

WTS Tax Newsletter

Lohnsteuer

Editorial

Aktuelle lohnsteuerrelevante gesetzliche Änderungen

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 27.05.2022 wurde das Steuerentlastungsgesetz 2022 im BGBl. I S. 749 verkündet und am 10.05.2022 hat der Bundesrat dem 4. Coronahilfesteuergesetz zugestimmt. In diesem Infoletter berichten wir über die in diesen Gesetzen enthaltenen lohnsteuerlichen Regelungen und eine Verwaltungsanweisung zum sog. 9 € - Ticket.

Im Steuerentlastungsgesetz wurden ab 2022 der Arbeitnehmerpauschbetrag um 200 € auf 1.200 € und der Grundfreibetrag um 363 € auf 10.347 € angehoben und die x Entfernungspauschale für Fernpendler (ab dem 21. Kilometer) rückwirkend ab dem 01.01.2022 auf 38 Cent erhöht. Die Erhöhung gilt bis 2026. An Familien wird im Jahr 2022 ein Kinderbonus in Höhe von einmalig 100 € je Kind, für das Anspruch auf Kindergeld besteht, gezahlt (vgl. Tz. 1). Im 4. Coronahilfesteuergesetz wurde ein Corona-Bonus für Pflegekräfte in Höhe von 4.500 € eingeführt, die Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld bis zum 30.06.2022 verlängert und der Abzug der Home-Office Pauschale in der Einkommensteuererklärung auf das Jahr 2022 erweitert (vgl. Tz. 2). Das BMF hat sich kürzlich zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberzuschüssen für das 9 € - Ticket geäußert (Tz. 3).

Im Rahmen des Steuerentlastungsgesetzes wurden auch die Regelungen zur Energiepreispauschale in Höhe von 300 € festgelegt, die alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen einmalig erhalten sollen. Das BMF hat am 17.06.2022 hierzu verbindliche FAQ veröffentlicht. Wir werden dazu in einem gesonderten Newsletter informieren.

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS-Lohnsteuer-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Susanne Weber



Kersten Weißig

Inhaltsverzeichnis

1.	Steuerentlastungsgesetz 2022	3
1.1.	Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschbetrags	3
1.2.	Erhöhung der Entfernungspauschale	3
1.3.	Kinderbonus	5
2.	4. Coronasteuerhilfegesetz	6
2.1.	Steuerfreie Corona-Prämien für Pflegekräfte	6
2.2.	Verlängerung der Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld	7
2.3.	Verlängerung der Homeoffice-Pauschale	8
3.	Arbeitgeberzuschüsse für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-Euro-Tickets	8

1. Steuerentlastungsgesetz 2022

1.1. Anhebung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmer-Pauschbetrags

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von bislang 1.000 € im Kalenderjahr wird um 200 € auf 1.200 € und der Grundfreibetrag für 2022 von bislang 9.984 € um 363 € auf 10.347 € angehoben¹. Die Änderungen gelten für das gesamte Kalenderjahr 2022. Damit sie zeitnah berücksichtigt werden können, hat das BMF mit Schreiben vom 20.05.2022 einen geänderten Programmablaufplan veröffentlicht, der ab dem 01.06.2022 anzuwenden ist².

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Arbeitgeber den bisher vorgenommenen Lohnsteuerabzug grundsätzlich korrigieren muss, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist, was bei Arbeitgebern mit maschineller Lohnabrechnung regelmäßig der Fall sein dürfte (vgl. dazu § 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG). Die Art und Weise der Neuberechnung hat der Gesetzgeber aber nicht festgelegt. Sie kann

- » durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume,
- » durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder
- » durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen.

Für Mitarbeiter die keinen Arbeitslohn vom Arbeitgeber mehr beziehen oder für die die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben worden ist, kann die Neuberechnung unterbleiben³). Wenn die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt wurde, erfolgt die Erstattung der zu viel einbehaltenen Lohnsteuer über die Einkommensteuerveranlagung des Mitarbeiters.

Ein vor dem 01.06.2022 gebildeter Faktor gem. § 39f EStG behält weiterhin seine Gültigkeit und wird nicht automatisch angepasst. Gleiches gilt für einen vor dem 01.06.2022 ermittelten Freibetrag.

1.2. Erhöhung der Entfernungspauschale

Arbeitnehmer könnten aber einen Anlass haben, die Änderung des bisherigen Freibetrags, bzw. erstmals einen Freibetrag für Werbungskosten zu beantragen. Denn der Gesetzgeber hat die bereits für die Jahre 2024 bis 2026 festgelegte Erhöhung der

¹ § 9a Satz 1 Nr. 1 a EStG und § 32a Abs. 1 EStG

² vgl. BMF-Schreiben vom 20.05.2022 (Az. IV C 5 - S 2361/19/10008:005)

³ vgl. § 41c Abs. 3 EStG

Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer um 3 Cent auf 0,38 € je vollen Entfernungskilometer auf die Jahre 2022 und 2023 vorgezogen⁴. Die Änderung gilt für das gesamte Kalenderjahr, also rückwirkend ab dem 01.01.2022.

