

Lohn und Gehalt

1. Entgeltumwandlung in der bAV: Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend

Ab 2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen. Bisher war die Zuschusspflicht nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz auf Neuzusagen in der bAV beschränkt.

Das ändert sich ab 1.1.2022

Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten.

Die Regelung, die zunächst nur Neuzusagen ab dem 1.1.2019 betraf, wird damit auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen – unabhängig vom Datum des Abschlusses – erweitert.

Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

Hinweis

Maßgeblicher Zeitraum für die Beurteilung der Sozialversicherungsersparnis ist nach Ansicht der Sozialversicherungsträger der Monat, in dem der Beitragsanspruch entsteht. Für den Arbeitgeber ist die tatsächliche Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen jedoch teilweise nur in der Jahresbetrachtung ersichtlich. Unter Umständen müssen dabei sogar Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden, die aus Einmalzahlungen im 1. Quartal des Folgejahres entstehen. Grund dafür ist die sog. "März-Klausel", wonach Sonderzuwendungen zwischen dem 1.1. und dem 31.3. häufig noch dem Vorjahr zuzurechnen sind.

2. Kurzarbeitergeld und Kinderkrankengeld: Bezugszeitraum verlängert

Das deutlich ausgeweitete Kurzarbeitergeld und Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz bleiben steuerfrei, unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt. Die erleichterten Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld sind bis ins Jahr 2022 verlängert worden. Das gilt bisher jedoch nicht für die Steuerbefreiung für Arbeitgeberzuschüsse zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds.

Änderungen beim Kurzarbeitergeld

Immer noch verrichten zahlreiche Beschäftigte in Deutschland Kurzarbeit. Das ist regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts. Bei Vorliegen der gesetzlich bestimmten Voraussetzungen besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 bzw. 67 % des ausfallenden Nettoentgelts. Während der Coronapandemie wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld abgesenkt und die Leistungen erweitert. Die Bezugsdauer ist auf bis zu 24 Monate ausgeweitet worden. Diese Erleichterungen sind bis zum 31.3.2022 verlängert worden.

Außerdem ist zeitweise eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes in Abhängigkeit von der Dauer der Kurzarbeit erfolgt:

- Ab dem 4. Monat des Bezugs erhöht sich das Kurzarbeitergeld für kinderlose Beschäftigte, die derzeit um mindestens 50 % weniger arbeiten, auf 70 % und ab dem 7. Monat des Bezugs auf 80 % des Lohnausfalls.
- Bei Beschäftigten mit Kindern, die derzeit um mindestens 50 % weniger arbeiten, beläuft sich die Erhöhung ab dem 4. Monat des Bezugs auf 77 % und ab dem 7. Monat des Bezugs auf 87 %.

Diese Erhöhungen gelten für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.3.2021 entstanden ist, maximal bis 31.12.2021.

Das Kurzarbeitergeld ist in jedem Fall lohnsteuerfrei.

Höhe des Kurzarbeitergeldes abhängig von der (steuerlichen) Kinderzahl

Ein erhöhtes Kurzarbeitergeld von 67 bzw. 77 bzw. 87 % der Nettoentgeltdifferenz wird gezahlt für

- Beschäftigte, die mindestens ein steuerlich zu berücksichtigendes Kind haben (minderjährig oder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr);
- Beschäftigte, deren Ehegatte/Lebenspartner mindestens ein steuerlich zu berücksichtigendes Kind hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner ihren Wohnsitz in Deutschland haben und nicht dauernd getrennt leben.

Für die Entscheidung, ob der erhöhte Leistungssatz gewährt werden kann, werden die ELStAM zugrunde gelegt. Ist bei den Mitarbeitenden ein Kinderzähler von mindestens 0,5 vermerkt, wird automatisch der erhöhte Leistungssatz angewendet.

In der Steuerklasse V müssen Beschäftigte hingegen einen Nachweis erbringen, dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen. Dies kann insbesondere über einen Auszug der ELStAM des Ehegatten/Lebenspartners nachgewiesen werden.

Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bis Ende 2021 steuerfrei

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld (Aufstockung) sind eigentlich steuerpflichtig. Aufgrund der in der Coronakrise strukturell flächendeckenden Gewährung von Kurzarbeitergeld hat der Gesetzgeber jedoch die Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber vorübergehend steuerfrei gestellt.

