen AN von 1/3 auf 10 % reduziert
- Keine Verpflichtung zur Bildung negativer Arbeitszeitsalden
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Leih-AN möglich
- Die bisherige vollständige Erstattung der SV-Beiträge wird auf die **Hälfte** reduziert.
- erhöhtes KUG bis 31.3.2022 (ab 4. Monat 70/77 %/ab 7. Monat 80/87 %)
- Keine Anrechnung von neu aufgenommen Minijob nach § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV während KUG bis zum 31.3.2022 verlängert.
- ***Zuschuss zum KUG ist ab 1.1.2022 wieder steuerpflichtig.***

Erleichterungsregelungen **bis 31.3.2022** verlängert.

Allgemeines

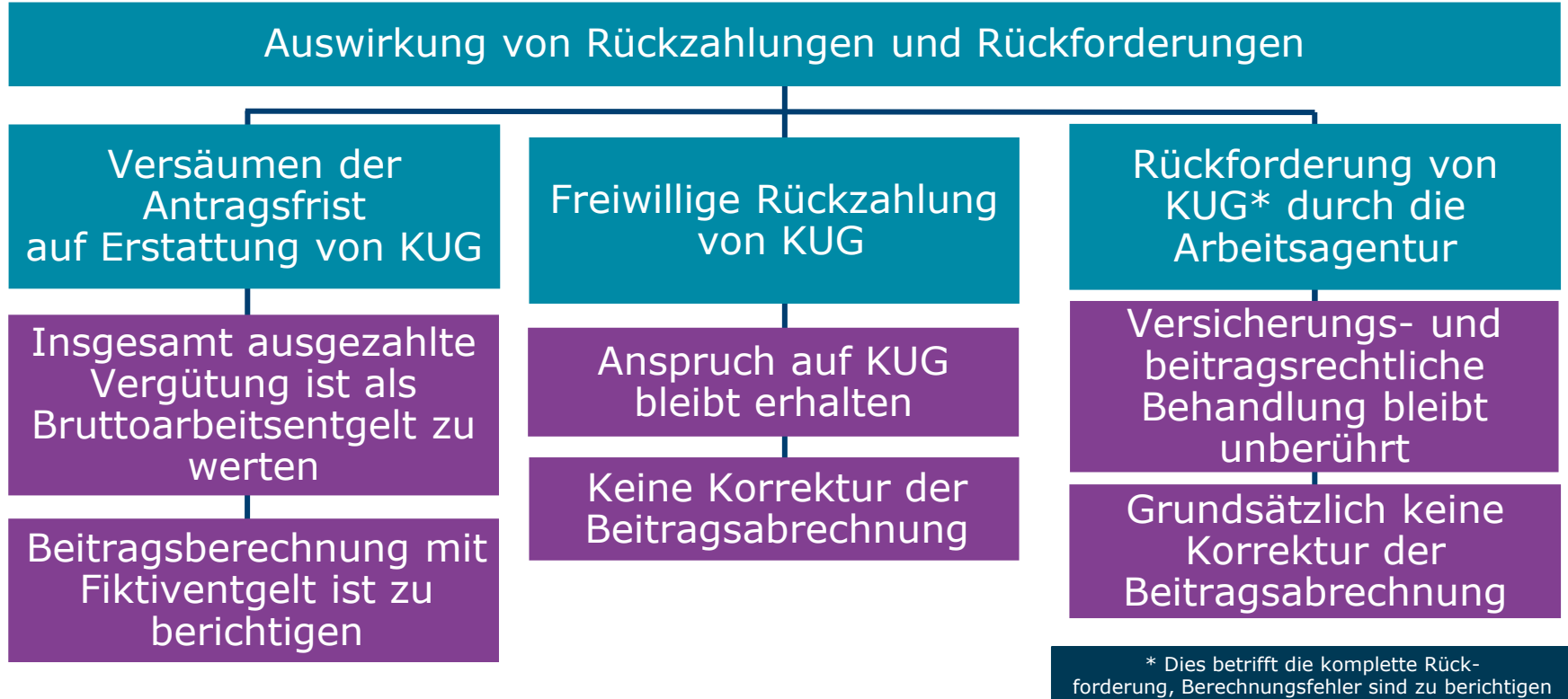


RUNDSCHREIBEN

RS 2021/518 vom 20.07.2021

- Es gibt Fallgestaltungen im Zusammenhang mit der Rückzahlung oder Rückforderung von Kurzarbeitergeld in versicherungs- und beitragsrechtlicher Hinsicht die sich in der praktischen Umsetzung als sehr schwierig herausstellen.
- Aus diesem Grunde wurde ein Rundschreiben am 20.7.2021 veröffentlicht.
- Die entsprechenden Sachverhalte und deren Bewertung, haben die GKV-Spitzenverbände mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.

Übersicht: Auswirkungen von Rückzahlungen und Rückforderungen von KUG



Abwicklung der Korrektur



Lohnsteuer:

Das Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nummer 2a EStG steuerfrei, **soweit** die Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind.

- Progressionsvorbehalt und Bescheinigungspflicht (Ziffer 15).
- Dies gilt auch für den Zuschuss zum KUG.

Wird das Kurzarbeitergeld **versagt oder kommt es zu einer Rückforderung**, so ist das Kurzarbeitergeld **und** auch der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuerpflichtig.

Die Lohnsteuerbescheinigung **ist zu korrigieren** bzw. ggfs. muss eine **haftungsbefreiende Anzeige nach § 41c EStG erfolgen**.

Wichtiger Hinweis:

Die Steuerfreiheit vom Zuschuss zum Kurzarbeitergeld soll ab 2022 wieder wegfallen!

KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte ab 1.1.2022