Ein Freibetrag, bzw. seine Änderung wird aber immer mit Wirkung des auf die Antragsstellung folgenden Monats eingetragen, so dass sie frühestens ab Juli greift⁵. Die Erhöhung wirkt sich allerdings nur insoweit aus, als der Erhöhungsbetrag mehr als 200 € beträgt, da ja der Arbeitnehmerpauschbetrag bereits in dieser Höhe angehoben wurde. Alternativ kann der Mitarbeiter die höhere Entfernungspauschale auch im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung geltend machen.

Die Erhöhung der Entfernungspauschale gilt auch für die Mobilitätsprämie für Geringverdiener (§ 101 EStG) und die wöchentliche Familienheimfahrt bei Mitarbeitern, die eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung haben.

→ Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern bislang Familienheimfahrten in Höhe der Entfernungspauschale steuerfrei erstattet haben, können den Erhöhungsbetrag steuerfrei nachzahlen. Alternativ kann der Mitarbeiter entsprechende Werbungskosten in seiner Einkommensteuerveranlagung geltend machen. Wurden bereits höhere Beträge gezahlt und ein Teil versteuert, kann eine Rückrechnung der bisherigen Gehaltsabrechnungen ab Januar 2022 erfolgen.

Auswirkung hat die Erhöhung der Entfernungspauschale auch auf die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG. Denn der Arbeitgeber kann Barzuschüsse, die er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (einem Sammelpunkt oder einem weitläufigen Tätigkeitsgebiet) erbringt, mit einem Steuersatz von 15 % pauschal versteuern, soweit der Mitarbeiter in seiner Einkommensteuererklärung Werbungskosten geltend machen könnte (d.h. in Höhe Entfernungspauschale)⁶.

→ Wenn der Arbeitgeber bisher nur Fahrkostenzuschüsse in Höhe der Entfernungspauschale ausgezahlt hat, kann er nun entsprechende Beträge nachzahlen und diese mit 15 % pauschal versteuern. Hat er bereits höhere Beträge gezahlt, kann er durch eine Rückrechnung der bisherigen Gehaltsabrechnungen den Anteil der pauschal versteuerten Beträge erhöhen.

Gleiches gilt für den geldwerten Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Firmenwagen. Auch dieser kann bis zur Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuert werden. Auch hier ist eine rückwirkende Pauschalierung durch den Arbeitgeber mit entsprechender Rückrechnung der Gehaltsabrechnungen ab Januar 2022 möglich.

⁴ vgl. § 9 Abs. 1 Satz 3 EStG

⁵ vgl. § 39 Abs. 6 Satz 5 EStG

⁶ vgl. hierzu auch BMF-Schreiben vom 18.11.2021, BStBl. 2021 I S. 2315

- Hinweis zur Sozialversicherung:
Sowohl die steuerfrei erstatten Beträge für Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung als auch die mit 15 % pauschal versteuerten Beträge sind grundsätzlich beitragsfrei in der Sozialversicherung⁷. Allerdings ist fraglich, ob dies bei rückwirkender Steuerfreistellung oder Pauschalierung bereits gezahlter Beträge ebenfalls gilt. Denn die Regelungen zur Anhebung der Entfernungspauschale sind am Tag der Verkündung des Steuerentlastungsgesetzes im Bundesgesetzblatt, d.h. am 28.05.2022 in Kraft getreten⁸.
- Nach dem Protokoll der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23./24.04.2007 zu TOP 6 ist die Erhöhung eines Steuerfreibetrags für SV-Zwecke erst von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem das entsprechende Gesetz Rechtskraft erlangt hat, d.h. mit dem Tag der Verkündung dieses Gesetzes im BGBl. Dies ergebe sich aus dem das Sozialversicherungsrecht beherrschenden Grundsatz, dass Versicherungsverhältnisse stets vorausschauend beurteilt werden müssen und nachträglich nicht verändert werden dürfen. Nach Auffassung der Spitzenverbände entspreche es dem Wesen eines Pflichtversicherungsverhältnisses, dass es unabhängig vom Willen der Beteiligten eintritt und fortbesteht, wenn und solange die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen; Änderungen in diesen Voraussetzungen könnten allenfalls für die Zukunft eine andere versicherungsrechtliche Beurteilung rechtfertigen, für die Vergangenheit müsse die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung weitergelten.
- Bei Nachzahlung von steuerfreien bzw. pauschal versteuerten Beträgen ab dem 28.05.2022 gilt die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