Nach der Regelung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung bis 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt.

Die Steuerbefreiung ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume geleistet werden, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.1.2022 enden. Unter die Steuerbefreiung fällt neben dem Kurzarbeitergeld und dem Saison-Kurzarbeitergeld auch das Transferkurzarbeitergeld. Eine Verlängerung ist bisher nicht in Sicht.

Kinderkrankengeld auch bei Schulschließung

Durch die Ausweitung der Kinderkrankentage können Eltern im Jahr 2021 insgesamt 30 Tage pro Elternteil Kinderkrankengeld beantragen. Der Anspruch besteht auch in den Fällen, in denen das Kind nicht krank ist, sondern zu Hause betreut wird, weil die Schule oder die Einrichtung zur Kinderbetreuung pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt beziehungsweise der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde. Die Höhe des Kinderkrankengelds beträgt in der Regel 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

Inzwischen ist vorgesehen, dass auch zeitlich begrenzt auf das Jahr 2022 je Elternteil ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage besteht, für Alleinerziehende längstens für 60 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 130 Arbeitstage. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wegen einer pandemiebedingten Betreuung des Kindes (zum Beispiel Kita- und Schulschließung) soll bis zum 19.3.2022 bestehen.

Auch das Kinderkrankengeld ist als Lohnersatzleistung steuerfrei. Es wird jedoch nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Krankenkasse gewährt.

3. Sachbezüge: Arbeitgeber dürfen künftig höhere Beträge steuerfrei gewähren

Die Grenze, bis zu der Sachbezüge steuerfrei sind, erhöht sich für alle Beschäftigten von 44 EUR auf 50 EUR.

Das ändert sich ab 2022

Sachbezüge, die mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen zu bewerten sind, bleiben außer Ansatz, wenn sie nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte 50 EUR (bis 31.12.2021: 44 EUR) im Kalendermonat nicht übersteigen. Es handelt sich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. Die monatliche Freigrenze darf nicht auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden. Die monatsbezogene Beurteilung führt zwar dazu, dass Vorteile von insgesamt 600 EUR (bis 31.12.2021: 528 EUR EUR) im Kalenderjahr unbesteuert bleiben, als Einmalzuwendung wäre der Vorteil von 600 EUR jedoch zu versteuern.

Bei Gutscheinen und Geldkarten, die als Sachzuwendung unter die Freigrenze von 50 EUR fallen, muss zudem seit 2020 beachtet werden, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden müssen.

Hinweis

§ 8 EStG wurde zuletzt durch das Jahressteuergesetz 2020 v. 21.12.2020 dahingehend geändert, dass die Freigrenze für Sachbezüge in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ab 1.1.2022 von 44 EUR auf 50 EUR erhöht wurde. Der in § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG bestehende Bewertungsabschlag für die Wohnungsüberlassung durch den Arbeitgeber wurde auf Überlassungen durch mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen erweitert. § 8 Abs. 4 EStG wurde neu eingeführt, in dem für die Anwendung verschiedener Befreiungs- und Pauschalierungsvorschriften definiert wird, unter welchen Voraussetzungen Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

4. Sachbezüge: Neue Regeln für Gutscheine und Geldkarten

Ab 2022 müssen Arbeitgeber und Mitarbeitende bei der Nutzung von Gutschein- und Prepaid-Karten aufpassen. Denn steuerfrei sind sie nur noch in engem Rahmen.

Das ändert sich ab 2022

Als steuerfreier Sachbezug werden nur Gutscheine und Geldkarten anerkannt, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Danach sind 3 verschiedene Kategorien erlaubt.

Gutscheine und Geldkarten: Fallgruppe 1

Hierzu gehören Gutscheine oder Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG erfüllen. Dies sind Gutscheine oder Geldkarten, die dazu berechtigen, vom Aussteller Waren oder Dienstleistungen aus seinem eigenen Sortiment zu beziehen.

Darüber hinaus gehören zur Fallgruppe 1 auch Gutscheine oder Geldkarten, die dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen aufgrund vertraglicher Basis bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen. Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen gilt als erfüllt bei städtischen Einkaufs – und Dienstleistungsverbänden im Inland sowie bei Einkaufs – und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z.B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken.

Aus Vereinfachungsgründen erkennt die Finanzverwaltung auch Gutscheine einer bestimmten Ladenkette zum Bezug von Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland und im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z.B. eine Marke, ein Logo) als Sachbezug an.