Beispiel

Eine beschäftigte Person hat ohne Kurzarbeit ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 6.000 Euro (Soll-Entgelt). Während der Kurzarbeit beträgt das monatliche Arbeitsentgelt lediglich 2.000 Euro (Kurzlohn). Der monatliche Beitrag zur privaten Krankenversicherung beträgt 650 Euro (alternativ: 800 Euro) monatlich.

Lösung

Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Kurzlohn:	4.000,00 Euro
Berechnungsgrundlage für den Beitragszuschuss (80 % von 4.000 Euro):	3.200,00 Euro
Kurzlohn + Fiktiventgelt 2.000,00 Euro + 3.200,00 Euro =	5.200,00 Euro
Kürzung Fiktiventgelt auf BBG (4.837,50 Euro – 2.000,00 Euro =)	2.837,50 Euro
Daraus ergibt sich ein Beitragszuschuss in Höhe von (2.837,50 x 15,9 % =)	451,16 Euro

KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte ab 1.1.2022

Lösung

Grundsätzlich ($2.000,00 \text{ Euro} \times 7,95 \% =$)	159,00 Euro
Beitrag KV abzüglich Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt ($650,00 \text{ Euro} - 451,16 \text{ Euro} =$)	198,84 Euro
Max. Beitragszuschuss ($198,84 \text{ Euro} : 2 =$)	99,42 Euro
$99,42 \text{ Euro} < 159,00 \text{ Euro}$	
Beitragszuschuss insgesamt: $451,16 \text{ Euro} + 99,42 \text{ Euro} =$	550,58 Euro
Belastung Arbeitnehmer am KV-Beitrag:	99,42 Euro
Auswirkung bei alternativem Beitrag:	
Beitrag KV abzüglich Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt ($800,00 \text{ Euro} - 451,16 \text{ Euro} =$)	348,84 Euro
Max. Beitragszuschuss ($348,84 \text{ Euro} : 2 =$)	174,42 Euro
$174,42 \text{ Euro} > 159,00 \text{ Euro}$	
Beitragszuschuss insgesamt: $451,16 \text{ Euro} + 159,00 \text{ Euro} =$	610,16 Euro
Belastung Arbeitnehmer am KV-Beitrag:	189,84 Euro



Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weiter Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen

Checkliste Geringf. Beschäftigung	2037938
Beratungsblatt sv.net	2033340
Beratungsblatt KUG	2032958
Beratungsblatt Melde- wesen	2032114
Beratungsblatt Mutterschutz + Beschäftigungsverbot	2033334
Newsletter	2032116