1.3. Kinderbonus

Um besondere Härten für Familien aufgrund gestiegener Energiepreise abzufedern, wird im Jahr 2022 ein Kinderbonus gezahlt. Dazu wird das Kindergeld für jedes Kind, für das im Juli 2022 ein Anspruch auf Kindergeld besteht, einmalig um 100 € erhöht⁹. Kinder, für die im Juli 2022 kein Anspruch auf Kindergeld besteht, werden ebenfalls berücksichtigt, wenn für sie in einem anderen Monat des Jahres 2022 ein Kindergeldanspruch besteht. Eine Berücksichtigung von Kindern, für die im Jahr 2022 kein Kindergeldanspruch besteht, ist nicht vorgesehen. Der Kinderbonus wird im Rahmen der bei der Einkommensteuerveranlagung durchzuführenden Vergleichsberechnung

⁷ vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 SVEV

⁸ gleiches gilt für die Erhöhung des Grundfreibetrags und des Arbeitnehmerpauschbetrags und für den Kinderbonus

⁹ vgl. § 66 EStG und § 6 Abs. 3 des Bundeskindergeldgesetzes

gemäß § 31 Satz 4 EStG zusammen mit dem Kindergeld berücksichtigt. Der Einmalbetrag ist bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, nicht als Einkommen zu berücksichtigen¹⁰.

2. 4. Coronasteuerhilfegesetz

2.1. Steuerfreie Corona-Prämien für Pflegekräfte

In einem neuen § 3 Nr. 11b EStG werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von bestimmten Arbeitgebern¹¹ zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise gewährte Prämien bis zu einem Betrag von 4.500 € Euro steuerfrei gestellt. Der Steuerfreibetrag gilt für Mitarbeiter, die in folgenden Einrichtungen tätig sind:

- › Krankenhäuser,
- › Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- › Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt,
- › Dialyseeinrichtungen,
- › Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- › ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und
- › Rettungsdienste.
- › nicht unter die o.g. Punkte fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen und ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die diesen Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen anbieten.

Auch die in den begünstigten Einrichtungen tätigen Auszubildenden, Freiwilligen im Sinne des § 2 des Bundesfreiwilligendienstgesetzes und Freiwilligen im Sinne des § 2 des Jugendfreiwilligendienstgesetzes im freiwilligen sozialen Jahr können die Beihilfen steuerfrei erhalten. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die dort im Rahmen einer

¹⁰ vgl. Gesetz zur Nichtanrechnung und Nichtberücksichtigung des Kinderbonus vom 02.03.2009 (BGBl. I S. 416, 417), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Dritten Corona-Steuerhilfegesetzes (BGBl. I S. 330, 331)

¹¹ Einrichtungen i. S. d. § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 4, 8, 11 oder Nr. 12 des Infektionsschutzgesetzes oder § 36 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 7 des Infektionsschutzgesetzes

Arbeitnehmerüberlassung tätig oder die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags dort eingesetzt werden.

Ursprünglich war geplant, dass nur Leistungen aufgrund von Gesetzen und von Beschlüssen der Bundes- oder einer Landesregierung begünstigt sein sollen. Auf Initiative des Finanzausschusses des Bundestags wurden nun auch freiwillige Leistungen der Arbeitgeber, inkl. Leistungen auf Grundlage von Tarifverträgen in die Steuerfreiheit einbezogen. Der Freibetrag von 4.500 € gilt anstelle der steuerfreien Corona-Prämien, die alle Arbeitgeber gem. § 3 Nr. 11a EStG in Höhe von 1.500 € in der Zeit vom 01.03.2022 bis 31.03.2022 an alle Mitarbeiter steuerfrei zahlen durften.

Begünstigt sind Auszahlungen ab dem 18.11.2021, da an diesem Tag der maßgebliche Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz über die Gewährung von weiteren Prämien gefasst worden ist. Die Auszahlung kann bis 31.12.2022 steuerfrei erfolgen.

→ Hinweis zur Sozialversicherung

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV sind die steuerfreien Beträge auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Soweit Arbeitgeber bereits im Jahr 2021 Prämien ausgezahlt und diese versteuert haben, können die Mitarbeiter die Steuerfreistellung im Rahmen Ihrer Einkommensteuerveranlagung geltend machen. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung dürfte aber nicht rückwirkend geändert werden können (vgl. auch Tz. 1.2).