Gutscheine und Geldkarten: Fallgruppe 2

Zur zweiten Fallgruppe gehören Gutscheine oder Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG erfüllen. Hierzu zählen Gutscheine oder Geldkarten, die unabhängig von einer Betragsangabe nur dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Palette zu beziehen. Dabei kommt es auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland nicht an.

Das sind z.B. Gutscheine für Fahrberechtigungen, Park & Ride, Nutzung von Fahrrädern, Streamingdienste, Zeitungen und Zeitschriften, Bücher, Fitnessleistungen, Bekleidung etc.

Gutscheine und Geldkarten: Fallgruppe 3

Zur dritten Fallgruppe gehören Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG erfüllen. Sie berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen deutschlandweit Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen. Dies betrifft Verzehrkarten in sozialen Einrichtungen, Essensgutscheine, Restaurantschecks, Zuschüsse zu Mahlzeiten etc.

Kriterien nicht erfüllt

Gutscheine, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, stellen ab 2022 Barlohn dar.

5. Sozialversicherungswerte: Beitragsbemessungsgrenze für 2022

Die Sozialversicherungswerte 2022 für das Versicherungs- und Beitragsrecht wurden festgelegt.

Beitragsbemessungsgrenze 2022: Krankenversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt im Jahr 2022 unverändert im Vergleich zum Jahr 2021 bei 4.837,50 EUR monatlich (58.050 EUR jährlich). Die gleichen Werte gelten für die Pflegeversicherung.

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung gelten bundeseinheitlich.

Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022 (Versicherungspflichtgrenze)

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt im Jahr 2022 ebenfalls unverändert bei 64.350 Euro.

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2022

- wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2022 (40.500 EUR) versicherungsfrei und
- bei einer privaten Krankenversicherung in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren,

gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze. Diese beträgt ab dem 1.1.2022 unverändert 58.050 EUR.

Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung 2022

Die Beitragsbemessungsgrenze West wird im Jahr 2022 in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung auf 7.050 EUR monatlich festgesetzt, jährlich sind dies 84.600 EUR. Damit sinkt die Beitragsbemessungsgrenze RV West im Vergleich zum Jahr 2021. In der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt sie 103.800 EUR jährlich bzw. 8.650 EUR monatlich.

In den neuen Bundesländern wird die Beitragsbemessungsgrenze RV Ost 2022 auf monatlich 6.750 EUR bzw. jährlich 81.000 EUR angehoben. In der knappschaftlichen Rentenversicherung auf 8.350 EUR monatlich bzw. 100.200 EUR jährlich.

Bezugsgröße 2022

Die Bezugsgröße wird im Jahr 2022 nur in den neuen Bundesländern angepasst. Dabei ist zu beachten: Die Bezugsgröße West gilt in der Kranken- und Pflegeversicherung bundesweit. Die abweichende Bezugsgröße für den Rechtskreis Ost hat nur noch Bedeutung für die Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Im Rechtskreis West beträgt die monatliche Bezugsgröße unverändert zum Jahr 2021 3.290 EUR monatlich bzw. 39.480 EUR jährlich.

Für den Rechtskreis Ost gilt ab 2022 ein Wert von 3.150 EUR monatlich bzw. 37.800 EUR jährlich (2021: 3.115 EUR monatlich bzw. 37.380 EUR jährlich).

Beitragszuschuss zur Krankenversicherung 2022

Für gutverdienende Arbeitnehmer beträgt der maximale Arbeitnehmeranteil ohne Zusatzbeitrag (7,3 %) zur Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld unverändert 353,14 EUR. Arbeitgeber müssen einen Beitragszuschuss von maximal 353,14 EUR (7,3 %) zahlen. Bei gesetzlich Versicherten ist der halbe individuelle Zusatzbeitrag entsprechend zu beachten, bei privat Krankenversicherten der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag.

Vorläufiges Durchschnittsentgelt Rentenversicherung

Das vorläufige Durchschnittsentgelt für das Jahr 2022 beträgt voraussichtlich 38.901 EUR.

Rechengrößen 2022

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2022 zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2020 (Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigung für Mehraufwendungen) betrug im Bundesgebiet minus 0,15 % und in den alten Bundesländern minus 0,34 %. Entsprechend werden die Rechengrößen für 2022 in West und Ost angepasst.