2.2. Verlängerung der Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie wurden Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld durch § 3 Nr. 28a EStG bis zu der Höhe steuerfrei, in der sie beitragsfrei in der Sozialversicherung geleistet werden konnten¹². Die Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld im Zusammenhang mit der Corona-Krise waren zwar bis 30.06.2022 verlängert worden, die Steuerfreiheit ist aber zum 31.12.2021 ausgelaufen, so dass die Zuschüsse seit Beginn des Kalenderjahres 2022 versteuert werden mussten. Nun wurde die Steuerfreiheit rückwirkend um 6 Monate verlängert, so dass der Gleichklang zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung wieder besteht. Im Ergebnis gilt § 3 Nr. 28a EStG nun in Lohnzahlungszeiträumen, die nach dem 29.02.2020 beginnen und vor dem 01.07.2022 enden.

Der ab dem 01.01.2022 bis zum Inkrafttreten der Gesetzesänderung vorgenommene Lohnsteuerabzug, bei dem von einer Steuerpflicht entsprechender Zuschüsse auszugehen war, ist vom Arbeitgeber zu korrigieren, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist¹³. Unterbleibt eine Änderung des Lohnsteuerabzugs (z.B. weil der Mitarbeiter beim Arbeitgeber nicht mehr beschäftigt ist), erfolgt die Steuerfreistellung im Rahmen der

¹² vgl. Corona-Steuerhilfegesetz vom 16.06.2020 (BGBl. I S. 1385), Jahressteuergesetz 2020 vom 21.12.2020 (BGBl. I S. 3096)

¹³ vgl. § 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG

Einkommensteuerveranlagung der Mitarbeiter. Dabei ist der steuerpflichtige Arbeitslohn laut Lohnsteuerbescheinigung zu mindern und der entsprechende Anteil in den Progressionsvorbehalt einzubeziehen.

2.3. Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Die bestehende Regelung zur Homeoffice-Pauschale wird um ein Jahr bis zum 31.12.2022 verlängert¹⁴. Steuerpflichtige, die kein Arbeitszimmer haben oder die auf die Geltendmachung der Aufwendungen hierfür verzichten, können daher auch in der Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022 für jeden Arbeitstag, an dem sie ausschließlich von zuhause aus arbeiten, einen Betrag von 5 € abziehen, höchstens 600 € im Kalenderjahr. Für die Tage an denen die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird oder eine Dienstreise durchgeführt wird, gilt die Homeoffice-Pauschale nicht.

3. Arbeitgeberzuschüsse für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-Euro-Tickets

In der Zeit vom 01.06.2022 bis um 31.08.2022 kann der ÖPNV deutschlandweit zu einem Preis von 9 € je Kalendermonat genutzt werden (sog. 9 € - Ticket).

Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Mitarbeiters für Fahrten im ÖPNV sind nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Dies gilt sowohl für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als auch für sonstige private Fahrten. Die steuerfreien Zuschüsse werden allerdings (auch bei ausschließlicher Nutzung zu privaten Fahrten) auf die Entfernungspauschale angerechnet und müssen deshalb in der Lohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden. Alternativ kann der Arbeitgeber die Zuschüsse mit einem Steuersatz von 25 % pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG). In diesem Fall unterbleibt die Anrechnung auf die Entfernungspauschale, so dass auch eine Bescheinigung in der Lohnsteuerbescheinigung nicht erforderlich ist. Die Pauschalierung kann auch in Gehaltsumwandlungsfällen angewendet werden.

Im BMF-Schreiben vom 30.05.2022 stellt die Finanzverwaltung zur Anwendung des § 3 Nr. 15 EStG für das 9 € - Ticket klar, dass die Arbeitgeberzuschüsse nur in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen des Mitarbeiters steuerfrei sind.

→ Aus Vereinfachungsgründen wird aber eine Jahresbetrachtung zugelassen, so dass die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse für die Monate Juni, Juli und August 2022 auch erhalten bleibt, wenn diese in diesen Monaten die Aufwendungen des Mitarbeiters zwar übersteigen, aufs Jahr gesehen

¹⁴ vgl. § 52 Abs. 6 Satz 15 EStG

aber die tatsächlichen Aufwendungen des Mitarbeiters nicht überschritten werden.

- Arbeitgeber sollten daher spätestens zum Jahresende die ausgezahlten Fahrtkostenzuschüsse überprüfen.

Relevant ist dies z. B. in Fällen, in denen der Arbeitgeber nicht die gesamten Aufwendungen des Mitarbeiters erstattet, sondern nur einen Zuschuss zu den Kosten der Fahrkarten leistet. Die Jahresbetrachtung gilt u. E. auch bei der Pauschalversteuerung mit 25 %.

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Susanne Weber | T +49 89 28646-2256 | susanne.weber@wts.de
Kersten Weißig | T +49 89 28646-2257 | kersten.weissig@wts.de

München

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 | 80539 München
T +49(0) 89 286 46-0 | F +49 (0) 89 286 46-111

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern
finden Sie hier: <https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.